

**Chapitre 7 du livre d'Attac-Fondation Copernic,
Retraites, L'heure de vérité, Paris, Syllepse, 2010**

**Systèmes de retraites par points et par comptes notionnels :
l'individualisation des retraites
(Jean-Marie Harribey)**

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a présenté le 27 janvier 2010 un rapport étudiant les modalités de transformation du système de retraites actuel « par répartition » vers des régimes « par points » ou « par comptes notionnels ».¹ Si ce rapport préparé à la demande du Parlement était mis en application, il provoquerait, de l'avis même de ses rédacteurs, un chamboulement complet du principe même de la retraite. En outre, il aggraverait la baisse du montant des pensions, déjà largement amorcée par les réformes de Balladur (1993 : retraites du secteur privé), de Raffarin-Fillon (2003 : retraites de la fonction publique) et de Fillon-Bertrand (2007 : régimes spéciaux).

On rappellera ici comment fonctionne le système de retraite français actuel avant d'examiner les deux systèmes étudiés par le COR.

1. Le principe de la répartition

Actuellement, notre système de retraites fonctionne sur le principe du prélèvement de cotisations sociales, dont l'assiette est constituée par les salaires bruts. Bien que les caisses chargées de recueillir ces cotisations soient différentes pour les salariés du privé et ceux du public, on peut considérer que le principe est le même : aux ajustements nécessaires près pour cause d'équilibre, les cotisations sont utilisées dans l'instant pour être reversées aux ayants droit, c'est-à-dire aux salariés à la retraite. Comme il s'agit de revenus issus de l'activité courante des salariés en emploi, on appelle ce système « par répartition ». Bien que tout système de retraite, même celui dit « par capitalisation », comme d'ailleurs tout dispositif assurant des revenus de transfert, soit toujours le résultat d'une répartition de la richesse produite courante (la valeur ajoutée), la chose apparaît de manière beaucoup moins évidente pour la capitalisation et tout laisse croire qu'il existerait une autre source des revenus ainsi distribués que l'activité productive des travailleurs en emploi. Ainsi naît et se développe le mirage de la capitalisation.

Dans le système actuel, le montant de la pension obéit à un principe simple dès l'instant où le nombre d'annuités requises est atteint pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Ce montant est égal au taux de remplacement (retraite/salaire) multiplié par le salaire de référence. Dans le régime général de la Sécurité sociale, le taux de remplacement est de 50 % (sous le plafond de la Sécurité sociale) et la réforme de 1993 a fixé le salaire de référence par rapport aux vingt-cinq meilleures années de salaire dans le privé, tandis que le salaire des six derniers mois restait la référence dans le public.

Les réformes de 1993, de 2003 et de 2007 ont augmenté le nombre d'annuités de cotisation nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein : de 37,5 ans avant la réforme de 1993, la durée requise est maintenant de 40 ans et atteindra 41 ans en 2012. Le résultat le plus immédiat de cet allongement de la durée de cotisation est de provoquer une baisse du niveau des pensions, d'autant plus importante que des sanctions très fortes sont imposées aux salariés partant à la retraite sans avoir cotisé suffisamment, par le biais de décote de 5% par annuité manquante.

¹ COR, *Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques*, Rapport 2010, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1276.pdf>

Le principe de ce système dit par répartition repose sur une convention implicite au contrat de travail salarial hérité de l'après-guerre : le plein emploi est la règle, l'emploi est à temps complet et les carrières sont continues. Trois éléments que le capitalisme néolibéral a fait disparaître. Il est alors facile de remettre en cause ce système qui ne serait pas en mesure de faire face à la modification de la structure de la population par âges, phénomène baptisé « vieillissement de la population ».

L'ajustement du système par répartition pour tenir compte de l'évolution démographique peut se réaliser en jouant sur trois paramètres, séparément ou ensemble : le taux de remplacement, le taux de cotisation et le ratio de dépendance des retraités par rapport aux actifs, ce dernier le plus souvent modifié par le biais de la durée de cotisation (voir encadré).

Les réformes appliquées en France ont allongé la durée de cotisation de telle sorte que, dans les faits, le taux de remplacement baisse inexorablement même si son niveau officiel ne change pas. L'augmentation du taux de cotisation a été exclue, dans ses deux variantes possibles, pour ne pas toucher à la répartition capital/travail en augmentant les cotisations dites patronales, et ne pas toucher, pour l'instant, au salaire net en augmentant les cotisations dites salariales, tellement il est stagnant, voire décroissant en termes de pouvoir d'achat. Balladur n'avait pas osé modifier le taux de remplacement, il a agi en allongeant la durée de cotisation, pour un même résultat : baisser de 15 à 20 % aujourd'hui le niveau des pensions.

