

RETRAITE PAR REPARTITION Ca nous tape sur le système !



Diagnostic (page 5)

Tout le monde est d'accord !
A ce rythme là, l'espérance de vie de notre système de retraite par répartition, basé sur la solidarité entre les générations, n'excèdera pas 20 ans !

Posologie du Docteur Raffarin (pages 6 à 10)



1 Augmenter la fièvre de 37,5 à 40 et plus !

C'est-à-dire augmenter la durée de cotisation de tous (public + privé) afin de pouvoir bénéficier d'une pension à taux plein.



2 Injecter une dose de cheval de capitalisation

C'est-à-dire compléter sa retraite de base selon les finances de chacun. Et au gré des krachs de la Bourse...

Contre-indications (pages 11 à 14)

Refusons l'amère pilule que l'on veut nous faire avaler !

En effet, d'autres choix sont possibles pour remédier à cette situation délicate. La répartition des richesses (PIB) peut se faire autrement.

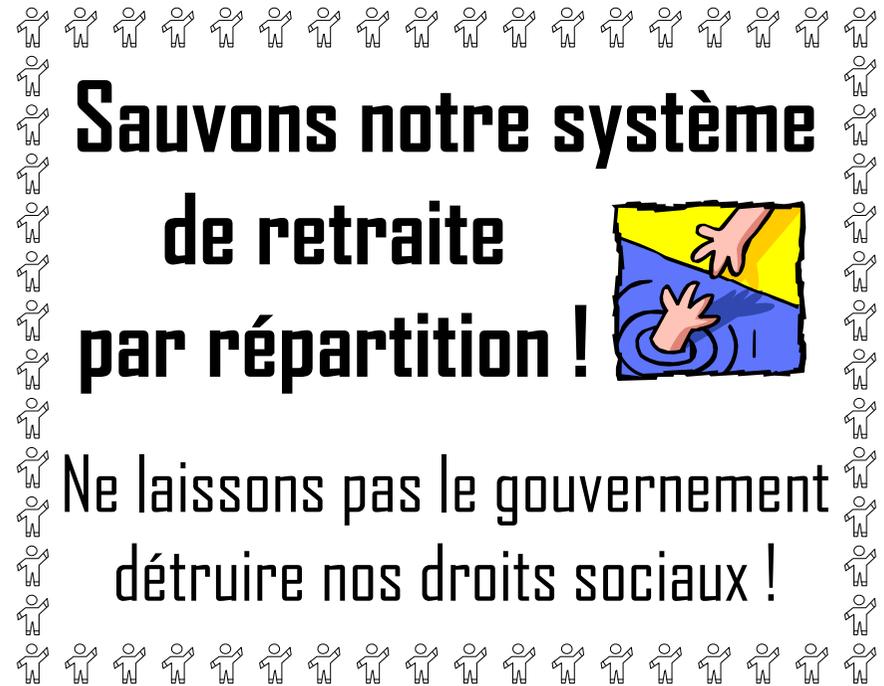
Et n'oublions pas que maintenir le système par répartition en bonne santé est primordial pour garantir la cohésion sociale grâce à la solidarité entre les générations.

1,5 €



SAINT NAZAIRE
Février 2003

**POUR SAUVER NOTRE SYSTEME DE RETRAITE
PAR REPARTITION, SOYONS D'ATTAC !**



Sauvons notre système de retraite par répartition !



Ne laissons pas le gouvernement détruire nos droits sociaux !



*Mouvement international pour le contrôle
démocratique des marchés financiers
et de leurs institutions*

Association pour une **T**axation des **T**ransactions financières pour l'**A**ide aux **C**itoyens

GROUPE LOCAL
SAINT-NAZAIRE, PRESQU'ÎLE DE GUÉRANDE, PAYS DE RETZ
02 40 70 04 88
saint-nazaire@attac.org
<http://www.local.attac.org/attac44/>

Ne battons pas en retraite !
Un autre monde est possible, soyons d'attaque pour participer à sa construction !

