

UN AUTRE PROJET DE RETRAITES EST POSSIBLE

JANVIER 2020



La réforme des retraites voulue par le gouvernement constitue un changement de système, avec le passage à un régime unique, fonctionnant par points, ce qui, par construction, ne donne aucune garantie sur le futur montant de la pension. Surdéterminant tout, il est prévu un plafonnement des dépenses de retraite à leur niveau actuel, soit 13,8 % du produit intérieur brut. Alors que la proportion de retraité·es dans la population va augmenter, limiter la part de la richesse produite qui leur revient signifie programmer leur appauvrissement par rapport à la population active.

Cette nouvelle réforme représente une rupture par rapport aux précédentes du fait de la modification structurelle du système, mais elle se situe néanmoins dans la même logique qui vise à diminuer les dépenses publiques et ouvrir la voie à la retraite par capitalisation. Nous refusons ce projet. Le système de retraites actuel doit être amélioré (1) et il est possible de le faire en harmonisant par le haut les différents régimes à partir de principes communs que nous mettons ici en débat (2). Nous présentons ensuite différentes pistes pour financer ces améliorations (3).

Ce qui suit doit être considéré comme des éléments de débat susceptibles d'être améliorés, notamment dans la troisième partie sur le financement.

1- NÉCESSITÉ D'AMÉLIORER LE SYSTÈME ACTUEL DE RETRAITES

Notre système de retraites permet d'assurer en moyenne un niveau de vie des retraité·es équivalent à celui de la population active, ce qui est loin d'être le cas dans les autres pays. La France est ainsi, derrière le Danemark, le pays où le taux de pauvreté des plus de 65 ans est le plus faible. Pourtant, d'une part, ce niveau de vie moyen masque de fortes disparités au sein de la population retraitée : en particulier, 37 % des femmes et 15 % des hommes perçoivent une pension inférieure à 1000 euros bruts (909 euros nets). L'espérance de vie à la retraite, et plus encore l'espérance de vie en bonne santé, diffèrent fortement selon les catégories professionnelles.

D'autre part, les retraites subissent une dégradation continue sous l'impact des réformes passées, avec un objectif de fond, conforme à la logique néolibérale, de diminution des dépenses publiques de retraite. Depuis 1993, toutes les réformes ont consisté à durcir les conditions pour l'obtention d'une pension à taux plein : allongement de la durée de cotisation nécessaire pour la pension à taux plein, indexation des pensions et des salaires pris en compte pour le calcul de la pension sur l'inflation et non plus sur les salaires, ce qui est bien moins favorable, instauration de la décote, recul de l'âge légal de départ, diminution des majorations de durées d'assurance attribuées au titre des enfants, etc. Le résultat est une baisse continue du taux de remplacement moyen (rapport entre la pension et le salaire), avec une hausse de l'âge moyen effectif de départ. Effectuer une carrière complète devient de plus en plus irréalisable compte tenu de l'entrée plus tardive des jeunes dans le premier emploi (allongement de la durée de la scolarité et de la phase d'insertion), de la situation de l'emploi, mais aussi de l'usure professionnelle qui survient pour de nombreuses personnes bien avant l'âge de la retraite. La durée requise sera ainsi de 43 annuités pour les personnes nées après 1973. Mais la génération née en 1974 n'a commencé à cotiser en moyenne qu'à 23,4 ans, et ne pourrait donc, au mieux, réunir une carrière complète qu'à 66 ans passés.

Il est donc nécessaire d'adopter des mesures pour corriger cette évolution. Or, le projet de système par points, à plus forte raison accompagné par un plafonnement de la part des dépenses de retraite dans la richesse produite, ne peut qu'aggraver encore la situation. Nous proposons les principes et les mesures suivantes pour refonder notre système de retraites.

