

# Retraitorama (épisode 2)

Lors de son Conseil Syndical de février, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a fait du thème des «retraites» un des enjeux sociaux essentiels de cette année. Certes, tout a été dit ou presque sur les retraites, et tout devrait à nouveau être dit cette année compte tenu des enjeux.

L'issue du sommet «social» du 15 février dernier a montré que les grandes manœuvres ont commencé. Concernant l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, une commission nationale spécialisée se déroulera en mars. Elle permettra de faire le point sur les réformes de ces dernières années, notamment la réforme « Fillon » de 2003, de mettre à jour les données disponibles (en matière de démographie, de financement, d'emploi...), de dresser une analyse sur le sujet et de formuler des propositions. Une rubrique sera consacrée à ce sujet sur le site de l'Union. Elle sera alimentée par les écrits de l'Union, mais sera également nourrie de dossiers, analyses et rapports externes. D'ores et déjà, il est important de livrer les grandes lignes du débat des retraites en distinguant d'une part les pensions des fonctionnaires et d'autre part, la question plus large (et à la résonance très «interprofessionnelle» et sociétale) touchant aux retraites en général et aux enjeux du modèle social.

## ● « Retraites » des fonctionnaires : ni répartition, ni capitalisation, ni privilège, mais le statut !

Trop peu de personnes, y compris de fonctionnaires, le savent : le système des retraites des fonctionnaires relève directement du statut général de la fonction publique.

Historiquement, le terme employé est d'ailleurs celui de «pensions» et non de «retraites», une distinction qu'il ne faut pas perdre de vue pour éviter de tomber dans le généralisme. La confusion règnera cependant encore longtemps si l'on en juge par l'évolution de la dénomination du service des pensions qui, curieusement, est devenu service des retraites.

Schématiquement, le système des pensions des fonctionnaires fonctionne de la manière suivante : quand il cesse son activité, le fonctionnaire perçoit une pension liquidée sur la base du traitement indiciaire de ses six derniers mois d'activité. Cette pension est payée, comme la rémunération perçue pendant la période d'activité, sur le budget de l'Etat. La pension découle du statut le quel se prolonge au-delà de l'arrêt de l'activité. Ce système est souvent dénoncé par les tenants de la pensée unique qui y voient un privilège et qui dénoncent le coût budgétaire des pensions (curieusement, les mêmes ne voient pas

dans les bonus, les retraites chapeau, les stock options et le cumul des rémunérations un privilège...). En réalité, ils visent simplement à culpabiliser les fonctionnaires et à soulever l'indignation de l'opinion pour mieux faire passer une réforme au fond très idéologique : en finir avec le statut général de la fonction publique et baisser les pensions (cet objectif étant appliqué au secteur privé, ce qui nous rend tous solidaires des enjeux) pour créer les conditions d'un recours aux systèmes individuels.

On peut donc s'attendre à une dramatisation du coût des pensions sur les finances publiques. Nous y répondrons, par exemple, en précisant que lorsque les fonctionnaires partent à la retraite, ils sont remplacés par des jeunes fonctionnaires dont la rémunération est moins élevée (ce qui génère des économies budgétaires), qu'à partir du moment où un départ sur deux à la retraite n'est pas remplacé, l'Etat réalise des économies supplémentaires (même si on ne peut les comparer au déficit...), qu'il n'est pas sérieux de cumuler les engagements de payer les pensions futures sans tenir compte des recettes futures ...

## ● Public, privé, la bonne vieille tentative de division refait surface...

Sans surprise, l'année devrait donc à nouveau être marquée par une tentative de division entre le public et le privé. La durée de cotisation du public ayant été alignée sur celle du privé, l'entretien de la division «public-privé» devrait désormais se faire sur le taux de remplacement et sur le mode de calcul de la pension.

Il est par exemple prévisible de voir resurgir la polémique sur le taux de remplacement. Dans le secteur privé (au régime général et au complémentaire : AGIRC/ARCO), le calcul de la retraite est assez complexe et tient compte de la durée de cotisation, du montant des cotisations payées au long de la vie active et de la réalité de la vie professionnelle (la base étant les 25 meilleures années). Le taux de remplacement est donc varia-

ble selon que la carrière a été complète ou non. Globalement, concernant le régime général, le taux de remplacement était de 50 % pour les personnes parties à la retraite dans les années 80 mais de 45 % pour celles parties à la retraite en 2006. Il avoisinerait, en l'absence de réforme, à l'avenir les 40 % dans une vingtaine d'années. Si l'on prend en compte les régimes complémentaires, le taux de remplacement actuel passe alors à 80 % pour un non cadre et à 60 % pour un cadre. En moyenne, le taux de remplacement effectif de la «génération 1946» actuellement en retraite est de 63,9 % pour le secteur privé. Pour les fonctionnaires, il s'élève à 65,9 % (beaucoup moins pour les retraités de la DGFIP du fait du niveau des primes et du régime indemnitaire).

**63,9%**

**C'est le taux moyen de remplacement effectif des retraites du privé. Il est de 65,9% dans la Fonction Publique.**

## QUELQUES DEFINITIONS SUR LES RETRAITES

■ **Retraites par répartition** : L'actuel système fonctionne sur la base d'une solidarité entre les générations. Les cotisations versées par les actifs et par leurs employeurs sont immédiatement utilisées pour payer les retraites.

■ **Système par annuités** : Dans le système actuel, quand le nombre d'annuités requis est atteint pour bénéficier d'une retraite à taux plein, dès l'âge de 60 ans, le montant de la pension est égal au taux de remplacement multiplié par le salaire de référence. Dans le régime général de la Sécurité sociale, le taux de remplacement est de 50%. A cela s'ajoute la retraite complémentaire de l'Agirc pour les salariés cadres et de l'Arcco pour les autres salariés du privé.