Sommaire

Introduction

Pourquoi devons-nous nous réapproprier le débat sur l'avenir de notre système de retraite ?

p 1

Le système de retraite : comment ça marche ?

1 Principe de notre système : la répartition

p 1

2 Les trois types de régimes de retraite par répartition

p 2 - 4

- 2-1 Régime de retraite des salariés du secteur privé
- 2-2 Régimes spéciaux des salariés du secteur public
- 2-3 Régimes de retraite des non salariés

3 Dans quelle mesure le cap difficile de 2040 est-il un prétexte pour remanier profondément le système actuel ?

p 5-10

- 3-1 Des données démographiques incontournables
- 3-2 Quelles sont les orientations prévues par le gouvernement ?
- 3-3 La redoutable stratégie du gouvernement !
 - a) Le gouvernement veut l'équité : 40 ans de cotisation pour tous !
 - b) Après l'équité le gouvernement veut « aménager » le régime général par répartition
 - b1 Passage de 40 à 42,5 annuités de cotisation
 - b2 Remplacement éventuel du régime général par cotisations
- 3-4 Développement d'un système complémentaire par capitalisation
 - a) Les fonds de pensions
 - b) L'épargne salariale
 - c) L'actionariat salarié

4 Pourquoi doit-on conserver le système par répartition ?

p 11-14

- 4-1 Resituons le problème
- 4-2 La France a-t-elle les moyens de couvrir ces besoins ?
 - a) L'évolution croissante du PIB : des richesses à répartir autrement
 - b) L'évolution du nombre d'actifs sur celui des inactifs
 - c) L'évolution de l'emploi
 - d) L'évolution des politiques salariales et fiscales

5 Les retraites c'est notre affaire !

p 15

Conclusion

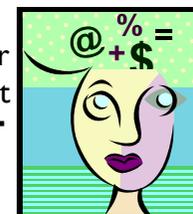
p 16

ATTAC EN QUELQUES LIGNES



ATTAC est une association dont l'idée lancée par le Monde diplomatique (1998) a immédiatement enthousiasmé des milliers de citoyens désireux de pouvoir agir contre les logiques financières destructrices du libéralisme. Elle rassemble des personnalités, associations, organisations syndicales et titres de presse de tous les horizons du mouvement social.

Réfléchir, informer
Nourrir le débat
UN MOUVEMENT



Rassembler,
Se faire entendre.
**D'ÉDUCATION
POPULAIRE**

Les rapports d'activité des comités locaux d'ATTAC témoignent d'une formidable activité de formation sous forme de conférences, université d'été, débats et publications. Les thèmes de prédilection portent sur les fonds de pension ou l'actionariat salarié, compte tenu des demandes fondamentales d'ATTAC que sont la taxe Tobin, la pétition pour le contrôle citoyen de l'OMC, l'annulation de la dette des pays du tiers-monde.

Répondant au désir d'apprendre, l'activité de formation s'enracine dans la plate-forme d'ATTAC tout en se développant en fonction de l'actualité et des préoccupations de terrain. Elle s'est doublée de débats et réflexions sur la vie même de l'association.

L'association met à la disposition du public de nombreux ouvrages : *Contre la dictature des marchés* (1999), *Tout sur ATTAC* (2000), *Les paradis fiscaux* (2000), etc...

Avec ce fascicule et d'autres documents thématiques tels que : " L'Éducation n'est pas une marchandise ", le groupe local de Saint Nazaire participe pleinement à ce mouvement d'éducation populaire.

GROUPE LOCAL

SAINT-NAZAIRE. PRESQU'ÎLE DE GUÉRANDE. PAYS DE RETZ

Tél. : 02 40 70 04 88

saint-nazaire@attac.org <http://www.local.attac.org/attac44/>

Réunion ouverte le 3^o mardi du mois à 20h30

(accueil des nouveaux dès 20h)

Maison du peuple (salle C), place Allende, 44 600 Saint-Nazaire

ment sont autant de risques possibles pour les années futures.