2 - DES PRINCIPES COMMUNS POUR UN DROIT UNIVERSEL À LA RETRAITE

Sous le vocable « d'universel », le gouvernement veut imposer un régime unique. Mais un tel régime n'est pas souhaitable si l'on veut prendre en compte, autant que faire se peut, les inégalités de carrière et les situations particulières liées à la pénibilité du travail qui aboutissent le plus souvent aux inégalités d'espérance de vie. L'équité, ce n'est pas traiter de la même façon des individus placés dans des situations professionnelles différentes. Si la retraite ne peut résoudre les inégalités produites par l'organisation du travail pendant la vie active, elle doit pouvoir les limiter en assurant une redistribution par des dispositifs de solidarité renforcés. Le projet néolibéral, dont la retraite par points est une illustration, vise à instaurer une logique purement contributive, c'est-à-dire que les pensions perçues par une personne pendant sa retraite se rapprochent au plus près de la somme actualisée des cotisations versées au cours de sa carrière. Une telle logique ne peut qu'aggraver les inégalités. C'est pourquoi nous la refusons.

Nous défendons à l'opposé une retraite qui garantisse à toutes et à tous un montant de pension permettant d'assurer une continuité de niveau de vie, une retraite prise assez tôt pour pouvoir en jouir en bonne santé, avec des mesures spécifiques pour lutter contre les inégalités et réduire l'impact des accidents de parcours.

**UNE ORGANISATION DU SYSTÈME DE RETRAITE QUI TIENNE
COMPTE DES SPÉCIFICITÉS PROFESSIONNELLES**

Contrairement aux salarié·es du privé qui ont souvent une carrière non linéaire ou hachée mais dont le calcul de la pension inclut les primes et indemnités, les fonctionnaires ont une carrière linéaire ascendante et le calcul de la pension s'effectue sur la base de la rémunération indiciaire des six derniers mois. Ces organisations différentes aboutissent néanmoins à des taux de remplacement équivalents entre les salarié·es du privé et les fonctionnaires. Nous proposons donc de maintenir le régime spécifique des fonctionnaires, le code des pensions et la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) étant des éléments constitutifs de leur statut et donc garants de l'intérêt général.

Certains métiers et missions impliquent un traitement différencié du fait de leurs contraintes et de leur pénibilité, ce qui pourtant n'est pas encore reconnu pour certaines professions. De véritables critères de pénibilité doivent être mis en place au niveau national, être reconnus dans tous les secteurs et aboutir à leur prise en compte en matière de retraite, notamment par un départ anticipé.

L'existence des retraites complémentaires du secteur privé Arcco/Agirc tire son origine des déficiences de la retraite du régime général de la Sécurité sociale. Ces régimes, récemment fusionnés, fonctionnent par points et sans aucune visibilité sur le niveau de la pension. Il s'agit d'un régime à cotisations définies, fonctionnant selon une logique assurancielle qui vise à faire correspondre le plus possible le montant des cotisations versées à celui des pensions reçues, c'est-à-dire un renforcement de la contributivité. Une proposition serait de les fusionner avec le régime général de la Sécurité sociale en adoptant un fonctionnement sur la base des meilleures années de salaires.

DES GARANTIES SUR LE MONTANT DE LA PENSION

Les salarié·es doivent avoir une garantie sur leur niveau de vie lorsqu'ils partent en retraite. C'est pourquoi nous proposons de garantir un taux de remplacement moyen, rapport entre la pension et le salaire, de 75 % pour une carrière complète. Ce taux doit être plus élevé pour les petites rémunérations, et notamment atteindre 100 % au niveau du SMIC. Nous proposons de maintenir les six derniers mois pour les fonctionnaires et de revenir aux 10 meilleures années de salaire, au lieu des 25, pour calculer le montant de la pension comme avant 1993, ce nombre d'années pouvant même être réduit en proportion pour les carrières courtes de manière à éviter de les défavoriser.

Nous refusons la double pénalisation que subissent les carrières incomplètes du fait de la décote. Celle-ci est en effet particulièrement injuste puisqu'elle se superpose à la proratisation de la pension en fonction du nombre d'années travaillées. C'est d'ailleurs explicitement reconnu dans le rapport Delevoye. Nous proposons donc la suppression de la décote. Le minimum de pension doit être égal au SMIC net pour une carrière complète. Il faut enfin améliorer la situation des polypensionnés en proratisant le calcul de leurs pensions dans chacun des régimes dans le sens le plus favorable, notamment en proratisant le nombre d'années prises en compte pour les périodes d'assurance dans le régime général.

