

Retraites : le complot ?

Info ou intox... Le dossier des retraites est dramatisé à l'envi. Après les échéances électorales, il sera néanmoins l'un des principaux sujets de préoccupation du nouveau Gouvernement. D'autant que l'Europe et certains groupes de pression poussent à la roue. Qu'en est-il vraiment ?

Cela fait des mois, pour ne pas dire des années qu'on nous rebat les oreilles avec l'avenir de nos retraites. Le fameux choc démographique tombe à pic. Il permet aux différentes forces en présence, surtout du côté du pouvoir, d'agiter le spectre du renouvellement des générations. C'est celui par qui le malheur arrive et qui va nous obliger à nous serrer la ceinture. Pratique. A FO, nous pensons que les choses sont plus complexes et surtout moins avouables...

Le dossier des retraites a une dimension européenne. Sous prétexte de les sauver, Bruxelles s'est emparée du problème. L'Union européenne poursuit en réalité un objectif de réduction de la charge budgétaire, afin de coller au pacte de stabilité qu'elle a imposé. C'est dans cette perspective qu'à

Barcelone, le Conseil Européen a unanimement décidé d'augmenter de cinq ans l'âge moyen de départ à la retraite.

Un marché juteux

Il existe de forts groupes de pression et des lobbies puissants, infiltrés jusqu'à Bruxelles. Assureurs et banquiers sont, en effet, très pressés de se placer sur un marché considéré comme juteux. Avec la retraite par capitalisation et ses fonds de pension, l'économie ultralibérale trouverait des sommes considérables destinées à alimenter la spéculation boursière. Les milieux d'affaires poussent les gouvernements à prendre des décisions rapides et irréversibles. Car ils savent que, bientôt, les discours catastrophistes ne passeront plus.

Quant aux États, la réforme du système des retraites leur donnerait l'opportunité d'abandonner de plus en plus de leurs responsabilités aux marchés financiers.

Pour Force Ouvrière, on ne peut pas tenir un discours à Paris et un autre devant les instances européennes. Les gouvernements, de droite comme de gauche, ne sauraient se contenter de subir la mondialisation en laissant remettre en cause les acquis collectifs ou en alignant ceux-ci par le bas. « On essaie de nous embarquer sur la voie d'une augmentation progressive de la durée de cotisation, avec un alignement du régime des fonctionnaires sur les 40 années du privé » dénonce Bernard Devy, secrétaire confédéral FO chargé du secteur des retraites (voir interview). Ainsi, à la demande du

Gouvernement de l'époque, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a récemment fait part de ses conclusions, au travers d'un énième rapport sur le sujet. Même si son avis est consultatif, on y trouve toutes les orientations en vue d'une éventuelle réforme. Il y est clairement indiqué que le non alignement du public sur le privé constituerait un frein à l'augmentation future de la durée de cotisation. Le MEDEF ne souhaite-t-il pas voir l'ensemble des salariés cotiser jusqu'à 42,5, voire 45 ans ?

Un choix de société

Paradoxalement, les patrons sont les premiers à se débarrasser de salariés qu'ils jugent trop chers et moins performants parce que trop âgés. Ils sont également prompts à décider de plans de licenciements, pudiquement baptisés

« plans sociaux ». Dans ces conditions, comment croire aux prétendues mesures incitatives destinées à maintenir en activité des salariés âgés et préconisées aussi bien par le COR que par le MEDEF ou encore le Conseil européen ? Ce qu'ils voudraient en fait, c'est que les salariés partent les mains vides... ou en tout cas moins pleines. Que penser également de l'attitude de ceux qui cautionnent la retraite à la carte ? Ce système autoriserait les salariés ayant cotisé le nombre de trimestres requis, mais n'ayant pas encore atteint 60 ans, à cesser de travailler. Séduisant. Sauf qu'*a contrario*, il obligerait ceux qui n'ont pas assez d'annuités à aller au-delà, remettant ainsi en cause le principe d'une retraite à 60 ans pour tous. Le tout serait assorti d'un bonus-malus assimilable à ce qui se fait pour l'automobile. Véritable miroir aux alouettes, la retraite à la carte substituerait donc une logique d'assurance au système actuel fondé sur la solidarité entre générations.

37,5 annuités pour tous

Les dépenses de retraite représentent aujourd'hui 12,6 points de PIB (total des richesses produites). Si l'on revenait aux 37,5 ans, il en coûterait seulement

0,3 point supplémentaire par an. De quoi démystifier largement la charge financière que pourrait représenter un retour en arrière pour les salariés du privé. Retour en arrière revendiqué par FO.

