

## **Comment financer les retraites : le débat interdit**

**Michel Husson, février 2010**

Le débat sur les retraites est dominé par la question du financement. Mais ce débat est parasité par cet argumentaire simpliste : le nombre de retraités va augmenter, donc on ne pourra plus leur verser les mêmes pensions. Il faudra qu'ils travaillent plus longtemps et qu'ils acceptent un régime moins favorable. Le sommet de l'hypocrisie consiste ensuite à évoquer un conflit intergénérationnel (sous prétexte de le désamorcer) : si aucune mesure supplémentaire n'est prise, les actifs renâcleront de plus en plus à payer des retraites dorées. Cet argumentaire est un attrape-gogo digne d'un placeur en assurances. Pour le démonter, il faut faire appel à la réflexion et décortiquer les données du problème.

### **Une petite fable**

Commençons par une fable. Imaginons une société composée de 80 actifs et 20 retraités. Les actifs produisent chaque année une richesse de 1000 (quelle que soit la manière de la mesurer). Dans cette société, les retraités disposent d'un droit égal d'accès à cette richesse. Chaque membre de la société reçoit donc un revenu de 10.

On suppose que le nombre d'actifs n'évolue pas, ni leur productivité, de telle sorte que la richesse disponible chaque année est toujours égale à 1000. Mais cette société vieillit et le nombre de retraités passe de 20 à 45. La société a alors deux grands choix possibles :

► elle peut décider de maintenir le principe d'une répartition uniforme en faisant par exemple valoir que les retraités étaient actifs avant de prendre leur retraite. Dans ce cas, l'ajustement se fait sur l'ensemble des membres de cette société : leur revenu moyen baisse uniformément et passe de 10 ( $1000/100$ ) à 8 ( $1000/125$ ).

► mais elle peut aussi décider de maintenir le revenu des actifs : les 45 retraités doivent alors se partager la même richesse qui revenait auparavant aux 20 retraités. Chaque retraité ne reçoit plus alors qu'un revenu de 4,4 ( $200/45$ ).

Cette fable n'est pas si éloignée de la situation actuelle : la règle absolue selon laquelle la part de la richesse qui va aux retraités doit rester fixe revient à choisir la deuxième solution où l'ajustement se fait uniquement sur la pension versée à chaque retraité, qui baisse parce que leur nombre augmente.

Mais cette fable est aussi, comme beaucoup de fables, une simplification. L'hypothèse déterminante est ici que la productivité n'augmente pas. Avec un nombre d'actifs fixé (ce qui est pour simplifier l'hypothèse pessimiste des prévisions officielles de population active) et une productivité constante, la richesse n'augmente pas et doit donc être répartie en un plus grand nombre d'ayants droit. Mais si on lève cette hypothèse (pas de gains de productivité) alors les choses changent. Pour prolonger la fable, imaginons que, grâce aux progrès de productivité, cette richesse double, pour atteindre 2000 au cours de la période qui voit le nombre de retraités passer de 20 à 45. Répartie entre l'ensemble de la population, cela donne un revenu moyen de 16 ( $2000/125$ ) contre 10 au départ.

Le revenu moyen a donc augmenté pour tous, mais moins que si le nombre de retraités était resté le même. L'augmentation plus rapide de nombre de retraités est couverte par l'affectation d'une partie des gains de productivité, de manière à respecter le principe d'une augmentation uniforme des revenus pour les actifs et pour les retraités.

Nous en sommes là : la société a aujourd'hui le choix entre les deux manières d'accompagner les évolutions démographiques. Et tout est fait pour que le débat sur cette question ne soit pas vraiment ouvert.

### **Tout est un problème de répartition**

Comme son nom l'indique, un régime par répartition redistribue auprès des retraités les cotisations que les entreprises versent au prorata de leur masse salariale. Son équilibre dépend donc de trois variables-clés :

- ▶ *le taux de cotisation*, soit le rapport entre cotisations et masse salariale ;
- ▶ *le taux de remplacement*, soit le rapport entre pension et salaire net ;
- ▶ *le ratio de dépendance*, soit le rapport entre le nombre de retraités et le nombre de cotisants.

