

études et analyses

Avril 2010

N°33

Pour sauver nos retraites : une vraie réforme

Par Jacques Bourdu

*(ancien élève de l'école Polytechnique
et ancien chef d'entreprise)*

La diminution du nombre des actifs par rapport à celui des pensionnés sape les bases du système de retraite par répartition et rend indispensable une réforme en profondeur, introduisant une dose de capitalisation. Appliquée à temps, elle évitera la chute programmée du niveau des pensions.

Jacques Bourdu trace ici les grands axes de cette réforme. Sa mise en place suppose en particulier d'aligner les régimes spéciaux sur les régimes de droit commun.

Cette mesure préalable doit préparer la mise en place d'un nouveau système de retraite, adossé à :

- *un régime général par répartition, non plus par annuités mais par points ;*
- *des caisses de retraite complémentaire par répartition (Arrco et Agirc) ;*
- *un régime complémentaire par capitalisation (fonds de pension), destiné à se substituer très progressivement à l'Agirc-Arrco.*

Ce remodelage de notre système de retraite s'accompagnera de la création d'un Fonds de garantie des retraites, afin d'assurer les pensions actuelles et de financer la transition vers la capitalisation.

SOMMAIRE

PRÉFACE

I - LA SITUATION ACTUELLE

- 1 - *La fuite en avant se poursuit*
- 2 - *Le montant des retraites*
- 3 - *Les divers régimes du privé*
- 4 - *Les régimes spéciaux et les fonctionnaires*

II - RÉPARTITION ET CAPITALISATION

- 1 - *La Bourse et son évolution*
- 2 - *La comparaison du niveau des retraites*
- 3 - *Les divers régimes du privé*
- 4 - *Les régimes spéciaux et les fonctionnaires*

III - LES RÉFORMES PRÉALABLES

- 1 - *Le relèvement de l'âge du départ en retraite et le libre choix*
- 2 - *L'alignement des régimes spéciaux et de celui des fonctionnaires sur le régime général*
- 3 - *La structure de la Sécurité sociale*
- 4 - *La mise en place du salaire modifié*
- 5 - *La simplification des cotisations*

IV - UN NOUVEAU SYSTÈME DES RETRAITES

- 1 - *Introduction de la capitalisation*
- 2 - *Les mesures économiques et la sortie de crise*
- 3 - *La réduction des dépenses et l'accroissement des recettes*
- 4 - *La structure proposée*
- 5 - *Le passage à la capitalisation – la transition*
- 6 - *Le Fonds de garantie des retraites transition*
- 7 - *Les fonds de pension*

V - LA RETRAITE PAR CAPITALISATION CHEZ NOS VOISINS

CONCLUSION

ANNEXE

PRÉFACE

Les faits sont têtus. Ni la loi Balladur (1993), ni la loi Fillon (2003) et encore moins la vraie-fausse réforme des régimes spéciaux de 2007-2008, n'ont réussi à résoudre le problème des retraites. Cette année, le besoin de financement supplémentaire de l'ensemble des régimes s'élève à 25 milliards d'euros. La somme qu'avait prévue le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) pour... 2020 !

Chez les syndicats, quelques irréductibles tentent de se persuader que tout cela est uniquement dû à la crise. Mais qui pourrait le croire ? Le choc démographique et son papy-boom sont connus depuis des lustres. Dans le livre blanc de Michel Rocard (1991), voilà vingt ans, tout était déjà dit. A cette époque, la France comptait 11 millions de personnes âgées de plus de 60 ans, ce qui représentait 20 % de la population. En 2030, elles seront plus de 20 millions – le double ! – et représenteront près d'un Français sur trois. Or, nous ne sommes qu'au milieu du gué. Une VRAIE réforme est donc inévitable. Et plus nous attendons, plus elle fera mal.

Le Président de la République a annoncé qu'une loi serait adoptée à l'automne. « 2010 est un rendez-vous capital », a-t-il dit, « tout sera mis sur la table, toutes les options seront examinées ». Néanmoins, cette énième « grande réforme sans tabou » a déjà du plomb dans l'aile. Au bout de quelques semaines, le débat ne se limite plus qu'à une seule question : faut-il reculer l'âge de la retraite à 61 ou 62 ans ?

En 2008, les actuaires du régime général des salariés du privé (Cnav) avaient fait leurs calculs. Au mieux, le report de l'âge de la retraite rapporterait 6,6 milliards d'euros en 2020, alors que les déficits prévisionnels s'élèvent à 46 milliards, c'est-à-dire sept fois plus... En clair, nos politiques s'orientent une nouvelle fois vers une fausse piste ; du moins, vers une solution largement insuffisante.

Pour Jacques Bourdu, ancien élève de l'École Polytechnique et auteur d'un ouvrage : « Retraites, non aux fausses réformes »¹ nous n'avons pas le choix. Dans ce contexte inquiétant mais réaliste, seule une réforme d'envergure peut réellement sauver nos retraites. Ce projet est présenté dans cette étude. Il repose sur trois grands principes :

- **l'équité entre les cotisants et les retraités**, quel que soit leur métier d'origine : public ou privé ;
- **la responsabilité individuelle** : une plus grande liberté pour chacun dans la gestion de sa carrière et de son compte retraite ;
- le développement d'une part de **capitalisation**.

Loin des débats sans fin menés exclusivement au sein de l'administration française, ce projet original s'inspire des réformes qui ont été largement engagées chez tous nos voisins européens.

Marie-Laure Dufrêche
Déléguée générale de Sauvegarde Retraite

1. Jacques Bourdu, « Retraites, non aux fausses réformes », Sauvegarde Retraites, François-Xavier de Guibert éditeur, Paris, 2003.