■ **Taux de remplacement** : Montant de la retraite en proportion du dernier salaire. Avant les réformes de 1993 et de 2003, il était d'environ 75%.

■ **Système par points** : La retraite à la liquidation est le produit du nombre de points acquis par l'assuré au moment du départ à la retraite et de la valeur de service du point à cette date. Chaque année, le nombre de points acquis par l'assuré est obtenu en divisant les cotisations versées par la valeur d'achat du point.

■ **Système en comptes notionnels** : Chaque salarié est doté d'un compte sur lequel on enregistre le niveau de ses cotisations pour constituer son capital virtuel (il ne s'agit pas d'un placement boursier). La retraite est obtenue à partir du capital virtuel acquis par l'assuré, auquel on applique un coefficient en fonction de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie de la génération à laquelle appartient le salarié.

Méfions-nous des comparaisons trompeuses ! Pour les fonctionnaires, il est souvent avancé que le taux de 75 % du traitement indiciaire est un privilège, mais si l'on prend en compte le régime indemnitaire (non compris dans le calcul de la pension), le taux de remplacement est proche de celui du secteur privé. Certes, il faudrait détailler dans le secteur privé les régimes, les taux en fonction du type de population... Ainsi, on notera que les salariés pauvres et les femmes sont pénalisés, du fait des périodes de chômage et/ou de temps partiel notamment. Tout ceci justifie donc d'être précis et prudent et de ne pas succomber aux messages simplistes qui seront inévitablement véhiculés dans la période.

## ● La France vieillit : que faire ?

Le vieillissement de la population aura un impact sur les retraites. Concrètement, le choix consistera soit à abaisser le niveau des retraites et des pensions (ceci peut se faire à système de financement inchangé ou avec un nouveau système, par points ou notionnel) soit à jouer sur d'autres variables : durée de cotisation, niveau des cotisations sociales, politique de l'emploi...

Jusqu'ici, le choix a été d'allonger la durée de cotisation pour, officiellement, «sauver le système de retraite par répartition», mais sans pour autant donner les moyens d'allonger dans les faits la durée réelle de travail, ce qui revient en réalité à abaisser le niveau des pensions. En effet, l'allongement de la durée de cotisation s'est effectué alors que le taux d'emploi des plus de 55 ans est de longue date l'un des plus faibles d'Europe (38 % en France contre 43 % en Europe). Il est donc extrêmement difficile pour ne pas dire impossible de remplir les conditions pour obtenir une retraite à taux plein (dans ce mouvement, les femmes sont particulièrement pénalisées). En réalité, le choix politique a donc été de créer les conditions d'une baisse des pensions pour favoriser parallèlement le développement de la capitalisation, notamment grâce aux incitations fiscales en faveur du PERP...

## ● Les enjeux de 2010

Au-delà, il est bien possible que l'on assiste à une tentative de mystification de l'opinion par la promotion d'un système à plusieurs étages. La répartition, qui viendrait à s'amenuiser et serait ainsi cannibalisée par les autres étages constitués des complémentaires et des fonds de pension.

L'argument du Medef est déjà rodé : il faut plus d'égalité (traduire, aligner les pensions des fonctionnaires sur le système du privé, en prenant en compte les 25 meilleures années) et plus de liberté (traduire, plus de capitalisation).

**Disons-le tout net, lorsqu'il avance que la capitalisation permet de régler le problème du financement, lorsqu'il prétend que le rendement de la capitalisation est important, les arguments du Medef sont tout simplement faux.**

En effet, dans tout système, les cotisations des actifs sont reversées en pensions. Il s'agit d'un transfert de richesse des actifs vers les inactifs, les actifs gagnant ainsi le droit de bénéficier, dans le futur, d'un transfert, cette fois en leur faveur. Il s'agit donc d'un prélèvement sur la richesse nationale qui, compte tenu du vieillissement de la population, va croître quel que soit le système de retraites. A moins de diminuer drastiquement le niveau des pensions, ce qui posera alors un problème social et économique majeur. Dans un système financé par les cotisations, celles-ci doivent augmenter pour préserver un certain niveau des pensions. Il en va de même dans un système par capitalisation, où ce sont les cotisations privées qui augmentent, cette fois uniquement pour ceux qui peuvent se le permettre : aux riches de bonnes retraites, aux pauvres le minimum en voie

de diminution. Là est l'un des enjeux de la période.

S'agissant de la situation des fonctionnaires, il faudra défendre l'intégration des primes dans le calcul de la retraite, et répondre sans relâche à ceux qui voient dans le statut un privilège ou qui jouent la peur sur la situation des finances publiques. Il s'agira enfin d'être crédible dans nos analyses et de cibler les vraies priorités dans nos revendications. La recette miracle n'existe pas, il faut agir sur les fondamentaux que sont l'emploi, le niveau des salaires, les cotisations et la durée d'activité et ne pas être victime du discours très idéologique porté par le Medef qui se verrait bien ramasser l'argent des cotisations individuelles au profit des fonds de pension qu'il gère. Et ce d'autant plus que la crise est passée par là, aiguissant les appétits des financiers mais démontrant toute la perversité de la capitalisation : les retraités anglo-saxons qui prennent un emploi, lorsqu'il y en a, pour gonfler leur fin de mois, sont là pour nous le rappeler. On rappellera également que les fonds de pension poussent à la réduction des coûts salariaux, à la réduction des emplois et à la délocalisation pour obtenir un rendement maximal de leur portefeuille et que, ce faisant, ils ont largement contribué à la genèse et au développement de la crise, crise qui a ruiné ou du moins appauvri des millions de retraités anglo-saxons...