L'égalité entre emplois et ressources d'un régime par répartition conduit à cette règle de base (voir annexe) : ***taux de cotisation = taux de remplacement \* ratio de dépendance***

Face à une augmentation du ratio de dépendance, le régime peut alors s'ajuster de deux manières :

- ▶ soit par baisse du taux de remplacement : dans ce cas, la pension moyenne progresse moins vite que le salaire moyen ;
- ▶ soit par augmentation du taux de cotisation.

L'ajustement par le taux de remplacement est interne au régime, puisqu'il ne modifie en rien les conditions de répartition de la valeur ajoutée. On peut y assimiler le recul de l'âge de la retraite, censé freiner la progression du ratio de dépendance. En revanche, l'ajustement par le taux de cotisation est susceptible de modifier le partage des revenus au détriment des profits.

Le financement des retraites est donc toujours un problème de répartition. Il s'agit au fond de savoir quelle est la part du revenu national qui ira aux retraités, autrement dit à des citoyens qui ne participent plus directement à la création de ce revenu. La taille du revenu disponible dépend de la productivité des actifs (ce qu'ils produisent en une heure de travail). Cette productivité horaire augmente pour de bonnes raisons (le progrès technique) et pour de mauvaises (intensification du travail). Si ces gains de productivité étaient équitablement répartis, le salaire devrait progresser aussi vite que la productivité horaire et la part du gâteau resterait à peu près la même pour tout le monde. Mais ce n'est pas ce qui se passe car ces gains de productivité sont consacrés à d'autres usages :

- ▶ *réduction de la durée du travail* : à l'échelle historique, c'est une tendance majeure puisque nous travaillons aujourd'hui à mi-temps par rapport à ce qui se passait il y a un siècle ;
- ▶ *salaire socialisé* : une partie des gains de productivité va à la sécurité sociale sous forme de cotisations afin de couvrir diverses dépenses (santé, retraites, chômage, etc.) qui bénéficient à l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient en activité ou pas ;
- ▶ *fiscalité* : les impôts servent à financer des dépenses collectives ;
- ▶ *profits* : si le partage salaires/profits se déplace en faveur des profits, alors le salaire progresse moins vite que la productivité. Ce supplément de profit peut ensuite être investi ou distribué aux actionnaires.

## **Productivité n'est pas productivisme**

Dire que l'équilibre du régime par répartition dépend de l'utilisation des gains de productivité, ce n'est pas sombrer dans le productivisme. Quelle que soit la trajectoire économique des décennies à venir, quel que soit le contenu de la croissance, autrement dit la nature des biens et services produits, la question se posera de déterminer la part qui revient aux retraités. C'est d'autant plus vrai qu'il s'agit ici de revenus monétaires, indépendamment par exemple du développement de services publics en nature.

La productivité horaire est, pour aller vite, le Pib divisé par le nombre d'heures de travail. Dans ce qui suit, on a repris par commodité l'hypothèse sur laquelle travaille le COR, selon laquelle cette productivité augmenterait de 1,5 % par an. Mais les raisonnements s'appliqueraient de la même manière à une productivité progressant moins vite. Il n'y a qu'une seule contrainte : si l'on veut maintenir le rapport entre le revenu moyen des actifs et celui des retraités, on a besoin d'une productivité minimale, mais elle n'est que de 0,3 % par an (voir annexe). Le champ des possibles est donc largement ouvert.

