

RETRAITES : QUE FONT LES AUTRES PAYS ?

Par Michel Godet¹

(à paraître dans Libération, Janvier 2003)

Les retraites, voilà bien un sujet explosif qui, comme l'avait pressenti Michel Rocard dès 1990, pourrait faire sauter plusieurs gouvernements. Aussi, est-il tentant pour les politiques de piloter à vue et d'attendre l'urgence pour changer de cap. Tant que le navire n'a pas heurté l'iceberg de 2006, le bal peut continuer !

Les données du problème sont bien connues. Tout change avec l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom - 600 000 par an jusqu'en 2005 et plus de 800 000 à partir de 2006 — alors que le remplacement ne sera pas assuré par les moins de 20 ans, comptant pour environ 750 000. À cela vient s'ajouter l'augmentation de l'espérance de vie à la naissance d'environ 7,5 ans pour les hommes, et d'un peu moins pour les femmes, d'ici à 2040. En quarante ans, le nombre de retraités par rapport au nombre d'actifs doublera. La France se rassure provisoirement en se disant que ses perspectives démographiques sont plus saines que partout ailleurs en Europe , à l'exception de l'Irlande. D'ores et déjà, l'Allemagne enregistre chaque année un déficit de berceaux par rapport aux cercueils, et a moins de naissances que l'Hexagone pour une population bien supérieure (80 millions contre 60 millions) . L'Italie pourrait perdre le tiers de sa population d'ici à 2050, l'Espagne est dans une situation comparable et compte deux fois moins de jeunes de moins de 20 ans que le Maroc. Le déclin démographique de l'Europe avec 1,4 enfant par femme contraste avec la vitalité des Etats-Unis proches du seuil de renouvellement et dont la population va dépasser celle de l'Europe des 15 d'ici à 2025 alors qu'elle ne comptait que pour la moitié en 1950. Plus des 9/10 de ce que nous produisons en France est consommé en Europe, c'est donc bien la régression du principal marché de nos entreprises qui s'annonce avec la perspective peu réjouissante des cheveux gris et de la croissance molle. Il manque chaque année à l'Europe un tiers de jeunes actifs pour prendre la relève des anciens. Les systèmes

¹ Professeur au Cnam, auteur de : *Le Choc de 2006*, Odile Jacob, 2003.

de retraites devront s'adapter à cette nouvelle donne. Gérard Calot et Jean-Claude Chesnais, dans leur rapport sur le vieillissement en Europe à l'horizon 2050 (*Le vieillissement démographique dans l'Union Européenne à l'horizon 2050*, TRP n°6, Editions Futuribles, 1997) aboutissaient, pour la France, à quatre actions théoriques possibles pour équilibrer les retraites par répartition : augmentation de 51 % des cotisations vieillesse des actifs ; baisse de 43 % des ressources des retraités/actifs ; allongement de l'âge de la retraite de près de 10 années ; augmentation de 80 % de la population active.

Le plus probable sera *“une combinaison de ces mesures par augmentation des cotisations et baisse de pouvoir d'achat des actifs et des retraités et nécessité, pour ces derniers, de maintien d'une activité partielle, ainsi que l'ouverture des frontières”*. Nos auteurs ajoutaient qu'il faudrait aussi prévoir une augmentation de 50 % de la cotisation maladie pour les actifs !

Ces perspectives sont toutefois conditionnelles. En fait, elles ne sont pas tenables. Pour conserver le système de répartition, il faudra consentir à répartir autrement car on ne pourra pas indéfiniment augmenter les prélèvements sur les générations futures d'actifs, au demeurant moins nombreuses qu'hier et plus libres de quitter le pays.