Pour garantir un partage équitable de la richesse produite entre actifs et retraité·es, les pensions doivent évoluer au même rythme que les salaires. Le minimum de pension doit évoluer comme le SMIC. Dans ce cadre, nous proposons aussi que les salaires portés au compte pour calculer le montant de la pension soient revalorisés comme le revenu moyen d'activité.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, UN OBJECTIF ET UN OUTIL

Aujourd'hui, les pensions de droit direct des femmes sont en moyenne inférieures de 42 % à celles des hommes. Cette inégalité reflète mais aussi amplifie les inégalités professionnelles, du fait d'un mode de calcul de la pension qui défavorise les carrières courtes. Les mesures déjà citées, comme la réduction de la durée de carrière exigée, le retour aux 10 meilleures années et la suppression de la décote permettent de corriger en partie cette pénalisation des femmes... On peut aussi envisager une augmentation des pensions des femmes lors de leur départ pour compenser la part des inégalités salariales reconnues comme discriminatoires.

Les dispositifs de solidarité, en bénéficiant majoritairement aux femmes, sont essentiels pour réduire les inégalités de pension entre les sexes. Mais les droits familiaux liés aux enfants ne doivent pas enfermer les femmes dans le rôle de mère. Plutôt que renforcer ces droits complémentaires, nous proposons de renforcer les droits directs des femmes à une pension pour assurer à toutes les moyens d'une indépendance financière à tout âge. Ce qui suppose d'agir aussi en amont de la retraite.

Pour cela, il est possible de mener une politique volontariste en faveur de l'égalité des salaires entre femmes et hommes et de l'égalité des taux d'activité (celui des femmes est actuellement de 8 à 10 points inférieur à celui des hommes, pour des raisons liées au manque de modes d'accueil de la petite enfance et aux stéréotypes sur les rôles sexués). Les ressources en cotisations des régimes de retraite en seraient, de plus, sensiblement améliorées. Pourtant un taux d'activité plus élevé des femmes n'est jamais envisagé dans les projections sur la population active, qui figent quasiment la valeur actuelle (sauf pour les plus de 55 ans). Bien sûr, de nouvelles cotisantes signifient, le moment venu, de nouvelles pensions à verser. Mais d'une part, il y a un décalage de 30 ou 40 ans entre les nouvelles recettes

et les futures dépenses. D'autre part, les nouvelles pensions ne représentent pas des dépenses supplémentaires de protection sociale d'un même montant, car elles viennent en remplacement d'allocations sociales (RSA puis minimum vieillesse) dont ces femmes sans activité professionnelle auraient bénéficié.

TRAVAILLER PLUS ? NON, TRAVAILLER MOINS !

L'objectif des politiques néolibérales est d'augmenter la durée du travail en retardant l'âge de départ en retraite. Or, non seulement la France est particulièrement mal placée en Europe pour l'espérance de vie sans incapacité, c'est-à-dire sans limitation dans les activités quotidiennes - l'écart étant de presque dix ans avec la Suède. De plus, selon la Drees¹, « en 2015, 1,4 million de personnes âgées de 53 à 69 ans résidant en France métropolitaine, soit 11 % des personnes de cette tranche d'âge, ne perçoivent ni revenu d'activité ni pension de retraite ». Il s'agit en majorité de femmes.

Est-ce que travailler plus longtemps est une solution acceptable alors que les conditions de travail se détériorent, que la souffrance au travail se développe et que de nouvelles pathologies apparaissent ? Est-ce que le sort des êtres humains est de travailler jusqu'à n'en plus pouvoir pour permettre que les dividendes versés aux actionnaires continuent leur croissance faramineuse ? Veut-on refaire de la retraite une simple antichambre de la mort ?

Il y a une hypocrisie à vouloir faire travailler les gens plus longtemps et tout départ en retraite tardif obère de façon non négligeable le temps dont les salarié·es disposent pour jouir réellement de leur retraite. Le fait de partir en retraite en bonne santé, donc assez tôt, et avec un niveau de vie qui ne s'effondre pas, n'est donc pas simplement une juste reconnaissance pour des personnes ayant travaillé

1. Dossier Études et résultats de la Drees, septembre 2018.

toute leur vie, mais c'est aussi un bienfait pour la société dans son ensemble car les personnes retraitées sont de plus en plus investies dans des activités socialement utiles. Enfin, affirmer qu'il est nécessaire de travailler toujours plus et donc de produire plus, alors que la crise climatique impose de revoir d'urgence les finalités du travail et les modes de production, est totalement incohérent.