Toute société fait donc des choix quant à la répartition des gains de productivité. Elle doit arbitrer entre revenu et temps libre (quelle durée du travail ?), entre consommation individuelle et consommation collective (quelle fiscalité ?), entre salaires et profits (quelle part salariale ?) et entre salaire direct et salaire socialisé (quelle protection sociale ?). Tout n'est pas possible car on ne peut pas répartir plus de revenu qu'on n'en a créé mais il s'agit bien de choix, et les arbitrages dessinent une grande variété de modèles sociaux. Evidemment, tout le monde ne pèse pas du même poids, et la manière dont une société donnée opère ces choix résulte de processus sociaux complexes, la plupart du temps conflictuels, de telle sorte que les choix dont on parle ici ne sont pas réellement maîtrisés au niveau de la société mais effectués en quelque sorte en aveugle. Mais il n'empêche que ces choix sont faits. On peut dire que la société « révèle » après coup ses préférences, selon qu'elle privilégie plutôt le temps libre ou le pouvoir d'achat, le salaire direct ou le salaire socialisé, ou encore la part des actionnaires plutôt que celle qui va aux salariés ou aux retraités.

## **Le constat : quelle utilisation des gains de productivité en France depuis 30 ans**

Les modes d'utilisation des gains de productivité horaire peuvent être quantifiés à partir d'une décomposition comptable effectuée sur le champ des sociétés non financières (voir annexe). Une fois éliminé l'écart qui peut exister entre le prix à la consommation et celui de la valeur ajoutée, on retrouve les principaux usages des gains de productivité mentionnés plus haut :

- ▶ augmentation du pouvoir d'achat
- ▶ augmentation du salaire socialisé
- ▶ réduction de la durée du travail
- ▶ déplacement du partage de la valeur ajoutée au détriment, ou en faveur, des salariés.

C'est avec cette grille de lecture que l'on peut interroger l'évolution constatée sur les 30 dernières années (tableau 1). Entre 1980 et 2008, la productivité horaire du travail a augmenté de 70 %, soit un rythme annuel de 1,9 % voisin de la tendance moyenne sur le XXème siècle. Mais le pouvoir d'achat moyen du salaire direct n'a augmenté que de 0,7 % par an. Entre les deux s'intercalent d'autres usages des gains de productivité. Entre 1980 et 2008, la durée du travail a baissé, le taux de cotisation moyen et la part des profits ont augmenté. Le tableau 1 résume ce bilan et le graphique 1 montre comment on passe de la courbe de la productivité horaire à celle du salaire direct.