Les paramètres de tout système de retraites

1) Actuellement, l'assiette des cotisations sociales étant la masse salariale, le montant total des retraites est égal au taux de cotisation multiplié par le montant des salaires, c'est-à-dire :

$$\text{nombre de retraités} \times \text{pension moyenne} = \text{nombre de cotisants} \times \text{salaire moyen} \times \text{taux de cotisation}$$

$$\frac{\text{pension moyenne}}{\text{salaire moyen}} = \text{taux de cotisation} \cdot \frac{\text{nombre de cotisants}}{\text{nombre de retraités}}$$

taux de remplacement = taux de cotisation x inverse du ratio de dépendance économique
ou encore : taux de cotisation = taux de remplacement x ratio de dépendance économique

L'équilibre emplois/ressources d'un tel système de retraites peut être obtenu en faisant varier l'un ou l'autre de ces paramètres.

Le ratio de dépendance économique peut lui-même être modifié en jouant sur :

- la structure démographique ;
- la durée de cotisation ;
- le taux d'emploi de la population en âge de travailler (hommes, femmes, jeunes, seniors) ;
- l'immigration

Les réformes de 1993, 2003, 2007 ont agi essentiellement sur la durée de cotisation avec des conséquences immédiates sur le taux de remplacement, puisque les deux leviers se renforcent l'un l'autre.

2) On peut transformer l'égalité comptable ci-dessus en introduisant deux nouveaux paramètres, la valeur ajoutée nette et le taux de plus-value (= valeur ajoutée - salaires / salaires) :

$$\frac{\text{pension moyenne}}{\text{valeur ajoutée nette}} = \text{taux de cotisation} \cdot \frac{\text{nombre de cotisants}}{\text{nombre de retraités}} \cdot (1 + \text{taux de plus-value})$$

d'où :

$$\text{total des retraites} = \text{taux de cotisation} \cdot \frac{\text{valeur ajoutée nette}}{(1 + \text{taux de plus-value})}$$

Avec l'introduction de ces deux nouveaux paramètres, on voit que le montant des retraites peut évoluer dans le même sens que la valeur ajoutée et en sens inverse du taux de plus-value, lui-même étant un indicateur de la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée : $\text{taux de plus-value} = (\text{valeur ajoutée} - \text{salaires}) / \text{salaires}$.

D'où l'importance de ne pas séparer l'évolution des retraites, d'une part, de celle de la richesse produite et, d'autre part, de la répartition de cette richesse entre capital et travail.

Au passage, on peut aussi voir dans cette dernière égalité la matière de la discussion au sujet de l'action via le taux de cotisation ou via l'élargissement de l'assiette des cotisations à l'ensemble de la valeur ajoutée.

3) Le rapport du COR de janvier 2010 examine les effets des leviers utilisables pour équilibrer le système de retraites et il conclut que, contrairement aux deux autres, « l'effet positif d'une hausse du taux de cotisation sur le solde du régime est immédiat et durable »². Cette qualité est oubliée lorsqu'il s'agit de passer aux solutions.

2. Le système par points

Le système par répartition existe aussi sous une autre variante que la précédente : au lieu de fonctionner par annuités de cotisations, il peut exister sous la forme de « points ». Un système par points a été introduit en France pour verser des retraites complémentaires au régime général de la Sécurité sociale, compte tenu du faible niveau du taux de remplacement assuré par ce dernier. Ainsi, cumulées, la retraite de base du régime général et la retraite complémentaire permettaient aux anciens salariés du privé d'atteindre, avant la réforme de 1993, un taux de remplacement d'environ 75 %. Les régimes complémentaires par points sont destinés aux salariés du secteur privé (AGIRC³ pour les cadres, ARRCO⁴ pour les autres salariés). Les anciens fonctionnaires bénéficiaient, eux, avant la réforme de 2003, directement d'un taux de remplacement de 75 %. Les salariés du secteur privé obtiennent leur retraite complémentaire à 65 ans, mais ils peuvent l'obtenir dès 60 ans sans abattement s'ils bénéficient par ailleurs de leur retraite de base à taux plein, et ce en vertu d'un accord de l'AGFF prorogé jusqu'au 31 décembre 2010.

Le principe est ici d'accumuler tout au long de la vie active des points dont il suffit de fixer la valeur. Les cotisations versées chaque année donnent droit à des points. Est ainsi amplifiée la correspondance entre la contribution personnelle du salarié pendant sa vie active et ce qu'il percevra ensuite en tant que retraité. La retraite dépend de la totalité de la carrière du salarié et comme ce système fait évoluer le montant de la retraite avec celui des cotisations, l'AGIRC et l'ARCCO procèdent à un calcul un peu plus compliqué du taux de cotisation. Par exemple, pour l'ARRCO, un taux dit *contractuel* est fixé à 6 %, et, de façon à équilibrer en permanence le système, on fixe un pourcentage variable dit *taux d'appel* (actuellement de 125 %). Le taux de cotisation effectif dit *taux appelé* est alors égal à 125 % x 6 % = 7,5 %, alors que les droits acquis restent calculés sur la base de 6 %. Dans ce système, le taux de remplacement n'est plus garanti et l'ajustement se fait par la baisse de la valeur du point. (voir encadré)

² COR, Rapport de janvier 2010, p. 126.