Pour ces raisons, nous proposons de revenir à un âge légal de départ à la retraite fixé à 60 ans, avec des départs anticipés pour les professions qui en bénéficient aujourd'hui et en élargissant aux métiers qui ont les mêmes contraintes. L'allongement continu de la durée de cotisation exigée pour une pension à taux plein étant de plus en plus irréalisable, il faut revenir à une durée réaliste, se rapprochant de la moyenne des carrières réalisées par les générations qui partent actuellement en retraite.

3. QUEL FINANCEMENT D'UN SYSTÈME DE RETRAITE JUSTE ?

Le financement d'une réforme progressiste du système de retraite doit résoudre plusieurs problèmes :

- financer l'annulation des réformes précédentes pour l'avenir (et réintroduire les retraités déjà affectés par ces réformes dans un nouveau système plus juste) ;
- financer les améliorations qui seraient apportées par le nouveau système ;
- organiser la transition dans le temps entre le système actuel et le nouveau ;
- s'attacher à réduire les inégalités en amont du système de retraite ;
- rendre compatibles les retraites et la sortie du productivisme.

L'ANNULATION DES RÉFORMES PRÉCÉDENTES

Les réformes des retraites menées depuis la fin des années 1980 et surtout depuis 1993 ont entraîné la baisse des pensions essentiellement par le biais de

l'utilisation conjointe de l'augmentation de la durée de cotisation, du report de l'âge de la retraite, de la prise en compte des 25 meilleures années de salaire (au lieu des 10) pour le régime général de la Sécurité sociale, et de l'indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires. Prenons l'hypothèse d'une annulation de ces réformes avec un impact réparti entre 2020 et 2025, dans l'hypothèse d'une croissance économique de 1,3% par an, estimation correspondant à un scénario du Conseil d'orientation des retraites (COR).

Le COR évaluait en 2015 le décalage d'un an (en plus ou en moins) de l'âge de la retraite à 1,5 point de cotisation². Un retour de 43 ans à 40 ans de la durée de cotisation représenterait donc une hausse de 4,5 points du taux de cotisation. Si cette hausse est étalée sur 6 ans (entre 2020 à 2025), elle serait de 0,75 point par an. Retenons le taux de cotisation vieillesse de 28,1 % (qui cumule les cotisations dites salariales et patronales) des salaires bruts en 2020³.

En dehors du coût de ce retour à 40 annuités, le COR avait également estimé l'impact cumulé des réformes précédentes à une économie correspondant à 1,34 point de PIB en 2020, 1,48 point en 2030 et 1,51 point en 2050. Retenons 1,5 point en 2025 (pour corriger aussi les effets de la réforme Touraine de 2014), ce qui, pour annuler ces réformes, correspondrait à 0,25 point supplémentaire de

1. COR, « Retraites, perspectives 2020, 2040, 2060 », onzième rapport, décembre 2012, p. 133 et suiv. Cette même évaluation est reprise dans La Lettre du COR, n° 11, avril 2015.

2. Le taux de 28,1 % est celui du rapport Delevoye. Le COR retient sur son simulateur celui de 31 % qui inclut toutes les ressources affectées aux retraites.

3. Le COR a estimé les conséquences sur la part des pensions dans le PIB « de l'augmentation de l'âge de départ à la retraite suite à l'augmentation de la durée d'assurance nécessaire au taux plein prévue par les réformes de 1993, 2003 et 2014 et du recul de l'âge d'ouverture des droits et de l'âge d'annulation de la décote prévu par la réforme de 2010 » : une réduction de 2,7 points de PIB (intégrant donc l'abandon des 37,5 ans de cotisations). En l'absence de toutes les réformes entreprises, la part des pensions se situerait, en 2030, « autour de 19 % du PIB » en fonction des divers scénarios d'augmentation de la productivité du travail (entre 1 % et 1,8 % par an). COR, « Perspectives des retraites en France à l'horizon 2030 », Rapport de novembre 2019, p. 33-34.