Dans un bon nombre de pays européens, l'âge légal de la retraite a été repoussé à 65 (Espagne, Etats-Unis) voire 67 ans (Danemark) ! La Banque Mondiale (au sein de laquelle la France a son représentant), quant à elle a fixé une retraite de base minimum pour les salariés, correspondant à 20% du salaire de référence (40% actuellement aux Etats-Unis).

Une retraite de misère pour le plus grand nombre, un produit d'épargne défiscalisé pour les hauts salaires : voilà l'équité que l'on nous promet pour demain !

CONCLUSION

N'oublions jamais que la richesse produite ne peut provenir que du travail, ensuite tout est affaire de répartition. Ne laissons pas les financiers décider de notre avenir ! Pesons sur le gouvernement, pour que soit préservé notre système de retraite par répartition qui a fait ses preuves. La grande mobilisation sociale de 1995 n'a-t-elle pas permis de faire reculer le plan du premier ministre Juppé ?

Il en est des retraites comme de l'ensemble des acquis sociaux : il est illusoire de croire que l'on s'en sortira mieux individuellement. Le mieux être de chacun repose sur la solidarité de tous.

La généralisation du système de retraite par répartition est un indéniable progrès social, ne régressons pas ! Faisons entendre notre voix :

Un pour tous, tous pour un !

Ne battons pas en retraite !

INTRODUCTION

POURQUOI DEVONS-NOUS NOUS REAPPROPRIER LE DEBAT SUR L'AVENIR DE NOTRE SYSTEME DE RETRAITES ?

*Compte tenu du difficile cap 2005-2006 que va devoir franchir notre système de retraite, le gouvernement planche actuellement sur les nouvelles modalités de leur financement. Mais on commence à en percevoir les contours : liquidation des préretraites, alignement des retraites du public sur le privé pour l'été 2003. Même si le sujet peut paraître ardu, il ne doit pas rester confiné à quelques cercles de spécialistes. A travers cette question des retraites, **c'est à un véritable choix de société auquel nous sommes confrontés.** C'est pourquoi nous souhaitons, par le biais des réflexions qui suivent, élargir le débat.*

LE SYSTEME DES RETRAITES : COMMENT CA MARCHE ?

1 PRINCIPE DE NOTRE SYSTEME : LA REPARTITION

Les retraites actuelles reposent sur **un système par répartition des richesses fondé sur la solidarité :**

- une **solidarité intergénérationnelle** puisque les cotisations des actifs actuels permettent de verser les retraites actuelles ;
- une **solidarité entre les différents régimes de retraite**, c'est-à-dire entre les professions puisqu'un système de « compensation démographique » permet d'utiliser une partie des cotisations des régimes qui ont le plus fort rapport actifs sur retraités et qui sont donc en excédent pour compenser les régimes moins favorisés afin qu'ils puissent en toute circonstance faire face à leurs engagements ;
- une **solidarité entre les individus d'une même génération** puisque chacun tout au long de sa vie acquiert des droits même pendant les périodes où il n'est pas en mesure de cotiser (maladie, chômage, congés de maternité etc...).

**Solidarité
entre les générations
du système de retraite
par répartition**

**Je paie aujourd'hui
pour ceux qui travail-
laient hier parce que je
sais que d'autres qui
travailleront demain
paieront pour moi.**

Ainsi 15 millions de personnes

**Progrès social majeur
dû à la généralisation des régimes
par répartition**

Division par 3 du nombre d'allocataires du minimum vieillesse en 45 ans.
La vieillesse n'est plus synonyme de pauvreté !

**Solidarité entre les régimes
de retraite**

En 1999, l'Etat a versé 1,2 milliards d'euros et le régime général 430 millions d'euros aux régimes à démographie défavorable comme celui des exploitants agricoles ou celui des mines.

