

Retraites : le système par répartition ressoude le pacte entre générations

Nicolas Postel

Il est en général convenu que la bonne entrée dans le « problème » des retraites est celle de la démographie. Les économistes ont souvent bien des misères à prévoir ce que demain nous réserve, et c'est donc avec un certain délice qu'ils manient des données plus fiables, celles en particulier qui concernent l'allongement prévisible de la durée de vie. Or, sur ce point, force est de constater une fort mauvaise nouvelle dissimulée derrière les acquis sociaux des trente glorieuses : nous allons vivre plus longtemps ! Cette hausse, structurelle, s'accompagne d'un événement conjoncturel : l'arrivée des classes nombreuses à la retraite qui fait évidemment apparaître un écart important entre le nombre de cotisants (génération post-*baby boom*) et celui des pensionnés (génération *baby-boom*). Il n'en faut pas plus pour annoncer un conflit de génération, les vieux étouffant en quelque sorte les pauvres jeunes gens à qui, en plus du désastreux héritage de mai 1968 et d'une planète au bord de l'asphyxie, ils lèguent une dette épouvantable de l'État¹ et le fardeau des retraites. Pour s'en sortir, rien de tel qu'une bonne rupture avec les anciens compromis générateurs d'un conflit générationnel !

Le système par répartition est pourtant un système précisément conçu pour que la question de la prise en charge du vieillissement échappe à la sphère privée. Il vise à autonomiser les personnes trop âgées (pour produire

1. Voir l'excellent article de Bruno Tinel et Franck Van de Velde, *Le Monde diplomatique* (juillet 2008) qui démontre le caractère très faible de la dite dette au regard des actifs réels dont la jeune génération hérite en naissant.

Nicolas Postel est économiste à l'université de Lille 1-CLERSE (UMR 8019), nicolas.postel@univ-lille1.fr.

elles-mêmes leur subsistance) de toute dépendance à l'égard des solidarités familiales, et invente contre cette logique de la dépendance privée un système collectif de solidarité intergénérationnel et intrasalarial. C'est la mise en crise du système par répartition qui risque d'être la source première d'un véritable conflit social et intergénérationnel... et non l'inverse!

Pour le percevoir nous proposons une présentation rapide des « données » de la question du financement des retraites dans un système par répartition, à partir d'une analyse des travaux du COR². Sur cette base les choix ne relèvent nullement, a priori, d'un arbitrage intergénérationnel. En revanche, les choix politiques de réforme mis en place depuis une quinzaine d'années³, en vidant de contenu la logique du système par répartition, soufflent sur les braises du conflit social, avec sa dimension intergénérationnelle. La question des retraites est une question sociopolitique, sans contrainte économique majeure et qui, si elle n'est pas résolue, sème les graines de la discorde que le système par répartition, justement, évitait de voir germer. Pour éviter le conflit entre générations, pour l'instant fantasmatique, il faut donc consolider ce pacte social collectif, et non le dénigrer.

— Où est le problème ?

Depuis les déclarations de Michel Rocard dans le Livre blanc de 1991, jusqu'aux Unes des journaux sur le « choc », « la bombe », « les privilèges », « le péril »..., l'opinion a été préparée à une annonce catastrophique. Et le salut a été présenté comme un retour au simple « bon sens ». Il est logique et indispensable, étant donné l'augmentation de l'espérance de vie..., que les individus travaillent désormais plus longtemps. Il s'agit pourtant un raccourci tout à fait critiquable.

Il est certes indiscutable que le « taux de dépendance démographique » qui mesure le nombre de personnes en âge d'être pensionnées sur le nombre de celles en âge d'être en activité devrait dans les années à venir s'accroître nettement (de 0,5 en 2010 à sans doute à 0,8 en 2040). Cette

2. Le Conseil d'orientation sur les retraites (COR) est un organisme paritaire indépendant créé en 2000 pour produire des statistiques et des recommandations sur la question du financement des retraites. Toutes les statistiques citées dans cet article sont issues des rapports du COR (principalement le 4^e (2007) et le 7^e (2009)). Cet organisme représente le consensus en matière de projection macroéconomique concernant les retraites et c'est sur ses scénarios que se fonde la décision publique. Les rapports sont disponibles en ligne : <http://www.cor-retraites.fr>.