PIB par an entre 2020 et 2025, soit environ 3,75 points de cotisation vieillesse supplémentaire entre 2020 et 2025 ou 0,625 point par an⁴.

L'annulation de toutes les réformes, y compris le retour à 40 annuités, représenterait donc une augmentation annuelle de cotisation de $0,75 + 0,625 = 1,375$ point entre 2020 et 2025. Appliquée sur les salaires bruts de 2020 (930 milliards, Mds), cette augmentation représente $930 \times 1,375 \% = 12,8$ Mds supplémentaires, qu'on arrondit à 13 Mds. Au total, l'annulation de toutes les réformes représenterait donc 3,2 % du PIB (voir calcul en annexe), ce qui porterait la part des pensions à environ 17 % du PIB en 2025. Les montants estimés représentent un maximum. En fonction de la situation économique et en fonction du rapport de force social, ils pourraient être étalés sur une période plus longue, ou réduits dans leur ampleur.

DE NOUVEAUX DROITS

On propose de porter le minimum contributif et l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) au niveau du SMIC net, soit pour les bénéficiaires 2 Mds € supplémentaires en 2020. On suppose que 3 milliards supplémentaires sont nécessaires pour amorcer la prise en compte de la dépendance. Bien que l'ASPA et la prise en charge de la dépendance ne relèvent pas au sens comptable de la branche retraite, ces nouveaux droits font partie des améliorations souhaitables. Nous les intégrons ici dans les besoins, pour un coût qui s'évalue alors à 5 Mds par an.

DE NOUVELLES SOURCES DE FINANCEMENT

Les déficits annoncés par le COR pour 2025, compris entre 7,9 Mds et 17,2 Mds €, relèvent d'une pure construction comptable : la quasi totalité de ces

4. Notre estimation qui ferait augmenter la part des pensions dans le PIB de 13,8 % à 17 % (une évaluation en 2020) est donc très proche des calculs du COR. De même, le seul retour à 40 ans de cotisations sans remettre en cause les autres réformes représenterait 1,7 point de PIB sur 6 ans (2020 à 2025, sur la base du scénario moyen du COR sur la productivité progressant de 1,3 %/an en moyenne), 3 points environ sur une décennie. Là encore, cette estimation est proche de celle du COR.

déficits provient de la diminution du nombre de fonctionnaires et d'une évolution salariale moins favorable dans la Fonction publique que dans le privé. Même si ces orientations étaient mises en œuvre, il appartiendrait alors au budget de l'État, comme celui-ci en a l'obligation et comme c'est le cas aujourd'hui, de financer les retraites des fonctionnaires. On fera cependant l'hypothèse que ces déficits pourront être compensés par l'arrivée à échéance en 2025 du remboursement de la dette sociale, dont le montant correspond à la même somme.

LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS DANS LE TRAVAIL PEUT AUGMENTER LES RECETTES EN COTISATIONS SOCIALES

La plus criante des inégalités à résorber est celle dont sont victimes les femmes. La Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) évaluait en 2010 l'impact de l'égalisation par le haut des salaires entre les sexes⁵. L'année où l'égalité était atteinte (projetée à 2023 dans cette étude), elle représentait un gain annuel net de 11 Mds € environ pour cette seule caisse vieillesse ; on réévalue ce gain potentiel à 12 Mds €. Plus globalement, augmenter réellement les salaires est aussi une source d'augmentation des ressources. De même, l'égalisation des taux d'activité, outre permettre aux femmes d'augmenter leurs droits directs à une pension, limiterait la baisse du nombre de cotisants par retraités. En 2017, cette égalité aurait par exemple représenté 1,66 million de femmes actives supplémentaires, soit une augmentation de 5,7 % de l'effectif de population active.

UNE DYNAMIQUE D'EMPLOI

Faisons l'hypothèse qu'un point de chômage en moins procure au moins 0,5 point de masse salariale en plus (compte tenu de la plus forte proportion de chômeurs dans les catégories aux plus bas salaires). Un chômage baissant de 3 points procurerait 4 Mds € de cotisations supplémentaires.

5. Simulation de l'impact d'une égalisation des salaires des femmes sur ceux des hommes (demande de Mme Isabey, CGT), CNAV, 2011.

