

LES VRAIS ENJEUX DU PROBLÈME RETRAITE



**LIONEL
TOURTIER**
Délégué
général
Association
française
professionnelle
de l'épargne
retraite (Afpén)

Dans une situation de redémarrage des négociations entre partenaires sociaux, politiques et le patronat, l'Afpén alerte sur la nécessité d'un consensus national sur les retraites et d'une réforme en profondeur.

Lors de son discours devant le Congrès le 22 juin, le président de la République a relancé le débat sur la retraite, en fixant rendez-vous en 2010 pour engager une réforme de fonds. Sa volonté semble sans faille. Tout devrait être abordé, notamment : l'âge de la retraite, la durée de cotisation et la pénibilité. "Le gouvernement, a-t-il ajouté, prendra ses responsabilités".

Ce qui semblait avoir été mis entre parenthèses durant quelque temps, au profit de la relance du pouvoir d'achat, puis de la défense de l'emploi, paraît donc revenir au-devant de la scène politique. Tant mieux, car il y a urgence.

En mars 2008, le "rendez-vous" prévu par la loi Fillon avait laissé une impression d'inachevé pour ne pas dire de "raté" selon les qualificatifs de certains experts, même si certaines mesures envisagées dans le cadre de la loi de 2003 furent confirmées :

- allongement de la durée d'activité de 40 à 41 ans ;
- garantie d'une retraite égale à 85 % du SMIC ;
- reconduction du dispositif des départs anticipés pour carrières longues.

Au fur et à mesure des derniers mois, et, disons-le, de la montée des déficits annoncés, tant le Premier ministre que le ministre du Travail, Brice Hortefeux

ou encore Éric Woerth, ministre du Budget, lancèrent des sondes dans l'opinion, à la manière de peintres pointillistes : là, une petite touche sur l'allongement de la durée du travail, là sur la pénibilité, etc. Histoire de sensibiliser l'opinion publique à des mesures qui impliqueront obligatoirement des sacrifices, comme prix à payer pour le respect du pacte intergénérationnel : "C'est une question d'honneur, de morale à l'endroit des générations qui vont nous suivre. Nous ne laisserons pas un euro d'argent public gaspillé" avait d'ailleurs déclaré le président de la République devant le Congrès.

Le syndrome du village gaulois versus la culture de consensus allemande

Face à cette volonté affichée du pouvoir, il faut être conscient que la situation est très complexe. Par exemple, la France ne compte pas moins de 538 systèmes de retraite ! Chacun a ses petits aménagements. En outre, toute initiative du gouvernement ne sera pas porteuse au plan électoral. Du moins dans un premier temps. Il faut être conscient que les cohortes des gens qui sont partis en retraite sur les deux dernières décennies ont bénéficié encore d'une situation privilégiée, en particulier pour ceux qui percevaient

un revenu au-delà de deux plafonds sécurité sociale.

À la différence de l'Allemagne qui a une culture du consensus dès lors que les enjeux sont nationaux, nous maintenons la tradition des villages gaulois. Les partis politiques allemands ont su s'appuyer sur les partenaires sociaux pour prendre des décisions courageuses. Nous en sommes loin. Nous n'avons pas comme valeur la rigueur budgétaire et nous avons depuis si longtemps pratiqué le déficit que c'en est devenu un réflexe. À cet égard, les dernières négociations sur les retraites complémentaires des salariés du privé (Agirc et Arrco), engagée en 2008 et début 2009, illustrent parfaitement nos vieux démons. Nous savons que ces régimes présentent un déficit de 617 millions d'euros (après transferts) dès 2009, soit cinq ans plus tôt que ce que prévoyaient les dernières projections, en septembre 2007. Mais nous sommes prêts à puiser dans les réserves pendant le temps où les discussions piétinent.

À charge de la défense, il faut admettre que les interactions sont nombreuses, ce qui conduit les décideurs à réapprendre la technique du mikado ! Par exemple, l'allongement de la durée déjà évoquée est une variable intéressante, logique et sans doute nécessaire, mais elle n'aura d'effi-

cacité que pour autant que l'emploi des seniors s'améliore fortement. En son temps, Xavier Bertrand avait déjà souligné ce véritable enjeu : "il faudrait déjà que l'âge réel atteigne 60 ans". Or, comme le montre une récente étude de la DRESS¹, l'âge moyen de cessation d'emploi en France intervient entre 58 et 59 ans. Plus grave, le taux d'emploi des 55-64 ans est en France de 38 %, alors qu'il est de 46 % dans l'Union européenne et supérieur à 50 % dans bon nombre de pays européens (53 % aux Pays-Bas, 58 % au Royaume-Uni, 70 % en Suède). Par rapport à ce problème, il y a donc des causes structurelles propres à notre pays. Et la crise, avec son cortège de suppression d'emplois et de mesures réaménagées de "pré-retraite", va certainement accentuer le phénomène.

