



La proposition de retraites à la suédoise : *une offensive contre le salaire à vie*

Bernard FRIOT

Sociologue, Professeur émérite

IDHE, Université Paris Ouest

La création par la loi de réforme des retraites d'une caisse de pensions pour les fonctionnaires de l'État et l'annonce d'un débat sur la retraite par points en 2013 sont pour les réformateurs l'occasion de relancer le projet d'une pension reflétant toute la carrière du cotisant, dans le privé comme dans la fonction publique. S'y opposer en défendant un retour aux trente-sept annuités et demie pour la carrière complète et aux dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence dans le régime général, avec l'exception du dernier salaire pour la fonction publique au nom de ses « missions spéciales », porte le risque de continuer à se situer sur le même terrain que les réformateurs. Celui du fondement de la pension dans les cotisations passées du retraité, d'une lecture de la contributivité comme prévoyance : j'ai droit à ma pension au nom de la part de mon salaire que je n'ai pas consommée hier quand j'étais actif et qui doit me revenir aujourd'hui comme « revenu différé » à travers les cotisations des actifs actuels. Bref, « j'ai cotisé, j'ai droit » !

Au lieu d'accepter cette lecture réformatrice de notre système de pensions, en proposant simplement une contributivité moins stricte que les réformateurs, il serait temps de pousser plus loin la nouveauté de ce qui s'est réellement construit entre 1945 et la réforme : la pension comme continuation du salaire. La question se déplace alors du caractère plus ou moins contributif de la pension vers la nature de la contributivité. La pension d'un retraité est-elle un *revenu différé*, contrepartie de l'hier de ses cotisations (à travers les cotisations actuelles des actifs) ou un *salaire continué*, contrepartie de l'aujourd'hui de sa qualification ?

Poursuivant la réflexion entamée dans la note précédente, Bernard Friot revient sur la prochaine étape prévue pour la réforme des retraites en France. Les réformateurs s'apprêtent en effet à référer la pension du retraité à toute sa carrière cotisée en généralisant la technique des points déjà en vigueur en France dans les régimes complémentaires ou en instaurant un système de comptes notionnels à la suédoise. Face à la possibilité d'une telle régression, l'auteur invite à considérer l'existant – la retraite comme salaire continué –, pour penser un possible : le salaire à vie pour tous.

Retraite par points ou en comptes notionnels

Qu'elle soit par « points » comme en France dans les régimes complémentaires au régime général (l'ARRCO pour tous les salariés du privé et l'AGIRC pour les seuls cadres) ou par « comptes notionnels » comme dans la pension publique suédoise, posée comme modèle à suivre par de nombreux experts, il s'agit d'une retraite en répartition : les cotisations financent les pensions sans passage par l'épargne. Mais, contrairement à la répartition que nous connaissons dans le régime général ou dans celui de la fonction publique, qui vise à assurer un « taux de remplacement » d'un salaire de référence par la pension, cette autre forme de répartition repose sur un « taux de rendement » des cotisations. La pension n'est pas référée au salaire (le meilleur ou les meilleurs d'une carrière) mais au montant des cotisations (de toute la carrière). C'est une différence fondamentale : ce n'est pas un salaire qui est la mesure de la pension, mais une somme de cotisations.

Les cotisations sont portées sur un compte individuel, soit comme telles (comptes notionnels suédois), soit sous forme de points (AGIRC-ARRCO). Dans le premier cas, le taux de rendement est assuré par l'indexation annuelle des sommes inscrites sur les comptes, en fonction de la hausse des prix, des salaires, du PIB, ou de tout autre indicateur : ça n'est pas en effet la valeur nominale des cotisations qui est accumulée au cours de la carrière, mais leur valeur actualisée. Si les cotisations sont traduites en points, le rendement est fonction du rapport entre les deux coefficients de conversion : la « valeur d'achat » du point qui sert à changer les cotisations en points, et sa « valeur de service » qui, au moment de la liquidation de la pension,

sert à changer les points en pensions. Les gestionnaires du régime jouent sur ce rapport de sorte que chaque année la somme des cotisations reçues des cotisants soit égale à la somme des pensions versées aux pensionnés : en France, depuis une vingtaine d'années, la valeur d'achat du point évolue plutôt comme les salaires alors que sa valeur de service évolue plutôt comme les prix, donc moins vite.