³ Association générale des institutions de retraite des cadres.

⁴ Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

Calcul des points

$$\text{nombre de points} = \frac{\text{montant des cotisations}}{\text{prix d'achat du point (salaire de référence)}}$$

Le prix d'achat du point est fixé par l'ARRCO et l'AGIRC chaque année en fonction de l'évolution du salaire moyen. En 2009, celui de l'ARRCO est de 14,2198 € et celui de l'AGIRC est de 4,9604 €.

Exemple d'un salarié non cadre qui gagne 25 000 € de salaire annuel. Le nombre de points qu'il obtient à l'ARRCO est calculé sur la totalité de son salaire (au taux de 6 %) :

$$\frac{25\,000 \times 6\%}{14,2198} = 105,49 \text{ points,}$$

mais le taux de cotisation effectivement prélevé (taux appelé) est majoré de 25 % et égal à 7,5 %.

Exemple d'un cadre qui gagne 45 000 €. Il obtient à l'ARRCO un nombre de points jusqu'à hauteur du plafond de la Sécurité sociale (34 308 € en 2009) et à l'AGIRC (au taux de 16,24%) au-delà :

$$\frac{34\,308 \times 6\%}{14,2198} + \frac{(45\,000 - 34\,308) \times 16,24\%}{4,9604} = 494,81 \text{ points.}$$

À remarquer que les taux de cotisation appliqués ici sont les taux d'acquisition (taux contractuel ou d'appel) pour calculer le nombre de points, mais les taux de cotisation effectivement prélevés sont majorés (taux appelé) d'un facteur 1,25. Cette majoration a pour but de déconnecter l'attribution de droits du versement de cotisation en fonction des « nécessités » de l'ajustement.

À cela s'ajoute une cotisation prélevée pour l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO : 2% jusqu'au plafond de la Sécurité sociale et 2,2% au-delà. Ces deux taux n'ouvrent pas droit à des points retraite.

Par rapport au système actuel par annuités, dans le système par points, chaque année d'activité compte à hauteur du salaire obtenu. Le montant de la retraite (R) est alors égal au nombre d'années cotisées (N) multiplié par le salaire (S), par le taux de cotisation (t) et par le taux de rendement du système (r) ; ce taux de rendement du système étant lui-même égal au quotient de la valeur du point (V) et du prix d'achat de ce point (P) :

$$R = N.S.t.r = N.S.t.V/P$$

Si V et P évoluent parallèlement, le taux de rendement du système reste le même pour les retraités, et si, de plus, N et t ne changent pas, le taux de remplacement (R/S) est maintenu.

À première vue, on peut penser qu'un système par annuités qui retiendrait la totalité des années de salaire comme référence pour calculer la retraite serait identique à un système par points, et le taux de remplacement serait alors égal au rapport de la valeur du point et du prix d'achat de ce point : $R/S = V/P$. Le raisonnement est correct mais, dans les faits, une différence importante entre les deux systèmes empêche de les tenir pour équivalents. Il s'agit de leur mode d'ajustement aux modifications économiques ou démographiques.

Dans le système actuel, l'arbitrage entre la durée de cotisation, le taux de remplacement, et le taux de cotisation est un arbitrage politique sur lequel les rapports de force sociaux peuvent peser. Ainsi, par exemple, la réforme de 2003 dont la première mesure consistait à passer de 37,5 ans à 40 ans fut l'objet d'une lutte sociale immense. Manipuler ces trois variables ci-dessus est donc immédiatement perçu comme un objet de débat politique,

c'est-à-dire engageant un choix de société : travailler plus ou moins longtemps, maintenir plus ou moins le niveau de vie de salariés partant à la retraite ou cotiser plus ou moins.

Dans un régime par points, le taux de remplacement n'est plus connu à l'avance. En théorie, on peut procéder à un ajustement en modifiant le taux de cotisation mais, comme la hausse des cotisations donnerait des droits supplémentaires, en réalité, la tentation est grande d'y procéder par la manipulation du rapport entre la valeur du point et son prix d'achat, qui est réduite à une mesure technique et qui ainsi ne présente pas immédiatement un enjeu social et politique en laissant dans l'ombre plusieurs questions cruciales :

- le salarié n'a aucune visibilité sur ce que sera le montant de sa retraite puisque celui-ci dépendra en premier lieu de la valeur du point ;
- l'enjeu de la répartition de la richesse produite entre actifs et retraités disparaît, de même que, en amont, celui de la répartition entre travail et capital au travers du partage de la valeur ajoutée entre masse salariale (retraites incluses) et profit ;
- ce système par points crée l'illusion que la retraite est une forme d'épargne que le salarié retrouvera lors de son départ en retraite.

