

Retraites : les vraies questions

L'histoire passée, en France comme ailleurs, nous montre que les conquêtes démocratiques et sociales ne sont jamais définitivement acquises.

Dans les années 1945/1950 des choix politiques, liés aux rapports de forces de l'époque issus de la Libération, ont mis en avant un principe de solidarité qui s'est concrétisé en France par l'extension des services publics, l'institution d'une sécurité sociale à objectif général et des politiques budgétaires et fiscales relativement interventionnistes et redistributives.

Depuis le début des années 1980 les attaques idéologiques libérales contre ce principe de solidarité et ses concrétisations ont été facilitées par la mondialisation financière. Ceci s'est constaté, à des degrés et des rythmes divers, dans la plupart des pays.

Ainsi, les systèmes de retraites sont partout attaqués et continuent de l'être. Il s'agit tout à la fois de réduire les solidarités intergénérationnelles qui existaient, de fragiliser un peu plus les salariés et de récupérer pour les marchés financiers tout ou partie des masses monétaires concernées.

Il est évident que les partis politiques et les gouvernements qui prônent ces orientations ne dévoilent jamais les véritables raisons de leurs choix. Ils s'abritent par ailleurs souvent sous la caution d' "experts" choisis pour la circonstance et qui sont en fait au service de ceux qui les payent. Ces experts prétendent par exemple que la France n'est plus en mesure de faire vivre son système de retraite qui a pourtant été mis en place en 1945-1950 dans un pays qui sortait de cinq années d'occupation et dont une bonne partie des infrastructures et des moyens de production était détruits.

La France n'a jamais été aussi riche que maintenant. La vraie question est celle du partage des richesses.

Sommaire :

Fiche 1 : La répartition, comment ça marche ?

Fiche 2 : La capitalisation, comment ça marche ?

Fiche 3 : Coexistence impossible entre répartition-cotisation et capitalisation-épargne.

Fiche 4 : Les propositions et solutions avancées par les rapports Charpin, Taddéi, Teulade

Fiche 5 : Arguments contre les revendications patronales

Fiche 6 : Contre les fonds de pension

Fiche 7 : Contre les fonds de pension «français»

Fiche 8 : Le mélange des genres (salariés/actionnaires) ne garantit pas de retraites de bon niveau

Fiche 9 : L'actionnariat des salariés, comment ça marche ?

Fiche : n°1 - La répartition : comment ça marche ?

Les retraites par répartition c'est un système où des cotisations obligatoires sont prélevées chaque mois sur les salaires. Pour ces salariés les cotisations leur ouvrent des «droits à retraite», qu'ils percevront quand ils atteindront l'âge de la retraite. Il y a un rapport entre la durée des cotisations, leur montant, et le montant de la retraite qui sera ensuite versée. Mais il n'y a jamais identité totale. Les aléas de la vie font que certaines personnes bénéficient du versement de leur retraite pendant seulement quelques années, et d'autres pendant beaucoup plus longtemps.

La retraite que perçoit effectivement le retraité n'est pas financée par ses cotisations versées 10 ou 20 ans avant, pendant sa période d'activité. Elle est financée au moyen des cotisations prélevées pendant le même temps sur les salaires des personnes en activité. **Ce sont donc les salaires payés en 2003, et auxquels on applique des cotisations, qui permettent de financer les retraites des personnes retraitées en 2003.** Les actifs salariés du moment subissent un prélèvement sur leurs salaires - cotisations - pour pouvoir payer les retraités du même moment.

A tout moment donc le montant total des cotisations encaissées et le montant total des retraites versées doivent correspondre.

Pour que le système par répartition fonctionne, il faut que, pour une période donnée

cotisations payées par les actifs = retraites perçues par les retraités

Quand les cotisations payées par les actifs le sont sur la base de leurs salaires, l'équilibre à rechercher est :

masse salariale globale x taux des cotisations = retraites perçues par les retraités

* **La «masse salariale globale» dépend de nombreux éléments :**

- le niveau des salaires individuels et le niveau du salaire moyen ;
- le niveau des richesses globalement produites et leur partage entre la rémunération du travail, la rémunération du capital, et les prélèvements/contributions publics et sociaux ;
- le nombre de salariés : qui dépend de l'âge d'entrée dans la vie active, de l'âge de départ de la vie active (qui n'est pas forcément identique à l'âge du départ en retraite), du nombre de chômeurs, etc ;
- les exonérations de cotisations sociales éventuellement accordées sur certains salaires, certaines embauches, etc.

* **Le «taux des cotisations» :** c'est la mesure du «taux de pression» des retraités sur les actifs.

* **Le montant global des retraites perçues par les retraités dépend également de nombreux éléments :**

- Le niveau des retraites, c'est-à-dire le rapport qu'il y a pour chaque retraité, entre sa retraite et son salaire d'activité.
Ce rapport peut être modifié en modifiant la période de référence (10 dernières années, par exemple), en retenant plus ou moins d'éléments de la rémunération dans l'assiette des cotisations pour la retraite (problème des primes, prises en compte ou pas pour la retraite), ou en indexant les retraites sur autre chose que les salaires.
- Le niveau même des salaires qui servent d'assiette aux cotisations ;
le nombre de retraités : qui dépend de l'âge de départ en retraite (qui peut varier selon les professions, les branches, le sexe, la pénibilité du travail etc.), et de la durée de vie.

Les mérites et les limites de la répartition.

Avec le système de la répartition l'intérêt des retraités est que des cotisations fortes s'appliquent sur une masse salariale importante. Les retraités ont donc un intérêt objectif à ce qu'il y ait une masse salariale en croissance, c'est-à-dire pas de chômage et des salaires élevés. Avec le système de la répartition l'intérêt des salariés actifs est bien sûr d'avoir des salaires élevés, d'être nombreux à cotiser, et de supporter des cotisations d'un taux réduit.

La logique de la répartition repose donc sur la recherche du plein emploi et sur une masse salariale en croissance.

Par la répartition le prélèvement opéré sur les richesses produites à un moment donné (en l'occurrence sur les salaires) est réinjecté directement dans l'économie par le biais des retraites versées dans le même temps aux retraités.

Le système de la répartition n'est pas une garantie totale, partout, et toujours, de retraites décentes. Ainsi, en France, dans les années soixante, les retraites étaient d'un niveau assez bas. Les retraités étaient souvent des personnes qui n'avaient pas toutes leurs annuités ; le régime des retraites par répartition n'ayant été généralisé qu'au lendemain de la Libération, des retraités ne percevaient pas leur retraite au taux plein.

Le système est maintenant en « régime de croisière » : les gens qui partent en retraite ont, en règle générale, cotisé pendant toute leur période active.

Par contre, le plein emploi, et une répartition des richesses favorable au travail et aux salaires sont des garanties de retraites décentes.

Le système de la répartition n'est pas un système égalitaire : de même qu'il y a des différences entre les salaires (cadres, employés, ouvriers, etc), il y a des différences entre les retraites des uns et des autres.