Régime spécial d'EDF GDF :
« **C'est le Public qui paie pour le Privé.** Tous les ans, ce régime spécial verse 177 millions d'euros au titre de la solidarité avec les autres régimes de retraite. (B. Brun, négociateur patronal) »

2 LES TROIS TYPES DE REGIMES DE RETRAITE PAR REPARTITION

2.1 Régime de retraite des salariés du secteur privé (70 % des actifs)

Il s'appuie sur deux piliers obligatoires :

- **le régime général de la Sécurité Sociale** : le montant des pensions est calculé sur les 25 meilleures années de salaire avec un total de 40 annuités de cotisations. Il est financé par une cotisation calculée selon un pourcentage du revenu (celui qui gagne plus verse davantage). Les cotisations des salariés et des employeurs du régime général sont perçues au niveau départemental par les URSSAF.

lions pour le fisc.

En amenuisant la part des salaires soumis à cotisations, ce système (favorisé par la loi Fabius en 2001), porte préjudice aux régimes par répartition. A titre d'exemple, les sommes versées en 1998 représentaient 1,3 milliards d'euros de cotisations non perçus par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) gérant le régime général et les régimes complémentaires du secteur privé.

Il existe donc des marges de manœuvre. Ce qui manque, c'est une volonté politique.

5 LES RETRAITES, C'EST NOTRE AFFAIRE !

L'approche qui est faite ici, des moyens à mettre en œuvre pour préserver un système de retraites fondé sur la solidarité, mériterait d'être développée. Elle permet déjà de **proposer des alternatives quand on veut nous faire croire qu'il n'y a pas d'autres choix** que de participer au jeu du grand casino boursier et que l'on se garde de nous informer sur les risques qu'il engendre. En 1998, la valeur boursière des principales entreprises était 4 fois supérieure à leur valeur réelle.

La crise boursière et en particulier la chute des valeurs de la nouvelle économie a mis fin à « l'exubérance irrationnelle des marchés financiers », avec les effets dévastateurs que l'on a vu sur l'épargne retraite. Pour autant, le gouvernement français n'a pas abandonné l'idée de créer des fonds de pension, il a simplement reporté le projet en 2004. Pour l'heure, il a choisi de s'attaquer à la retraite des fonctionnaires, au nom de l'équité. Mais que l'on ne s'y trompe pas, cet alignement par le bas des systèmes de retraite du public sur le privé n'est qu'une première étape, comme le reconnaît lui-même M. Fillon, Ministre des affaires sociales (!) « *il faudra plusieurs étapes pour assurer le financement des retraites à l'horizon 2040* ». Quelles seront-elles ? Les pistes que nous avons évoquées précédem-

l'âge de 20 ans d'ici 2020 seront relativement moins nombreux. Pour simplifier, l'augmentation du coût des retraites pourra alors être partiellement compensée par la diminution des coûts d'éducation et d'indemnisation du chômage des jeunes.

c) L'évolution de l'emploi

On peut raisonnablement **avoir confiance en l'avenir** quant au financement de notre système de retraite par répartition compte tenu du besoin énorme d'actifs dans la décennie qui s'annonce.

De colossaux besoins de recrutement d'ici 2010
dans les entreprises et dans les services publics :

8,5 millions d'embauches
dont 5,7 millions liées aux départs en retraite !