3. Le système des retraites a fait l'objet de trois réformes successives : en 1993 (réforme Balladur uniquement pour les salariés du secteur privé), en 2003 (réforme Fillon concernant principalement le secteur public) et en 2008 (réforme Bertrand portant principalement sur les régimes spéciaux).

évolution est liée à deux phénomènes : l'un, conjoncturel, est l'arrivée des classes nombreuses du baby-boom à l'âge de la retraite ; l'autre, structurel, est la hausse de l'espérance de vie. Cette perspective peut paraître inquiétante : pour faire image, alors qu'un retraité était il y a peu supporté par deux actifs, l'avenir nous promettrait que chaque actif supporte seul un retraité. Elle doit cependant être relativisée par deux arguments simples : premier argument, les retraités ne sont pas les seules personnes dépendant de la solidarité des actifs. Les enfants, les chômeurs, les malades... ne « produisent » pas non plus de richesses économiques. Or le rapport Charpin avait clairement montré⁴ qu'à condition de juguler le chômage de masse, le taux de dépendance économique (nombre de personnes dépendant de la solidarité nationale/nombre d'actifs occupés) serait presque stable entre 2000 et 2040. Deuxième argument, la productivité va continuer à augmenter sur la période à venir (les hypothèses faites par le COR sont de 1,5 % par an)..., ce qui signifie que la capacité de production de chaque actif va évoluer plus vite que la hausse du taux de retraités auquel il devra fournir des ressources. La « bombe » est, dans ce contexte, largement désamorcée.

Reste néanmoins à faire en sorte que la solidarité nationale s'oriente, macro économiquement, plus nettement en faveur des personnes âgées compte tenu de leur augmentation. C'est une question de choix social, davantage qu'une question économique, dès lors que le volume global des richesses à affecter à la solidarité entre actifs occupés et citoyens non productifs (retraités, chômeurs, jeunes) ne devrait pas beaucoup varier, et que la capacité de production de richesse économique va continuer de croître : il s'agit là d'un pur choix de répartition. Ce choix peut-être éclairé par l'équation d'équilibre d'un régime de retraite :

(Effectifs pensionnés/Effectifs cotisants) x (pension brut/salaire brut) = Taux de cotisation retraite

Ou encore

Taux de dépendance démographique x taux de remplacement = Taux de cotisation

Cette équation permet d'identifier immédiatement les paramètres d'équilibre d'un régime de retraite. Quand le taux de dépendance démographique tend à se dégrader sous l'effet du vieillissement de la population, on peut agir sur trois leviers pour compenser cette hausse : augmenter les taux de cotisation ; baisser le niveau des pensions (c'est-à-dire le taux de

4. Ce rapport, rédigé en 1999 par le Commissaire au plan, précise que le ratio personnes inoccupées (avec pondération de 50% pour les enfants)/personnes occupées prend les valeurs suivantes : 1,63 en 1995, 1,47 en 2005, 1,4 en 2010, 1,52 en 2020, 1,64 en 2030 (soit le même niveau qu'en 1995) et 1,73 en 2040... La hausse, très faible, ne concerne qu'un futur lointain et incertain...

remplacement) ; baisser ou limiter la hausse du taux de dépendance démographique.

Le premier levier est le plus simple... On pourrait penser que le taux de cotisation devrait exactement évoluer (presque mécaniquement) comme le taux de dépendance afin d'assurer le maintien d'un bon niveau de retraite. Le second levier est redoutable : il consiste à baisser le revenu relatif des retraités en dégradant le taux de remplacement du niveau de pension relativement au niveau de salaire atteint en activité⁵. Baisser ce taux revient, c'est une évidence qu'il faut rappeler, à affaiblir et éteindre peu à peu le principe même d'un système de retraite par répartition (assurer un niveau de pension digne et permettant l'autonomie de chaque ancien salarié). En ce sens, il n'est pas explicitement mobilisable, politiquement parlant, comme solution au problème de retraites. Le troisième levier est un levier complexe à manier : il suppose de modifier la norme sociale déterminant l'âge à partir duquel un salarié a droit à la retraite, ou la durée de cotisation pour une retraite à taux plein. Un recul de l'âge de la retraite ou un allongement de la durée de cotisation ont un double effet comptable : une baisse du numérateur (moins de personnes en retraite puisque celle-ci intervient plus tardivement) et une hausse du dénominateur (plus d'actifs puisque chacun demeure plus longtemps en activité). Ce double mouvement joue à la baisse sur le taux de dépendance démographique. Sur le plan comptable, c'est une solution tentante... Nous l'étudions avant de défendre la possible utilisation du premier levier, qui a été jusqu'à présent écarté sans débat.