Le système de la répartition permet d'appliquer des choix politiques décidés démocratiquement après débat public : si, pendant une période donnée, un déséquilibre existe, il est possible de débattre de la situation et de décider éventuellement de modifier la date du départ en retraite, ou le taux des cotisations, etc. Ainsi les salariés et les retraités, comme citoyens, conservent un pouvoir d'intervention sur leur niveau de revenu.

*
* *

Quand le Gouvernement nous dit aujourd'hui qu'il veut sauvegarder le régime par répartition c'est qu'il a compris que la très grande majorité de la population y est fortement attachée. Son objectif, comme celui des assureurs et des marchés financiers, reste cependant d'amener une partie des fonds qui payent les retraités vers la capitalisation, mais sans le dire ouvertement.

En proposant de repousser l'âge de départ en retraite (42 annuités au lieu de 40 dans le privé, 40 annuités au lieu de 37,5 dans le public) il sait qu'un certain nombre de salariés n'atteindront les 42 annuités et le taux plein qu'au delà de 65 ans (compte tenu de la durée des études et de l'âge d'entrée dans la « vie active »). Certains seront conduits à partir avant, sans avoir une retraite à taux plein... et ceux qui le pourront se « payeront » un complément par capitalisation. Alors une première étape aura été franchie par ceux qui veulent voir disparaître le système par répartition.

Fiche : n°2 - La capitalisation : comment ça marche ?

Les retraites par capitalisation c'est un système où de l'épargne est soustraite des revenus d'activité pour être placée et pour procurer des rendements financiers au moment de la retraite.

Il y a un lien direct entre l'épargne de chaque personne pendant sa période d'activité et la rente/pension qu'elle perçoit pendant sa retraite.

Une personne qui épargne en 2003 accumule des potentialités de rente pour sa retraite en 2040. **Mais la retraite/rente qui lui sera versée en 2040 dépendra uniquement de la rentabilité de l'épargne/capital mesurée en 2040.**

Pour que le système par capitalisation fonctionne, il faut que, pour une période donnée :

$$\text{rente/rémunération du capital accumulé} = \text{retraites perçues par les retraités}$$

L'équilibre à rechercher est :

$$\text{capital accumulé} \times \text{rendement du capital} = \text{retraites perçues par les retraités}$$

Le «capital accumulé» dépend de plusieurs éléments :

- le niveau des revenus individuels, celui des prélèvements et contributions, et les possibilités d'épargne qu'ils permettent ;
- le niveau des richesses globalement produites et son partage entre consommation immédiate et épargne investie en constitution de capital.

Le rendement du capital c'est le taux de pression du capital sur l'économie. De plus en plus fortement la rentabilité du capital est mesurée à l'ampleur des «dégraissages», des «plans sociaux» et des suppressions d'emplois.

Les limites et les aléas de la capitalisation :

Avec le système de la capitalisation l'intérêt des actifs qui veulent épargner est de disposer de revenus élevés sur lesquels ils pourront soustraire des sommes au-delà de leurs consommations. Dans le même temps, l'intérêt des retraités/rentiers est d'obtenir la meilleure rémunération immédiate de leur capital.

Avec le système de la capitalisation l'intérêt des «actifs» qui veulent épargner entre en contradiction avec l'intérêt des retraités/rentiers qui veulent tout de suite un fort rendement.

La logique globale de la capitalisation tient dans un accroissement continu du capital et dans une progression du rendement du capital. C'est un système qui joue contre la consommation et contre l'emploi.

Par la capitalisation, le prélèvement opéré à un moment sur les richesses produites est retiré de la consommation ; il y revient par un circuit long et aléatoire.

Le système de la capitalisation est plein d'aléas. Les placements opérés en 2000 ne se révéleront peut-être pas judicieux quelques années plus tard. Il s'agit bien de confier sa retraite - ses vieux jours - à la bourse ; et ce n'est pas forcément rassurant. Le système de la capitalisation paraît «rentable» quand il y a «montée en puissance» du système : quand il y a de la demande pour acquérir le capital des entreprises (les actifs, nombreux, qui sont en période d'épargne capitalisation). Quand ces personnes sont à l'âge de la retraite, elles «désépargnent» : elles veulent vivre sur leur capital, et vont en vendre une partie, qui sera donc offerte sur le marché. Si, alors, et comme l'annoncent M. Charpin et ses experts, il y a moins de jeunes pour acheter, la tendance du marché sera à la baisse.

Avec la capitalisation, le niveau des rentes/retraites dépend de décisions prises par les conseils d'administration des entreprises (quels investissements ? etc.), **des banques, des fonds de pension, des «marchés financiers», des spéculateurs, etc.** Pour participer aux choix, il ne faut pas être citoyens ; il faut être membres des conseils d'administration. C'est une démocratie censitaire où peuvent intervenir sur leur rémunération ceux qui ont le pouvoir financier.

Fiche : n°3 - Coexistence impossible entre répartition-cotisation et capitalisation-épargne.

Il y a un point commun à tout système de retraite, qu'il repose sur des cotisations ou sur de l'épargne : dans les deux cas, et à tout moment, des prélèvements sont opérés sur ceux qui travaillent et qui produisent les richesses pour permettre à ceux qui ne travaillent pas de vivre. Dans les deux cas le revenu net disponible des actifs est diminué des sommes transférées aux retraités. (diminué également des autres cotisations et impôts).

Ensuite, les deux systèmes diffèrent dans les modalités du transfert.

Dans le système de cotisation-répartition, la cotisation prélevée sur les actifs est versée directement aux retraités.

Dans le système de l'épargne-capitalisation, l'épargne prélevée sur les actifs est transférée à des organismes financiers qui gèrent les fonds et qui versent en même temps une retraite-rente aux retraités.

La logique contraire des deux systèmes montre que leur coexistence harmonieuse n'est pas possible sur le long terme.

Le système des retraites par répartition est en situation plus favorable si la masse salariale progresse : plus d'emplois, et des salaires plus élevés.

Le système des retraites par capitalisation est en situation plus favorable si la rente progresse et si la concentration capitalistique se poursuit ; on sait que ceci s'obtient notamment par une masse salariale contrainte : moins d'emplois et des salaires diminués.

Les actifs des organismes financiers qui gèrent l'épargne capitalisation sont composés d'obligations et d'actions. Or, un bon rendement des obligations suppose des taux d'intérêt réels élevés. Ce serait alors effectuer un choix en faveur de la finance contre la croissance réelle, laquelle a été durablement tirée vers le bas, justement par l'existence de ce différentiel entre taux d'intérêt et taux de croissance du produit national. Une telle politique qui joue contre l'emploi «sape» les bases de financement de la répartition. Un bon rendement des actions suppose de comprimer la masse salariale au maximum pour permettre aux profits de croître. Dans tous les cas, ce sont les ressources du système par répartition basé sur les salaires qui en seront affectées. Son dépérissement est donc inscrit dans la logique de l'accumulation financière. Les bons rendements boursiers n'existent que dans la mesure où les salaires, et donc les retraites, voient leur pouvoir d'achat contenu.