Avant même que la réforme ne soit engagée, le débat se limite à une seule question : faut-il reculer l'âge de la retraite à 61 ou 62 ans ?

Au mieux, le report de l'âge de la retraite rapporterait 6,6 milliards d'euros en 2020, alors que les déficits prévisionnels s'élèvent à 46 milliards.

LA SITUATION ACTUELLE

La faillite de notre système actuel de retraites est inéluctable. Pour y remédier, des réformes profondes, remettant en cause l'ensemble des dispositifs et des principes en vigueur, doivent intervenir dans de très brefs délais.

Notre système est fondé sur la **répartition**. Les cotisations des actifs sont immédiatement utilisées en totalité pour le règlement des pensions.

La démographie dans un tel système joue un rôle essentiel. Le nombre de retraités pour un actif n'a cessé de décroître : 4,14 en 1960, 2,68 en 1980, 1,40 à l'heure actuelle et un seul dans une vingtaine d'années. C'est dire que la faillite est programmée.

Elle aurait pu être sérieusement retardée si, dès l'origine, au lieu de tout distribuer, on avait constitué un fonds de réserve. Avec les intérêts, un capital important aurait été disponible pour amortir le choc des années difficiles. Cela n'a pas été fait, à la différence d'autres pays comme, par exemple, la Suisse, la Suède, le Japon, les Etats-Unis ou encore l'Irlande.

Pour faire face au choc démographique, plusieurs pays ont constitué des **fonds de réserve**. L'idée est d'amortir la chute programmée du niveau des pensions. En France, le Fonds de réserve des retraites (FRR) a été créé très tard, sous le gouvernement Jospin en 2000. Au surplus, il demeure sous-alimenté. Ses actifs représentent 1,91 % du PIB, c'est-à-dire près de neuf fois moins qu'aux Etats-Unis et seize fois moins qu'en Suède.

Actifs des fonds de réserve (En % du PIB)

Pays	Actifs
Suède	31,65 %
Japon	25,39 %
Etats-Unis	16,61 %
Irlande	11,52 %
France	1,91 %

Source : OCDE (chiffres 2007)

1 – La fuite en avant se poursuit

La situation a été gravement compromise en 1982 sous le **gouvernement Mauroy**, qui a avancé l'âge du départ à la **retraite de 65 à 60 ans**. C'était une mesure à contrecourant de ce qui se pratiquait ailleurs, la tendance générale étant de retarder l'âge du départ à la retraite pour des raisons démographiques, les mêmes que les nôtres.

Sous le **gouvernement Rocard**, le Livre Blanc sur les retraites annonçait l'incidence du choc démographique devant conduire à accroître les cotisations et baisser les pensions. Rien n'a été fait.

Le nombre de retraités pour un actif n'a cessé de décroître. De 4,14 en 1960, il est aujourd'hui tombé à 1,40.

Les actifs du Fonds de réserve français représentent 1,91 % du PIB, contre 16,61 % aux Etats-Unis et 31,65 % en Suède.

Des mesures ont été prises sous le **gouvernement Balladur** en 1993. La durée des cotisations pour bénéficier de la retraite à taux plein fut alors portée de 37 ans et demi à 40 ans, et la période de référence pour le calcul des pensions passa de 10 à 25 ans. Mais ces dispositions ne concernaient que le secteur privé. On s'était bien gardé de remettre en cause le cas des fonctionnaires, pour lesquels la période de référence restait fixée aux six derniers mois.

La **réforme Raffarin-Fillon** de 2003 n'a pas apporté d'avancées importantes. La fuite en avant s'est poursuivie avec la réforme Fillon en 2008 qui a porté la période de cotisation de 40 à 41 ans, avec application aux fonctionnaires. Pour obtenir leur accord, des avantages complémentaires leur ont été attribués.

La situation s'aggrave. La CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) présentait un déficit de 5,6 milliards d'euros en 2008 et la prévision pour 2010 porte sur un déficit de 11, milliards d'euros.

Il est grand temps de mettre fin à cette incessante fuite en avant et de proposer des mesures sérieuses, au-delà des réformettes habituelles.

Une concertation est prévue en 2010 avec l'objectif de tout examiner. C'est une remise en cause de tout le système qui s'impose. Aussi, à cet effet, **nous présentons des propositions susceptibles d'assurer l'avenir des retraites.**

2 - Le montant des retraites

Les retraites représentent **13% du PIB** avec la décomposition suivante en 2007 :

Fonctionnaires	39,3 milliards d'euros
Collectivités locales et secteur hospitalier	11,1 milliards d'euros
Régimes spéciaux	24,6 milliards d'euros
Secteur public (sous-total)	75 milliards d'euros
CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse)	79,6 milliards d'euros
Régimes agricoles	13,6 milliards d'euros
Retraites complémentaires	63,1 milliards d'euros
Retraites non salariés, non agricoles	7,2 milliards d'euros
ASV (minimum social)	0,5 milliard d'euros
Total	239 milliards d'euros

3 – Les divers régimes du privé

Les **retraites du régime général** fonctionnent par répartition et sont calculées en fonction de l'ancienneté et de la rémunération. La pension maximale est fixée, en théorie, à 50% du plafond de la Sécurité sociale. En pratique, compte

Le gouvernement Mauroy a gravement compromis la situation en avançant l'âge du départ à la retraite de 65 à 60 ans.

tenu du mode de revalorisation de ce plafond, ce taux est cependant réduit à 43 %, soit par exemple 14 886 € par an en 2010.

