

# AGIR POUR MA RETRAITE

## Conseils et Analyses sur la retraite

### Sommaire :

La retraite demain, à quoi ressemblera-t-elle?

Le sommet social, premier round et premières lignes de front entre les partenaires sociaux

Cumul emploi/retraite, comment cela fonctionne ?

### Dans ce numéro :

L'emploi des seniors, le contresens 2

L'âge de la retraite se décline au pluriel 3

On refait le match PERP/PERCO 3

Mots Choisis 3

Les Conseils d'AGIR : le cumul emploi/retraite 4

### « La retraite de demain sera mixte »

Selon une étude de l'OCDE réalisée parmi 16 pays membres, les pensions, du fait des réformes engagées ces vingt dernières années, diminueront en moyenne de 22 % pour les hommes et de 25 % pour les femmes. La France est un des pays où la baisse est la plus marquée. Les modifications de la base de calcul, et des règles d'indexation ainsi que le passage à 25 ans expliquent, en grande partie, la diminution des pensions qui seront, dans le futur, fournies.

Toute réforme des retraites pose le problème de la répartition de la charge entre actifs et inactifs que ce soit dans les systèmes par répartition ou par capitalisation. Elle pose également la question de la place accordée au secteur public et au secteur privé. En France, 85 % de la rémunération des retraités est assurée par le secteur public. Ce taux est très largement au-dessus de la moyenne de l'OCDE ou de l'Union européenne. La tendance est au rééquilibrage en faveur des systè-

mes privés. Les actifs sont appelés dans tous les pays à travailler plus longtemps et à prendre en charge, sous forme d'épargne, directement ou indirectement, une part croissante de leur future retraite. Nos partenaires développent des systèmes privés à adhésion obligatoire ou facultative avec la possibilité d'affiliation automatique.



Pour atteindre le taux de remplacement moyen de l'OCDE qui est de 59 % du dernier salaire individuel, il faudrait accroître l'effort d'épargne, en France, de quatre points de salaire. Le report de l'âge légal de départ à la retraite et celui de la retraite à taux plein aboutiraient à réduire ce déficit d'épargne. Cette tendance au sein de l'OCDE bute en France sur le fait que la retraite ne

repose que sur un pilier constitué du régime de base et des régimes complémentaires, obligatoire et reposant sur la répartition. Le second pilier qui chez nos partenaires repose sur des régimes professionnels n'existe que marginalement, en France, et enfin le troisième pilier celui de l'épargne individuelle demeure évanescant malgré la création en 2003 du PERP.

Le passage à un système de retraite par points et en comptes notionnels ne résoudrait en rien la problématique du financement des retraites. En revanche, en conduisant à une fusion de l'Agirc et de l'Arrco avec le régime général, il ouvrirait un espace pour la création d'un véritable second pilier. Sur ce point, la polémique sur les « retraites chapeau » n'aurait pas dû aboutir à leur diabolisation mais à leur généralisation en reprenant le concept qui avait prévalu en 1947 avec l'instauration des complémentaires rendues obligatoires pour tous les salariés en 1972.

### « Le premier round de la réforme des retraites version 2010 »

A l'occasion du traditionnel sommet social de début d'année, le Président de la République a tenu à apaiser les syndicats sur le sujet de la réforme des retraites. Après des déclarations tonitruantes, l'heure était au réalisme. Nicolas Sarkozy a décidé « de donner du temps au temps » en reportant l'adoption du projet de loi à l'automne après les élections régionales et les Congrès de la CFDT ainsi que du Medef. Certes, Le

sommet social n'avait pas vocation à résoudre tous les problèmes mais à fixer un calendrier et les grandes lignes de travail. Ce round d'observation a permis de jauger les convictions des partenaires sociaux qui, il faut le souligner, les ont dévoilées avec prudence. L'arrivée à grande vitesse de l'élection présidentielle de 2012 est un frein certain au lancement de la réforme systémique, certainement incontournable à

terme. Pour calmer tout à la fois les marchés et face aux dérapages des comptes publics, il est important de démontrer que les pouvoirs publics sont proactifs afin d'éviter de se retrouver dans la tourmente comme la Grèce. Les syndicats sont conscients qu'ils n'échapperont pas à un allongement de la durée de cotisation. Ils tenteront d'éviter la remise en cause de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans. (lire la suite page 3)

« L'emploi des seniors, le contresens ? »