En simplifiant un mode de calcul complexe, on peut considérer que les pensions annuelles, dans un régime en comptes notionnels, s'obtiennent en divisant le compte par l'espérance de vie de la cohorte du cotisant liquidant sa pension. Si un salarié liquide son compte en 2011 à l'âge de 64 ans et que l'espérance de vie en 2011 des Suédois nés en 1947 est de 24 ans, sa pension annuelle sera égale à la valeur de son compte divisée par 24. S'il attend un an de plus et que dans l'intervalle le gain d'espérance de vie est d'un mois, sa pension, calculée en 2012, sera égale à son compte de 2012 divisé par 23 ans et un mois. La réforme suédoise de la pension en répartition est dite « systémique » parce que l'espérance de vie et l'âge de liquidation ne font plus l'objet de définitions politiques de « paramètres » de calculs, occasions régulières de débats sociaux, mais sont intégrés « naturellement » dans des calculs qui relèvent de « choix individuels ».

Dans un régime par points, la pension s'obtient en multipliant le nombre de points accumulés par la valeur de service du point. Celui qui a 4 000 points aura une pension de 20 000 euros si le point vaut cinq euros, moins une décote s'il prend sa pension sans carrière complète avant l'âge légal (qui sera de 67 ans en France quand la loi sur les retraites de 2010 sera entrée complètement en vigueur). Il faut donc régulièrement définir les paramètres de l'âge légal et de la carrière complète à défaut que l'espérance de vie soit automatiquement intégrée dans le calcul.

L'essentiel dans cette affaire est que, points ou comptes notionnels, le taux de cotisation n'est plus du tout une variable décisive : le rapport entre les cotisations de la carrière et le montant de la pension étant le cœur du dispositif à la place du rapport entre le salaire et la pension, la question du rapport entre masse des salaires directs et masse des pensions est secondaire. Si la pension est la poursuite du salaire et que le nombre de retraités augmente plus vite que celui des actifs, alors le taux de cotisation doit nécessairement augmenter car la masse des pensions doit augmenter plus vite que la masse des salaires directs. Si ce n'est plus à son salaire mais au montant de ses cotisations que la pension de chacun est référée, alors le taux de cotisation perd son caractère stratégique, il peut être gelé sans que cela pose un problème structurel.

Le revenu différé, son équité et sa solidarité inter et intra générationnelles

Les comptes notionnels exacerbent la logique de revenu différé inhérente aux régimes par points. Nous

sommes strictement dans le raisonnement : « j'ai cotisé, j'ai droit ». Plus précisément : j'ai donné hier une partie de mon salaire aux pensionnés quand j'étais actif, j'ai le droit de la retrouver sous forme de pension payée par les cotisations des actifs d'aujourd'hui. C'est le cœur de l'argumentaire de la solidarité intergénérationnelle. Comme les opposants à la réforme entendent contester la retraite par points au nom de la solidarité intergénérationnelle... qui pourtant la fonde, il faut s'expliquer sur cette notion de revenu différé et bien l'opposer au salaire continué. Car si le « différé » est clair, le « revenu » est si mal compris que la pension est souvent définie, à tort, comme du « salaire différé ».

Le « différé » d'un régime par points ou en comptes notionnels est clair : ma pension actuelle est à la mesure de mes cotisations passées. Cette mesure n'a toutefois pas le même poids selon que l'on est en points ou en comptes notionnels. Dans un régime par points, le rapport entre mes cotisations et mes pensions n'est pas strict. L'espérance de vie n'est pas prise en compte, et le rapport repose, nous l'avons vu, sur la relation entre la « valeur d'achat » et « valeur de service » du point, à quoi s'ajoute la possibilité d'appeler des cotisations qui n'ouvrent pas de droits. En comptes notionnels, le lien entre mes cotisations passées et mes pensions futures est beaucoup plus

strict. D'une part, si le taux de rendement suédois est lui aussi manipulable en fonction des exigences de l'équilibre comptable, les comptes individuels sont considérés comme des actifs des ménages, une créance sur le régime, que celui-ci doit honorer ; quant au projet français d'adaptation du modèle suédois [Bozio, Piketty, 2008], il repose sur un taux garanti par l'État afin d'assurer l'anticipation du niveau de pension. D'autre part, le compte étant divisé par l'espérance de vie (dans le projet français celle de la cohorte de la catégorie sociale du retraité, pas celle de sa cohorte entière qui laisse intactes les inégalités entre cadres et ouvriers dont l'espérance de vie est très différente), la somme des pensions que va toucher le pensionné et celle des cotisations qu'il a versées pendant sa carrière sont aussi égales que le permet le calcul actuariel. Nous sommes dans l'idéal contributif absolu de l'équité intergénérationnelle du « j'ai cotisé, j'ai droit à une pension à la stricte mesure de ma cotisation ». Mais, cerise sur le gâteau, il est articulé à une solidarité intragénérationnelle forte : le différé de revenu obtenu par division de la somme des cotisations par l'espérance de vie est automatiquement porté à un minimum correspondant au SMIC dans le cas suédois.