De 1960 à 2000, la part des retraites dans le PIB est passée de 4,4 % à 12,6 %, sans dommage pour l'économie. Et le COR indique qu'il faudrait parvenir à 18,5 % à l'horizon 2040. Or, dans le même temps, la masse des richesses produites aura doublé. Alors, où est le problème du financement des retraites ?

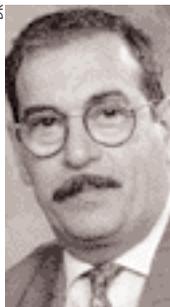
Des difficultés sont à prévoir, c'est vrai. Mais en augmentant les cotisations de 0,3 point de PIB par an jusqu'en 2040, elles devraient être surmontées de façon quasi insensible pour l'ensemble des salariés.

Il est donc tout à fait envisageable de maintenir le système tel qu'il existe actuellement, au prix d'adaptations somme toute modestes. Engager une réforme profonde, au détriment des seuls salariés et retraités, correspondrait en fait à un véritable choix de société. Celui de réserver à une poignée d'entre nous le bénéfice exclusif d'une richesse nationale qui sera multipliée par deux d'ici 2040... A méditer. ♦

© PIERRE-FRANÇOIS GROSJEAN / FRANCE TÉLÉCOM

Trop jeune
pour la pêche,
trop vieux
pour les nouvelles
technologies,
que faire du salarié
senior ?





interview

Bernard Devy est secrétaire confédéral à Force Ouvrière. Responsable du secteur des retraites, il assure la vice-présidence de l'ARRCO, l'une des principales caisses de retraite complémentaire en France. Interview.

Cette histoire de choc démographique, est-ce vraiment un prétexte ?

Bien sûr. Même si nous sommes conscients qu'il y aura des difficultés et un cap difficile à passer, c'est tout à fait surmontable. Le système est viable et avec 37,5 annuités pour tous. Il suffit pour cela d'augmenter les cotisations de 0,3 point de PIB jusqu'en 2040. Sur une telle durée, cela s'avèrera relativement indolore.

Et puis ce fameux choc démographique aura le même impact si on passe d'un régime de répartition à un régime de capitalisation. Je m'explique. Demain, si les actifs sont moins nombreux, qui achètera les actions destinées à financer les fonds de pension ?

Quelle est la position de FO par rapport à l'épargne salariale ?

L'épargne salariale existait en France bien avant la création du comité inter-syndical auquel nous avons refusé de participer. Le capital de la Sagem, par exemple, est détenu à hauteur de 27 % par ses salariés.

Si nous sommes opposés à la « labélisation » par les syndicats de fonds destinés à l'épargne salariale, c'est parce que cela remettrait en cause notre indépendance. Nous estimons qu'un syndicat ne peut

donner sa caution morale aux choix opérés par les gestionnaires. Outre-Atlantique et dans le cas des fonds de pension, cette logique, poussée jusqu'au bout, a amené certains syndicats à se prononcer en faveur de licenciements. Ceci dans le but de maintenir un bon niveau de rendement ! On ne peut pas être juge et partie, gouvernant et gouverné. Les salariés seraient en droit de nous le reprocher ! Et puis, cela relève du vieux mythe de l'association capital/travail. Et précisément, c'est un mythe.

Oui, mais n'est-ce pas un inconvénient de ne pas occuper le terrain, quand d'autres s'en chargent ?

La loi existe et on ne va pas s'en désintéresser, laisser tomber les salariés. Nous avons un rôle à jouer. D'abord, pédagogique vis à vis des délégués syndicaux. Ensuite, dans la définition de règles prudentielles générales, destinées à accroître la sécurité des placements : taux de répartition entre actions et obligations, séparation des pouvoirs, durée de placement, etc. Aux gestionnaires de concevoir ensuite des placements qui respectent les normes définies.

Tu es vice-président de l'ARRCO. Comment y ménage-t-on les intérêts des adhérents ?

D'abord en respectant les règles dont je viens de parler. En outre, les fonds issus des cotisations sont exclusivement placés au sein des pays de l'OCDE et non sur des marchés risqués, comme le marché asiatique par exemple. Nous disposons également d'une réserve financière d'un an de prestations, soit 26 millions d'euros.

Nous réagissons au mieux des intérêts de nos adhérents, même si ça n'est pas toujours sans conséquence. Ainsi, nous avons déjà été amenés à augmenter les cotisations, pour faire face au vieillissement de la population, sans attendre qu'on nous le dise !