Etude du Commissariat général au Plan

Les plus gros besoins en main d'œuvre par secteur d'ici à 2010 (en milliers)					
1499	1060	741	698	602	586
Services aux particuliers	Gestion	Commerce	Transports	Santé	Enseignement

d) L'évolution des politiques salariales et fiscales

Si l'on admet enfin que toute autre forme de rémunération salariale (primes d'intéressements, de participation, stocks options...) devrait être soumise au même régime social et fiscal que le salaire direct, les capacités de financement des retraites s'en trouveraient améliorées. En 1997 par exemple, l'exonération de charges sociales et fiscales de ces dispositifs de rémunération a constitué un manque à gagner de 3 milliards d'euros pour la sécurité sociale et de 760 mil-

- **un régime complémentaire** : l'ARRCO (pour l'ensemble des salariés) et l'AGIRC (pour les cadres). Il regroupe 15 millions de cotisants et 9 millions d'allocataires. Il fonctionne par l'achat de points tout au long de la période d'activité.

Pour ce qui concerne les retraites complémentaires, la valeur du point a baissé (accords de 1996).

Le sale coup de la réforme Balladur sur le régime général : des acquis sociaux battus en brèche !

Depuis son entrée en vigueur le 22 juillet 1993, il y a eu trois changements principaux :

- **augmentation de la durée de cotisation** : pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il faut désormais avoir cotisé 160 trimestres, soit une période de 40 années de travail, au lieu de 37,5 auparavant ;

- **chute de 10 à 15 % du montant des pensions** en raison du nouveau mode de calcul du salaire de référence (ce salaire annuel moyen qui sert de base au calcul de la pension) s'établit en faisant la moyenne des 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures auparavant) ;

- **baisse du pouvoir d'achat** (- 0,6 % par an pour le régime général, - 1 % par an pour l'AGIRC) en raison de l'indexation du montant des pensions sur les prix à la consommation au lieu d'une indexation sur les salaires.

Conséquences néfastes sur le taux de remplacement

Le taux de remplacement est le rapport entre le dernier salaire et la pension. Actuellement en France, la pension correspond à 50% du dernier salaire (34% aux Etats-Unis), alors qu'elle correspondait à 60% en 1994-1995.

En bref si les réglementations actuelles restent en vigueur **le taux de remplacement chutera** de 20 % pour les salariés non cadres et de 23 % pour les cadres.

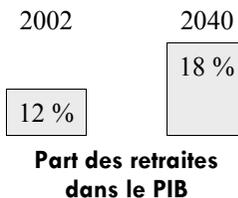
Malgré ces nouvelles bases de calcul, nous sommes toujours dans un système par répartition.

4-2 La France a-t-elle les moyens de couvrir ces besoins ?

a) L'évolution croissante du PIB : des richesses à répartir autrement

Les dépenses de retraite vont tripler au cours des 40 années à venir. Insupportable disent certains ! Pourtant, nous ne sommes pas, aujourd'hui, dans une situation exceptionnelle, si l'on considère que les dépenses de retraite ont été multipliées par 10 durant les 40 années qui viennent de s'écouler.

Si l'on se base sur la moyenne de progression observée durant le siècle dernier, le PIB sera multiplié par 2 d'ici 2040. Aujourd'hui, les retraites représentent 153 milliards d'euros pour 1372 milliards de richesse produite, soit 12% du PIB. Elles représenteront 18% du PIB en 2040, soit une progression de 6 points étalés sur 40 ans.



PIB

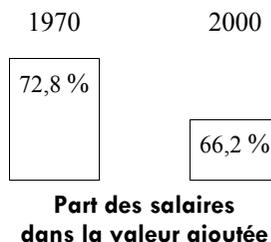
Le Produit Intérieur Brut, c'est l'ensemble de la richesse créée par les entreprises d'un pays.

VALEUR AJOUTEE

C'est la valeur supplémentaire que l'activité d'une entreprise apporte à une marchandise. C'est grâce à elle que sont payés les salariés, les patrons, les actionnaires et les investissements.

Le produit intérieur brut de la France a augmenté d'environ 80% depuis 1975. Pourtant, durant la même période, le nombre de chômeurs était multiplié par 5 tandis que les entreprises qui licencient (...restructuraient !), voyaient leurs actions boursières monter en flèche (rappelons la hausse du cours des actions Michelin après l'annonce simultanée d'une augmentation de 22% de ses profits et de la suppression de 7 500 emplois).