Les cotisations sont appliquées sur la tranche A des salaires, c'est-à-dire sur la partie qui est inférieure au plafond de la Sécurité sociale. Une autre cotisation porte sur la tranche B, au-delà de ce plafond.

Les retraites complémentaires : ARRCO et AGIRC (retraites des cadres) sont aussi des retraites par répartition. Le calcul de la pension s'effectue **par points**. Chaque année, un certain nombre de points est affecté à chaque assuré en fonction des cotisations versées. Les points sont ainsi capitalisés, mais ce n'est pas une retraite par capitalisation.

Avant l'instauration de la retraite à 60 ans, l'assuré touchait à 65 ans une retraite pleine en fonction du nombre de points acquis. Il pouvait prendre une retraite anticipée avec un abattement de 4 % pour un départ à 64 ans et de 22 % pour un départ à 60 ans.

Avec la retraite à 60 ans, le supplément de dépenses a été pris en compte par l'AGFF (Association pour la Gestion des Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO) financé par des cotisations complémentaires.

Les cotisations du privé
(En % du salaire brut)

	Tranche A			Tranche B		
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Total	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Total
Cas du salarié non cadre						
CNAV	6,65	8,30	} 16,65			} 1,70
Partie déplafonnée	0,10	1,60		0,10	1,60	
Assurance veuvage	3	4,50	} 9,50	8	12	} 22,20
Retraite complémentaire	0,80	1,20		0,90	1,30	
ARRCO						
Cotisation AGFF	10,55	15,60	26,15	9	14,90	23,90
Cas du salarié cadre						
CNAV						
Assurance veuvage				0,10	1,60	} 1,70
Retraite complémentaire						
ARRCO				7,70	12,60	} 22,20
AGIRC				0,90	1,30	
Cotisation AGFF				8,70	15,50	24,20

4 – Les régimes spéciaux et les fonctionnaires

Lors de la réforme de 2007-2008, on nous a annoncé que le problème des régimes spéciaux, concernant notamment la SNCF et l'EDF, était définitivement réglé. Or, on s'est borné à les aligner sur le régime des fonctionnaires qui est particulièrement privilégié par rapport au privé, avec cependant, en contrepartie, l'octroi de nouveaux avantages.

Dans le régime général, la pension maximale est théoriquement fixée à 50 % du plafond de la Sécurité sociale. En pratique, ce taux est réduit à 43 %.

Lors de la réforme de 2007-2008, on s'est borné à aligner les régimes spéciaux d'EDF et de la SNCF sur celui des fonctionnaires.

Retraite : comparaison public-privé

	FONCTIONNAIRES	SALARIÉS DU PRIVÉ
Âge légal de la retraite	50 ans, 55 ans ou 60 ans	60 ans
Base de calcul de la pension	6 derniers mois de traitement	Régime de base : 25 meilleures années Régimes complémentaires : ensemble de la carrière
Possibilité d'une retraite anticipée pour les parents de 3 enfants	Oui	Non
Distribution de « trimestres gratuits » (hors bonifications familiales)	Oui, bonifications pour : - services hors Europe, - services Outre-mer, etc.	Non
Réversion	Aucune condition d'âge Aucune condition de ressources	À partir de 55 ans Sous condition de ressources
Cotisations salariales	7,85 % du traitement de base (et 5 % sur une fraction des primes)	10,55 % de l'ensemble de la rémunération
Niveau des retraites garanti	Oui, 75 % du dernier salaire pour une carrière complète	Non

5 – Une situation sans issue

Les réformes successives ne peuvent résoudre le problème de l'avenir des retraites. Elles ne peuvent que retarder les échéances.

En effet, pour réformer sérieusement et faire face à l'accroissement des déficits, il faudrait :

Accroître les cotisations. Mais leur taux actuel, autour de 25 % du salaire brut, doit être considéré comme un taux limite.

Accroître la durée de cotisation, c'est-à-dire retarder l'âge de départ à la retraite. Or, l'opinion publique est mal préparée à cette mesure.

Réduire le montant des retraites. Ce sera la conclusion inévitable de la politique suivie.

Par ailleurs, au pays de l'« égalité », on n'ose pas s'attaquer aux régimes privilégiés par suite des menaces des syndicats et de la rue. L'expérience a été tentée, en décembre 1995, par le gouvernement Juppé qui, comme tous les autres gouvernements, a reculé sur ce sujet.

II – RÉPARTITION ET CAPITALISATION

Le système des retraites **par répartition** menant à une impasse avec une réduction drastique des pensions, peut-être faudrait-il songer à un régime **par capitalisation**, comme cela se pratique de plus en plus dans de nombreux pays ?

Pour beaucoup de Français, la capitalisation, c'est la Bourse. Et placer son avenir dans la Bourse, c'est-à-dire sur les actions, semble être un risque qu'il ne faut pas prendre.

Pour réformer sérieusement, il faudrait accroître les cotisations, retarder l'âge de la retraite et réduire le montant des pensions.

Si l'on veut sauver les retraites, un système par capitalisation même partiel s'impose.

1 - La Bourse et son évolution

Sur une longue période, la Bourse a toujours évolué favorablement. Par exemple, le CAC 40, qui correspond à la cotation des 40 valeurs principales de la Bourse de Paris, était vers la fin de l'année 2009 à l'indice 3800 (en réalité 3936 au 31 décembre 2009). L'indice de départ était 1000 au 31 décembre 1987. L'accroissement sur 22 ans – coefficient 3,8 – correspond à un accroissement moyen de 6,2 % par an.

Si nous tenons compte du niveau des prix sur la même période (+ 46 %) soit + 1,8 % par an, le rendement net moyen est de $6,2 - 1,8 = 4,4$ %, et cela malgré la crise.