Le rapprochement avec les formes d'épargne-retraite par capitalisation est alors possible et il est encore plus flagrant si l'on examine le système par comptes notionnels.

3. Le système par comptes notionnels

Le système par comptes « notionnels », c'est-à-dire virtuels car il n'y a pas d'achat de titres, ouvre des comptes individuels sur lesquels sont inscrites chaque année les cotisations indexées d'un intérêt variable selon l'évolution de l'économie et de la démographie. Chaque salarié est doté d'un tel compte sur lequel on enregistre le niveau de ses cotisations pour constituer son capital virtuel. Le montant de la pension sera ensuite proportionnel à ce capital virtuel actualisé, auquel on applique un coefficient de conversion dépendant de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient le salarié.

C'est un pas de plus dans la libéralisation, d'une part parce qu'est introduit le principe de la *neutralité actuarielle* (voir encadré), selon lequel l'âge de départ à la retraite doit être neutre en termes de sommes perçues pendant tout le temps de retraite, d'autre part parce qu'on tend à substituer la notion de salaire différé à celui de salaire socialisé (voir encadré).

Neutralité actuarielle

La date du départ à la retraite doit être neutre au regard du montant global que le retraité perçoit tout au long de sa vie en retraite. Supposons que les actifs du privé aient droit à 50 % de leur salaire moyen à 60 ans après 41 ans de cotisation. Si, à l'âge de 60 ans où il part en retraite, un retraité a une espérance de vie de 25 ans (donc jusqu'à 85 ans) et s'il a cotisé pendant N années, il aura droit à une pension de :

$$R = 50\% S \frac{N}{41} \frac{25}{85 - 60}$$

S'il a cotisé 41 ans, il aura une retraite égale à 50% de son salaire.

S'il a cotisé 42 ans, il percevra $50\% \cdot 42/41 \cdot S = 51,22\%$ de son salaire.

S'il a cotisé 40 ans, il percevra $50\% \cdot 40/41 \cdot S = 48,78\%$ de son salaire.

S'il part à 59 ans avec 39 années de cotisation, en supposant qu'il puisse aussi vivre jusqu'à 85 ans, il percevra $50\% \cdot 39/41 \cdot 25/26 \cdot S = 45,73\%$ de son salaire.

**Salaire socialisé versus salaire différé :
logique de solidarité contre logique de patrimoine**

Une différence qui peut paraître anodine au premier abord oppose les notions de salaire socialisé et de salaire différé. Dans un régime par répartition tel que celui qui fonctionne encore en France, non seulement les pensions sont versées aux retraités en utilisant les cotisations versées au même instant par les actifs, mais, comme elles ont un caractère partiellement non contributif puisque des individus ont des droits sans avoir personnellement contribué en proportion, elles représentent la partie de la richesse qui est socialisée ou mutualisée. Ainsi, est assurée une certaine redistribution des revenus à l'échelle de la société, qui empêche de considérer que les cotisations et, simultanément, les retraites constituent un salaire différé, car personne ne récupère sa propre mise.

En revanche, dans un système intégralement organisé par points ou par comptes notionnels, on se rapproche de la logique de la capitalisation car chaque individu, étant doté d'un compte personnel crédité virtuellement de ses propres cotisations, percevra une retraite strictement proportionnelle à sa contribution. Ici, on est en droit de parler de salaire différé avec la disparition complète de toute redistribution des revenus entre groupes sociaux.

Bien que les régimes par points et par comptes notionnels utilisent les cotisations courantes pour verser les retraites, et donc « répartissent » cette part de valeur ajoutée courante (ce qui, rappelons-le, est le propre de tout système, même celui par capitalisation pure), ils perdent le caractère le plus important des régimes dits par répartition, celui d'opérer non seulement une redistribution entre générations mais aussi, si peu que ce soit, entre individus et groupes sociaux d'une même génération. Le COR estime à environ 20 % la part de redistribution à l'intérieur du système par répartition actuel.