■ Cotiser plus longtemps, un choix illusoire

« Puisque nous vivons plus longtemps, il est logique que nous travaillons plus longtemps ». L'argument est simple, et pourtant il n'a aucun sens. Le « progrès » qu'ont permis les gains de productivité a libéré les hommes du travail « nécessaire à la subsistance » sur la journée, comme sur l'ensemble de la vie. Le travail, en soi, relève de la nécessité vitale, pour chaque être vivant, de reproduire les conditions de sa propre existence⁶. Il n'est nullement l'objet d'un choix, d'un désir, d'un devoir excédant celui de la

5. Ce ratio peut être calculé globalement en prenant le niveau moyen des salaires comparé au niveau moyen des pensions. Il peut aussi être calculé pour chaque salarié en comparant son dernier salaire relativement à sa première pension de retraité. Le niveau de ce ratio s'était stabilisé après une hausse continue dans les années d'après-guerre à un niveau de 75% à partir du début des années 70 et jusque la fin des années 90. Il baisse continûment depuis en raison des choix politiques opérés.

6. Voir le livre essentiel d'Hannah Arendt sur la question, *Condition de l'homme moderne*, 1960.

nécessité naturelle. Le rendre plus productif permet à l'homme de gagner en liberté, en capacité d'action, de sociabilité... À moins de dire que le primat de la production dans nos sociétés est tel que, en dehors du travail, il ne reste à l'homme que sommeil et inutilité. Si la réduction du temps de travail sur l'ensemble de la vie est un bienfait qui libère l'homme pour agir, on peut s'interroger sur le truisme conduisant à transformer toute hausse de l'espérance de vie en possibilité de travailler plus longtemps.

Pour autant, ce choix permettrait-il en effet de « régler » la question du financement des retraites? Hélas non! Dans un contexte de chômage massif, le choix de travailler plus longtemps est en effet largement illusoire. En 1993, le taux d'activité pour la tranche 55-65 ans était de 33 %..., il est aujourd'hui de 36 % (hausse uniquement liée à l'effet mécanique de la hausse du taux d'activité féminin sur cette tranche d'âge)⁷... Personne ne pense donc sérieusement que les actifs actuels vont pouvoir repousser leur départ en retraite et rester en emploi bien au-delà de 60 ans. Or, selon les règles d'ores et déjà en vigueur, un salarié entré dans l'emploi à 22 ans devrait travailler jusqu'à 63 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein... Et ce n'est qu'un début : selon les projections du COR, le maintien du taux de remplacement (actuellement autour de 70 %) et du taux de cotisation actuel nécessiterait un nouvel allongement de la durée de cotisation de cinq ans dans les années à venir⁸. Dans notre exemple, cela amènerait alors le salarié à travailler jusqu'à 68 ans... Comment donc allons-nous faire pour obtenir une telle hausse du taux d'emploi sur la tranche d'âge 60-68 ans? Il est en réalité plus que probable que l'état du marché du travail ne permettra pas un tel recul effectif de l'âge de fin d'activité... En tout cas pas dans l'immédiat. Dès lors, est-ce raisonnable de ne miser que sur ce levier du recul de l'âge de la retraite?

Les travaux du COR donnent, d'une certaine manière, la réponse. Selon son septième rapport (p. 52 et 54), le maintien des dispositifs actuels conduirait à une baisse de 25 % du taux de remplacement d'ici 2050, soit 0,6 % de baisse par an. Le taux de remplacement moyen chuterait dans ce cas au voisinage de 60 %. Autrement dit : nous savons désormais que l'utilisation du seul levier de la hausse de la durée de cotisation n'est pas efficace et se traduit directement par une multiplication des carrières incomplètes (l'âge moyen de départ à la retraite avait reculé d'un trimestre

7. Source : septième rapport du COR, janvier 2010, p.62. On constate une stabilité du taux d'activité pour les hommes depuis 2003 aux alentours de 40% (aucun effet des réformes...) et une hausse du taux d'activité féminin de 30% en 2003 à 36% en 2008.