2 - La comparaison du niveau des retraites

Dans un système par capitalisation, en supposant un rendement annuel moyen de 4 %, un salarié avec une prime annuelle égale à 20 % de son salaire, après 40 ans, pourrait bénéficier d'une retraite supérieure de 45 % à son salaire !

Nous sommes loin de la retraite par répartition, dans laquelle, avec les cotisations de 20 % (part salariale et part patronale), la pension ne dépasserait pas 70 %, en y incluant la retraite du régime général et celle de la retraite complémentaire.

Aussi, si l'on veut sauver les retraites, un système par capitalisation, même partiel, s'impose.

Nous examinerons successivement :

Les réformes préalables qui se placent dans le cadre du système actuel.

L'instauration d'un nouveau système portant :

- sur le régime général, qui restera un système par répartition ;
- sur le régime complémentaire qui sera optionnel, soit sous la forme actuelle par répartition conduisant à terme à une réduction des pensions, soit sous la forme d'un système par capitalisation.

De toute façon, une difficile **transition** doit être financée.

III – LES RÉFORMES PRÉALABLES

1 - Le relèvement de l'âge du départ en retraite et le libre choix

Sous le gouvernement Mauroy, en 1982, l'âge légal de la retraite a été ramené de 65 à 60 ans.

Depuis, l'espérance de vie s'est accrue de 5 ans au moins. Aussi, relever l'âge légal de la retraite à 65 ans, comme nous le proposons, c'est simplement réactualiser la mesure prise en 1982.

Dans un système par capitalisation, un salarié pourrait bénéficier d'une retraite supérieure de 45 % à son salaire.

Pour des raisons démographiques, tous les pays développés tendent à relever l'âge du départ en retraite, l'âge d'ouverture des droits ou l'âge d'obtention d'une pension complète.

Pour des raisons démographiques voisines des nôtres, tous les pays développés ont tendance à relever l'âge du départ en retraite, l'âge d'ouverture des droits ou, plus couramment, l'âge d'obtention d'une pension complète. Partout, ces âges sont plus élevés que chez nous.

En passant de la retraite à 60 ans à celle à 65 ans, on peut noter que le rapport du nombre d'années de retraite au nombre d'années d'activité est réduit de 30 %. C'est dire que la réduction des dépenses des caisses de retraite serait très importante, se chiffrant à terme par dizaines de milliards.

	Situation actuelle	Évolution	Proposition
Nombre d'années			
Retraite	20	- 5	15
Activité	40	+5	45
Rapport $\frac{\text{retraite}}{\text{activité}}$	0,50 (a)		0,33 (b)
Rapport b/a = $\frac{0,33}{0,50} = 0,66$; soit 0,70 ou - 30 % .			

2 - L'alignement des régimes spéciaux et de celui des fonctionnaires sur le régime général

Cela concerne notamment :

- l'âge de la retraite et la suppression des mécanismes de départ anticipé qui ne sont pas financés ;
- les cotisations : leur montant et leur durée ;
- le mode de calcul de la retraite.

Il conviendrait en premier lieu d'instaurer une Caisse de retraite des fonctionnaires. Elle n'existe pas à l'heure actuelle, les pensions étant réglées directement par le budget de l'État.

3 - La structure de la Sécurité sociale

Il convient de mettre fin au système confus actuel en distinguant nettement :

- Ce qui est **solidarité** et **assistance**, et ce qui doit être pris en charge par le budget de l'État.
- Ce qui est **assurance** et doit être financé par des cotisations ou des primes à la charge directement ou indirectement de l'assuré.

4 - La mise en place du salaire modifié

La distinction entre cotisation salariale et cotisation patronale est artificielle, l'ensemble faisant partie du coût salarial pour l'entreprise.

En ce qui concerne la **maladie** et la **vieillesse**, il y a lieu de regrouper ces **cotisations salariales** et **patronales**. Les assurés auront ainsi pleine connaissance de leur importance.

En passant de la retraite à 60 ans à celle à 65 ans, le rapport du nombre d'années de retraite au nombre d'années d'activité est réduit de 30 %.

Le salaire brut actuel sera donc modifié en conséquence, le salaire net étant conservé.

Le salaire **complet** a été envisagé. Il consiste à supprimer toutes les cotisations patronales, qui deviennent alors des cotisations salariales, sans changement du salaire net, c'est-à-dire avec un salaire brut tenant compte de tous ces éléments.

Nous ne partageons pas complètement ce point de vue. Les cotisations d'allocations familiales doivent rester des charges patronales, avec en vue leur suppression éventuelle, ce qui permettrait de baisser les charges des entreprises. Les allocations seraient alors versées dans le cadre du budget de l'État.

À titre provisoire, pour la clarté des propositions qui seront émises, nous conserverons la référence des cotisations par rapport au salaire brut actuel.

5 - La simplification des cotisations

En regroupant les cotisations salariales et patronales, nous aurions les montants suivants en fonction du salaire brut en pourcentage.

	Tranche A	Tranche B (cadres)
Régime général	16,65	1,70
Régimes complémentaires	9,50	22,20
	<hr/> 26,15	<hr/> 23,90

IV – UN NOUVEAU SYSTÈME DE RETRAITES

Le système actuel de nos retraites conduit à une impasse, sinon à la faillite.

Pour améliorer la situation, retarder l'échéance et gagner du temps, il faudrait, comme nous l'avons précisé :

- accroître la durée des cotisations, ce qui conduit à retarder l'âge du départ en retraite.
- accroître le montant de ces cotisations. Le niveau actuel, de l'ordre de 25 % des salaires, constitue une limite difficilement franchissable.