Ailleurs, ce n'est pas toujours la même chose. Je trouve déplorable que des dispositifs comme l'Allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) dont FO était l'instigatrice, soient appelés à s'éteindre trop rapidement. Cela permettait d'embaucher un jeune à chaque départ en retraite volontaire. Depuis fin 1995, cela a tout de même permis à 280 000 salariés de trouver un emploi. C'est autant de cotisants supplémentaires !

Fonds de pension : votre argent les intéresse

Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV)... sous ce vocable complexe se cachent les prémices d'une retraite par capitalisation. La loi du 19 février 2001 a « proposé » aux Français de découvrir différentes formules d'épargne salariale. Les revenus du capital y sont clairement privilégiés grâce à divers avantages fiscaux mais aussi sociaux. Certes, même si les fonds sont exclusivement affectés au

développement des entreprises, il ne s'agit pour l'instant que d'épargne, comparable après tout à celle que les salariés choisissent de faire auprès de leur banque habituelle.

Sauf qu'avec la formule du PPESV, l'épargne salariale est bloquée pendant au moins dix ans pour être libérée exclusivement sous forme de rente. Et là, le fonctionnement se rapproche étrangement de celui des fonds

de pension. Qu'ils soient « à la française » ou non ne fait, au fond, pas grande différence. D'ailleurs, M. Kessler, vice-président du MEDEF – et accessoirement assureur de son métier –, trouve que « *cela va dans le bon sens* ». Un enthousiasme suspect qui devrait suffire à nous inquiéter. En effet, qu'est-ce qui peut bien réjouir autant cet éminent représentant du patronat, sinon la perspective ■■■►

Les systèmes de retraite en Europe

Aucun pays d'Europe n'est épargné par le choc démographique. Si la plupart des systèmes sont basés sur la répartition, bon nombre de pays ont déjà engagé des réformes, plus ou moins avancées. Globalement, la capitalisation est encore loin d'avoir pris le relais.

■ Royaume-Uni

Il existe une pension de base et une pension d'assurance par répartition. Très récemment, une épargne retraite facultative par capitalisation a été introduite. Mais depuis longtemps déjà, les entreprises peuvent monter leur propre complémentaire par capitalisation.

■ Allemagne

Le régime de base obligatoire par répartition devient progressivement moins avantageux. Une réforme vise à créer un régime complémentaire facultatif par capitalisation.

■ Pays-Bas

Depuis 1949, le régime de base par répartition est complété par des régimes complémentaires. Ceux-ci sont sectoriels et par capitalisation.

■ Italie

Pour leur permettre de survivre, de profondes réformes ont bouleversé les puissants régimes par répartition de 1992 à 1997. Les régimes complémentaires facultatifs par capitalisation restent malgré tout peu nombreux.

■ Espagne

1996 a été l'année de réforme du régime de base par répartition. Mais les régimes complémentaires par capitalisation sont encore anecdotiques.

▀ d'argent frais à placer pour financer les entreprises? C'est tout le principe des fonds de pension. L'argent que les travailleurs mettent de côté en vue de leur retraite est investi, sous la forme d'un capital, sur les marchés financiers, ainsi alimentés en liquidités. Il leur sera redistribué, si tout va bien, sous forme de rente, au moment de la retraite. En clair, en cas de décès prématuré, le capital est perdu!

Ces régimes professionnels par capitalisation font déjà les délices des boursicoteurs et autres golden boys Outre-Atlantique. On estime que les avoirs des régimes de retraite américains représentent 71 % des actifs financiers des fonds de pension au niveau mondial. Quant aux actions détenues directement ou indirectement par les ménages américains, elles représentent 150 % du PIB du pays! Mais cela ne va pas sans danger pour les épargnants. Car c'est le salarié qui supporte la totalité du risque, celui de cotiser à fonds perdu. Entre 1913 et 1920, en 1929, puis après la seconde guerre mondiale, les actions ont subi une dégringolade mémorable. Depuis 1950, il y a eu des hauts et des bas. Les chocs pétroliers successifs, le ralentissement économique, la hausse des taux d'intérêt sont autant d'éléments qui ont influé sur les cours. Il n'y a guère que depuis une vingtaine d'années, à la suite du blocage des prix mais aussi des salaires, décidé par Jacques Delors, alors ministre des Finances, que la tendance s'est inversée. La bourse française vient donc de

© FREDERIC CIROU / PHOTOALTO



Un pouvoir d'achat soumis aux aléas boursiers?