Les salaires, quant à eux, ne représentent plus aujourd'hui que 66,2% de la valeur ajoutée des entreprises contre 72,8 % en 1970 (soit un " détournement " de 100 milliards d'euros).



3 DANS QUELLE MESURE LE CAP DIFFICILE DE 2040 EST-IL UN PRETEXTE POUR REMANIER PROFONDEMENT LE SYSTEME ACTUEL ?

3-1 Des données démographiques incontournables

Y aura-t-il à l'avenir des problèmes qui interdiront d'assurer la pérennité du système actuel ? Oui, répondent un certain nombre d'experts qui s'appuient pour justifier leur avis sur les projections démographiques suivantes.

La retraite en quelques dates

1790 Création du droit à la retraite pour les fonctionnaires

1945 Création du régime général de retraite de la Sécurité sociale pour les salariés du privé

1956 Création du minimum vieillesse

1973 Généralisation par une loi de la retraite complémentaire à la totalité des salariés du privé

1982 Abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans

Année	Nombre de personnes en âge de travailler	Nombres de personnes âgées de 60 ans et plus
2003	10	4
2020	10	5
2040	10	7

Le pourcentage de retraités dans l'ensemble de la population passera alors en 40 ans de 21 à 33 %. Le rapport du nombre d'actifs / retraités serait donc déséquilibré et la diminution des actifs ne permettrait plus d'assurer le financement des retraites.

Cette modification démographique est consécutive au papy boom (génération née entre 1945 et 1964) ainsi qu'à l'allongement de durée de la vie.

Type de système de retraite	REPARTITION	CAPITALISATION
Principes	Collectif Solidaire Obligatoire	Individuel Pas de solidarité Facultatif
Différences fondamentales entre les 2 systèmes Le système par répartition n'est pas soumis aux fluctuations de la Bourse qui a perdu 33,7 % en 2002 !		

3-2 Quelles sont les orientations prévues par le gouvernement ?

Comme l'expliquait JP Raffarin dans un entretien le 26 décembre 2002 au quotidien La Montagne :

« Il y a **trois paramètres décisifs** sur ce dossier :

- 1 **la durée de cotisation ;**
- 2 **le niveau des cotisations ;**
- 3 **le niveau des retraites »**

Or, le gouvernement semble s'orienter vers un **système combinant répartition et capitalisation**. Il s'agit en fait de réduire le montant des retraites de base et complémentaire tout en incitant les futurs retraités à cotiser librement à des régimes par capitalisation.

La réforme sera présentée à la fin juin 2003.

3-3 La redoutable stratégie du gouvernement !

a) Le gouvernement veut l'équité : 40 ans de cotisation pour tous !

Après avoir créé l'inégalité entre les salariés du public et ceux du privé en 1993, voici ce qu'ils ont le culot de dire :

« La seule solution équitable, c'est 40 ans de cotisation pour tous »

Philippe Douste-Blazy,
secrétaire général de l'UMP, le 1er décembre 2002 sur RTL

4 POURQUOI DOIT-ON CONSERVER LE SYSTEME PAR REPARTITION ?

Citoyennes, citoyens, nous avons accès aux mêmes sources d'informations que nos dirigeants. Avec un effort d'analyse de ces données, il est plus facile de comprendre pourquoi ce formidable acquis social que constitue la retraite à 60 ans a un véritable avenir !

Une opinion surprenante... mais vraie !

« Les comptes d'épargne individuels pour financer la retraite n'accroissent pas nécessairement l'épargne globale, [...] les rendements ne sont pas nécessairement supérieurs en capitalisation qu'en répartition, [...] la concurrence entre assureurs n'assure pas nécessairement de plus faibles coûts. »

Joseph Stiglitz,
Ex économiste en chef de la Banque Mondiale, 1999

4-1 Resituons le problème !