Et, en fin de compte, **réduire le niveau des pensions**, ce qui sera la conclusion logique et inévitable.

1 - Introduction de la capitalisation

Nos propositions ont pour objet d'éviter cette évolution. L'introduction progressive d'une forte part de **capitalisation** s'impose.

On peut rappeler que cette méthode s'applique chez la plupart de nos voisins, y compris ceux qui sont de tradition bismarckienne.

2 - Les mesures économiques et la sortie de crise

Des réformes profondes ne peuvent être envisagées sans tenir compte de la situation économique et des mesures devant permettre de sortir de la crise.

La distinction entre cotisation salariale et cotisation patronale est artificielle, l'ensemble faisant partie du coût salarial pour l'entreprise.

L'introduction progressive d'une forte part de capitalisation s'impose. Cette méthode s'applique chez la plupart de nos voisins.

Les plans de relance ne peuvent que résoudre très difficilement les problèmes à court terme.

La sortie de crise sera effective lorsque la croissance repartira et que les entreprises recommenceront à embaucher. On n'en est pas encore là.

La solution de la sortie de crise consiste à repartir de l'objectif essentiel : réduire le chômage et créer des emplois. Pour cela, il faut de la croissance. Pour qu'il y ait une croissance forte et durable, il faut des entreprises compétitives. Pour qu'il y ait des entreprises compétitives, il faut réduire les impôts et les charges. Cela n'est possible que si l'on commence par réduire les dépenses publiques et sociales.

Tous ces éléments interviennent dans le problème des retraites.

3 - La réduction des dépenses et l'accroissement des recettes

Nous nous baserons, pour la réduction des dépenses et l'accroissement des recettes, sur les éléments suivants :

Côté dépenses

Leur réduction sera liée :

- à un examen détaillé des dépenses qui incombent réellement aux caisses en supprimant les gaspillages ;
- à un relèvement de l'âge du départ en retraite. Nous devons nous aligner sur nos voisins. Une plus faible durée de la période de retraite se traduit par d'importantes réductions des pensions.

Côté recettes

Elles seront accrues :

- par une réduction du chômage accroissant le nombre de cotisants ;
- par une durée plus longue d'activité.

10 % de dépenses en moins et 10 % de recettes en plus, ce qui peut être vraisemblable en menant une politique stricte, correspondraient à une réduction théorique des cotisations de 20 %. Compte tenu de la situation déficitaire des caisses, nous **retiendrons 10 %**.

La réforme des retraites doit se placer dans le cadre d'une politique de liberté et de responsabilité, chacun des assurés prenant une plus grande part dans le choix des mesures portant sur sa propre retraite.

Nous tiendrons compte d'une réduction de 10 % des cotisations pour la retraite générale et pour la retraite complémentaire, tout en conservant le total des cotisations actuelles. La différence correspondra à une **cotisation patronale résiduelle** de 2,5 % affectée à un **fonds de garantie** des retraites. Il est nécessaire d'assurer au mieux le paiement des retraites actuelles. Il faudra aussi financer la transition. Elle correspond à un passage de la répartition à la capitalisation.

La réforme des retraites doit se placer dans le cadre d'une politique de liberté et de responsabilité.

En pourcentage	Tranche A		Tranche B	
	Actuel	Proposition	Actuel	Proposition
Régime général	16,65 x 0,90 =	14,98	1,70	0
Retraites complémentaires	9,50 x 0,90 =	8,55	22,20 x 0,90 =	19,98
Cotisation patronale (Fonds de garantie des retraites)		2,50		2,50
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	26,15	26,03	23,90	22,48

Pour la tranche B, on a supprimé la cotisation relative au régime général, cette cotisation n'ayant aucun sens, puisque le régime général se rapporte à la tranche A.

4 - La structure proposée

Elle comprendra 3 piliers :

Un 1^{er} pilier constitué par le régime général actuel, qui restera un régime par répartition.

Un 2^e pilier avec les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, qui sont des régimes par répartition.

Un 3^e pilier sur la base de la capitalisation, qui sera constitué par des fonds de pension.

Le 1^{er} pilier

Le régime général restera un **régime de base fondé sur la répartition**, en conservant sa limitation à la tranche A.

Ce sera un **régime par points** et non plus un régime par annuités. Les points seront attribués chaque année en fonction des cotisations versées. C'est le même principe que celui en exercice pour les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC ou dans le régime de base allemand.

L'âge de la retraite sera officiellement fixé à **65 ans** et la retraite calculée sur la base du nombre de points acquis.

Cependant, chacun aura la **liberté de choisir la date de son départ en retraite**. Si elle est anticipée, le nombre de points fera l'objet d'un abattement calculé sur des bases actuarielles de manière à préserver l'équilibre des comptes. A titre indicatif, l'abattement était de 4 % par an avant la réforme Mauroy. Le nombre de points sera majoré d'un coefficient en fonction du nombre d'enfants.

Ce système permet à chacun, à chaque moment, de savoir de combien de points il dispose pour sa retraite. C'est une incitation sérieuse pour engager les assurés à travailler plus longtemps afin de disposer de plus de points et d'améliorer ainsi le montant de leurs pensions.

Le 2^e pilier

Il est constitué par les **retraites complémentaires ARRCO et AGIRC** notamment.

Le système actuel est un système de répartition par points. La retraite est calculée en fonction du nombre de points acquis. Il conviendrait donc, avec

l'âge légal reporté à 65 ans, de tenir compte des abattements pour les retraites prises par anticipation.