L'heure des arbitrages dans les entreprises est proche

Il y a longtemps, le pays a fait le choix de la répartition. Il convient de l'assumer et de prendre les mesures nécessaires pour répondre aux engagements passés. Mais soyons clairs : la répartition repose sur des variables qui portent structurellement aujourd'hui au déficit, en raison des éléments démographiques (nativité, mortalité) et surtout de l'allongement de la durée de vie : en 2050, à 60 ans, un Français aura 32 ans d'espérance de vie. Nous nous acheminons donc vers une période de retraite plus longue que la période d'activité et de cotisations, avec un ratio inactif/actif très préoccupant !

Cet allongement de la durée de vie entraîne d'autres conséquences : le nombre de centenaires atteindra 150 000, et celui des nonagénaires, le million. Cela, dans les conditions actuelles de la médecine, laquelle sur les 40 prochaines années améliorera encore les choses. De fait, au déficit de la répartition, il convient de prendre en considération celui de l'assurance maladie. Là, les prévisions effectuées par le cabinet Pierre Laversanne (présentées lors d'un séminaire organisé

Qu'est-ce que l'AFpen ?

■ Créée en 1996, l'AFPEN se trouve au cœur des réflexions actuelles sur l'épargne versus besoins sociaux. Elle regroupe tous les acteurs qui interviennent sur l'épargne retraite et plus généralement l'épargne longue : entreprises, compagnies d'assurances, IRP, sociétés de gestion, actuaires, partenaires sociaux, etc. L'angle des travaux qui vont s'engager dès la rentrée de septembre 2009, vise à nourrir les réflexions des décideurs et, en premier lieu, des pouvoirs publics afin de contribuer aux débats dès 2010. La structure des thèmes retenus, à partir des constats effectués par le cabinet Laversanne, traduit bien le champ à explorer. Il est vaste, mais il couvre l'ensemble de ce sujet. C'est un projet ambitieux, à la mesure des vrais enjeux de la retraite.

par l'AFpen en avril dernier) donnent le vertige si ce n'est l'angoisse : 86 milliards de déficit annuel. En d'autres termes, le cumul des déficits des régimes sociaux avoisinera au moins 130 milliards d'ici 2050, sans prendre en considération le coût de la dépendance.

“ La vraie question est comment disposer de ressources pour gérer une fin de vie de quelque 40 années après la cessation de son activité professionnelle. ”

2050 ! C'est loin, diriez-vous. Erreur, le coefficient de pente impose de prendre en compte dès à présent ces projections, ne serait-ce que pour deux raisons : ce sont les entreprises qui financent et qui négocient ces engagements. Par conséquent, il est illusoire de leur demander de couvrir l'intégralité des déficits au fil des prochaines décennies. En second, chaque salarié ou fonctionnaire ou commerçants, etc. est en droit d'attendre un engagement précis au regard des versements effectués en matière de retraite et assurance maladie.

Il est donc évident que les entreprises vont revisiter progressivement leur politique sociale et elles devront procéder à des arbitrages en fonction des mesures imposées par le gouvernement. Nous entrons dans une ère où la planification économique-sociale va devenir un impératif pour les entreprises. Ces arbitrages vont aboutir à ce qu'une partie de risques couverts aujourd'hui ne le soit plus demain. Par conséquent, nos concitoyens devront eux aussi faire des choix. Comment convient-il que je m'organise aujourd'hui pour faire face à mes besoins sociaux lors de ma retraite, demain ?

L'impératif de l'épargne retraite

Nous voyons bien que l'enjeu n'est pas de compenser une baisse de taux de remplacement, ce qui est généralement l'argument évoqué le plus souvent dans les débats sur la retraite, en particulier pour les populations cadres. La vraie question est comment disposer de ressources pour gérer une fin de vie de quelque 40 années après la cessation de son activité professionnelle. Faites un test autour de vous : demandez, par rapport à l'hypothèse de baisse du taux de remplacement, ce qu'il conviendra d'avoir comme revenus complémentaires ? Un cadre vous répondra généralement : 1 000 euros ! Cela semble raisonnable. Mais si vous indiquez que pour 1 000 euros de rentes, il faut constituer 300 000 euros de capital, le visage de votre interlocuteur va s'assombrir sérieusement...

Partant de ce constat, le dilemme est cruellement posé pour les bas salaires. Comment une retraite d'un Smicard peut aider le pensionné à faire face à cette croissance des besoins sociaux sur une aussi longue période d'inactivité ? Un ménage qui bénéficie aujourd'hui d'une mutuelle d'entreprise verse 300 euros par an. Le jour de la retraite, à garanties équivalentes, il faut verser 2 100 euros. Le prix de journée d'une maison médicalisée est dans une fourchette comprise entre 2 500 euros et 4 500 euros selon les régions ou métropoles, alors que le salaire moyen en France tourne aux alentours de 1 800 euros !

1. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.