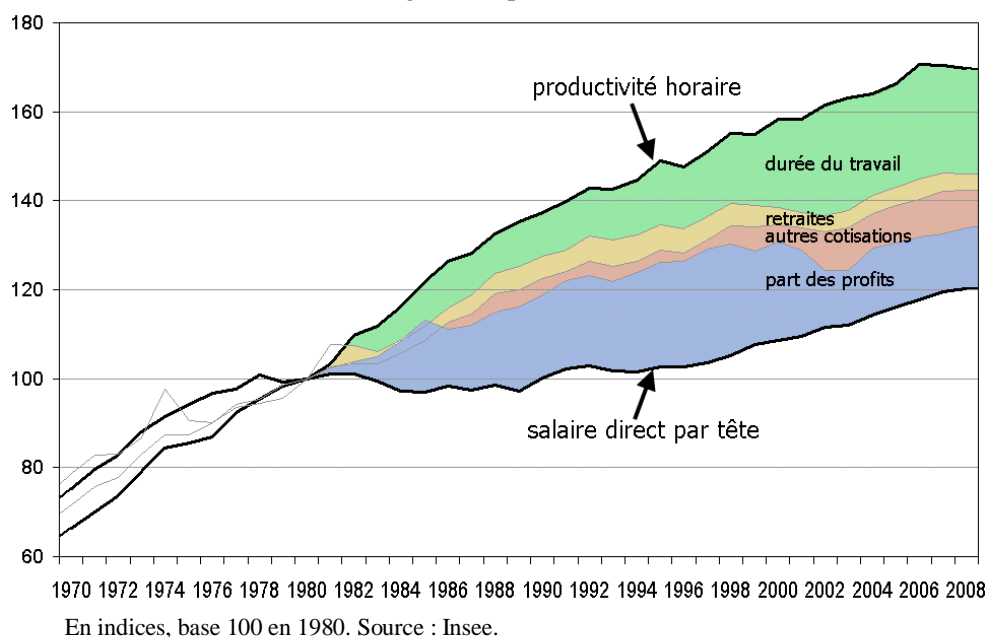
Tableau 1

Les gains de productivité et leurs usages depuis 30 ans

productivité horaire	1,91 %
▶ progression du salaire réel	0,66 %
▶ baisse de la durée du travail	0,54 %
▶ augmentation du taux de cotisation	0,26 %
▶ augmentation de la part du profit	0,45 %

Taux de croissance annuel moyen 1980-2008 - Source : Insee

Graphique 1  
L'affectation des gains de productivité, 1968-2008



Ces évolutions conduisent à une modification significative dans la répartition de la valeur ajoutée (tableau 2). La tendance principale est un transfert des salaires vers les profits équivalant à 8,8 points de valeur ajoutée. A l'intérieur de la masse salariale, la quasi-intégralité de la baisse concerne les salaires nets. La part des cotisations sociales est restée à peu près constante.

Tableau 2

Répartition de la valeur ajoutée au coût des facteurs

	1980	2008	variation
Salaires	73,9	65,1	-8,8
cotisations sociales	28,1	27,7	-0,4
salaires nets	45,8	37,4	-8,4
Profits	26,1	34,9	8,8
profit disponible	23,0	26,5	3,5
dividendes nets	3,1	8,4	5,3
Total	100,0	100,0	0,0

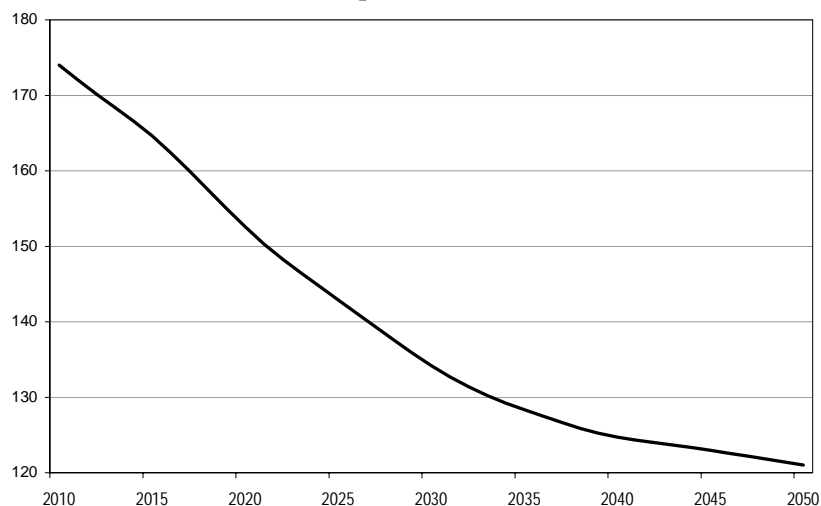
Sociétés non financières. Source : Insee

Du côté des profits, la majeure partie de l'augmentation est allée au versement de dividendes. En 1980, les revenus ainsi distribués par les entreprises représentaient 4,2% de leur masse salariale, et cette proportion est passée à 12,9 % en 2008. Autrement dit les salariés travaillaient 72 heures par an pour les actionnaires en 1980. En 2008, c'est 189 heures.