LA MISE À PLAT DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES

Ils atteignent aujourd'hui, toutes catégories confondues, entre 50 et 60 Mds € par an, dont une grande part n'a jamais fait la preuve d'effets positifs sur l'emploi. La perte pour la Sécurité sociale est déjà de 5,2 Mds € par an du fait que l'État ne respecte pas son engagement à les compenser⁶. De plus, si on fait l'hypothèse qu'un réexamen de ces exonérations permettrait d'en supprimer la moitié (30 Mds), en étalant cela jusqu'en 2025, cela représente un gain supplémentaire de 5 Mds de plus par an. Au-delà de ces allègements de cotisations, la Cour des comptes dans un rapport d'octobre 2019 a même évalué à plus de 90 Mds € le coût des principales exonérations applicables aux ressources des régimes de base de la Sécurité sociale et du Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

L'INSTAURATION D'UNE SURCOTISATION PATRONALE SUR LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL IMPOSÉ

L'emploi à temps partiel est très bénéfique pour les employeurs⁷, car il leur permet d'ajuster la main-d'œuvre aux variations quotidiennes ou hebdomadaires de l'activité sans avoir à la payer le reste du temps, mais il est très pénalisant pour les salarié·es - femmes surtout - qui le subissent. Une surcotisation patronale sur la base du temps complet pour ces emplois serait légitime et rapporterait un gain qui peut être évalué à 1 Md € (annexe). Sans la chiffrer à cette étape, une surcotisation retraite pourrait également être exigée pour les employeurs et branches professionnelles qui maintiennent des inégalités salariales.

6. Bien qu'il faille distinguer cotisations sociales et impôts, cet engagement de l'État doit être honoré. Il pourrait d'autant mieux le faire qu'il agirait réellement pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscales.

7. Le temps partiel est subi (non choisi par l'employé·e) pour un tiers de ces emplois. C'est le cas des emplois à temps partiel à l'embauche (dans les entreprises de services de nettoyage, la restauration, le commerce, la grande distribution...).

L'AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATION

Un point de pour cent de cotisation (salariale et patronale) équivaut à 9,33 Mds € en 2020 et à 9,34 Mds € en 2025⁸.

L'ÉLARGISSEMENT DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS

Testons l'hypothèse d'appliquer le taux de cotisation vieillesse actuel sur une assiette plus large que les salaires bruts des entreprises, pour y intégrer les revenus du capital distribués aux actionnaires. Selon le Tableau économique d'ensemble (TEE) 2018 de l'INSEE (voir en annexe), avec une croissance de 1,6 % en 2019 et l'hypothèse de 1,3 % par an à partir de 2020 jusqu'en 2025, l'excédent net d'exploitation, hormis la part affectée à l'investissement net, est évalué pour 2020 à 91 Mds. Sur cette base, un taux de cotisation de 28,12 % qui s'y appliquerait en 2020 fournirait : $91 \times 0,281 = 25,6$ Mds de cotisations supplémentaires.

En résumé, selon les éléments précédents de chiffrage pour l'année 2020⁹, les besoins nouveaux de financement (en intégrant de nouveaux droits non directement liés aux retraites) s'élèveraient à 22 Mds, qui se décomposent ainsi :

- déficit 2020 : 4 Mds
- annulation de toutes les réformes : 13 Mds
- coût de nouveaux droits : 5 Mds

Côté ressources supplémentaires, les capacités nouvelles potentielles de financement proviennent de :

- a) suppression des allègements de cotisations : 5 Mds

8. Rappelons que la part de la masse salariale (salaires nets et cotisations) dans la richesse produite a baissé, d'environ 8 points depuis les années 1980 ; un retour à un meilleur partage est donc envisageable, qui permettrait une hausse de cotisation, sans avoir forcément un impact sur les salaires nets.

9. Ce bilan établi pour l'année 2020 a pour vocation de témoigner de la faisabilité d'une réforme progressiste, bien que cette année soit déjà engagée sur le plan des lois de financement. De plus, comme mentionné, les différentes pistes évoquées de financement peuvent être modulées, et la période de transition peut être étalée.

b) compensation des exonérations dues par l'État : 5,2 Mds

c) surcotation patronale : 1 Md

d) augmentation du taux de cotisation : 9,3 Mds pour un point de hausse

e) élargissement de l'assiette aux revenus financiers : 25,6 Mds € pour un taux de cotisation de 28,1 %

Soit une capacité totale potentielle de 46,1 Mds d'euros. Les besoins peuvent donc être largement couverts, même dans l'hypothèse la plus exigeante de l'annulation des effets régressifs des réformes passées et de l'instauration de nouveaux droits.