Un système de retraite où le régime de base - droit commun - serait la répartition, auquel serait adjoind un régime par capitalisation complémentaire-obligatoire, ou volontaire-optionnel, individuel ou collectif, ferait apparaître les oppositions entre le capital et le travail dans la rémunération des retraités : les rentiers ont intérêt à la multiplication des plans sociaux ; les salariés ont intérêt au plein emploi et à l'augmentation des salaires. Et, dans les entreprises, ce sont les détenteurs des capitaux, propriétaires, qui ont le pouvoir de décision, pas les apporteurs de travail. Leurs décisions iront régulièrement dans le sens d'une meilleure rémunération du capital, et d'une moindre rémunération du travail. Ce qui sert d'assiette et de base à la répartition serait donc progressivement rogné. **A terme donc, ce serait le système «capitalisation» qui grignoterait le système «répartition».**

Pour qu'il en aille autrement, il faudrait que le pouvoir de décision dans les entreprises soit totalement inversé. On sait que les entreprises vivent actuellement par des apporteurs de travail, par des apporteurs de capital, par des managers, par des fournisseurs, par des clients, par les collectivités locales et territoriales, par l'Etat, etc. Mais le pouvoir décisif suprême appartient aujourd'hui à ceux qui ont le pouvoir au sein des conseils d'administration des entreprises, c'est-à-dire aux principaux apporteurs de capital. Le fait de rendre les salariés actionnaires de l'entreprise où ils travaillent n'y changerait rien.

L'actionnariat salarié, tel qu'il est actuellement mis en place, est essentiellement une méthode utilisée par les employeurs pour tenter «d'intéresser» les salariés au rendement financier de leurs entreprises. C'est à rapprocher d'un système de primes qui bénéficieraient d'avantages fiscaux et sociaux personnels pour les entreprises et pour les salariés. Ces exonérations fiscales et sociales conduisent notamment à réduire les rentrées sociales et les recettes fiscales. Les salariés qui pourraient être actionnaires de l'entreprise où ils travaillent n'auront jamais les moyens, même regroupés, d'intervenir dans les choix stratégiques de l'entreprise. Leur poids, même collectif, restera toujours réduit par rapport aux principaux actionnaires extérieurs.

L'actionnariat salarié ne pourra donc modifier en rien les décisions que voudront prendre les principaux propriétaires de l'entreprise et qui iront vers une meilleure rémunération du capital et une moindre rémunération du travail. L'actionnariat salarié maintient la co-existence impossible entre la capitalisation et la répartition.

L'Union Syndicale Groupe des 10 Solidaires est donc contre tout système de capitalisation - principal ou accessoire - obligatoire ou optionnel - collectif ou individuel qui serait favorisé par des avantages/exonérations sociales chez l'employeur et fiscales chez l'épargnant retraitable.

FICHE n° 4 – Les propositions et les "solutions" avancées par les rapports Charpin, Taddéï, Teulade.

Propagande pour préparer les opinions publiques

* Admettre la nécessité de "solutions" pour 2010, 2020 ou 2040, c'est affirmer qu'à défaut de prendre dès maintenant des orientations nouvelles, l'équilibre du système des retraites par répartition serait impossible à obtenir en 2010, 2020 ou 2040.

L'Union Syndicale G10 Solidaires affirme que le ratio inactifs/actifs sera en 2010, 2020 ou 2040, sensiblement identique à ce qu'il est en 2000 :

- dès lors qu'en 2010, 2020 ou 2040 les "actifs" retenus sont ceux qui ont réellement une activité créatrice de richesses pendant une période donnée et que les "inactifs" retenus sont ceux qui n'ont effectivement pas d'activité : inactifs âgés, inactifs jeunes, chômeurs, hommes et femmes au foyer, handicapés, rentiers ;

- que des orientations efficaces auront été prises pour réduire sérieusement le chômage et créer des emplois permettant à chacune et à chacun qui le souhaite d'accéder à une activité,

- et qu'un rééquilibrage de la répartition des richesses vers les salaires aura été effectué.

L'Union Syndicale G10 Solidaires affirme que ce qui est essentiel c'est la masse globale des richesses produites et les modalités de sa répartition.

* Le matraquage médiatique, le recours à des "experts" démographes, l'emploi d'études, de rapports, l'organisation de réunions, de débats, tout ceci a été mis en place pour faire partager l'idée à une majorité de l'opinion publique qu'il est impossible de maintenir le système des retraites par répartition sans lui appliquer une réforme "courageuse(1)".

* Ces discours s'inscrivent dans la continuité d'un projet global codifié en 1994 dans un rapport de la Banque mondiale. Elle y préconise l'institution, partout, d'un système de retraites à trois paliers. Le premier palier, obligatoire, serait financé par l'impôt, et chargé de verser un minimum vieillesse fixé à un bas niveau (20 % du salaire moyen). Le second palier serait également obligatoire et reposerait sur des comptes d'épargne individuels financés par des cotisations obligatoires. Le troisième palier serait facultatif, chacun pouvant librement compléter son épargne individuelle comme il le veut. Compte tenu de la faiblesse du système public d'assistance (20 % de taux de remplacement du salaire), l'essentiel des versements obligatoires serait dirigé vers la capitalisation : la répartition entre salariés actifs et salariés retraités disparaîtrait donc totalement et le rôle dominant serait donné à la finance dans les régimes de retraites.

* La préparation des opinions publiques en France est déjà ancienne. Le "Livre Blanc sur les retraites" de Rocard y participait. Juppé a voulu aller trop vite en 1995. Depuis 1997 la méthode a changé et le gouvernement tente d'avancer, mais à petits pas, et en se donnant du temps. Le Gouvernement Raffarin saucissonne l'opération et continue la mise en scène médiatique.

(1) : Sachant que pour les libéraux des réformes "courageuses" sont toujours et uniquement celles qui mettent en cause les conditions de travail, d'emploi, de rémunération, et de protection sociale des salariés. La remise en cause des avantages acquis des patrons et des détenteurs de capitaux n'est jamais envisagée : répartition différente des richesses produites entre la rémunération du travail (60 % en 2000, 69 % en 1974) et la rémunération du capital (40 % en 2000, 31 % en 1974) ; aides, exonérations et subventions payées par les impôts ; sacralisation du droit de propriété, etc. L'exigence de "solidarité", quand elle est exprimée par les couches dominantes, est toujours une solidarité organisée entre les pauvres, qui ne touche pas ceux qui sont les privilégiés du système libéral actuel. Il y a un Etat - providence ; il fonctionne pour renforcer les avantages des couches privilégiées .