La différence entre salaire socialisé et salaire différé est telle que l'ONU propose de modifier les procédures d'enregistrement comptable des retraites dans le cadre d'une réforme des comptabilités nationales. Alors que, dans la comptabilité nationale actuelle, les retraites sont inscrites comme transferts courants, il s'agirait de les enregistrer comme une dette des caisses de retraites à l'égard de chacun des cotisants. Ces derniers seraient donc considérés comme des créanciers dont le capital s'accumule au fil du temps. On entrerait véritablement dans une logique de patrimonialisation, comme le montre l'expérience de la Suède.⁵ D'ailleurs, Thomas Piketty, favorable aux comptes notionnels, le dit ouvertement : il s'agit de doter d'un patrimoine ceux qui n'ont pas de patrimoine financier. Cette idéologie permet alors d'habiller les cotisations en épargne individuelle et plus personne ne verra au bout du compte la différence avec la capitalisation. La fiction selon laquelle « chacun finance sa propre retraite » sera ainsi entretenue.⁶

Contrairement à ce que l'on entend parfois au sein du mouvement social et des syndicats, il n'est donc pas indifférent de parler de salaire socialisé ou de salaire différé. La bataille des mots est théorique et politique.

Les partisans du système notionnel disent qu'il est plus juste et incite à rester au travail. Mais, en admettant un instant l'idée de faire dépendre la pension de l'espérance de vie (qui relève de la logique de la rente que nous critiquons), le fait de retenir une espérance de vie moyenne au moment du départ en retraite revient à nier les très grandes différences d'espérance de vie entre les classes sociales et entre les professions. Mais à l'inverse, envisager d'introduire les différentiels d'espérance de vie dans une génération aurait un effet

⁵ Voir Yann Le Lann, « Le modèle suédois de retraites : le cheval de Troie de la patrimonialisation », *Les Notes de l'Institut européen du salariat*, n° 6, août-septembre 2009, http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/Notes_IES_6.pdf

⁶ Voir Jean-Marie Harribey, « Répartition ou capitalisation : on ne finance jamais sa propre retraite », *Le Monde*, 3 novembre 1998, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/retraites/retraites1.html>. Voir aussi les sites construits par Michel Husson (<http://hussonet.free.fr>) : « Vive la répartition ! », <http://reparti.free.fr> ; « Marchandise », <http://hussonet.free.fr/ecocriti.htm>

désastreux sur les femmes, victimes en amont de discriminations au travail et de carrières discontinues et précaires.

En faisant de l'âge de départ à la retraite le pivot principal qui déterminera le montant mensuel de la retraite perçue, on place les travailleurs qui ont effectué des travaux pénibles dans l'obligation de poursuivre ces travaux encore plus longtemps. Et, du point de vue des entreprises, on peut imaginer que, les salaires augmentant généralement avec l'expérience, elles seront tentées comme aujourd'hui de se débarrasser des salariés qui leur coûtent cher au moment où ceux-ci auraient besoin de continuer à travailler puisque le montant de leur retraite en dépendra.

Si le départ à la retraite devient une simple question de choix individuel, alors s'évanouit la conception d'une norme sociale fixant des règles de responsabilité collective vis-à-vis de tous les membres de la société. Dans le même temps, on dilue la responsabilité des entreprises d'assurer l'emploi à tous.

Le passage à un système de comptes individuels notionnels tel que le proposent Antoine Bozio et Thomas Piketty⁷ est fondé sur une enveloppe globale de retraites identique à celle que nous connaissons actuellement. Autrement dit, le choix étant de maintenir inchangé le taux de cotisation, les salariés seraient confrontés à un dilemme : travailler plus longtemps ou accepter la baisse de leur pension, et cela dans le même contexte que celui signalé ci-dessus, c'est-à-dire marqué par la pratique des entreprises de se débarrasser des salariés âgés et par les grandes différences de pénibilité des travaux, car toutes les catégories professionnelles n'ont pas la même capacité à poursuivre leur activité.⁸ Si l'espérance de vie progressait, le dilemme ne pourrait être arbitré que dans le sens d'une dégradation, soit de la pension, soit à l'endroit de l'âge du départ à la retraite. C'est logique puisque le taux de rendement d'un système fondé sur la neutralité actuarielle évolue en sens inverse de la durée de la retraite.

Au lieu d'aller vers plus de justice, ce système s'en éloignerait encore. On touche là le côté le plus pervers de toutes les réformes des retraites qui postulent *a priori* que la part de la masse salariale affectée aux retraites ne pourra plus jamais augmenter. Ou, plus pernicieusement, il est postulé que, au mieux, la masse des retraites augmentera au rythme de la masse salariale, ce qui équivaut à ne considérer le problème de la répartition des revenus qu'au sein de la masse salariale, excluant donc tout appel à contribution supplémentaire des profits.

Ce système peut avoir un effet pervers pour ses concepteurs eux-mêmes. Ainsi, la Suède, qui a introduit de tels mécanismes dans son système de retraites, a été obligée de les suspendre avec l'arrivée de la crise et de prévoir une réduction des pensions dès que le système menace de devenir déficitaire.