## Trois scénarios

Que peut-il se passer d'ici à 2050 ? Contrairement à ce que l'on voudrait nous faire croire, les marges de manœuvre sont importantes. Certes, le nombre de retraités va augmenter plus vite que celui des actifs et personne ne le conteste, même si l'ampleur de ce mouvement est sujette à caution. On se calera ici sur les projections du COR, même si on a montré plus haut qu'elles étaient contestables. En 2006, il y avait 182 cotisants pour 100 retraités. Dans son rapport de 2007, le COR prévoit qu'il n'y en aura plus que 134 en 2030, puis 121 en 2050 (graphique 2). Ces prévisions sont contestables (voir plus haut) : il suffit de rappeler que les mêmes experts du COR annonçaient, deux ans plus tôt, qu'il y aurait 110 actifs pour 100 retraités en 2050. En deux ans, on a donc gagné 10 points sur ce fameux ratio à horizon 2050 !

Graphique 2  
Nombre de cotisants pour 100 retraités - 2010-2050



Source : COR

L'essentiel n'est pas là : même si cette évolution est importante, il faut bien comprendre qu'elle est étalée sur près d'un demi-siècle. Il s'agit d'un mouvement progressif que l'on peut accompagner. Pour illustrer les marges de manœuvre, on examine trois scénarios qui se calent (en dépit de nos critiques déjà mentionnées) sur les prévisions du COR quant au rapport actifs/retraités et reprennent son hypothèse d'une progression de la productivité du travail au rythme de 1,5% sur l'ensemble de la période. Pour simplifier et se concentrer sur la question des retraites, on suppose que la durée du travail est constante, ainsi que le taux des autres cotisations sociales.

► *Scénario de compromis* : on suppose ici que la part des salaires (y compris cotisations sociales) reste constante à son niveau actuel qui est un minimum historique. Le taux de remplacement est constant, de telle sorte que la pension moyenne augmente à la même vitesse que le salaire net. L'ajustement se fait sur le taux de cotisation.

► *Scénario de rattrapage* : il est semblable au scénario de compromis, à cette différence près que la part des salaires augmente de cinq points en cinq ans pour se maintenir ensuite au niveau qui était le sien avant la récession de 1974-75 (graphique 3).

► *Scénario libéral* : on suppose ici que les préceptes néolibéraux sont mis en œuvre sur toute la période. La plus importante en ce qui concerne les retraites est que toute augmentation du taux de cotisation est proscrite. Par ailleurs, le salaire réel ne bénéficie que dans une proportion des deux tiers de la progression de la productivité (1,5 %) et progresse donc de 1 %, ce qui est d'ailleurs une hypothèse relativement optimiste par rapport à ce que l'on a connu depuis 20 ans. Dans un tel schéma, la variable d'ajustement est le taux de remplacement, et par suite la pension moyenne.

Tableau 3  
Trois scénarios 2009-2050

	Compromis	Rattrapage	Libéral
Salaires nets*	+ 1,2 %	+ 1,4 %	+ 1,0 %
Pension moyenne*	+ 1,2 %	+ 1,4 %	+ 0,1 %
Part des salaires**	=	+ 5 points	- 12 points
Taux de remplacement**	=	=	- 19 points
Taux de cotisation**	+ 6 points	+ 6 points	=

\* taux de croissance annuel moyen \*\* variation en points

*Le scénario de compromis* démontre l'inanité des discours catastrophistes. Il montre que, même en supposant que la part des salaires reste au niveau historiquement bas qui est le sien aujourd'hui, il est possible de faire progresser parallèlement les salaires et les pensions et d'équilibrer le régime, moyennant une hausse du taux de cotisation qui modifie la répartition à l'intérieur de la masse salariale sans rogner sur la part des profits puisque celle-ci reste constante par hypothèse. C'est pourquoi il s'agit d'un compromis. Ce scénario établit donc la viabilité des retraites par répartition.

Pourtant sa prise en considération est rendue impossible par le tabou proscrivant toute augmentation des taux de cotisation. Cela revient à tuer la logique du régime par répartition tout en proclamant qu'on veut la sauvegarder. Le seul argument invoqué - celui de la sacro-sainte compétitivité - ne tient pas, puisque ce scénario laisse la part des salaires inchangée. Certes, les salariés disposeraient dans ce scénario d'une moindre progression de leur pouvoir d'achat (1,2 % par an au lieu de 1,5 %) mais cet équivalent-productivité de 0,3 % leur garantit la perspective d'une pension non dévaluée. Le refus d'envisager un tel compromis ne peut s'expliquer autrement que par la volonté du patronat de ne pas se fermer *a priori* la possibilité d'un nouveau recul de la part des salaires.