Que faire pour éviter la réforme dans l'urgence et la précipitation ? Certainement pas, prendre des mesures uniformes d'âge de départ, d'années de cotisations ou de durée du travail. Mais plutôt s'adapter à la variété des situations et des aspirations de chacun. Certains individus peuvent souhaiter travailler plus intensément dans la première partie de leur vie active et il faudrait généraliser les comptes épargne temps à valoir sur le départ en retraite. Il faudra bien laisser chacun libre de travailler, de prendre sa retraite à la carte et de répartir comme il l'entend les 70 000 heures qu'il est censé consacrer au travail au long de sa vie (40 ans à 1 750 heures par an pour prendre la moyenne européenne) et non pas seulement 60.000 heures, comme c'est le cas aujourd'hui pour les fonctionnaires et les régimes spéciaux : 35h

X 45 semaines X 37,5 ans . C'est à chacun de décider, en connaissance de cause, s'il veut travailler plus et cotiser directement ou travailler moins, et se consacrer, par exemple, à l'éducation de ses enfants . A condition, naturellement que l'on en tienne compte pour la retraite . Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, en France, où c'est un vrai métier que d'être payé pour s'occuper d'enfants, sous réserve que ce ne soient pas les siens. Dans les familles nombreuses, majoritairement ouvrières, les femmes se retrouvent ainsi avec des retraites croupions !

Afin de donner un avant-goût de ce qui nous attend, qu'on le veuille ou non, il n'est pas inutile de dire un mot de ce qu'ont fait nos partenaires. Ils ont, quasiment tous, entrepris des réformes structurelles pour se préparer au vieillissement, à commencer par le report de l'âge légal de la retraite à 65 ans, voire à 68 ans aux États-Unis. Ils ont pour la plupart instauré de longues périodes de transition (sur 15 ans en Allemagne et en Suède, sur 30 ans en Italie) et ont repoussé l'âge légal de la retraite avec des pénalités pour les départs anticipés et des majorations pour les départs retardés. Le tout étant favorisé par un système d'acquisition de points dont la transformation en capital, rente annuelle, dépend de l'espérance de vie attribuée à chacun en fonction de sa catégorie socioprofessionnelle. L'Italie a supprimé les régimes spéciaux très avantageux des fonctionnaires. Et tous ces pays se sont attachés à limiter les cotisations à leurs niveaux actuels afin de ne pas pénaliser les actifs et de ne pas augmenter les charges qui pèsent sur le coût du travail et la compétitivité des entreprises. Les Pays-Bas ont ainsi instauré un fonds de réserve qui devrait représenter 15 % du PIB d'ici à 2020 afin de faciliter le passage d'un système de rétribution, avec des retraites versées en fonction du dernier salaire et des avantages catégoriels, à un système de contribution où chacun perçoit en fonction de ce qu'il a cotisé réellement et non pas en fonction de son avantage historique dans le jeu social. S'il est légitime de contester la prédominance des rapports de force dans la compétition mondiale, il l'est tout autant de dénoncer les abus de positions dominantes dans la régulation sociale.

Il y a enfin, dans la plupart de ces réformes, l'introduction d'une dose de

capitalisation (obligatoire en Suède, sur la base du volontariat en Allemagne), afin de compenser la baisse programmée du taux de remplacement des salaires par les retraites. Ces réformes sont indispensables car la capitalisation ne peut constituer qu'un appoint individuellement intéressant mais collectivement très inégalitaire et aussi porteur de désillusions quand la bourse s'effondre.

Cependant, tout n'est pas négatif dans la capitalisation. Son développement raisonné permettrait à l'Europe d'échapper en partie à la fatalité qui frappe une place boursière comme Paris, où 30 % à 40 % des actifs sont entre les mains des fonds de pensions étrangers. Ces derniers gèrent notamment les retraites des salariés américains ! Au passage, il faudra un jour expliquer pourquoi les syndicats, surtout représentatifs du secteur public, sont aussi farouchement opposés à la capitalisation puisque, au sein de celui-ci, le système Préfon, réservé aux seuls fonctionnaires, permet d'ores et déjà de déduire du revenu imposable les versements librement effectués jusqu'à 230 000 euros. Il serait légitime d'étendre les mêmes avantages aux salariés du privé. Parions que les syndicats seront d'autant plus favorables à l'épargne salariale qu'ils participeront à sa gestion et y trouveront aussi leur compte et un intérêt financier !

7921 signes