Le régime général restera un régime de base fondé sur la répartition, par points et non plus par annuités.

L'âge de la retraite sera officiellement fixé à 65 ans et la retraite calculée sur la base du nombre de points acquis.

Des dispositions exposées plus loin doivent fournir la possibilité de passer de ce 2^e pilier au 3^e pilier en capitalisation.

Ce 3^e pilier sera obligatoire pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Le 3^e pilier

Il conduit à substituer aux retraites complémentaires par répartition des retraites par capitalisation. Chaque assuré sera doté d'un **Compte individuel d'Épargne-Retraite (CER)**.

Nous avons fixé à titre indicatif le taux de cotisation globale pour la retraite complémentaire (après fusion de la part salariale et de la part patronale) à 8,50 % du salaire brut (ancienne définition).

Le montant correspondant sera retenu sur le nouveau salaire brut modifié.

Il sera affecté :

- soit, comme à l'heure actuelle, aux régimes ARRCO et AGIRC ;
- soit à un **organisme chargé de la gestion des retraites par capitalisation**, que nous dénommerons par exemple **ORC**.

L'ORC recevra ainsi le montant des cotisations qui sera versé immédiatement au CER (Compte Épargne-Retraite) de chaque assuré. Celui-ci le placera auprès du **fonds de pension** de son choix pour améliorer ses droits à la retraite. Il pourra s'y ajouter des compléments versés par l'assuré ou son employeur.

Chaque assuré pourra changer de fonds de pension s'il le souhaite. Un **bon de capitalisation** à titre nominatif sera établi, précisant le montant des droits acquis, c'est-à-dire équivalent aux cotisations versées et aux intérêts correspondants. Il sera remis au nouveau Fonds de pension choisi.

Ce système de constitution de la retraite complémentaire par capitalisation sera appliqué automatiquement aux nouveaux entrants sur le marché du travail.

5 - Le passage à la capitalisation – la transition

Il sera possible aux assurés ARRCO et AGIRC de passer à la capitalisation en abandonnant les droits que ces organismes leur confèrent.

Un **bon de capitalisation** leur sera alors délivré, faisant état de leur situation en points et en euros, avec **éventuellement un abattement** à déterminer.

Cet abattement a un double but :

- participer au coût de la transition. Elle se traduit pour les organismes de retraite actuels par une perte de ressources ;
- faciliter le choix des assurés.

Les assurés proches de la retraite n'auront pas intérêt à changer de système. En revanche, les jeunes qui n'ont derrière eux que quelques années de cotisation auront intérêt à passer au système par capitalisation.

À cet égard, on peut rappeler que 8,50 % du salaire placé dans un Fonds de pension sur 40 ans, avec un taux de rendement annuel de 4 %, conduit à une

Les assurés ARRCO et AGIRC pourront passer à la capitalisation. Un bon de capitalisation, faisant état de leur situation en points et en euros, leur sera délivré.

pension égale à 60 % du salaire. À cela s'ajoute la retraite dans le cadre du régime général. Le total est donc largement supérieur au montant actuel.

6 - Le Fonds de garantie des retraites

Un fonds de garantie important doit être constitué.

Son objet sera double :

- d'une part, garantir au maximum les retraites actuelles, tant du régime général que des régimes complémentaires ;
- d'autre part, financer la transition, les régimes complémentaires actuels devant faire face à la baisse de leurs ressources à la suite des transferts vers la capitalisation.

Ce fonds de garantie pourrait disposer des ressources financées :

- par la **cotisation patronale** que nous avons évoquée, fixée par exemple à 2,5 % de l'ensemble des salaires ;
- par les **intérêts d'un capital** qui pourrait être apporté en vendant la part de l'État dans un certain nombre d'entreprises. Le montant en capital pourrait atteindre **120 milliards d'euros** ;
- par une **participation de l'État** en contrepartie des économies de plusieurs dizaines de milliards d'euros réalisées par la réforme proposée des retraites des fonctionnaires.

7 - Les fonds de pension

Les fonds de pension seront choisis librement par les assurés pour financer leur retraite complémentaire. Les gestionnaires de ces fonds devront s'efforcer d'obtenir le meilleur rendement des capitaux qui leur sont confiés.

Les assurés devront, en conséquence, diversifier leurs placements en actions, obligations, immobilier, parts d'entreprises.

Les ressources des fonds de pension dans le cadre des Comptes Epargne-Retraite auront pour origine :

- la cotisation officielle ;
- des compléments versés par les assurés pour mieux assurer leur retraite ;
- des abondements de la part des entreprises.

Ces fonds de pension seront à cotisation définie et indépendants des entreprises, pour éviter les spoliations des assurés, comme ce fut le cas dans le passé avec les affaires Enron ou Maxwell.

On peut noter que quelques fonds de pension existent actuellement avec le PREFON et le RAFP pour les fonctionnaires, avec le PERP (Plan d'Épargne Retraite Populaire), avec le contrat MADELIN multisupport réservé aux travailleurs indépendants.

Les fonds de pension jouent un très grand rôle dans un certain nombre de pays. Le montant des sommes gérées est souvent voisin du PIB.

Un fonds de garantie des retraites sera constitué pour garantir les retraites actuelles et financer la transition.

Les fonds de pension seront à cotisation définie et indépendants des entreprises.

V – LA RETRAITE PAR CAPITALISATION CHEZ NOS VOISINS

Dans les pays de l'OCDE, la retraite par capitalisation est beaucoup plus développée qu'en France. Notre système en « tout répartition », notamment pour les régimes complémentaires, fait figure d'exception. Même en Allemagne, patrie de Bismarck, père de la Sécurité sociale, l'épargne retraite se développe peu à peu...