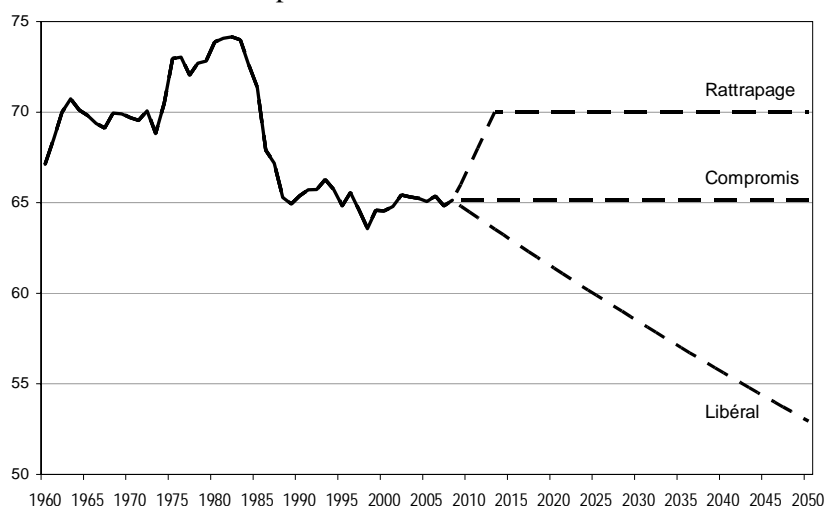
*Le scénario de rattrapage* permet d'absorber encore plus facilement la progression du nombre de retraités, grâce à une augmentation de la part salariale au détriment des dividendes. Il élargit ainsi le champ des possibles en dégageant d'autres possibilités, non explicitées ici, comme par exemple une réduction de la durée du travail créatrice d'emplois.

*Le scénario libéral* conduit à des résultats aberrants. Il exclut à peu près toute progression du niveau de vie des retraités : c'est donc un scénario de paupérisation relative. Mais il conduit également à une invraisemblable baisse de la part des salaires (graphique 3). Elle reculerait de 12 points d'ici à 2050, et cela ne pourrait être qu'au profit des actionnaires ; en effet, une telle déformation dans la répartition des revenus n'inciterait pas les entreprises à investir, faute de débouchés.

Ce scénario pourrait paraître extravagant. Mais qu'on y réfléchisse : il est fondé sur la prolongation des tendances observées depuis au moins deux décennies et sur les recommandations néolibérales habituelles. Autrement dit le néo-libéralisme n'est pas soutenable et il est donc parfaitement légitime de vouloir rompre avec ses principes de base. En récusant

toute hausse de cotisation, c'est bien vers ce scénario libéral que l'on s'oriente, avec des pressions renouvelées sur les dépenses sociales comme sur les salaires directs. Le résultat essentiel des simulations présentées ici est au contraire de montrer qu'il est possible de financer les retraites en augmentant les taux de cotisation, même dans l'hypothèse où le partage de la valeur ajoutée reste au moins à son niveau actuel, qui n'a jamais été aussi défavorable aux salariés.

Graphique 3  
Evolution de la part des salaires dans les trois scénarios



Cet exercice permet aussi de souligner à quel point la présentation de la question du financement est en général fallacieuse. Ainsi, dans son rapport de 2010, qui reprend ses projections de 2007, le COR pointe le chiffre qui est censé retenir l'attention : le déficit prévu en 2050, qui s'élèverait à 69 milliards d'euros. Et le premier ministre a lancé le chiffre rond de 100 milliards d'euros, supposé encore plus alarmant.