8. Le COR notait en 2000 que le maintien d'un taux de remplacement de 75 % nécessiterait de cotiser neuf ans de plus. Mais la dégradation effective de ce taux de remplacement depuis, et la hausse de la natalité ont permis de revoir à la baisse de deux ans cette projection.

pour les cadres entre 2003 et 2007) et donc par une baisse du niveau des pensions. Est-ce un choix politique délibéré?

■ Une baisse programmée des pensions

Plusieurs autres mesures mises en œuvre depuis 1993 suggèrent que derrière ce choix de l'allongement de durée de cotisation se dissimule celui d'une baisse des pensions.

La première mesure est la modification du calcul des salaires portés au compte. Cette modification s'opère en deux temps : d'abord, la moyenne salariale prise en compte pour calculer la pension n'est plus, depuis 1993, celle des cinq meilleures années, mais celle des 25 meilleures années⁹. Cela se traduit, bien sûr, par une baisse de salaire moyen pris en compte pour calculer les droits. Ensuite, le mode de redressement de ces salaires (leur indexation) a été modifié. Ils sont désormais corrigés non plus des hausses de niveau de vie sur les 25 dernières années, mais uniquement de l'inflation, ce qui revient à gommer les gains salariaux des 25 dernières années.

La seconde mesure est la décote de 5 % par année manquante qui pénalise largement les carrières incomplètes, en particulier celles des femmes. Les personnes qui font des carrières incomplètes sont ainsi doublement pénalisées par cette décote et par le fait que leur pension est calculée, logiquement, au prorata de leur nombre de trimestres de cotisation¹⁰.

Ces mesures cumulées conduisent directement à une baisse des pensions, programmée par les réformes de 1993, 2003 et 2007. Cela revient de fait à asphyxier le régime par répartition pour intégrer une dose croissante de capitalisation¹¹. Ce choix est de fait « signé » dans la réforme de 2003, par la troisième mesure : la création du Plan épargne retraite populaire (PERP) un fond de pension destiné aux ménages, aisés, souhaitant épargner en vue de leur retraite et qui ouvre droit à des défiscalisations (ce qui appauvrit l'État). Or le PERP serait bien sûr inutile si le régime par répartition continuait à fonctionner à plein régime... En ce sens l'affaire est entendue!

9. Cette réforme, non encore appliquée dans le secteur public, est d'actualité dans le cadre de la réforme à venir...

10. Le calcul simple est : (dernier salaire x (nb d'années/ 40) x (1 - (0,5 x nb d'années manquantes)) ce qui donne, pour 38 années de cotisation au lieu des 41 requises : 22 % de retraite en moins, et un taux de remplacement qui chute au voisinage de 50%. Soit, par exemple, pour un salaire de 2000 euros, une première pension de 1170 euros.

11. Un système par capitalisation fait reposer la retraite future sur l'épargne privé des salariés voulant en bénéficier (ils se constituent donc un capital financier privé). Plus qu'un « système » c'est en fait un retour à l'épargne individuel comme palliatif à l'effondrement de la solidarité collective.

— Capitalisation et conflit

Ce choix d'un glissement vers un régime couplant capitalisation et répartition est de nature à créer des tensions importantes entre classes sociales et entre générations.

Un système par capitalisation n'est en effet pas plus résistant qu'un système par répartition aux tensions démographiques. Dans le cas français, le déséquilibre entre actifs et pensionnés se traduirait par une hausse de l'offre et une baisse de la demande de titres (puisque les pensionnés, plus nombreux, vendraient leurs titres à des actifs, moins nombreux), et la baisse de la population active contribuerait encore à agir à la baisse sur la valeur des actifs épargnés en vue de la retraite... Le système pourrait cependant être ouvert à l'international afin de profiter de la dynamique démographique des pays émergents (quitte, en quelque sorte, à demander aux jeunes des pays émergents, souvent pauvres, de payer la retraite des salariés âgés des pays riches). Cela relèverait, d'une part, d'un choix géopolitique contestable et, d'autre part, verrait les pensionnés troquer un « risque » démographique prévisible et maîtrisable contre une « incertitude radicale » liée à l'instabilité de la finance et aux mouvements erratiques des produits boursiers indexés sur les pays à forte croissance¹².