Les besoins pour assurer le paiement des retraites en 2040 seront de 460 milliards d'euros.

Ces besoins devront être couverts par la richesse produite par les actifs du moment, quelles que soient les modalités de prélèvement ou de financement utilisées (sous forme de cotisations sociales ou par capitalisation).

Rappelons que les placements financiers ne créent pas de richesse, puisqu'ils ne produisent rien.

Seul le travail produit de la richesse.

La question est de savoir comment on la répartit :

Va-t-on favoriser les revenus financiers (actions...) ou l'emploi et la rémunération des salariés ?

Cet actionariat engendre aussi des risques financiers pour les salariés en cas de difficultés pour l'entreprise. En plus de la menace sur l'emploi s'ajoute la menace d'une chute des actions (Cf affaire Enron).

Enfin, comme on le voit dans les entreprises privées où le système est en place, malgré une grande majorité de salariés actionnaires, ceux-ci détiennent très peu de capital (2% pour Péchiney, 6% pour la Seita, 3,2% chez France Telecom) et n'ont aucun poids dans les décisions de l'entreprise.

Le système par capitalisation et les tempêtes boursières

Les risques de l'actionariat salarié et des fonds de pension **Cas exemplaire de la faillite d'Enron aux Etats-Unis**

Les 11 000 salariés avaient investi leur épargne en actions de leur entreprise. Ils ont non seulement perdu leur emploi, mais leur épargne devant assurer leur retraite s'est volatilisée.

Les fonds de pension des employés de l'Etat de New York chiffrent à 58 millions de dollars ses pertes sur l'action Enron, celui des employés, pompiers et professeurs de la ville de New York estime les siennes à 109 millions de dollars et celui qui gère les retraites des employés de l'Etat de Floride aurait perdu dans l'affaire 325 millions de dollars.

Une contradiction fondamentale à l'instauration d'un système par capitalisation

En résumé, on voit mal par quel miracle les salariés auraient les moyens de financer une retraite complémentaire par capitalisation, alors que le MEDEF et la droite prétendent qu'une augmentation des cotisations sociales, pour pérenniser le système par répartition, serait insupportable. Il s'agit bien plutôt, là encore, de réduire les charges sociales des entreprises pour maximiser les profits des dirigeants et des actionnaires.

Rien n'indique que le coût d'un système de retraite par capitalisation serait moindre pour le salarié et comme on vient de le voir, le retour sur investissement n'est pas garanti.

b) Après l'équité le gouvernement veut « aménager » le régime général par répartition

b1 Passage de 40 à 42,5 annuités de cotisations

Comme l'a écrit Balladur le 7/01/03, « il faut tout d'abord allonger progressivement la durée des cotisations [des fonctionnaires] et la porter [pour tous] sans doute de 40 à 42 ans. » L'objectif est clair il s'agit d'**aligner les régimes publics sur ceux du privé pour ensuite passer l'âge de la retraite à 62 ans et plus !** Le MEDEF propose quant à lui, 45 annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Est-il cohérent de rallonger le temps de cotisation quand les entreprises se débarrassent des salariés avant 60 ans (**60 % des 55-59 ans sont au chômage ou en préretraite**) et que beaucoup de jeunes n'ont pas d'emploi.

Les mensonges qu'ils osent dire...