Le Conseil d'orientation des retraites, dans le cadre de la préparation de son rapport de janvier 2010, a étudié les scénarios possibles suivant la mise en place d'un système par comptes notionnels. Ainsi Didier Blanchet⁹ affirme qu'un tel système possède *a priori* deux propriétés : « sa capacité d'auto-équilibre spontané et ses conséquences pour la distribution des taux de remplacement entre générations ou selon le genre et la catégorie sociale ». De plus, s'il était mis en place, il permettrait de supprimer tous les avantages dits « non

⁷ Antoine Bozio, Thomas Piketty, « Pour un nouveau système de retraite, Des comptes individuels de cotisations financés par répartition », *Collection du Cepremap*, octobre 2008, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1189.pdf>

⁸ Voir l'étude de l'IRDES, Claire Barangé, Violaine Eudier, Nicolas Sirven, « L'enquête SHARE sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe devient longitudinale », *Questions d'économie de la santé*, n° 137, décembre 2008, <http://www.irdes.fr/Publications/Qes/Qes137.pdf>

⁹ Didier Blanchet, « Transition vers un système en comptes notionnels : quelques scénarios exploratoires portant sur le coeur du système », Document de travail n° 5, novembre 2009, p. 1, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1258.pdf>

contributifs » du système actuel (« ensemble des droits familiaux, minimum contributif et minimum garanti, ainsi que la prise en compte des périodes assimilées dans le calcul de la durée d'assurance »), c'est-à-dire il rapprocherait au plus près les cotisations individuelles et les prestations reçues ensuite.¹⁰

En partant de l'hypothèse que le passage au système notionnel s'appuierait sur les réformes déjà mises en œuvre (taux de cotisation inchangé, indexation des pensions liquidées sur les prix) et sur un taux de conversion du capital accumulé en rente fonction de l'espérance de vie actuelle d'une tranche d'âge, le scénario imaginé par Blanchet aboutit :

- à une absence d'auto-équilibre parce que le système reste sensible aux évolutions démographiques éventuelles, notamment à l'allongement de l'espérance de vie des retraités après leur départ en retraite, les individus ayant la fâcheuse manie de vivre « en moyenne plus longtemps que la durée prise en compte au moment de leur départ en retraite » !
- à l'impact des chocs économiques (croissance, emploi, productivité...);
- au déficit du système « au moins sur les 30 premières années de la transition » ;
- à une baisse supplémentaire du taux de remplacement de 10 à 15 % pour les générations les plus jeunes ;
- à un accroissement de l'écart entre hommes et femmes ;
- une baisse du taux de remplacement plus marquée également pour les travailleurs les moins qualifiés.

Au final, un système par comptes notionnels ne satisfait même pas aux critères qui sont présentés comme décisifs par ses promoteurs : il reste soumis aux contraintes de l'évolution économique et de l'évolution démographique. En un mot, les incertitudes qui sont le propre de tout système de retraites ne sont pas gommées par ce système. Le COR a beau répéter que « en l'absence de chocs, le système en comptes notionnels est équilibré à chaque instant »¹¹, l'équilibre ne sera jamais assuré puisque la vie économique est jalonnée de chocs récurrents.

Le lien établi « entre niveau des pensions et espérance de vie [qui] permet d'assurer que la somme actualisée des cotisations versées par chaque génération soit égale à la somme actualisée des pensions perçues par cette même génération »¹² est donc purement contingent.

De toutes les études qui lui ont été soumises, le COR tire les conclusions suivantes :

« - Si le taux de cotisation est supposé constant sur le passé et en projection, la hausse de l'espérance de vie entraîne dans un système en comptes notionnels une baisse des taux de remplacement à un âge donné (par exemple 60 ans) au fil des générations.

- Face à un allongement continu de l'espérance de vie, un système de retraite en comptes notionnels n'est pas spontanément à l'équilibre financier instantané. »¹³

« Les techniques des points et des comptes notionnels sont généralement associées à des régimes où le taux de cotisation est fixé et où les ajustements portent alors sur le niveau des pensions et l'âge effectif de départ à la retraite. Cela vient du fait qu'avec ces techniques, toute hausse de cotisation visant à accroître les ressources du régime à court terme augmente dans le même temps les dépenses futures, ce qui à long terme réduit voire annule

¹⁰ D'autres études font ouvertement référence au mot célèbre de Margaret Thatcher « I want my money back ». Ainsi Jacques Bichot, « Réforme des retraites : vers un big bang ? », 2009, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1191.pdf>

¹¹ Secrétariat général du COR, « Comptes notionnels – quelques résultats à partir d'une maquette stylisée du système de retraite », Document de travail, 25 novembre 2009, p. 8, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1240.pdf>

¹² Secrétariat général du COR, *op. cit.*, p. 2.