Ce glissement vers la capitalisation est surtout porteur de profondes modifications sur le plan sociopolitique, celui de la cohésion sociale. Il signifie en effet un relâchement de la solidarité collective au profit d'une forme de protection individuelle¹³. Cela provoque deux types de tension.

Une tension intragénérationnelle : les bas et les moyens revenus qui bénéficiaient d'une forme de solidarité à l'intérieur du régime par répartition sont désormais renvoyés à leurs propres moyens d'épargne. Or cette capacité d'épargne dépend étroitement du niveau de revenu : seuls les ménages les plus aisés peuvent épargner suffisamment pour pallier les baisses de revenus prévisibles à la retraite. Ce sont aussi ceux qui, au moment de la retraite, disposeront de la propriété de leur logement. Ce sont enfin ceux qui, la plupart du temps, ont bénéficié des conditions de travail les plus favorables et peuvent envisager sereinement de travailler plus longtemps, ou de profiter dans de bonnes conditions de leur retraite.

Une tension intergénérationnelle plus latente : les salariés actuels, qui voient leurs perspectives de retraite « solidaire » diminuer rapidement, sont contraints de se replier sur eux-mêmes. Ils peuvent alors envier les

12. La crise des *subprime* a contraint nombre de pensionnés Anglais à reprendre du travail...

13. Ce choix s'accompagne de l'augmentation du minimum vieillesse qui « compense » en moyenne la baisse des pensions et contribue, par l'autre bout de la chaîne, à minorer le rôle de la répartition.

salariés du passé, qui bénéficient d'une bonne retraite. Ils peuvent surtout légitimement refuser d'abonder davantage un système qui ne présente plus pour eux suffisamment de garanties. Pourquoi aideraient-ils les retraités actuels, si eux-mêmes ne peuvent compter que sur eux-mêmes ? La logique profonde d'un régime par répartition se révèle ici, en négatif. Celui-ci ne fonctionne qu'en supposant que les générations futures continueront de le faire fonctionner. En termes stratégiques, il est rationnel pour les salariés de la génération t de jouer le jeu de la solidarité avec les salariés retraités de la génération $t-1$, pour pousser les salariés de la génération $t+1$ à faire de même. C'est un jeu de coopération où chacun, pour en obtenir à son tour les bénéfices, doit renoncer temporairement à son intérêt personnel¹⁴. Les économistes savent que la solution de ce type de jeu suppose qu'il se répète à l'infini, ce qui rend coûteuse toute défection. Mais si l'horizon de la fin de la solidarité se rapproche, il n'est plus « rentable » de jouer le jeu de la coopération et chacun retourne à son strict intérêt personnel. La mise en crise du régime par répartition décrédibilise la norme de coopération entre salariés. Les salariés ne changent pas. Ils ne deviennent pas « méchants », ne se détournent pas par « changement d'éthique » de la solution coopérative. Ce sont les conditions du jeu social qui changent sous l'injonction politique des réformes engagées.

De manière plus subtile encore, avec la financiarisation des régimes de protection sociale¹⁵, les salariés se retrouvent, de fait, solidaires des revenus issus de la finance. Ils ne perçoivent plus clairement la logique d'une imposition du capital permettant d'alimenter des formes d'émancipation des travailleurs (ce qui fut la logique des trente glorieuses). Cela crée un effet cliquet qui pourrait bloquer, d'une certaine manière, tout retour en arrière sur la voie des réformes engagées : un salarié convaincu que sa propre retraite dépendra surtout de sa capacité à épargner deviendra effectivement très rétif à une hausse de cotisations se traduisant par une baisse de son salaire net. Autrement dit, le choix de l'allongement-réduction des pensions entrave sérieusement l'activation d'un autre choix : celui de la hausse des cotisations. En renvoyant chacun à la nécessité d'épargner pour combler les « trous » du régime par répartition, le législateur le tue plus sûrement qu'en l'attaquant explicitement. Et cette entrée en crise crée toutes les conditions d'un ressentiment générationnel : pourquoi payer pour nos aînés si l'on perçoit que nos enfants ne pourront pas payer pour nous ?