Trois rapports ont déjà été commandés par le Premier Ministre Jospin. C'est le rapport Charpin qui est apparu chronologiquement le premier et qui a fait le plus de bruit. Le rapport Taddei et le rapport Teulade sont venus modifier assez fortement, voire contredire les analyses et les propositions du premier. Il est inutile de s'interroger sur le fait que de tels "experts" puissent ainsi tenir des discours contraires : leur rôle réel est seulement d'habiller d'un voile scientifique des choix politiques et idéologiques. Une nouvelle démonstration vient de nous en être faite. Le rapport fait par le conseil d'orientation des retraites a voulu plus " mouiller " les confédérations syndicales en montrant apparemment plusieurs voies possibles.

Le rapport CHARPIN "L'avenir de nos retraites"

Dans son rapport le Commissaire au Plan préconise d'augmenter le nombre d'annuités nécessaire pour avoir droit à une retraite à taux plein. Il faudrait passer progressivement de 37,5 annuités (fonctionnaires) ou de 40 annuités (autres salariés) à 42,5 annuités (le MEDEF revendique même 45 ans !).

Il faudrait donc cotiser plus (plus longtemps) pour percevoir moins (puisque la période de bénéfice de la retraite serait réduite d'autant d'années que serait prolongée la période d'activité et de cotisation). Ainsi, la réduction du temps de travail à 35 heures, qui se traduit essentiellement par une plus grande flexibilité dans les horaires sur l'année, aux choix de l'employeur, serait complétée par le prolongement de la durée de cotisation et le recul de l'âge de départ en retraite ; le solde serait donc doublement négatif !

M. Charpin propose en outre d'instaurer des fonds de pension comme appoint à la répartition.

La manœuvre est assez grossière :

- augmentation du nombre d'annuités pour avoir sa retraite à taux plein ;
- de fait, de nombreux salariés n'auront pas les 42,5 annuités (âge d'entrée dans la vie active, etc) et leur retraite par répartition remplacera faiblement leur salaire d'activité ;
- cette baisse programmée incitera normalement ceux qui en auront les moyens (essentiellement les salaires élevés dans les grandes entreprises) de cotiser à des fonds d'épargne ;
- la collecte des fonds d'épargne serait par ailleurs favorisée (baisse d'impôts et baisse de cotisations sociales) ;
- ainsi le système conduirait à accélérer le transfert des richesses des plus pauvres vers les couches aisées, participant ainsi à l'augmentation des inégalités.

Pour démontrer que le système de la répartition n'est pas viable sans cette double réforme M. Charpin part de supputations démographiques sur l'état de la France en 2020 et en 2040 et sur l'hypothèse d'un taux de chômage de 9 % en 2040.

Le rapport Taddei "Pour des retraites choisies et progressives"

Le rapport Taddei ne retient pas les hypothèses de départ du rapport Charpin. Ses propositions sont plus ciblées. Il recommande de rompre avec la "retraite couperet" actuellement prise le plus souvent entre 60 et 65 ans, et qui coexiste avec un taux d'activité des 55-60 ans le plus faible d'Europe. Il préconise d'une part la mise en place d'un système de "préretraite choisie progressive" compatible avec un travail à temps partiel et l'acquisition continue de droits à la retraite, et, d'autre part, la possibilité d'une "retraite choisie progressive" compatible avec un emploi à temps partiel permettant l'accumulation de droits supplémentaires à la retraite.

Le rapport Teulade "L'avenir des systèmes de retraite"

Le rapport Teulade formule cinq recommandations :

- o Mettre en cohérence et mieux articuler les différents temps de la vie.
- o Garantir un juste remplacement du salaire par les retraites.
- o Dégager dès maintenant des marges de financement complémentaire, en abondant le fonds de réserve.
- o Tout prélèvement supplémentaire au profit des retraites devrait bénéficier au régime par répartition ; tout système par capitalisation devrait relever d'accords collectifs gérés paritairement.
- o Favoriser la croissance et l'emploi pour gommer les effets négatifs éventuels des évolutions de la population active. Il faut donner la priorité à l'augmentation du nombre des cotisants : un éventuel allongement de la durée des cotisations "ne constitue pas aujourd'hui une réponse pertinente".

Afin d'identifier au plus tôt toute évolution qui pourrait remettre en cause la pérennité des régimes de retraite le rapport estime indispensable de créer un "organisme permanent de veille". Le Centre National de vigilance et de garantie sur les retraites aurait à suivre les conséquences de l'évolution du niveau de la croissance, de l'emploi, ainsi que des indicateurs démographiques et financiers ; il aurait ensuite, le cas échéant, à alerter les partenaires sociaux et les pouvoirs publics sur la nécessité de mettre en œuvre des solutions complémentaires à la croissance.

Le conseil d'orientation des retraites (ceci fera l'objet d'une fiche spécifique).

FICHE n° 5 – Arguments contre les revendications patronales

Cotiser plus pour percevoir moins ?

Les «solutions» avancées ou préconisées par celles et ceux qui veulent modifier «courageusement» le régime des retraites par répartition tendent en général à augmenter les cotisations des salariés et à diminuer leurs prestations reçues au moment de leur retraite.

Ainsi le MEDEF préconise de passer à terme à 42,5 annuités pour avoir une retraite à taux plein. Certains revendiquent même 45 ans !

La proposition également formulée de modifier la période de référence conduit à réduire le niveau des retraites perçues : abandonner la référence aux 6 derniers mois pour les fonctionnaires, par exemple. C'est déjà ce qui a été fait par Balladur en 1993 quand a été changée la période de référence pour le secteur privé : en passant des 10 meilleures années aux 25 meilleures années on diminue les retraites, car on retient des «meilleures années» qui sont moins bonnes. Balladur a également contribué à diminuer progressivement le niveau des retraites des salariés du secteur privé en abandonnant l'indexation sur les salaires pour indexer l'évolution des retraites sur l'évolution des prix, qui est en général légèrement plus favorable.

Décaler l'âge de la retraite ?

Avant les décrets d'août 1993 du gouvernement Balladur, la norme pour le calcul des droits à retraite était l'exigence de 37,5 annuités pour pouvoir bénéficier du taux plein. Ces décrets ont porté progressivement l'obligation à 40 annuités pour les salariés du secteur privé. A l'époque, les réactions syndicales ont été pratiquement inexistantes.

En automne 1995, M. Juppé s'est essayé à faire la même opération pour les salariés du secteur public. La réponse des «mouvements sociaux» l'a dissuadé de poursuivre.

Depuis, le discours libéral poursuit son imprégnation dans l'opinion publique.

Aujourd'hui, décaler l'âge de la retraite est souvent encore la principale proposition.

Les «propositions» peuvent être multiples :

- Tout le monde à 40 ans : les salariés du secteur public sont «alignés» sur ceux du secteur privé.
- Aller progressivement vers 42,5 annuités.
- Aller vers 45 annuités ! Une partie du patronat et des “ experts ” envisagent très sérieusement d'obliger les gens à travailler au-delà de 70 ans : il est manifeste que le métier de patron conserve plus que le métier d'ouvrier ! Il est moins fatigant de toucher des jetons de présence que de conduire un 15 tonnes, de faire la circulation par tous les temps à un carrefour, de garder l'oeil rivé sur l'écran de l'ordinateur, etc.