« Toutes les études montrent que le système va exploser s'il n'y a pas 6 ou 7 années de cotisation en plus. »

Guillaume Sarkozy,
vice-président du Mouvement des Entreprises de France (**MEDEF**),
Chargé de la négociation sur les retraites

L'allongement du nombre d'annuités nécessaires est aussi un **moyen déguisé d'enterrer le principe de la retraite à 60 ans (acquis depuis 1982)** (l'entrée dans le monde du travail étant de plus en plus tardive, il sera difficile pour un salarié de justifier de 42,5 annuités). Alors 45 n'en parlons pas !

b2 Remplacement éventuel du régime général par cotisations

Selon une des hypothèses du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) du 6 décembre 2001, au lieu de cotisations calculées selon le salaire, le système pourrait être remplacé par un système d'achats de points qui prendrait en compte l'ensemble des années d'activité contre les 25 meilleures actuellement. Le taux de remplacement s'en trouverait donc affaibli.

c) Développement d'un système complémentaire par capitalisation

Il s'agit d'un **système inégalitaire et risqué par définition**. En effet la capitalisation consiste à accumuler de manière individuelle ou collective des actifs financiers (actions, obligations, immobilier) dont les revenus ou la vente sont censés assurer demain le paiement des pensions.

Qui y a recours ? 3 % des salariés du secteur privé, 12 % des fonctionnaires, 23 % des non salariés

Trois modalités sont envisagées.

c1 Les fonds de pension

C'est un **système d'épargne individuelle** à long terme, investie en actions en vue d'une réversion au moment du départ en retraite et bénéficiant de privilèges fiscaux. Il a un caractère facultatif et n'intéresse que les salariés ayant un revenu leur permettant d'épargner. (En 1987, 53% des salariés américains y avaient souscrit ; aujourd'hui ils ne sont plus que 40%)

Il s'agit d'un système de retraite **sans aucune solidarité entre les générations**. Il soumet les retraites à la loi de l'offre et de la demande du marché financier international : une vente massive de titres peut entraîner une chute de leur valeur, ce sera le cas lorsque les papy boomeurs vendront leurs actions.

Les fonds de pension sont gérés pour obtenir un profit maximum (15% de rentabilité, contre 2 à 5 % dans les années 80), **au détriment des conditions de travail des salariés des entreprises** (restructuration, délocalisation, flexibilité, modération salariale.)

Les fonds de pension **poussent à l'accélération des privatisations et au démantèlement des services publics** afin de trouver de nouveaux terrains de jeu (demain, votre santé cotée en bourse !). Ce démantèlement est déjà à l'œuvre (France Telecom, Air France, pas merci Jospin ! Ouverture totale du capital d'EDF GDF en 2007) et il risque de s'amplifier via l'Accord Général sur la Commercialisation

des Services (AGCS) qui a pour but de libéraliser c'est-à-dire ouvrir au secteur privé l'ensemble des services publics (santé, éducation, culture, SNCF, La Poste, Recherche).

Ce qu'ils disent...

Francis Mer, Ministre de l'Economie et des Finances, dans le Monde du 6 novembre, se déclare « attaché à la mise en place de fonds de pension » et « favorable à une incitation fiscale en leur faveur ».

Ce qu'ils disent...

Jean-Pierre Raffarin, notre premier ministre expert en communication pour noyer tous les poissons dans sa déclaration de politique générale ne souhaitait il pas autre chose en disant : chacun doit avoir la possibilité de compléter sa pension, grâce à une incitation fiscale, par un revenu d'épargne. »

c2 Les fonds d'épargne salariale

Ils ressemblent, à peu de chose près aux fonds de pension mais ils s'inscrivent dans un plan d'entreprise avec, à la clé, pour les entreprises qui font ce choix, **des avantages fiscaux et des exonérations de cotisations sociales : ce qui signifie moins d'argent pour le financement du régime par répartition**. Cette épargne est donc individuelle, souvent réservée en réalité aux hauts revenus et sans aucun esprit de solidarité.

Ces **fonds sont également soumis au yoyo de la Bourse**, en témoigne la chute de 70 % de l'épargne salariale de Vivendi Universal en 2002.

c3 L'actionnariat salarié

Il s'agit d'inciter les salariés à devenir actionnaires de l'entreprise où ils travaillent avec, là aussi, des avantages spécifiques.

Ce choix contribue à **favoriser le blocage des salaires, donc la stagnation des cotisations servant à financer les retraites**.