14. C'est l'enseignement bien connu du dilemme du prisonnier, longuement étudié par Cordonnier (*Coopération et Réciprocité*, Puf, 1997). Voir aussi Robert Axelrod, *The Evolution of Cooperation*, BasicBooks, 1984.

15. Dès le sixième rapport du COR, il était souligné que, suite aux réformes successives, les revenus financiers étaient ceux qui augmentaient le plus rapidement chez les pensionnés.

La compréhension de ce mécanisme suppose de se déprendre d'une fausse présentation du conflit de générations (une opposition entre les salariés actuellement en début ou en milieu de carrière et les salariés pensionnés ou en fin de carrière). On suppose en effet souvent que notre société fait payer aux premiers les excès des derniers! Mais les salariés actuellement concernés par la retraite auront connu pendant leur carrière un doublement de leurs cotisations retraites (de 6 à 12 % entre 1960 et 2000) Cette hausse de six points est supérieure à ce que le COR estime nécessaire au financement du vieillissement de la population d'ici 2040 (chiffré à quatre points de Pib)! Autrement dit, les salariés qui prennent leur retraite aujourd'hui ont franchement joué le jeu de la solidarité. Et ce à un niveau supérieur à celui qui serait requis des salariés actuels pour « régler » le problème des retraites. S'il existe un déficit de coopération, il n'est donc pas à chercher du côté de la « génération soixante-huit », mais bien dans la nôtre : nous sommes, de manière sans doute inconsciente, en train de laisser filer le pacte intergénérationnel qui fonde le système par répartition.

■ **Ressouder le pacte intergénérationnel?**

La dégénérescence du système par répartition, socle d'un pacte collectif intergénérationnel, n'est pas inévitable. Son corollaire, c'est-à-dire le repli sur des solutions individualistes porteuses de tensions fortes, peut être évité. À côté du choix actuel, le couplage allongement de la durée de cotisation/baisse de pensions, qui renvoie chacun à une logique de « sauve-qui-peut » individuelle, existe le choix d'un renforcement du système par répartition par la hausse du taux de cotisation.

Les travaux du COR évaluent régulièrement l'effort qui devrait être fait en fonction de plusieurs paramètres (taux d'activité, démographie, dynamique migratoire). Le consensus sur le scénario de base suppose un taux de chômage réduit à 5 % à l'horizon 2015 et une faible immigration maintenue dans le rythme actuel¹⁶. Selon ce scénario, il faudrait augmenter les cotisations retraites de 1,8 point à l'horizon 2020 et de 5,2 points à l'horizon 2050. Une telle hausse se faisant dans un contexte de croissance de la productivité (chiffrée par le COR à 1,5 % par an), elle serait compatible avec la hausse des salaires nets. Ceux-ci augmenteraient de

16. Je ne peux revenir ici sur ces hypothèses, discutables, qui forment l'horizon commun de discussion du problème.

manière moins rapide que la normale en vue du financement des besoins des générations retraitées. Dans cette optique, le salaire brut n'augmente pas plus que la productivité : sa part reste constante dans la valeur ajoutée... et le coût du travail n'est donc pas affecté à la hausse par la hausse des cotisations¹⁷.

Cette solution, reprise par le COR dans le tableau, montre l'évolution du pouvoir d'achat net des salariés et retraités après financement des déficits par des hausses de cotisations à la charge des assurés quand la pension nette évolue comme le salaire net. On peut résoudre la question des retraites en maintenant une hausse régulière du salaire net :

	2003	2020	2050
Besoin de financement <i>ex ante</i> en points de Pib	0,0	-1,8	-5,2
Hausse des cotisations supplémentaires en points de Pib	0,0	1,8	5,2
Besoin de financement après redressement en points de Pib	100	0,0	0,0
Indice du pouvoir d'achat du salaire moyen net*	100	127	192
Indice du pouvoir d'achat de la pension moyenne nette*	100	127	192
Ratio de la pension moyenne nette sur le salaire moyen net*	100	100	100
Indice du pouvoir d'achat du salaire moyen brut*	100	136	232
Ratio de la pension moyenne brute sur le salaire moyen brut*	100	93	83

* base 100 en 2003.

source : maquette Drees, COR, 2005.