Parallèlement à sa revendication des 45 annuités, le patronat en annonce déjà une seconde : bénéficier d'exonérations de cotisations sociales pour embaucher ces personnes âgées, qui seront moins «productives», moins «employables». Les «emplois-vieux» agrémenteraient la fin de vie des «emplois-jeunes» !

Dans un contexte de chômage de masse reculer l'âge de la retraite c'est reculer d'autant l'entrée dans la vie active des jeunes. C'est, en plus, en totale contradiction avec les faits réels : de plus en plus de salariés (2/3) sont déjà «hors travail» avant leur départ en retraite.

Introduire de la capitalisation ?

L'introduction, plus ou moins importante, d'une part de capitalisation, quelle que soit la désignation retenue (fonds de réserve, fonds de pension, épargne-salariale, etc) aurait le même effet de réduire les pensions mensuelles du plus grand nombre et de les rendre par ailleurs particulièrement incertaines et aléatoires.

L'«argumentation» des partisans de la capitalisation (plus ou moins complémentaire, plus ou moins obligatoire) doit être bien analysée. Ils nous disent qu'il faut introduire une dose de capitalisation pour échapper à l'implosion - qu'ils pronostiquent et affirment - des retraites par répartition. On sait qu'avec la répartition comme avec la capitalisation les retraites payées en 2040 devront être prélevées sur les richesses produites en 2040, soit sous la forme de ponction directe sur les salaires de 2040, par des cotisations, soit sous la forme de prélèvement direct sur les richesses produites par les entreprises (rémunération de l'épargne et du capital, qui se fait généralement au détriment de la rémunération du travail et des salaires).

Si on décide qu'en 2040 les retraites globales payées doivent être d'un niveau N, le «coût» sur l'économie serait identique, quelque soit la modalité du prélèvement (répartition ou capitalisation).

Il n'est pas dit par les partisans des fonds de pension que le niveau comparé des retraites entre les retraités serait différent suivant qu'il y aurait répartition ou capitalisation ; mais c'est pourtant bien ce qui se produirait : avec la capitalisation les personnes dont les capacités d'épargne sont très réduites auraient forcément des pensions-rentes très faibles.

Il ne nous est pas dit non plus que, globalement, la capitalisation devrait conduire à une affectation moindre de richesses aux personnes âgées ; mais c'est bien le résultat auquel on arriverait.

Cette tendance à réduire les solidarités, en l'occurrence entre générations, est une volonté forte des libéraux actuels. Cela participe des politiques menées dans de multiples domaines pour améliorer la rente, la rémunération du capital, la part des profits, ce qui réduit d'autant la rémunération du travail, les salaires et les prestations sociales : maintien d'un taux de chômage important pour faciliter les exigences de productivité imposées aux travailleurs et leur faire accepter des reculs dans les conditions de travail, d'emploi et de rémunération ; réduction, remise en cause, suppression de services publics, de prestations publiques, ce qui fragilise d'autant plus les personnes qui, au préalable, y avaient recours.

FICHE n° 6 – Contre les fonds de pension

Créer des fonds de pension ?

La proposition, ou la revendication, de créer des fonds de pension pour échapper à la faillite - annoncée par les mêmes - des retraites par répartition, est principalement formulée par les plus libéraux, le MEDEF, les banques, les assurances, une partie de la «classe politique», et par les chefs d'orchestre : la Banque mondiale, le FMI, l'OCDE.

Depuis les faillites retentissantes d'ENRON et quelques autres scandales, les plus prudents ont mis un peu de réserves dans leurs proclamations des effets salutaires des fonds de pension .

Les propagandistes des fonds de pension affirment que de l'épargne, de l'argent «mis de côté» pendant la période d'activité, et judicieusement placé, permettrait ensuite de verser aux salariés/actionnaires devenus retraités une rente/retraite qui assurerait leurs vieux jours. De multiples analyses ont dévoilé les erreurs et les mensonges contenus dans ce discours, et souligné que **les fonds de pension répandraient mal aux difficultés qui résulteraient d'un éventuel «choc démographique».**

- Un fonds de pension n'est pas un «frigo économique» : le capital placé en 2003 n'aura de la valeur en 2020 que si un actif travaille en 2020 pour le valoriser. Qu'il s'agisse de répartition ou de capitalisation, les retraites/rentes sont toujours prélevées, au cours d'une année, sur les richesses produites et disponibles au cours de cette même année. Les sommes versées régulièrement par des actifs pour alimenter un fonds de pension sont immédiatement placées, et c'est le rendement du fonds (intérêts et dividendes des obligations et des actions, ventes d'actifs financiers, etc...) qui est utilisé pour payer les retraités/rentiers..
- Pour qu'un salarié bénéficie d'une rente lors de sa retraite il faut tout de même qu'il verse de l'argent pendant son activité. Avec les fonds de pension ce n'est certes pas une augmentation de sa cotisation retraite qu'il doit supporter, mais il y a bien une somme qui est soustraite de sa consommation immédiate et de son pouvoir d'achat.
- Il est peut être plus «supportable» pour un salarié d'accepter une augmentation de sa cotisation retraite pendant d'éventuelles années de déséquilibre, car cette somme va être directement et immédiatement transférée aux personnes qui, pendant le même temps, sont retraitées, que de cotiser à un fonds de pension qui devient une structure intermédiaire parasite entre les actifs et les retraités.
- «L'explosion» de la Bourse pendant plusieurs années a été donnée en exemple par les lobbies financiers et leurs porte-voix pour montrer aux salariés que leurs intérêts de futurs retraités résident dans les fonds de pension. En fait, rien ne permettait de pronostiquer la poursuite d'une telle situation pendant 40 ans. Et depuis quelques années, les exemples sont nombreux de fonds de pension états-uniens, canadiens, anglo-saxons, en difficultés financières, en dehors, même de toute malversation de leurs dirigeants.
- En effet, quand des fonds de pension sont créés, ils ont essentiellement des recettes ; celles-ci sont constituées par les versements réguliers effectués par les actifs qui épargnent pour leur retraite. Ces nouveaux fonds de pension commencent par ailleurs à engranger les intérêts et les dividendes des titres placés. Leurs dépenses demeurent faibles car ils ont encore peu de retraités à servir. Leurs revenus financiers servent donc principalement à acquérir de nouveaux actifs financiers.

Pendant toute cette période de «montée en puissance», la demande d'actions et d'obligations sur les marchés financiers est donc très forte, venant notamment des fonds de pension eux-mêmes, ce qui conduit globalement à l'augmentation des valeurs boursières («loi» de l'offre et de la demande), souvent bien au-delà de la valeur économique des entreprises (phénomène de «bulle financière» : en 1998 la valeur boursière des principales entreprises cotées était quatre fois plus importante que leur valeur comptable), et également au-delà du taux d'exploitation des salariés dans le procès de production économique.