Il faut donc envisager de nouveaux revenus. Lesquels ? Ceux qui découlent de la création de valeur des entreprises, à travers les mécanismes de la participation et de l'intéressement par exemple. Car ces rémunérations ne grèvent pas les coûts fixes de l'entreprise, ce qui ne nuit donc pas à leur compétitivité et, *in fine*, à l'emploi. Cela pose le problème de l'élargissement de ces dispositifs aux salariés qui n'en disposent pas aujourd'hui, soit 8 millions environ et environ 5 millions de fonctionnaires. Cela pose aussi le problème de la revalorisation des classes moyennes, qui ont beaucoup perdu en raison même des prélèvements obligatoires effectués au titre des couvertures des besoins sociaux ! La paupérisation des classes moyennes est un handicap majeur pour la nation, car elles forment la colonne vertébrale qui assure une cohésion nationale. C'est dans ce cadre qu'il faut réfléchir aux constats contenus dans le Rapport Cotis. C'est en prenant en considération cette paupérisation qu'il faut refonder un pacte social.

Certains parmi les partenaires sociaux s'opposent au développement de la participation et de l'intéressement, en considérant que ce sont des niches fiscales et sociales, ce qui est en partie faux. Ils oublient que dès lors que l'on assujettira ces éléments de rétribution à des cotisations sociales, on devra créer des droits équivalents, dans un contexte structurellement déficitaire : le tonneau des Danaïdes.

La raison conduit donc à mieux équilibrer les régimes sociaux par concentration sur les risques majeurs (en particulier au plan de l'assurance maladie) et d'accompagner nos concitoyens à épargner dans des dispositifs permettant de couvrir les risques mineurs. Cet effort d'épargne est donc compatible avec le versement de cotisations aux régimes sociaux actuels. Au plan de la retraite, il n'y a aucune raison d'opposer répartition et capitalisation : les deux doivent se conjuguer le mieux possible pour satisfaire les besoins à venir. Bien entendu, cela pose un certain nombre de conditions à respecter sur lesquelles nous reviendrons. ■

Les thèmes traités par l'Afpen

1. APPROCHE GLOBALE DES BESOINS SOCIAUX À LA RETRAITE

Comment aider les entreprises à aborder les besoins des salariés lors de la retraite, au regard de la croissance des déficits des régimes sociaux (retraite, maladie et dépendance) ?

Sous-thèmes abordés :

- prévoyance-santé ;
- dépendance ;
- diffusion de masse et couverture du salariat (PME TPE) ;
- recadrage des politiques sociales versus la montée des déficits sociaux ;
- reformulation de la promesse de retraite.

2. INCITATIONS FISCALES A L'ÉPARGNE DE LONG TERME

Comment faire évoluer le cadre fiscal et social des différentes formules d'épargne (individuelles et collectives) dans l'optique de favoriser l'épargne longue tout en concourant à la simplification des dispositifs existants ?

Sous-thèmes abordés :

- relevé des avantages fiscaux existants ;
- repositionnement des conditions fiscales en fonction de la durée d'épargne ;
- harmonisation fiscale des produits ;
- mise en cohérence des réglementations (doctrine des administrations).

3. ÉPARGNE RETRAITE, ENTREPRISE ET EUROPE

Comment favoriser une certaine harmonisation des différents dispositifs d'épargne retraite dans les pays de la Communauté, en tirant les leçons d'expérience de chaque pays ?

Sous-thèmes abordés :

- benchmarks pays ;
- situation des fonds de pension en Europe ;
- recherche d'harmonisation et mesures de convergences ;
- mesures favorisant la portabilité intra-pays ;
- focus US

4. ENGAGEMENTS SOCIAUX, RÉGLEMENTATION COMPTABLE ET PRUDENTIELLE

Comment mettre en place les outils nécessaires à la maîtrise des engagements sociaux et au respect des normes comptables et prudentielles ?

Sous-thèmes abordés :

- Techniques de suivi des engagements (gestion actif passif, ALM "dynamique", etc.) ;
- IFRS (refonte IAS 19) ;
- Solvency II ;
- directive Fonds de pension (IORP 2003 - Institutions for Occupational Retirement Provision Versus Solvabilité II).

5. GOUVERNANCE, PILOTAGE ET INFORMATION DANS L'ÉPARGNE RETRAITE

Comment mettre en place un cadre de gouvernance efficace, intégrant communication et information, pour responsabiliser les acteurs de l'épargne retraite ?

Sous-thèmes abordés :

- Champ de responsabilité des parties prenantes (employeurs, partenaires sociaux, salariés, prestataires, etc.) ;
- système de représentation des épargnants ;
- formation des épargnants ;
- communication, information vers les épargnants, Kid...
- reporting, Mif... ;
- gestion d'actifs à moyen et long terme (suivi des rendements, frais...) ;
- contrôle interne, sécurisation des placements, notation fiduciaire.