Mais cette présentation est biaisée : ce qui compte, c'est que ce « déficit » ne représente que 1,7 % du Pib de 2050. Et surtout, elle masque l'hypothèse fondamentale du calcul, à savoir le fait que la part des cotisations dans le Pib reste inexorablement fixée à 13%. 1,7 % du Pib nécessaire à l'équilibre financier des régimes équivaut - pour une part des salaires égale aux deux tiers du Pib - à 2,6 points de masse salariale : c'est peu et c'est moins que nos estimations (+ 6 points) qui correspondent à des hypothèses différentes notamment en matière d'indexation. Dans notre scénario de compromis, les pensions sont indexées sur le salaire net par l'intermédiaire d'un taux de remplacement constant. Dans la réalité, les pensions ne sont plus indexées que sur les prix, ce qui implique que le pouvoir d'achat de la pension est simplement maintenu mais qu'il ne progresse plus. Le rapport de février 2010 du COR est très clair sur ce point : « le rapport entre la retraite moyenne nette et le revenu d'activité moyen net baisserait ainsi de 9 % à l'horizon 2020 et de 23 % à l'horizon 2050 dans le scénario de base ».

### Nos propositions

On l'aura compris : si on ne fait pas sauter le tabou des ressources, la situation relative des retraités va se dégrader encore plus et notre système par répartition va peu à peu être vidé de sa substance et inspirer une méfiance croissante auprès des jeunes générations. Si l'on veut préserver un système de retraites solidaire, il faut donc lui assurer un supplément de ressources

proportionné à l'augmentation du nombre d'ayants droit. Il existe plusieurs moyens d'arriver à ce résultat :

▶ d'abord *soumettre à cotisations les rémunérations non salariales* (intéressement, participation, épargne salariale Perp ou Perco) qui sont en grande partie exonérées. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles les politiques salariales des entreprises tendent à favoriser ces formes de rémunération moins coûteuses - et individualisées - par rapport à des augmentations générales de salaires. Ces dispositifs tarissent les ressources du régime de retraites. C'est donc l'intérêt des salariés de leur redonner le même statut qu'aux salaires : cela leur permettrait de redéfinir des objectifs clairs dans les négociations collectives et de garantir leur avenir en tant que futurs retraités.

▶ dans un régime par répartition, l'ajustement se fait normalement par augmentation du taux de cotisation. La revendication la plus simple doit donc viser à *faire sauter le tabou absolu du gel du taux de cotisation* et à augmenter les cotisations patronales.

▶ compte tenu des évolutions retracées ci-dessous en faveur des actionnaires, il faut mettre en avant ce mot d'ordre simple : « *faisons cotiser les dividendes* ». Il est en phase avec la perception des effets de la crise et de la volonté des possédants d'en sortir sans remise en cause une répartition des revenus qui leur est favorable. Telle est en effet la question qui va dominer le débat dans les années à venir : est-il acceptable que les salariés paient les pots cassés de la crise alors que la ponction sur la richesse produite opérée par les actionnaires continuerait comme avant ? Pour qu'il n'en soit pas ainsi, on peut élargir l'assiette des cotisations au profit non investi, ou établir une contribution spécifique sur les profits distribués.



## Annexe mathématique

### 1. Le mode d'utilisation des gains de productivité

Le point de départ est la définition comptable de la part salariale ou, pour simplifier on néglige l'effet des prix relatifs. Au numérateur, la masse salariale se calcule en fonction de l'emploi (N), du salaire horaire réel (sh), de la durée du travail (dur), du niveau des (p), et du taux de cotisation (t). Au dénominateur, le Pib est décomposé en volume (Q) et en prix (p). On obtient :

$$[1] \text{psal} = \text{sh.p.dur.}(1+t).N/pQ$$

Dans cette formule, on introduit le salaire réel direct par tête ( $s = \text{sh.dur}$ ) et la productivité horaire ( $\text{prodh} = Q/N.dur$ ) et on obtient alors, en inversant la relation précédente :

$$[2] \text{prodh} = s.(1+t).(1/dur).(1/\text{psal})$$

C'est à partir de cette relation qu'on peut décomposer les usages des gains de productivité horaire (hors effet des prix relatifs) :