A mesure que le fonds de pension arrive en «régime de croisière», il lui faut payer des retraités. Ceci conduit à puiser dans le fonds : les intérêts et les dividendes des titres placés ainsi que les ventes de titres vont alors pourvoir au financement des retraites. La demande sur les marchés financiers a donc tendance à diminuer, et c'est leur offre qui progresse, accentuant ainsi la diminution de la valeur des actifs financiers. La capitalisation et les fonds de pension ne garantissent pas aujourd'hui de bonnes retraites pour demain.

Ceci serait même accentué en cas de «choc démographique» : à mesure que des générations nombreuses partent en retraite, elles ont plutôt un comportement de vendeurs nets de titres financiers ; si la génération suivante est de moindre taille la demande d'achats de titres financiers va plutôt baisser. Les variations démographiques ont des conséquences sur la capitalisation, contrairement à ce que prétendent les thuriféraires des fonds de pension qui les présentent comme «la» réponse au «choc démographique». **Si il y a moins de «jeunes» pour travailler et cotiser pour financer des retraites par répartition, il y a aussi moins de «jeunes» pour entrer dans les fonds de pension, acquérir des actifs financiers, et travailler pour les valoriser.**

FICHE n° 7 – Contre les fonds de pension “ français ”

Créer des fonds de pension «français» pour «reprendre le contrôle des entreprises françaises ?

Mis à mal par les critiques, les partisans des fonds de pension ont avancé d'autres «arguments» que le financement des retraites pour imposer leur mise en place. Nous ne sommes plus alors dans le débat sur les retraites ; ce sont d'autres questions qui sont posées : le financement des entreprises, la capitalisation en France, la direction et le management des entreprises, etc.

La colonisation organisée de la France par les fonds de pension étrangers ?

Il nous est tout d'abord dit que les fonds de pension anglo-saxons possèdent entre 30 % et 40 % du capital des grands groupes cotés en bourse à Paris. Et que la création de fonds de pension «français» permettrait d'opérer un rééquilibrage pour garder, ou reprendre, le contrôle de ces entreprises.

Ainsi, les mêmes qui prônent la totale liberté de circulation des capitaux, qui ont notamment participé à sa mise en place en France, qui ont pris des dispositions législatives et réglementaires pour rendre la place de Paris attractive aux capitaux étrangers, se plaignent maintenant des conséquences de leurs choix. En effet, des opportunités gigantesques ont été offertes aux capitaux étrangers (désignés, pour la cause, «investisseurs»), particulièrement lors des opérations de privatisation des entreprises publiques. Des dispositions fiscales très favorables ont été prises à l'égard des résidents à l'étranger, ce qui rend leurs capitaux placés en France encore plus rentables.

C'est Nicolas Sarkozy, Ministre du Budget en 1993, qui a pris la décision d'accorder aux fonds de pension étrangers le bénéfice du remboursement partiel de l'impôt fiscal dans la limite de la retenue à la source de 15 % exigée normalement des investisseurs étrangers. La France est le seul pays européen à faire bénéficier ses non-résidents du remboursement de l'impôt fiscal. Le Conseil National des Impôts chiffre le coût de cette mesure à 24 milliards de francs sur huit ans pour le budget de l'Etat. Le texte «Sarkozy» crée entre les fonds de pension étrangers et les investisseurs français un différentiel de rendement. Les non-résidents ont une espérance de gain majorée par cette fiscalité privilégiée ; ils seront donc prêts à payer un prix plus élevé que les investisseurs résidents.

Les investisseurs résidents n'arrivent plus «à suivre» le coût d'acquisition ; ils sont amenés à vendre, en réalisant souvent des plus-values, ce que des non-résidents vont acheter. Sauf modification des dispositions fiscales actuelles, ce mouvement ne peut que se poursuivre et s'accélérer. Il n'était manifestement pas nécessaire de prendre une telle décision pour permettre la capitalisation des entreprises françaises : l'épargne disponible en France est importante. Ainsi, les particuliers français se sont portés acquéreurs de plusieurs fois la quantité de titres qui leur était réservée lors des privatisations des quinze dernières années. Les entreprises privatisées auraient donc pu demeurer «sous contrôle français», en ne fixant aucune limite aux résidents,... ou, encore mieux, en ne les privatisant pas.

Le transfert entre les mains de non-résidents du capital des sociétés françaises diminue par ailleurs le rendement de l'imposition du capital en France ; et ceci a des conséquences d'autant plus graves pour le budget de l'Etat que la part du capital dans la valeur ajoutée continue d'augmenter, et la part des salaires de diminuer. Il est donc bien vrai que des entreprises «françaises» sont progressivement contrôlées de l'étranger, que les bénéfices qu'elles réalisent à partir de l'activité des travailleurs en France financent en partie les retraites outre-Manche et outre-Atlantique, et que cette répartition de bénéfices ne procure rien au budget de l'Etat français. Pour éviter une telle situation, il ne fallait pas prendre les mesures qui l'ont permise.

Et l'exploitation de la France par des fonds de pension français ?

Le développement de fonds de pension «français» ne changerait guère les choses. Des fonds de pension français, comme leurs homologues anglo-saxons, chercheront à valoriser au maximum leurs investissements, en les plaçant là où la rentabilité sera maximum, et à les sécuriser en les diversifiant. Ils investiront, eux-aussi, en France, mais également sur les bourses étrangères. Leur capacité à reprendre le contrôle des entreprises françaises en serait limitée d'autant.

Au-delà de la faisabilité de l'opération, c'est surtout son objectif qu'il faut questionner. Le contrôle par des capitaux nationaux n'a d'intérêt que s'il induit des politiques économiques, industrielles, ou sociales différentes de celles menées par les capitaux étrangers. L'exemple nous est parfois donné de quelques fonds de pension canadiens ou états-uniens qui pratiquent des choix «éthiques» (respect de l'environnement, des conditions de travail et d'emploi, de dispositions sociales, etc). Mais cette démarche reste toujours minoritaire ; elle relève de comportements civiques ne recherchant pas la rentabilité financière. Les personnes qui y placent des capitaux ne recherchent pas à garantir leur retraite. Des fonds de pension français dont l'objectif serait le versement de rentes à des retraités français ne pourraient avoir que le comportement de leurs homologues anglo-saxons : exigence de taux de profit toujours plus élevés, même si cela doit se faire au détriment de l'emploi, de l'environnement, etc. Les patrons «français» licencient ; des fonds de pension «à la française» feraient de même.

FICHE n° 8 – Le mélange des genres : des salariés actionnaires ne garantissent pas des retraites de bon niveau pour tous.

Un actionnariat salarié «pour donner de nouveaux droits aux salariés» et pour les faire participer «aux fruits de leur entreprise» ?

Ce thème déjà mis en avant à plusieurs occasions en France au cours de l'histoire politique et financière, est de nouveau porté par quelques faiseurs d'opinion, à l'occasion plus particulière des multiples privatisations, du fort mouvement de concentration du capital et des opérations d'achats d'entreprises et de prises de participation croisées, etc...