¹³ Secrétariat général du COR, *op. cit.*, p. 2.

l'amélioration initiale du solde du régime. »¹⁴

« Face au *papy boom*, un régime en comptes notionnels pourrait présenter des déséquilibres significatifs pendant une période relativement longue, car l'égalité par génération entre la masse des cotisations et la masse des pensions ne signifie pas l'égalité instantanée (à une date donnée) entre la masse des cotisations et la masse des pensions, qui est la condition d'équilibre d'un régime en répartition. »¹⁵

La situation promise aux futurs retraités qui seraient soumis à un régime pareil est telle que certains experts sont obligés, après avoir annoncé la suppression des droits non contributifs, de concéder que la réintroduction de tels droits serait nécessaire¹⁶.

Les travaux du COR montrent, d'une part, la baisse du taux de remplacement quel que soit le taux de cotisation, et, d'autre part la baisse du taux de remplacement entraînée par des carrières courtes ou discontinues.

En conclusion, les projets de systèmes par points ou par comptes notionnels ont pour traits communs :

- de se débarrasser des contraintes de devoir assurer un taux de remplacement minimal du salaire ou de devoir modifier sans cesse la durée de cotisation, au risque de voir les salariés se rebiffer ;
- de considérer que le financement des retraites se fait à masse constante relativement à la valeur ajoutée : le partage capital/travail ne doit pas être modifié ;
- de réduire le plus possible les droits non contributifs ;
- de faire se rapprocher le plus possible les cotisations versées par chaque individu et les prestations qu'il recevra : ainsi, l'illusion de l'épargne individuelle permettant de croire que chacun « paie sa propre retraite » est entretenue ;
- d'entretenir le mythe de la liberté de choix individuelle¹⁷ ;
- de laminer encore plus que dans le système par annuités les retraites de base, suffisamment pour inciter à rechercher des compléments au moyen de placements financiers¹⁸.

Derrière ces projets il y a le refus de considérer que la protection sociale est une composante du statut salarial, que les prestations sociales (maladie et vieillesse) constituent un salaire socialisé. En niant cette représentation collective issue de plus d'un siècle de luttes sociales, les libéraux cherchent à justifier l'évolution de la protection sociale vers un système individuel où le malade, le chômeur, le retraité n'auraient droit, au mieux, qu'à récupérer leur propre contribution individuelle. On quitterait alors définitivement un système de protection solidaire, mutualisé, pour une simple assurance individuelle avec bonus et malus selon que l'on est plus ou moins malade, plus ou moins enceinte, plus ou moins vieux, et bien entendu plus ou moins paresseux si l'on refuse ou non un emploi précaire.¹⁹

¹⁴ COR, Rapport de janvier 2010, p. 190.

¹⁵ COR, Rapport de janvier 2010, p. 191.

¹⁶ Didier Blanchet, *op. cit.*, p. 8.

¹⁷ Par exemple Jean-Olivier Hairault, François Langot et Theptida Sopraseuth, *Pour une retraite choisie, L'emploi des seniors*, Paris, Éditions Rue d'Ulm, 2008.

¹⁸ Jacques Bichot, *op. cit.* écrit : « Il faudra un jour aller plus loin, passer des apparences de la contributivité à la contributivité véritable, c'est-à-dire d'une part développer la capitalisation en complément de la répartition, et d'autre part, concernant les systèmes PAYGO [*pay as you go*], mettre en place des droits à pension basés sur les contributions apportées à l'investissement dans la jeunesse, puisque c'est à l'évidence la formation des nouvelles générations qui prépare les retraites de demain, non les cotisations versées aux personnes âgées. ».

¹⁹ Pour compléter, voir Henri Sterdyniak, « Retraites : à la recherche de solutions miracles... », *Revue de l'OFCE*, n° 109, mars 2009/2, p. 109-140, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1190.pdf>, et Jean-Marie

Dans le contexte de la crise globale actuelle, la propagande en faveur de l'épargne privée, des fonds de pension et du basculement des retraites vers la capitalisation ne désarme pas. Ainsi, l'OCDE continue, malgré la débâcle financière, à faire campagne en ce sens : « Plus inquiétantes sont les mesures qui impliquent un retour à la situation antérieure aux réformes des retraites. La République slovaque a incité les salariés à réintégrer le régime de retraite public, au lieu de transférer une partie de leurs cotisations vers des dispositifs privés à cotisations définies. »²⁰ À quand des sanctions financières contre des pays aussi solidaires ?