Bref, points et comptes notionnels confirment les représentations courantes de la pension comme contrepartie des cotisations passées, et les contrer au nom de leur prétendue absence de solidarité fera vite long feu. Les réformateurs vont mettre en avant des valeurs largement partagées qu'offrent les comptes notionnels plus encore que les points : la sécurité d'un taux de rendement garanti et d'un compte posé comme une créance du cotisant sur le régime, la justesse du « j'ai cotisé, j'ai droit » portée à son acmé par l'identité actuarielle entre somme des cotisations passées du salarié et somme de ses

Les retraités touchent un salaire continué, fondé sur l'actualité de leur qualification et non pas sur le passé de leurs cotisations.

pensions futures, la justesse de l'équité intergénérationnelle (chaque génération récupère sa mise), la justice de la solidarité intergénérationnelle d'un régime en répartition, la justice de la solidarité intragénérationnelle par le relèvement systématique de toute pension qui serait inférieure au minimum contributif. Qu'auront à y opposer leurs adversaires ? Pas grand-chose d'alternatif s'ils ne sont pas en mesure de montrer que ce qui s'est construit dans la pension est le contraire du « j'ai cotisé, j'ai droit » : les retraités touchent un salaire continué, fondé sur l'actualité de leur qualification et non pas sur le passé de leurs cotisations. Et la poursuite de sa dynamique conduit à revendiquer le salaire à vie pour tous, une émancipation du marché du travail, alors que celui-ci est conforté par le revenu différé.

Le revenu différé, une tentative de maintenir le marché du travail

Attachons-nous au terme « revenu », car ce qui est différé dans la pension par points ou comptes notionnels est du revenu, pas du salaire. Cette opposition est incompréhensible si on continue à utiliser revenu dans le sens que lui ont donné les économistes, en en faisant le terme générique par quoi désigner, triomphe de la fausse symétrie, le salaire, « revenu du travail », le profit, revenu du capital, et la rente, revenu de la propriété lucrative.

Si la rente est bien un revenu, au sens de ce que l'on tire d'un patrimoine qu'on ne consomme pas, le salaire, tel qu'il s'est construit au XX^e siècle, n'en est assurément pas un. Il n'est pas le revenu qu'on tirerait de sa force de travail, ce patrimoine du pauvre qu'il ne consomme pas pour lui, en la plaçant sur le marché du travail. Le salaire ne paie ni une force de travail, évaluée aux besoins nécessaires à sa reproduction, ni une productivité du travail, évaluée *hic et nunc* dans l'acte de travail. Il paie une qualification politiquement délibérée, par la loi et la négociation de branche, s'agissant de la qualification des postes dans le privé, par la loi et les commissions administratives paritaires, s'agissant de la qualification des personnes dans la fonction publique. Car la qualification qui fonde le salaire le fait selon deux institutions contradictoires : l'emploi, qualification du poste de travail, dans le secteur privé et pour les contractuels de l'État ; le grade, qualification de la personne, dans la fonction publique (auquel il faut ajouter le diplôme protégé des professions libérales, autre institution de la qualification personnelle). Comment cela se traduit-il pour les retraites ?

Pour les fonctionnaires, qui ne perdent pas leur grade quand ils ont fini leur service, la pension est la poursuite de leur traitement : c'est pourquoi elle est calculée sur leur dernier salaire et progressait, une fois liquidée, au même rythme que leur indice de fin de carrière. Comme toute la réforme entreprise depuis 1987, l'indexation des pensions des fonctionnaires sur les prix

décidée par l'accord CFDT-gouvernement du 16 mai 2003 tente de nier qu'ils sont titulaires d'une qualification et, retraités, continuent à être payés pour leur grade. Constaté que la pension du secteur privé, de son côté, devient elle aussi du salaire continué au fur et à mesure que progresse le taux de remplacement du dernier salaire net par la première pension nette (au point qu'il était en France de 84 % pour une carrière complète au début des années 1990, avant que la réforme interrompe cette progression) conduit à poser cette pension comme l'expression de la qualification des retraités eux-mêmes. Ainsi, lorsqu'un salarié du privé liquide sa pension, ce qui était jusqu'alors la qualification de ses emplois (si bien qu'il perdait son salaire en cas de perte d'emploi) devient sa qualification personnelle : sa pension est un salaire irrévocable, il n'a plus besoin de passer par le marché du travail pour être reconnu à sa qualification. Comme le traitement des fonctionnaires, la pension est un salaire à vie, expression d'une qualification attachée à la personne.