Actifs des fonds de pension (En % du PIB)

Pays	Actifs
Pays-Bas	113,66 %
Suisse	101,07 %
Etats-Unis	58,41 %
Danemark	47,55 %
Espagne	7,38 %
Allemagne	4,73 %
France	1,06 %

Source OCDE (chiffres 2008)

On peut noter que ces fonds de pension étrangers possèdent des parts importantes dans le capital de grandes entreprises françaises.

Avec les mesures proposées, nous pourrions disposer de fonds de pension puissants, disposant de ressources leur permettant de jouer un grand rôle dans le financement des entreprises françaises.

Notre système en "tout répartition", notamment pour les régimes complémentaires, fait figure d'exception.

Des fonds de pension puissants pourraient jouer un grand rôle dans le financement des entreprises françaises.

CONCLUSION

La sauvegarde des retraites est encore possible. Il faut cependant mettre en œuvre de toute urgence ces réformes qui permettront de faire face aux impasses de la situation actuelle.

Des mesures s'imposent :

- les Français devront travailler plus longtemps ;
- les privilèges de certains régimes devront être supprimés. C'est un principe d'équité et de solidarité à rétablir entre le secteur public et privé ;
- le régime général sur la base de la répartition pourrait être conservé après modification et adaptation pour le rendre plus attractif et plus incitatif aux efforts de chacun ;
- quant aux retraites complémentaires, elles devront s'orienter vers la capitalisation, en commençant par les nouveaux arrivants sur le marché du travail et en offrant aux assurés actuels le choix entre le système en vigueur et le système par capitalisation.

Ces mesures permettront d'assurer la pérennité des retraites.

Jacques BOURDU

Les privilèges de certains régimes devront être supprimés. C'est un principe d'équité et de solidarité à rétablir entre les secteurs public et privé.

ANNEXE

RETRAITE PAR CAPITALISATION

Calcul rapide du montant de la retraite

Utilisation de la formule simple des intérêts composés pour fournir un ordre de grandeur.

- S** = salaire annuel
- A** = cotisations annuelles
- n** = nombre d'années de cotisation
- i** = taux d'intérêt annuel (par exemple, avec 3 % nous aurons $\theta = 1 + i = 1,03$)
- R** = montant annuel de la retraite
- P** = nombre d'années de versement de la retraite calculé globalement, chacun ne pouvant le préciser pour lui-même !

1^{re} étape : calcul du capital constitué – C – après n années de cotisation

1 ^{re} année :	$C_1 = A + Ai = A\theta$
2 ^e année :	$C_2 = (A\theta + A)(1 + i) = A(\theta + \theta^2)$
n ^o année	$C = A\theta + A\theta^2 + \dots + A\theta^n$
en multipliant par θ	$C\theta = A\theta^2 + A\theta^3 + \dots + A\theta^{n+1}$
par différence	$C(\theta - 1) = A(\theta^{n+1} - \theta) = A\theta(\theta^n - 1)$
d'où (1)	$C = \frac{A\theta(\theta^n - 1)}{\theta - 1}$

Le capital constitué C est pratiquement égal au double des cotisations versées.

Avec $i = 3\%$ $1 + i = 1,03$ $A = 20\%$ de S $n = 40$ ans

$$1,03^{40} = 3,2620 \text{ d'où}$$

$$C = S \times 0,20 \times 1,03 = 1,03 \frac{\theta^{40} - 1}{0,03} = S \times 15,5 \quad \text{soit } \underline{15 \text{ ans}}$$

Alors que le montant des cotisations dans le système actuel est égal :

$$S \times 0,20 \times 40 = S \times 8 \quad \text{soit } 8 \text{ ans}$$

2^e étape : calcul de la retraite annuelle

Le capital constitué C est ramené progressivement à zéro avec le versement d'une retraite annuelle R durant P années.

Capital restant	après la 1 ^{re} année	$C + Ci - R = C\theta - R$
	après la 2 ^e année	$(C\theta - R)\theta - R = C\theta^2 - R(1 + \theta)$
Année P		$0 = C\theta^P - R(1 + \theta + \theta^2 + \dots + \theta^{P-1})$
en multipliant par θ		$0 = C\theta^{P+1} - R(\theta + \theta^2 + \dots + \theta^P)$
par différence		$C\theta^P(\theta - 1) = R(\theta^P - 1)$
d'où (2)		$R = C\theta^P \frac{\theta - 1}{\theta^P - 1}$

En regroupant les deux formules (1) et (2), nous obtenons : $R = \frac{A\theta}{\theta - 1} \frac{\theta^{n-1} \times \theta^P}{\theta^P - 1} \frac{\theta - 1}{\theta^P - 1}$

d'où la formule de base permettant un calcul individualisé : $R = A\theta^{P+1} \frac{\theta^{n-1}}{\theta^P - 1}$

Ce calcul qui ne prend pas en compte l'inflation, la variation des salaires au cours de la carrière, la variation du taux d'intérêt et la variation des taux des cotisations versées ne peut donner qu'un ordre de grandeur néanmoins essentiel en prenant pour base le **dernier salaire**.