Les points a, b, c couvrent 11,2 Mds. Pour couvrir, sans plus, les 10,8 Mds de besoins restants (22 - 11,2), on peut envisager de retenir l'une ou l'autre des options e et d, à savoir augmenter le taux de cotisation ou élargir l'assiette (voire combiner les deux). La première correspondrait ainsi à une augmentation de 1,16 point du taux de cotisation ($1,16 = 10,8 / 9,3$). La seconde correspondrait à un élargissement de l'assiette par l'instauration d'une cotisation de 11,9 % sur les profits distribués ($= 10,8 / 91$).

Remarques :

- le taux de 11,9 % est très en dessous du taux de 28,1 % appliqué sur les salaires bruts, très loin donc d'une quelconque spoliation des profits ;
- depuis l'instauration du prélèvement forfaitaire unique (ou flat tax) par le gouvernement actuel, les revenus financiers ne sont plus soumis au barème progressif sur le revenu, et le plus souvent échappent au taux marginal de 45 % puisqu'ils ne sont soumis désormais qu'au taux forfaitaire de 30 %, un taux qui remplace à la fois l'impôt sur le revenu (12,8 %) et les prélèvements sociaux (17,2 %) ;
- l'élargissement de l'assiette aux revenus du capital n'augmente pas le « coût du travail »... ce qui serait même conforme à la ligne imposée par le gouvernement pour la recherche de l'équilibre financier !

CAPACITÉS EN 2020 (Mds) OPTION HAUSSE DU TAUX DE COTISATION	
Suppression des allègements de cotisations	5
Compensation due par l'Etat	5,2
Surcotisation patronale	1,0
Augmentation du taux de cotisation vieillesse de 1,16 point (9,3 Mds par point de %)	10,8
Total potentiel en 2020	22

CAPACITÉS EN 2020 (Mds) OPTION ÉLARGISSEMENT DE L'ASSIETTE	
Suppression des allègements de cotisations	5
Compensation due par l'Etat	5,2
Surcotisation patronale	1,0
Élargissement de l'assiette des cotisations (cotisation de 11,9% sur les profits)	10,8
Total potentiel en 2020	22

Ajoutons que l'on n'a pas intégré dans cette liste le gain potentiel lié à la baisse du chômage (estimée à un potentiel de 4 Mds), à la réalisation de l'égalité salariale (évaluée à 12 milliards lorsque l'égalité sera atteinte), ni chiffré celui lié à l'activité des femmes, progrès qui nécessiteront un certain délai. D'autres sources de financement pourraient encore être évoquées, comme une modulation des taux de cotisation en fonction de la qualité de l'emploi proposé. Enfin, on dispose aussi d'une trentaine de milliards dans le Fonds de solidarité vieillesse.

COMPATIBILITÉ ENTRE RETRAITE SOCIALE ET SORTIE DU PRODUCTIVISME ?

En partant de l'hypothèse que les gains de productivité du travail seront probablement à l'avenir beaucoup plus faibles qu'autrefois et que, de toute façon, il n'est pas souhaitable, alors que la logique du profit domine la vie économique, d'en souhaiter une progression rapide, le financement des retraites et, au-delà, de la protection sociale dans son ensemble, ne peut pas être placé sous le signe d'un productivisme échevelé, c'est-à-dire d'une augmentation sans fin des gains de productivité ou d'une forte croissance. L'hypothèse d'une croissance du PIB de 1,3 % par an ne dit rien sur ce qui sera produit, sur les finalités, ni sur la façon

dont ce sera produit. Sur la base d'une telle hypothèse, des modèles productifs différents peuvent exister selon que l'on prend en compte ou pas les impératifs écologiques. Actuellement, la répartition de la richesse produite se fait au détriment des revenus du travail. Si les rapports de force ne réussissent pas à faire évoluer cette répartition en faveur de la masse salariale, la prise en compte de la contrainte écologique, incluant la réorientation du modèle productif, pèsera sur les marges disponibles pour financer les programmes sociaux.