Depuis des années, il est répété que l'emploi des seniors constitue le problème majeur pour le financement de nos retraites. Pour démontrer la gravité de la situation le taux d'emploi des seniors, 38 % en 2009 est mis en avant et comparé au taux moyen européen qui est de 45 % ou à l'objectif fixé par l'Union européenne d'atteindre le taux de 50 %. Ces chiffres sont trompeurs. En effet, le taux d'emploi des seniors correspond au taux d'activité des 55/64 ans ; or pour établir des comparaisons, il faut prendre en compte les âges légaux de départ à la retraite. Par définition, un pays dont l'âge légal de départ à la retraite est de 65 ans a une forte probabilité d'avoir un taux d'emploi de ses seniors supérieur à la France. Ainsi, le taux d'emploi des seniors de 50 à 59 ans est de 68,4 % en France contre 67,5 % en

moyenne au sein de l'Union européenne à 27. En retenant la fourchette 50/54 ans, la France figure même en tête au sein de l'Union européenne avec un taux de 80,5 % contre 75,5 %. De 55 à 59 ans, le taux d'emploi faiblit mais reste correct à 3 points de la moyenne européenne, 56,3 % en France contre 59 % au sein de l'UE à 27. Le taux français ne se dégrade nettement que pour la tranche 60/64 ans. Il s'établit à 16,3 % contre 30,1 % au sein de l'Union européenne. La barrière des 60 ans joue donc bien un rôle de coupe-rete. Ainsi, le taux d'emploi des 55/64 ans, en Allemagne, est de 51,5 % mais l'âge légal sera porté d'ici 2012 de 63 à 65 ans. Au Royaume Uni, l'âge pour toucher une pension est fixé à 65 ans et sera progressivement porté à 68 ans. Le taux d'emploi des seniors y est de 57,4 %. En Suède, ce taux

est de 70 % avec un âge légal de départ à la retraite de 65 ans. Au sein des pays industrialisés et à la différence des pays émergents, en moyenne, l'âge de départ effectif à la retraite est inférieur à l'âge légal mais plus l'âge légal est bas, plus l'âge effectif est faible. Ainsi, aux Etats-Unis, l'âge de sortie effective est de 63,5 ans pour un âge légal de 65 ans. Au Royaume-Uni, ces âges sont respectivement de 61,9 et 65 ans. En France, l'âge de départ effectif est, selon l'OCDE, de 59,5 ans quand l'âge légal est de 60 ans. Ce petit rappel statistique semble prouver que le positionnement du curseur de l'âge de départ à la retraite interfère directement sur le taux d'emploi des seniors... De ce fait, reporter la question du report de l'âge légal en raison d'un faible taux d'emploi des 55/64 ans est, peut être, un contresens.

« Certitudes et Incertitudes »



Tout système de retraite doit faire face à des certitudes, rares, et à de nombreuses incertitudes. Côté certitudes, la démographie, il est assez facile d'évaluer le nombre de personnes qui sont ou seront à la retraite sur les trente prochaines années. L'interrogation porte sur la poursuite ou non de l'allongement de la durée de la vie. S'il apparaît naturel d'opter pour la continuation de ce processus, la Russie a démontré dans les années 90 et 2000 que l'espérance de vie pouvait se contracter brutalement. Il n'en demeure pas moins que l'hypothèse de 1,2 actif pour un retraité à l'horizon 2050 est vraisemblable. Ce taux pourrait être amélioré par la reprise de l'immigration qui aujourd'hui est inférieure à 100 000 personnes par an. L'augmentation du taux de fécondité enregistrée depuis le début des années 2000 aura un effet à partir de 2025 mais elle n'est pas de taille à corriger le vieillissement de la population. Côté incertitudes, la croissance. Un point de croissance en moins, c'est 600 millions d'euros en moins en cotisation vieillesse. La crise ac-

tuelle a généré un manque à gagner de plusieurs milliards d'euros pour la CNAV du fait de la stagnation de la masse salariale. Le COR après avoir été optimiste ces dernières années n'attend pas un retour du plein emploi avant 2020 et admet que le taux de productivité pourrait n'être que de 1,5 % au lieu de 1,8 %. Les économistes considèrent que la crise actuelle a encore réduit le taux de croissance potentielle de la France déjà faible. Il se situerait en dessous de 2 %. Autre incertitude, la capacité des Etats à juguler la dette et l'endettement. A défaut, et surtout si la croissance n'est pas forte et durable, la répartition des charges entre actifs et inactifs ne sera pas aisée à réaliser. Autre incertitude, la reprise ou non de l'inflation. L'injection importante de liquidités par les banques centrales en 2008 et 2009 pour enrayer la crise financière, le transfert de créances privées au profit de l'Etat ainsi que des tensions prévisibles sur les cours des matières premières sont propices à un retour de l'inflation. En revanche, l'abondance de l'offre tant au