Un tel tableau montre que le « prix » de la solidarité intergénérationnelle n'est pas si élevé. Le choix d'un financement solidaire garantissant les retraites provoque non pas une baisse mais une moindre hausse du salaire net qui n'augmente que de 92 % (de 100 à 192) au lieu de 132 % (de 100 à 232) lorsque le surcoût des retraites est payé par les cotisations (on voit en effet que le ratio pension/salaire est ici stable). En termes de cotisations retraites, cela équivaldrait à une hausse des cotisations retraite de 0,15 point par an, une hausse sans aucun doute « indolore ». Ainsi, au-delà de ces conjectures, très incertaines comme tout scénario macroéconomique à 40 ans, que retenir de ce qui n'est en fait qu'une « parabole » ? Que le poids de la solidarité intergénérationnelle ne serait pas si lourd que cela pour les générations actuellement en emploi. Il serait même aussi peu sensible que l'a été la hausse des cotisations sociales entre 1960 et 2000. Et il leur garantirait une retraite paisible !

17. C'est là un point essentiel puisque la hausse des cotisations est en général écartée pour des raisons liées à la compétitivité économique...

— Refonder la solidarité collective

Malheureusement, on se heurte à un double blocage : les pouvoirs publics considèrent comme taboue toute hausse des cotisations (assimilée à un impôt) qui, selon eux, se traduirait par un déficit de compétitivité ; et les salariés rechignent à payer davantage dès lors qu'ils considèrent que les revenus qui ont le plus augmenté ces dernières années sont ceux issus de la finance, non soumis à cotisation.

Ces deux blocages sont contradictoires : si les salariés payent les cotisations d'une moindre hausse de leur salaire net, le premier argument, celui des pouvoirs publics, tombe sur le plan économique. Les cotisations sociales ne sont d'ailleurs pas un « impôt » mais une partie du salaire, socialisé, qui relève du paritarisme. Précisément, la volonté « salariale » de mettre à contribution d'autres revenus que les revenus salariaux modifierait cet état de fait et ferait clairement glisser le régime par répartition vers un régime fondé sur la fiscalité directe, comme l'est déjà le minimum vieillesse (ou le Rmi, ou la Cmu). Ce glissement conserverait le principe de la solidarité, mais le ferait jouer entre citoyens et non plus entre salariés. Cela représenterait un changement de régime, pour le moins à contrôler. Il placerait l'avenir des retraites dans les seules mains de la décision publique et désarmerait en partie les partenaires sociaux (déjà très affaiblis). En revanche, cette solution permettrait de déconnecter coût du travail et financement des retraites et pourrait être plus redistributive (car touchant tous les revenus). Elle mérite donc discussion, mais ne va pas de soi.

Il n'y a, sur le plan économique, aucune impossibilité à maintenir une forte solidarité entre les actifs et les pensionnés, entre les jeunes et les vieux. Je suis persuadé que si le choix entre l'« asphyxie » des retraites par répartition (mouvement en cours) et un « financement salarial par hausse progressive des cotisations, limitant mais n'empêchant pas du tout la hausse du salaire net », était donné aux salariés, ils opteraient pour la solidarité et la garantie d'une retraite par répartition émancipatrice. De même, si on leur proposait d'arbitrer entre le choix du glissement vers un régime fiscal fondé sur l'impôt plutôt que vers un régime de capitalisation fondé sur « l'épargne chacun pour soi »..., leur réponse irait vers le régime solidaire. Mais jamais de telles alternatives ne leur sont proposées.

Il est en effet bien plus simple de leur asséner une évidence de bons sens, qui écarte d'avance tout débat : « Vous vivez plus longtemps, j'en suis fort aise... eh bien travaillez plus longtemps maintenant » ! En matière de solidarité intergénérationnelle... on a fait mieux.

NICOLAS POSTEL