Analysant que les projets de systèmes par points ou par comptes notionnels ont peu de probabilité d'être mis en œuvre, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), l'organisation patronale du secteur, veut « remettre à plat l'architecture du financement des retraites²¹ ». Elle propose un système à trois étages, reprenant ainsi les préconisations de la Commission européenne. Le premier étage relèverait de la solidarité nationale et serait financé par l'impôt. Il s'adresserait « à tous ceux que les accidents de la vie (maladie, chômage, précarité) pénalisent dans leurs droits à pension ». Même si pour l'UIMM, il devrait être « plus large que l'actuel minimum vieillesse », qui est aujourd'hui d'environ 677 euros par mois, il s'agit donc là d'un filet de sécurité pour les plus pauvres.

Pour l'UIMM, « les pouvoirs publics pourraient ainsi mieux faire accepter l'ensemble des mesures nécessaires au niveau de l'assurance qui repose sur les contributions des actifs et des entreprises ». Et de préciser qu'il s'agit de clarifier « toutes les pratiques d'avantages non contributifs, de transferts, d'acquisition de droits ». En clair, il s'agit de transformer le système actuel, pour ce qui serait le deuxième étage financé par les cotisations, en un système totalement contributif, rejoignant ainsi la logique des systèmes par points ou par comptes notionnels. Dans une telle logique, le montant de la retraite d'un individu doit correspondre au montant de ses cotisations au lieu d'être le prolongement du salaire acquis pendant la vie active et permettre une continuité de niveau de vie à la retraite. Ainsi serait parachevée la logique régressive des mesures prises depuis 1993.

Le troisième niveau serait constitué par « un complément facultatif d'épargne personnelle (...) que l'État se doit d'encourager ». Ainsi, ceux qui en auront les moyens pourront, à leurs risques et périls, cotiser à des fonds de pension et bénéficier pour cela d'aides, probablement fiscales, de l'État, c'est-à-dire de tous les contribuables. Ceux-ci aideront donc les plus aisés à se constituer un complément retraite.

La philosophie d'un tel projet est parfaitement résumée par un éditorial du journal *Les Échos* (17 mars 2010) : « Elle n'est pas juste de venir compléter le recul de l'âge de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation. Elle est d'alléger les efforts demandés aux entreprises. Par le bas, en transférant vers l'État, donc vers l'impôt, les droits ouverts au nom de la solidarité nationale : pas seulement le minimum vieillesse, mais les pensions des anciens chômeurs par exemple. Par le haut, en amenant les salariés – les cadres en particulier – à compter de plus en plus sur eux-mêmes s'ils veulent se garantir un bon niveau de retraite ». On pourrait rajouter que, pour la grande masse des salariés, un tel projet aboutirait à une baisse considérable du niveau des pensions.

Quoi qu'il en soit, le passage en France à un système par points ou par comptes notionnels, accompagné d'un renforcement de la capitalisation, marquerait l'achèvement des

Harribey, « Retraites : attention au dernier coup de Jarnac », *Lignes d'Attac*, n° 77, septembre 2009, <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/retraites/retraites-jarnac.pdf>

²⁰ OCDE, « Les systèmes de retraite face à la crise, Comment les systèmes de retraite doivent-ils réagir aux pressions financières et économiques ? », *Synthèse du panorama des pensions 2009*, OECD, novembre 2009, <http://www.oecd.org/dataoecd/11/41/43861032.pdf>

²¹ UIMM, « Une concertation pour sauver les retraites », *Situation sociale 26, Actualités*, n° 302, mars 2010.

contre-réformes libérales. Contre ce laminoir, la bataille doit être globale et aller jusqu'à la bataille des mots. Sur le site du COR, on trouve ânonnées les sempiternelles définitions de la répartition et de la capitalisation²² : « Le système par répartition est celui qui fonctionne aujourd'hui en France. Ce système est fondé sur un contrat entre les générations : les actifs d'aujourd'hui payent les pensions des retraités d'aujourd'hui et ce sont les actifs de demain qui financeront à leur tour les retraites des actifs d'aujourd'hui » ; tandis que la capitalisation est le « système dans lequel les pensions de retraite sont financées grâce à l'épargne accumulée par les cotisants. Les cotisations versées par les actifs sont placées. Ces placements et leurs revenus sont utilisés pour payer les retraites. » N'en déplaise à tous les bien-pensants, *il n'y a de retraite que par répartition* de ce que les actifs produisent, seul diffère le canal par lequel passent les retraites, la Sécurité sociale ou les fonds de pension. Sécurité sociale ou insécurité dans la société, il faut choisir.²³

²² COR, « Sigles et définitions », <http://www.cor-retraites.fr/article7.html>

²³ Le FMI [Mackenzie G.A., Gerson P., Cuevas A., « Can Public Pension Reform Increase Saving ? », International Monetary Fund, Occasional Paper n° 153, 1997] nous avait prévenus : « Un système de retraite par répartition peut déprimer l'épargne nationale parce qu'il crée de la sécurité dans le corps social. »