Il s'agit d'inciter les salariés à devenir actionnaires de l'entreprise où ils travaillent. L'épargne salariale recouvre une autre notion ; c'est la possibilité donnée aux salariés d'acquérir des actions de sociétés autres que celle où ils sont salariés. Dans les deux cas des dispositions particulières sont généralement prises pour aider les entreprises qui s'engagent dans cette politique (avantages fiscaux et exonérations sociales) et pour favoriser les salariés (avantages fiscaux). Là encore la financiarisation accrue de la société se ferait au détriment du plus grand nombre (ponction sur les recettes sociales et fiscales). Il est plus qu'étonnant que les tenants du marché exigent le bénéfice d'avantages fiscaux et sociaux : si c'est rentable, qu'ils laissent donc faire le marché ! L'absence de subvention fiscale et sociale réduirait fortement la propagande faite sur l'épargne salariale et l'actionnariat salarié.

Dans les deux cas également c'est donc la rémunération du travail qui est en partie modifiée : une part reste en salaire, une autre part -variable- est distribuée sous la forme d'actions. Ceci a plusieurs conséquences : aléas dans la rémunération, réduction des recettes de la Sécurité Sociale, remplacement partiel des négociations collectives sur les salaires par des rémunérations individuelles «négociées» sur les marchés financiers.

Il s'agirait, à travers la diffusion de l'actionnariat auprès des salariés des entreprises, de faire en sorte qu'ils puissent peser sur les choix concernant l'avenir de leur entreprise et qu'ils puissent aussi bénéficier de la valorisation de l'entreprise où ils travaillent. Il est parfois proposé que ces fonds d'épargne salariale soient gérés en partenariat avec les organisations syndicales.

- Il faut tout d'abord remarquer qu'une telle proposition ne pourrait concerner qu'une minorité de salariés : ceux employés par des entreprises cotées ; tous les autres : ceux de toutes les PME, des entreprises non cotées, des fonctions publiques, et aussi les chômeurs, les précaires, les intérimaires, les CDD, etc, resteraient hors de cette possibilité. Elle conduirait donc à renforcer l'éclatement du salariat, à créer de nouvelles inégalités sociales et à rendre plus difficiles les mises en solidarité,... ce qui est peut-être un des objectifs secrètement recherchés par les promoteurs.

En ce qui concerne les salariés qui auraient, ou qui ont déjà, la possibilité d'être actionnaires de «leur» entreprise, l'opération peut principalement s'analyser comme un système «d'intéressement», de «prime» liée à l'activité de l'entreprise où ils travaillent.

En effet, et ceci est déjà le cas dans tous les pays et dans toutes les entreprises où l'actionnariat salarié est favorisé, dont certaines entreprises françaises, les salariés ne peuvent posséder qu'un pourcentage infime du capital de «leur» entreprise. Ce n'est pas par l'actionnariat salarié que l'un d'entre eux peut devenir M. Michelin ou Mme Bettencourt pour pouvoir peser réellement sur les choix de leur entreprise. La «collectivisation» de leurs actions, leur regroupement dans un fonds «d'épargne salariale», ne modifierait guère le déséquilibre au sein du conseil d'administration de l'entreprise.

- La question des droits des salariés dans la gestion et le fonctionnement des entreprises est par contre tout à fait pertinente.
Pour les PME, elle peut parfois se régler apparemment par l'appropriation de l'entreprise par ses salariés : ils ne sont pas actionnaires marginaux, ils sont propriétaires - collectivement - de l'entreprise. Les coopératives ouvrières de production existent déjà, mais demeurent un phénomène exceptionnel. Une telle hypothèse n'est pas envisageable pour les grandes entreprises, celles qui imposent les «règles du jeu économique», qui fixent les «lois» du marché.
Ceux qui veulent que «leurs» salariés participent à la gestion de l'entreprise n'ont pas à chercher à les transformer accessoirement en actionnaires. Il s'agit de reconnaître des droits à ceux qui produisent de la richesse par leur travail ; les travailleurs ont «collectivement» des droits, face au collectif des apporteurs de capital. C'est dire que le «droit de propriété» ne doit plus être le droit suprême. C'est admettre que l'entreprise, lieu de production de richesses, doit être un espace démocratique : doivent pouvoir y intervenir les apporteurs de travail, les apporteurs de capital, mais certainement aussi les fournisseurs, les clients-consommateurs, les collectivités territoriales et la puissance publique.
Il est peu probable que ce soit l'objectif recherché par les libéraux qui vantent les mérites de l'actionnariat salarié.
- Le souci formulé par ceux qui prônent l'actionnariat salarié de faire participer les travailleurs aux «fruits» de leur entreprise est louable. La réponse première, la plus simple, la plus efficace, la plus certaine, serait d'augmenter les salaires, d'améliorer les conditions de travail et d'emploi, d'embaucher au lieu de licencier. Que ne le font-ils pas ? Il est manifeste que l'objectif recherché par la plupart de ceux qui proposent l'actionnariat salarié n'est pas celui-ci. Ils visent plutôt à intégrer encore plus les travailleurs salariés à la perpétuation du système de production actuel en leur donnant l'illusion d'un renforcement de leurs pouvoirs.
- La gestion de cette épargne salariale par les organisations syndicales serait une étape supplémentaire dans l'intégration au système.

Les organisations syndicales qui seraient amenées à gérer l'épargne salariale seraient rapidement face à des dilemmes importants : avoir à choisir entre les intérêts directs des salariés et les intérêts des actionnaires. La transformation de nombreux militants syndicaux en gestionnaires de fonds d'épargne salariale est porteuse d'un risque de dérive technocratique qui éloignerait encore plus une partie du syndicalisme des salariés. Il y aurait risque de nouvelles dérives syndicales : des syndicats co-participant à des décisions de gestion seraient certainement mal placés pour contester ensuite ces décisions. L'expression des revendications salariales serait rendue plus difficile. A terme ce serait une crise dans ces organisations syndicales.

*
* *

L'Union Syndicale G 10 Solidaires est contre l'épargne salariale comme moyen pour régler le prétendu problème des retraites.

- Les employeurs ont tendance à remplacer d'éventuelles augmentations de salaires par des distributions d'actions : ça réduit d'autant la masse salariale sur laquelle sont établies les cotisations sociales, et ça conduit à fragiliser les retraites par répartition.
- L'épargne salariale se fait toujours par des incitations fiscales et des incitations sociales, chez les employeurs et chez les salariés. Ça vient donc réduire les recettes des budgets publics, et ça compromet ensuite les financements publics (administrations, services publics, santé, etc..., retraites). Ça réduit donc quelques éléments de solidarité : ce sont les salariés "les plus à l'aise" qui peuvent se faire de l'épargne salariale et cela un peu sur le dos des autres ! Ça accentue donc les inégalités.
- L'épargne salariale est très aléatoire : le rendement financier d'une entreprise est lié à beaucoup d'éléments (dont : la spéculation, mais aussi les plans sociaux !).
- Des fonds de pension ou de l'épargne salariale gérés par des organisations syndicales ne sont pas une garantie supplémentaire : la valeur des actifs dépendra en tout état de cause de l'état des marchés financiers, avec tous les risques et tous les aléas induits. La prétention de ne souscrire qu'à des fonds "éthiques" (entrer dans le capital d'entreprises qui ne font pas travailler de jeunes enfants, par exemple) est elle-même aléatoire : certitudes difficiles à avoir ; en tout état de cause c'est la rentabilité du capital qui sera recherchée, le plus souvent au détriment de l'emploi (plans sociaux qui font monter le cours des actions).