- ▶ pouvoir d'achat du salaire direct : (s)
- ▶ salaire socialisé : (1+t)
- ▶ réduction de la durée du travail : (1/dur)
- ▶ variation du partage salaires/profits : (1/psal)

### 2. L'équilibre du régime des retraites

Les ressources proviennent des cotisations assises à un taux t sur la masse salariale, soit:  $t.s.p.N$   
Les dépenses correspondent aux paiements des pensions. Leur montant est de  $r.s.p.R$  où r est le taux de remplacement, R le nombre de retraités et s.p le salaire net nominal.

L'égalité entre ressources et dépenses s'écrit donc :  $t.s.p.N = r.s.p.R$

Si l'on note d le ratio de dépendance  $R/N$ , cette formule permet de calculer le taux de cotisation qui assure l'équilibre financier du régime :

$$[3] t = r.d$$

### 3. Le calcul de l'équivalent-productivité

Si le nombre de retraités augmente plus vite que le nombre de cotisants, il faut consacrer une fraction des gains de productivité à cet « excès » de retraités. La progression du ratio de dépendance peut alors être convertie en *équivalent-productivité*. Ce calcul conduit à une règle relativement simple dans le cas où l'on suppose que la part des salaires et le taux de remplacement restent constants (scénario de « compromis »).

On part du calcul de la part salariale (psal) en distinguant salaire direct et cotisations :

$$\text{psal} = (s.p.N + t.s.p.N)/pQ = (s.N + t.s.N)/Q$$

Dans cette expression, on remplace t par sa valeur qui équilibre le régime des retraites calculée selon la relation [3] et l'on obtient :

$$\text{psal} = (s.N + r.d.s.N)/Q.$$

En introduisant la productivité par tête (Q/N), on obtient finalement :

$$[4] \text{psal} = s \cdot (1+rd) / \text{prod}$$

Comme la part des salaires est constante, l'équation [4] ci-dessus montre que le taux de croissance (tx) de la productivité se ventile de la manière suivante :

$$\text{tx}(\text{prod}) = \text{tx}(s) + \text{tx}(1+rd)$$

L'expression (1+rd) peut s'interpréter comme le nombre de parties prenantes de la répartition : à chaque salarié, il faut ajouter d retraités qui comptent en proportion du taux de remplacement r. Le taux de croissance du nombre de parties prenantes est l'équivalent-productivité de l'accroissement du nombre relatif de retraités.

Avec les hypothèses du COR, la productivité augmente de 1,5 % par an et le ratio de dépendance d passe de 0,56 en 2008 à 0,83 en 2050. En prenant un taux de remplacement constant et égal par exemple à 70 %, le terme (1+rd) passe de 1,39 à 1,58 entre 2008 et 2050, soit sur une période de 42 ans. On obtient l'équivalent-productivité en calculant  $(1,58/1,39)^{1/42}$ , ce qui donne 0,3 % par an.

Conclusion : pour une productivité de 1,5 % par an et une part des salaires constante, le salaire et la pension moyenne pourraient augmenter de 1,2 % par an. Ce résultat majeur est complètement occulté par les experts officiels.

#### Notations

d	ratio de dépendance (R/N)
dur	durée du travail
N	emploi salarié
p	prix de la valeur ajoutée
prod	productivité par tête (prod = Q/N)
prodh	productivité horaire (prodh = Q/N.dur)
psal	part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises
Q	valeur ajoutée à prix constants
R	nombre de retraités
r	taux de remplacement (pension moyenne en % du salaire net)
s	salaire réel direct par tête (s = sh.dur)
sh	salaire réel direct horaire
t	taux de cotisations sociales