Application

• Taux de cotisation : $A = 20\%$ du salaire S avec $n = 40$ et $P = 20$

$i = 3\%$

$$\theta = 1,03$$

$$1,03^{20} = 1,8061$$

$$1,03^{21} = 1,8602$$

$$1,03^{40} = 3,2620$$

$$R = S \times 0,20 \times 1,8602 \times \frac{2,262}{0,8061}$$

$$= S \times 1,044$$

R voisin du salaire

$i = 4\%$

$$\theta = 1,04$$

$$1,04^{20} = 2,1911$$

$$1,04^{21} = 2,2787$$

$$1,04^{40} = 4,8010$$

$$R = S \times 0,20 \times 2,2787 \times \frac{3,8010}{1,1911}$$

$$= S \times 1,45$$

R supérieur au salaire de 40%

$i = 5\%$

$$\theta = 1,05$$

$$1,05^{20} = 2,6532$$

$$1,05^{21} = 2,7858$$

$$1,05^{40} = 7,0395$$

$$R = S \times 0,20 \times 2,7858 \times \frac{6,0395}{1,6532}$$

$$= S \times 2,03$$

R proche du double du salaire

- Taux de cotisation : $A = 10\%$ du salaire S avec $n = 40$ et $P = 20$

$i = 3\%$

R égal à 50% du salaire

$i = 4\%$

R égal à 70% du salaire

$i = 5\%$

R voisin du salaire

Dans le cas d'une retraite totalement en capitalisation avec une cotisation voisine de 10 % au lieu de 25 % au total à l'heure actuelle et un taux d'intérêt de 4 % inférieur aux capacités des fonds de pension, on pourrait obtenir une retraite voisine de 70 % du salaire.

Avec un taux de cotisation de 20 % du salaire et un taux d'intérêt de 4 %, on obtient une retraite largement supérieure au dernier salaire.



SAUVEGARDE RETRAITES

Créée en janvier 1999 par un ingénieur agronome à la retraite, l'Association Sauvegarde Retraites est un groupe de pression qui mène son combat pour que soit instaurée une véritable équité entre tous les régimes de retraite, notamment entre ceux des secteurs privé et public.

L'association regroupe aujourd'hui plus de 87 000 membres qui, par leurs dons, financent ses actions. Afin de préserver sa totale indépendance, elle s'interdit de demander la moindre subvention.

Ses moyens d'action sont divers : pétitions, sensibilisation de la presse et des élus, publications, etc.

Contact : Marie-Laure DUFRECHE, Déléguée Générale
Tél. : 01 43 29 14 41 - Fax. : 01 43 29 14 64
Site Internet : www.sauvegarde-retraites.org

A VOTRE DISPOSITION, FRAIS DE PORT COMPRIS

Nos Publications

- « Retraites : Le désastre annoncé » de Jean Jacques Walter 10 €
- « Retraites : Non aux fausses réformes » de Jacques Bourdu 10 €
- « Le nouveau livre noir des retraites » de Denis Even 12 €
- « Sauver les retraites ? La pauvre loi du 21 août 2003 » de Jacques Bichot 10 €
- « Retraites : les privilèges de la fonction publique » de Pierre-Edouard Du Cray 12 €

Nos Etudes moyennant 3 timbres à l'unité (tarif lettre en vigueur)

- Etudes et analyses N°4 : « L'incroyable injustice de notre système de retraite »
- Etudes et analyses N°5 : « Les retraites jackpot des fonctionnaires d'Outre-mer »
- Etudes et analyses N°6 : « Retraite : le hold-up de la Banque de France »
- Etudes et analyses N°7 : « Retraites RATP : le privé va encore payer ! »
- Etudes et analyses N°8 : « Un plan pour sauver nos retraites »
- Etudes et analyses N°9 : « Retraite des Banques : le pouvoir d'achat en chute libre »
- Etudes et analyses N°10 : « Pension de réversion : le grand écart public-privé »
- Etudes et analyses N°11 : « Retraites : la grande inégalité »
- Etudes et analyses N°12 : « SNCF : des retraites doublées grâce à la solidarité »
- Etudes et analyses N°13 : « Banque de France : une réforme en trompe-l'œil »
- Etudes et analyses N°14 : « Aiguilleurs du ciel : comment survoler les réformes »
- Etudes et analyses N°15 : « Les fonctionnaires "actifs" champions de la retraite à 50 ans »
- Etudes et analyses N°16 : « Régimes spéciaux : combien ça coûte ? »
- Etudes et analyses N°17 : « NBI : un nouveau régime spécial »
- Etudes et analyses N°18 : « Réforme des retraites : le plus dur reste à faire »
- Etudes et analyses N°19 : « Retraite anticipée : le cas des fonctionnaires parents de trois enfants »
- Etudes et analyses N°20 : « Retraite : la capitalisation réservée aux fonctionnaires »
- Etudes et analyses N°21 : « La fausse réforme des régimes spéciaux : le cas d'EDF et de GDF »
- Etudes et analyses N°22 : « Retraite des députés : la « Rolls » des régimes spéciaux »
- Etudes et analyses N°23 : « Des réformes coûteuses en matière de retraite : le cas des IEG »
- Etudes et analyses N°24 : « La retraite des salariés : analyse de son évolution entre générations »
- Etudes et analyses N°25 : « Pension de réversion : les inégalités public-privé persistent »
- Etudes et analyses N°26 : « L'ASV, un régime spécial en perdition »
- Etudes et analyses N°27 : « Les retraites de nababs des hauts fonctionnaires européens »
- Etudes et analyses N°28 : « Les fonds de pension ont encore de l'avenir ! »
- Etudes et analyses N°29 : « Les grands avantages retraite de la fonction publique »
- Etudes et analyses N°30 : « La vérité sur la retraite des sénateurs »
- Etudes et analyses N°31 : « Agirc-Arrco : main basse sur nos retraites »
- Etudes et analyses N°32 : « Retraite du CES : un régime spécial calqué sur celui des parlementaires »

Les opinions exprimées dans les publications de Sauvegarde Retraites sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Association.