niveau de la production qu'au niveau de la main d'œuvre ne favorise pas à court terme son retour. En cas de hausse généralisée des prix, les systèmes de retraite par répartition seraient, sans nul doute, favorisés. S'il n'y a pas d'inflation le poids des dettes ne sera pas allégé. L'évolution du rapport capital/travail est une autre incertitude à prendre en compte. Les dernières décennies ont été, de manière relative, favorables au capital. Mais, l'arrivée massive à la retraite des baby-boomers pourrait modifier la donne. Les fonds de pension peuvent devenir structurellement vendeur accélérant la nouvelle distribution du capital à l'échelle mondiale. Un scénario à la japonaise de dépréciation des actifs jouerait contre l'économie et les retraités des pays anglo-saxons. La raréfaction du nombre d'actifs pourrait générer d'ici 20 ans une hausse des salaires. Enfin, la volonté ou non des gouvernements de réformer leurs structures publiques et d'arbitrer jouera un rôle clef sur l'évolution des systèmes de retraite.

## « L'âge de la retraite se décline au pluriel »

Le débat sur l'âge de départ à la retraite se focalise en France sur l'âge légal qui est fixé, depuis 1982, à 60 ans. Or, le temps en matière de droits à la retraite se décline au pluriel. Il y a, en effet, plusieurs âges de départs à la retraite.

L'âge légal de départ à la retraite, **60 ans** pour les salariés relevant de la CNAV, est l'âge à partir duquel les salariés peuvent faire prévaloir leurs droits à la retraite. Cet âge ne garantit aucunement le versement de la retraite à taux plein. Pour l'obtenir, il faut en ce qui concerne les générations nées après le 1<sup>er</sup> janvier 1952, 41 années de cotisa-

tion. A défaut d'avoir le nombre de trimestres requis, il est appliqué une décote qui s'ajoute au manque à gagner lié au déficit de trimestres.

**65 ans** est l'âge pour obtenir, quelque soit la durée de cotisation, une retraite à taux plein au titre du régime de base pour les salariés.

**70 ans** est l'âge à partir duquel un employeur peut mettre d'office un salarié à la retraite. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, cet âge était fixé à 65 ans. Désormais, tous les ans à partir de 65 ans, l'employeur doit explicitement demander (trois mois avant son anniversaire) à son salarié s'il entend rester

au travail ou liquider ses droits (ce dernier a un mois pour répondre).

Avec le cumul emploi/retraite, il est désormais, possible de cumuler ses pensions et des revenus professionnels, au-delà de 60 ans, 65 ans ou 70 ans. De nombreux pays ont décidé de reporter l'âge légal de départ à la retraite ou l'âge d'obtention de la retraite à taux plein. La majorité de nos partenaires ont fixé l'âge légal autour de 65 ans. Certains programment son report à 67 voire 69 ans. Une étude conduite par PWC considère que le Royaume-Uni devra d'ici 2050 fixer l'âge de la retraite à 70 ans.



### « Mots Choisis »

« Nous prendrons tout le temps nécessaire pour dialoguer, pour que les positions de chacun soient parfaitement comprises, pour que les Français soient clairement informés des enjeux et des solutions... Je ne veux pas que les générations qui viennent payent parce que nous aurions manqué de courage » *(Nicolas Sarkozy le 15 février 2010 à l'occasion du Sommet social)*

« Sur le plan des retraites, les années 2004/2009 ont été davantage marquées par une évolution que par une révolution » *(OCDE, rapport sur les pensions 2009)*

« Le drame des Français se sont les grands souvenirs. Il est nécessaire que les événements mettent fin, une fois pour toutes, à ce culte réactionnaire du passé » *(Karl Marx 1870)*

## « On refait le match : PERP/PERCO »

Même si les deux produits ont été créés par la loi Fillon et sont réunis sous la même bannière de l'épargne retraite, ils n'y a pas de match car ils ne concourent pas dans la même catégorie. Le PERP est un produit d'épargne retraite individuelle

ouvert à tous. Le PERCO est un produit d'épargne retraite collective proposé dans le cadre professionnel et relié à l'épargne salariale. L'un et l'autre n'ont pas rencontré le succès escompté du fait de leur complexité et d'un mauvais positionne-

ment. Ils sont, en revanche, dotés d'avantages fiscaux non négligeables. Pour le PERCO, l'employeur est amené à compléter les versements effectués par ses salariés quand le PERP bénéficie d'un avantage fiscal à l'entrée.

