

SIX PRINCIPES POUR LE FINANCEMENT DES RETRAITES

1. Augmenter la part des salaires.

Les salaires représentent aujourd'hui 60 % de la valeur ajoutée des entreprises, contre 69 % en 1983. Si cette part salariale était restée à son niveau de 1983, il y aurait aujourd'hui 15 % de recettes de cotisations en plus, et le taux apparent potentiel de cotisation serait de 27,6 % au lieu de 24 % : on aurait anticipé de dix ans les besoins de financement.

Notre proposition : faire d'une pierre deux coups et remettre la part salariale à son bon niveau par une réduction du temps de travail assortie d'embauches proportionnelles. On gagne sur les deux tableaux : plus de cotisations retraites, moins de cotisations chômage.

2. Accompagner la progression du nombre de retraités par une augmentation du taux de cotisation.

Si l'on suppose un taux de remplacement constant (la retraite augmente en moyenne comme le salaire net) et une part salariale inchangée, le taux de cotisation doit augmenter comme le rapport retraités/actifs. Cette hausse est acceptable : selon les scénarios, il faut défalquer entre 0,35 et 0,5 point de productivité pour couvrir le nombre croissant de retraités. Si les gains de productivité sont par exemple de 2 % (c'est la moyenne sur le XX^e siècle) il reste donc 1,5 à 1,7 points de productivité disponibles pour tout le monde (sous forme combinée de pouvoir d'achat et de nouvelle réduction du temps de travail).

Notre proposition : bien accrocher la retraite à l'évolution du salaire net, homogénéiser vers le haut les taux de remplacement d'un régime à l'autre et indexer le minimum-vieillesse sur le SMIC.

3. Finance ou retraites, il faut choisir.

La valeur ajoutée produite se décompose en quatre grandes masses : le profit investi, les revenus financiers distribués, les salaires (y compris cotisations) et les impôts. Nous proposons d'en modifier les règles de partage, selon un schéma en deux temps :

- premier temps : la hausse de la part des salaires est compensée par la baisse de la part des revenus financiers, les autres composantes (profit investi et impôts) restant inchangées ;
- second temps : ce mode de répartition reste constant dans le temps, autrement dit le partage salaires/profit est stabilisé.

Nous ne proposons donc pas de faire payer le surcroît de retraites par les profits qui s'investissent, ce qui serait irresponsable. Toute société a besoin d'investir et le débat porte sur les priorités de l'investissement, non sur son principe. C'est le salariat qui doit gérer la répartition de la masse salariale entre retraités et actifs. Il a seulement besoin de recevoir une part du revenu qui soit fixée à un niveau satisfaisant et reste ensuite à peu près constante.

Notre proposition : assurer la progression du taux de cotisation sur les cinq à venir par une augmentation de la cotisation patronale, de manière à garantir le rattrapage de la part salariale.

4. Fiscalisation non merci, modulation à la rigueur

4.1. La fiscalisation revient à détacher la retraite du salaire, à opacifier les circuits globaux de transferts. Nous sommes pour le maintien de l'obligation faite aux patrons de verser un salaire non seulement à leurs salariés mais aussi - par le biais de la cotisation et au prorata de leurs effectifs - une pension à un nombre de retraités calculé en fonction du ratio de dépendance global. Les caisses de retraite assurent le transfert de ces pensions. Ce régime par répartition est transparent, égalitaire et réglable année après année. Il fait l'objet d'une confrontation sociale lisible par tous.

4.2. L'idée qu'un élargissement de l'assiette conduit à un financement mieux assuré revient en fin de compte à reconnaître que le travail est trop cher pour être payé. Pourquoi ne pas étendre ce raisonnement au salaire tout entier ? Il faudrait dans ce cas proposer que les branches très mécanisées paient une partie des salaires des branches de main-d'oeuvre, comme on le fait pour les charges sociales. On entre dans une logique d'aide peu transparente et qui néglige deux modalités essentielles du fonctionnement du capitalisme.

Premièrement, la peréquation des situations (du point de vue du poids des salaires) est réglée par la formation des prix : le prix de marché s'obtient en appliquant un taux de marge aux coûts - dont l'ensemble du salaire fait évidemment partie - et il y a égalité en tendance des capitaux, indépendamment de leur composition. La modification de la structure des coûts serait épongée par une variation des prix relatifs.

Deuxièmement, le capitalisme se structure de manière hiérarchisée, et des relations de domination se nouent entre les firmes qui permettent aux grands groupes de pomper du profit sur les PME. Plutôt que par des allègements de charge, ce problème serait mieux traité par l'instauration d'un droit du travail couvrant les situations de sous-traitance, par la modulation de l'impôt sur les sociétés ou par des bonifications d'intérêt, etc.

4.3. A partir du moment où le taux de cotisation est une clé de partage socialisée, on peut admettre que celle-ci soit modulable. Cela est le cas chaque fois qu'il existe des plafonds et cela ne remet pas en cause le principe fondamental qui est le lien nécessaire entre cotisation et salaire. On pourrait imaginer que la cotisation d'une entreprise soit calculée en appliquant à la masse salariale un taux composé d'un taux général et d'un taux différentiel qui serait modulé en fonction de critères spécifiques à l'entreprise ou à la branche : part des salaires, part des bas salaires, recours à l'emploi précaire et au temps partiel, etc.

Encadré. Modulation du taux de cotisation sociale

$$CS_i = (\tau + \mu_i) \cdot MS_i$$

CS_i cotisation sociale de l'entreprise i

MS_i masse salariale de l'entreprise i

τ taux de cotisation général

μ_i modulation du taux de cotisation propre à l'entreprise i

Notre proposition : réaffirmer le principe de la cotisation fondée sur le salaire, examiner les modalités d'une éventuelle modulation.

5. Assurer une peréquation entre régimes

Les régimes spéciaux ont des évolutions démographiques très contrastées. Il faudrait donc imaginer la possibilité d'une cotisation différenciée sur les ressources des caisses permettant une peréquation en fonction d'éléments objectifs comme l'évolution relative du nombre d'affilés et de prestataires. On ne voit pas comment cette solidarité transversale serait mieux traitée par des fonds de pension qui auraient au contraire pour effet d'accentuer les différenciations.

Notre proposition : création d'un fonds de peréquation inter-régimes, géré par les représentants élus des salariés.

6. Assurer l'égalité de traitement des formes de rémunération

Aujourd'hui, les formes d'épargne salariale qui existent bénéficient d'importants avantages sociaux. C'est d'ailleurs la spécificité de l'épargne salariale que de procurer des avantages par rapport à d'autres formes d'épargne. Ces avantages indus pèsent sur le financement de la répartition et exercent donc une concurrence déloyale à son égard.

Notre proposition : soumettre toutes les formes de rémunération à un régime social et fiscal comparable.