Quel que soit le cas de figure, dans une perspective de soutenabilité sociale et écologique, les réponses aux besoins sociaux ne pourront pas être trouvées seulement sur le plan quantitatif. Des solutions qualitatives devront être mises en œuvre, en termes de types de production, de répartition et d'usage collectif.

Dans la perspective d'une transition sociale et écologique, la possibilité de réduire le temps de travail sur l'ensemble de la vie, comme l'un des principes essentiels d'une réforme positive des retraites s'appuie sur essentiellement deux éléments :

- le rapport de forces travail/capital qui se traduit sur le plan quantitatif par les parts respectives de la valeur ajoutée nette obtenues par chacun (d'où l'importance que revêtirait l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales), et sur le plan qualitatif par les conditions de travail et les droits sociaux et par la réduction des inégalités ;
- le choix de la société pour arbitrer entre la satisfaction des différents besoins sociaux : investissements de transition, santé, éducation...

La réunion de ces deux éléments donnerait les fondements d'un nouveau modèle productif, hors de la recherche d'une croissance économique toujours plus forte, engageant donc progressivement une autre conception du progrès social : la baisse du temps de travail comme ouverture vers un autre imaginaire.

ANNEXE

ANNULATION DES RÉFORMES PRÉCÉDENTES D'ICI 2025

	Hausse des cotisations de 2020 à 2025 <i>(en points supplémentaires par an)</i>	Montants supplémentaires en 2020 <i>(en milliards d'euros)</i>	Part de PIB supplémentaire en 2020 <i>(en points)</i>	Montants supplémentaires en 2025 avec une croissance de 1,3 % par an de 2020 à 2025 <i>(en milliards d'euros)</i>	Part de PIB supplémentaire en 2025 avec une croissance de 1,3 % par an de 2020 à 2025 <i>(en points)</i>
Besoin de financement global si retour à 40 ans de cotisation	0,75	7,0	0,29	44,6	1,7
Besoin de financement si annulation de toutes les réformes, y compris retour à 40 ans	0,75 + 0,625 =1,375	12,8	0,53	81,8	3,2

TABLEAU ÉCONOMIQUE D'ENSEMBLE (TEE) 2018 DE L'INSEE

Hypothèses : croissance de 1,6 % en 2019 et de 1,3 % par an à partir de 2020 jusqu'en 2025.

- Masse salariale des sociétés financières et non financières : 889 Mds
- Salaires bruts : 670 Mds
- Cotisations sociales dites patronales : 219 Mds
- Excédent brut d'exploitation (EBE) : 417 Mds
- Formation brute de capital fixe (FBCF) : 326 Mds
- Consommation de capital fixe (CCF) : 271 Mds
- Excédent net d'exploitation (ENE) : 146 Mds
- Investissement net : 326 - 271 = 55 Mds
- Profits distribués potentiels : 146 - 55 = 91 Mds¹⁰

10. La loi de finances pour 2020 anticipe 74 Mds d'impôts sur les sociétés, desquels on pourrait déduire les sommes déjà dirigées vers la caisse vieillesse provenant de la nouvelle cotisation sociale.

**ÉVALUATION DE LA SURCOTISATION PATRONALE,
SUR LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL IMPOSÉ**

Nombre d'emplois à temps partiel : 5 millions en 2018.

30 % d'entre eux, soit 1,5 million, sont à temps partiel subi.

Durée moyenne hebdomadaire : 23,3 heures (soit un taux de temps partiel des 2 tiers).

Salaire moyen des salarié·es à temps partiel (Dares, 2013) = 996 euros/mois.

réévalué en 2018 avec l'inflation : 1040 euros par mois, soit 12 480 euros/an.

Le taux de cotisation vieillesse patronale est de $60 \% \times 28,1 \% = 16,86 \%$.

La surcotisation patronale pour s'appliquer sur la base du temps plein représente alors un tiers de la cotisation actuelle :

$1\,500\,000 \times 0,1686 \times 12\,480 \times 1/3$

soit 1,05 milliard d'euros/an de gains supplémentaires.