Jouer sa retraite en bourse, c'est quitte ou double...

© ISABELLE ROZENBAUM / PHOTOALTO

connaître ses heures de gloire. Mais, déjà, la page semble tournée. Et les requins de la finance verraient d'un très bon œil arriver l'épargne salariale pour regonfler le cours des actions. Ils refusent de reconnaître les limites du système, limites dont on trouve les preuves aussi bien dans le passé que dans l'actualité récente. Ainsi, les premiers régimes de retraite mis en place en France dans les années vingt étaient fondés sur la capitalisation. Ils firent faillite!

Plus près de nous, le scandale de l'affaire Enron vient de défrayer la chronique aux États-Unis. A la suite d'opérations de cavalerie pour le moins hasardeuses, les dirigeants de ce courtier en énergie sentent le vent tourner. Ils procèdent à des ventes massives de titres. 12 000 retraités y laissent leur chemise, littéralement ruinés. Les salariés actionnaires, eux aussi, se trouvent impuissants devant l'effondrement du cours de l'action, qui passe de 85 à 1 dollar en l'espace de six semaines, réduisant d'autant leur fonds de pension.

Enron était pourtant encensée par les milieux financiers et employait 21 000 salariés dans plus de 40 pays. Comme le dira très justement John Sweeney, président de l'AFL-CIO, l'une des principales centrales syndicales américaines: « Le vrai scandale n'est pas que cette société se soit affranchie des règles: c'est qu'elle les ait écrites ». Que les multinationales édictent les lois de la mondialisation, le vrai scandale est là, en effet... ♦

Retraites complémentaires : l'essentiel à savoir

Les systèmes de retraite complémentaire permettent aux salariés du secteur privé d'acquérir des droits s'ajoutant à ceux qui résultent de l'organisation de la Sécurité sociale. Les salariés relèvent donc obligatoirement du régime de base de la Sécurité sociale et d'un ou de deux régimes complémentaires de retraite :

- **L'ARRCO**, Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés, créée en 1962,
- **L'AGIRC**, Association générale des institutions de retraites des cadres, créée en 1947.

L'ARRCO intervient sur la partie du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale pour les cadres et sur la totalité du salaire pour les non cadres (ouvriers, employés), limitée à trois fois le plafond de la Sécurité sociale (ce plafond mensuel est aujourd'hui fixé à 2 352 €).

L'AGIRC, quant à elle, est concernée par la partie du salaire supérieure au plafond du régime légal de Sécurité sociale, jusqu'à huit fois.

Les régimes de retraite complémentaire fonctionnent selon la technique de la répartition. Ils offrent ainsi une solidarité inter-professionnelle et inter-générationnelle, garantes de la pérennité du système. Les cotisations versées par les salariés et les entreprises sont immédiatement reversées aux retraités.

Les cotisations encaissées au cours d'une année – parts salariale et patronale – sont converties en « points de retraite ». On les divise par le prix d'acquisition d'un point, appelé aussi « salaire de référence ». On obtient ainsi le nombre de points acquis par an. Stockés dans un compte, leur nombre total est multiplié par la valeur du point au moment de la retraite. C'est

ainsi qu'est déterminé le montant de la pension. La valeur du point est régulièrement revalorisée.

Une fraction des cotisations est destinée à financer les frais de gestion. Ces fonds sont placés sur les marchés financiers, étant entendu qu'un certain nombre de règles prudentielles doivent être respectées par leurs gestionnaires. Un minimum de réserve est obligatoirement constitué, dans le but de garantir le paiement des prestations.

L'ARRCO et l'AGIRC sont des associations de droit privé sans but lucratif, de même que les institutions de retraite qui y sont affiliées. Elles sont gérées paritairement. Leur conseil d'administration rassemble donc à la fois des administrateurs patronaux nommés par les organisations patronales et des administrateurs salariés élus sur des listes proposées par les cinq confédérations représentatives. ♦



**1 200 000 personnes
vous souhaitent
la bienvenue dans
la 2^e mutuelle française**

Mutuelle des personnels de La Poste et de France Télécom, la Mutuelle Générale s'ouvre à tous les professionnels de la communication.

Imaginative et solidaire, elle vous propose, ainsi qu'à vos proches, une couverture santé très complète mais aussi une gamme de solutions pour faire face aux aléas de la vie, réaliser vos projets et assurer vos biens.

La solidarité est une belle entreprise

mg.com.fr