## « Le 1<sup>er</sup> round » (suite de la page 1)

La CGC a relancé la question de la création d'une nouvelle cotisation sociale. Cette organisation est favorable au développement de l'épargne retraite mais aussi à la fixation d'un objectif pour le taux de remplacement (objectif qui existe dans de nombreux pays). La CGT considère que le catastrophisme n'a pas lieu d'être et qu'il ne convient pas de remettre en cause le système actuel. La CFDT s'est prononcée pour la mise en œuvre d'une réforme systémique (régime par points et comptes notionnels) permettant de mieux corriger les inégalités et de prendre en compte la pénibilité au travail. FO est pour le maintien de la retraite à 60 ans avec une taxation accrue des produits financiers et l'augmentation, en tant que besoin, des cotisations sociales. L'UNSA et SUD parta-

gent cette analyse en considérant que la question est essentiellement politique. Le patronat entend de son côté obtenir le report de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans voire plus (sans trop y croire) et éviter une augmentation des cotisations vieillesse. Il demande qu'un plafonnement des cotisations vieillesse soit retenu (plafonnement qui existe en Allemagne). Le MEDEF a également émis le souhait de relancer la capitalisation en mixant épargne retraite collective et épargne retraite individuelle. La CGPME a avancé trois axes de proposition : travailler plus longtemps, aligner le mode de calcul des retraites publiques sur celui du privé et développer la capitalisation. Le passage à 42 ans (voire plus si affinités) de cotisation semble incontour-

nable avec certainement à la clef une augmentation des cotisations (salariales ou patronales ou les deux). Le report progressif de 60 à 62 ans serait un bonus qui suppose une avancée substantielle sur la question de la pénibilité. Il est fort probable qu'un engagement de poursuivre la réflexion sur une éventuelle réforme systémique soit pris afin de satisfaire la CFDT. En revanche, le mode de calcul des pensions publiques ne devrait pas être modifié. L'épargne retraite n'est pas en première ligne. Son régime pourrait être modifié durant le second semestre voire en 2011 avec à la clef une forte refonte des « retraites chapeau » qui risque de les banaliser (passage éventuel à un système à cotisations définies et portabilité...).





Une publication du Cercle des  
Epargnants

## Agir Pour Ma **Retraite**

Rédaction : Philippe Crevel, Sarah Djari

Téléphone : 01 58 38 65 87  
Télécopie : 01 58 38 28 48

Sur Internet :

[www.agirpoumaretrete.fr](http://www.agirpoumaretrete.fr)

[www.cercledesepargnants.com](http://www.cercledesepargnants.com)

[www.agirpoumaretrete.blogspot.com](http://www.agirpoumaretrete.blogspot.com)



LE CERCLE DES EPARGNANTS

Le Cercle des Epargnants est une association indépendante rassemblant plus de 200 000 adhérents. Elle est présidée par Jean-Pierre Gaillard et Philippe Crevel en est le secrétaire général.

Le Cercle des Epargnants s'est doté d'un conseil scientifique animé par Jean-Pierre Thomas est composé de Florence Legros, Jérôme Jaffré, Robert Baconnier, Jacques Barthélémy, François Héran, Jean-Paul Fitoussi et Jean-Marie Colombani.

Le Cercle des Epargnants publie régulièrement des études, des enquêtes sur l'épargne et la retraite ainsi qu'une lettre d'information mensuelle.

Le Cercle dispose également d'un observatoire sur l'épargne et la retraite.



## Les Conseils pratiques d'Agir pour Ma Retraite

### « Le cumul emploi/retraite »

Avec la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, le cumul emploi/retraite a été facilité. Ainsi, les actifs relevant de tous les régimes d'assurance-vieillesse (à l'exception des exploitants agricoles qui bénéficient d'un régime particulier) sont concernés. Pour obtenir ce droit, il faut au préalable rompre tout lien avec l'employeur et liquider tous ses droits à pension. L'assuré doit remplir une attestation sur l'honneur stipulant qu'il a liquidé l'ensemble des retraites personnelles de base et complémentaires. Il doit avoir 60 ans sous réserve de justifier la durée d'assurance, de 160 à 164 trimestres en fonction de son an-

née de naissance ou 65 ans sans condition d'assurance.

Ces conditions respectées, il devient possible de reprendre une activité professionnelle même chez son dernier employeur sans attendre l'expiration du délai qui prévalait auparavant (6 mois). Aucun plafond de revenus n'est pris en compte. Tout les cotisations sociales sont acquittées y comprises celles liées à la retraite ; en revanche, elles ne donnent lieu à aucun nouveau droit supplémentaire.

Le cumul emploi/retraite permet de gérer une cessation progressive d'activité en maintenant son niveau de

vie et les dispositifs de prévoyance. La liquidation des droits à la retraite permet de se protéger, en outre, en cas de changement de la législation. En revanche, cette liquidation peut générer un manque à gagner en matière de complémentaire. Le cumul emploi/retraite peut augmenter le montant des revenus imposables. Pour bénéficier de nouveaux droits retraite, il faut s'affilier à un régime auquel on n'était pas auparavant rattaché. Ainsi, un salarié a tout intérêt à se déclarer comme indépendant. Il est, par ailleurs, possible de ne pas liquider les dispositifs facultatifs comme le PERP ou les contrats Madelin.