On voit déjà que les organisations syndicales "gèrent" la Sécurité Sociale, mais elles se trouvent vite piégées puisqu'elles ne maîtrisent ni les recettes (assiette salariale des cotisations), ni les dépenses. Il en serait de même pour la gestion de l'épargne salariale.

FICHE n° 9 : L'actionnariat des salariés : Comment ça marche

Régulièrement, une grande partie du patronat, une partie importante des "politiques", des économistes, des journalistes, et quelques syndicalistes vantent les mérites de l'actionnariat des salariés. Des textes existent déjà, et l'actionnariat des salariés est déjà pratiqué par un certain nombre d'entreprises, sous la forme du plan d'épargne d'entreprise et des plans d'options sur actions.

Plan d'épargne d'entreprise : les textes

Les textes mettant en place le plan d'épargne d'entreprise avaient pour but de faciliter le placement des sommes ainsi recueillies en valeurs mobilières - actions et obligations - émises par les sociétés employeurs des salariés épargnants.

En principe toutes les entreprises peuvent être concernées, et les articles L. 443.1 et L. 443.2 du Code du Travail posent le principe que le plan d'épargne constituant un système d'épargne collectif, tous les salariés doivent pouvoir y participer.

Les plans d'épargne d'entreprise peuvent être mis en œuvre dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ou entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales représentatives, ou au sein du comité d'entreprise, etc.

Ils peuvent être alimentés par :

- le montant de l'intéressement des salariés à l'entreprise,
- le montant de la participation aux résultats,
- le montant des versements volontaires des salariés,
- le versement complémentaire de l'entreprise (abondement).

Les droits constitués au profit des salariés dans le plan sont au minimum indisponibles pendant une durée de cinq ans.

Les fonds placés peuvent être effectués en titre émis par l'entreprise, en actions de SICAV, ou en fonds communs de placement.

Des avantages fiscaux (exonération de l'impôt sur les sociétés et de l'impôt sur le revenu) sont accordés pour l'entreprise et pour les salariés. Ces versements sont le plus souvent exonérés de cotisation sociale.

Plan d'options sur actions : les textes

Le mécanisme des plans d'options sur actions est inspiré du système des "stock options plans" pratiqués aux Etats-Unis.

L'objet est de permettre, sous certaines conditions, à une société commerciale de faire bénéficier ses salariés, ou une partie d'entre eux, de la possibilité de souscrire ou d'acheter ses propres actions dans des conditions financièrement favorables.

L'attribution de l'option : c'est la proposition faite par une société d'attribuer à tout ou partie de ses salariés le droit de souscrire ou d'acheter un certain nombre de ses titres à un prix fixé de manière intangible pendant la durée de l'option .

La levée de l'option: c'est le moment du choix opéré par le salarié bénéficiaire ; il décide d'acheter effectivement les actions dont l'achat lui a été proposé antérieurement.

L'achat se fait au prix fixé antérieurement. Si la valeur de ces titres a augmenté depuis la date d'attribution de l'option, le salarié fait donc son acquisition à un prix inférieur à leur valeur à la date de la levée de l'option.

Ce système a été introduit en France par une loi du 31 décembre 1970.



Ce mécanisme fait bénéficier de trois avantages financiers distincts :

- le rabais qui est éventuellement constitué par la différence entre la valeur de l'action au moment où l'option est attribuée et le prix de souscription ou d'achat qui lui est inférieur (une société propose le 2 janvier 2003 des actions au prix de 90 € alors qu'elles valent 100 € sur le marché à cette date).
- la plus-value d'acquisition qui résulte de la différence entre la valeur de l'action lors de la levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat .

Un salarié "lève son option" le 1er juin 2003 quand l'action vaut 110 € sur le marché, mais il la paye, le 1er juin 2003, au prix de 90 € (plus-value d'acquisition : $110 \text{ €} - 90 \text{ €} = 20 \text{ €}$).

- la plus-value de cession qui représente la différence entre le prix de cession de l'action et sa valeur à la date de levée de l'option. Le salarié a conservé pendant douze mois son action acquise effectivement le 1er juin 2003 ; il la vend 120 € le 1er juin 2004 (plus-value de cession : $120 \text{ €} - 110 \text{ €} = 10 \text{ €}$).

Les sociétés bénéficient dans certaines conditions d'exonérations de cotisations sociales et d'avantages fiscaux.

Dans certaines conditions les salariés bénéficient d'avantages fiscaux (non taxation des plus-values).

Actionnaires salariés : la réalité

Les salariés et retraités actionnaires détiennent environ 1 % seulement de la capitalisation boursière, qui s'élève à 8 500 milliards de francs (fin 1999). L'actionnariat salarié est dans une totale impuissance pour jouer un rôle décisif sur la place boursière de Paris. L'élargissement de l'actionnariat n'y changerait rien. Ce seront toujours les principaux actionnaires qui pourront intervenir sur les orientations des marchés financiers.

Ce sont essentiellement les sociétés récemment privatisées qui ont ouvert leur capital à des "salariés actionnaires". Dans les opérations de privatisation les gouvernements de droite et les gouvernements de gauche ont eu la même pratique. Le pourcentage du capital offert aux salariés est toujours tel qu'il ne peut pas remettre en cause les pouvoirs du "noyau dur". Et la décote de 20 % sur un prix d'offre publique de vente souvent très attractif ouvre toujours aux salariés des perspectives de plus-values potentielles ; c'est un moyen utilisé par les gouvernements pour essayer de réduire l'opposition des salariés à la privatisation de leur entreprise.

Société Générale	→	9,4 %
Bouygues	→	5,6 %
Crédit Lyonnais	→	5 %
Vivendi	→	4 %
France-Télécom	→	3,2 %
Total	→	3 %
Alsthom	→	2 %
Axa	→	1,8 %
Alcatel	→	1,6 %

25 entreprises classées au CAC 40 ont plus de 1 % de leur capital détenu par leurs salariés.

Les entreprises qui ont développé un actionnariat salarié s'en servent de plus en plus souvent comme partie intégrante de leur politique de rémunération. L'actionnariat salarié permet aux sociétés d'introduire davantage de "souplesse" dans la politique des rémunérations. Il réduit le contenu des négociations annuelles sur les salaires et affaiblit davantage les organisations syndicales, sans donner de pouvoirs réels aux actionnaires salariés pour intervenir dans les prises de décision de leur entreprise.