Le retraité est passé de la qualification du poste à la qualification personnelle, ce qui le libère non pas du travail mais de l'emploi et change radicalement le sens du travail. Le travail ne peut être défini par son contenu, si ce n'est dans une acception très générale (production de valeurs d'usage) dont on ne peut rien tirer pour comprendre ses enjeux politiques. Le travail désigne une activité de production de valeur d'usage à laquelle une valeur économique est reconnue. Dans la société française contemporaine, une activité devient du travail si elle est menée soit dans un emploi, soit par une personne titulaire d'une qualification. Ainsi, les activités de service à la personne deviennent du travail lorsqu'elles sont assurées soit par des employés du privé (emploi), soit par des fonctionnaires (grade), soit par des professionnels libéraux (diplôme protégé). De même, la qualification personnelle des retraités transforme leurs activités en travail. La pension, comme salaire à vie, confirme qu'une matrice du travail alternative à l'emploi existe, subversive du marché du travail. Le travail qui se déploie dans le salaire à vie des retraités est libéré de la valeur travail, son temps n'est plus pris dans la dictature de la création de valeur pour l'actionnaire. Payés à vie, les retraités produisent de ce

Le retraité est passé de la qualification du poste à la qualification personnelle, ce qui le libère non pas du travail mais de l'emploi et change radicalement le sens du travail.

fait une valeur non capitaliste, évaluée aux 13 % du PIB qui leur reviennent. Évidemment, le caractère non marchand de leur production fait financer leurs pensions par un flux de monnaie qui vient des marchandises, et qui y retourne lorsque les pensionnés dépensent leur salaire. La croyance selon laquelle ce transfert de monnaie serait un transfert de valeur « d'actifs » vers des « inactifs » est largement entretenue par la représentation du travail et de la valeur que le capital tente d'imposer : seul serait productif de valeur le travail de production de marchandises mené dans le cadre aliénant de l'emploi. C'est le cœur de la croyance dans une solidarité intergénérationnelle pour financer les pensions.

C'est cette croyance que ravive la retraite par points ou en comptes notionnels. Dans la représentation de la pension comme contrepartie de cotisations passées (par le biais de cotisations actuelles) toute référence à la qualification du retraité a disparu. Ce n'est pas en tant que titulaire d'une qualification que le pensionné est payé, inventant ainsi les chemins d'un travail émancipé, et ouvrant la voie à la suppression du marché du travail pour tous. C'est en tant qu'ancien employé ayant fait œuvre de prévoyance qu'il tire de son patrimoine notionnel le revenu qui le libère d'un travail dédié à la production de capital. Le loisir auquel il est désormais voué est le symétrique aliéné de son travail d'emploi. Et cette prévoyance en répartition est le marchepied de la capitalisation. Idéologiquement, puisqu'elle en singe le vocabulaire et les pratiques (constitution d'un capital créance sur le régime de pensions, avec son taux de rendement et sa conversion en rente viagère). Pratiquement, puisque le gel du taux de cotisation réduit de fait le taux de remplacement et ouvre ainsi un espace de plus en plus large à la capitalisation.

Du salaire continué des retraités au salaire à vie pour tous

L'alternative à ce projet ne peut se construire que dans le passage du salaire continué des retraités au salaire à vie pour tous.

Il importe d'abord de sortir d'une représentation aliénée de la retraite comme temps libéré du travail et du retraité comme la bonne sœur des temps modernes. Qu'était la bonne sœur des années cinquante ? Une productrice de soins infirmiers considérés comme des valeurs d'usage sans valeur économique, une femme se dépensant dans une activité utile mais ne travaillant pas. C'est exactement le portrait que font du retraité aujourd'hui les tenants de la solidarité intergénérationnelle et du revenu différé. C'est pourquoi d'ailleurs le retraité n'aurait pas droit à son salaire, mais à un « revenu décent » : pour la première fois, c'est un taux de remplacement de 75 % du salaire net, au lieu de 75 % du brut (soit 100 % du net) qui a été revendiqué dans le mouvement contre la réforme !

La revendication qui prolonge la dynamique du salaire continué est double : elle concerne les retraités et les actifs actuels.

S'agissant des retraités, tous, à 60 ans, doivent avoir droit à l'attribution irréversible de leur salaire (porté au SMIC s'il lui est inférieur). Cela signifie que les points de l'ARRCO-AGIRC doivent disparaître, que le taux de remplacement doit être 100 % du net, que le salaire de référence doit être le meilleur (le dernier dans la fonction publique, celui de la meilleure année dans le privé), que non seulement la décote, mais le calcul des annuités, doivent disparaître : le salaire atteint à 60 ans est déjà plus faible en cas de carrière discontinuée, redoubler cette inégalité par la double peine de la proratisation de la pension en fonction du nombre de trimestres validés est inadmissible.

S'agissant des actifs, le travail de tous doit être libéré du marché du travail. Il s'agit d'étendre à tous le

salaire à vie par attribution à chacun, dès sa première entrée dans un collectif de travail, d'une qualification personnelle, et du salaire irréversible qui l'exprime. Cette qualification, attribuée non pas par l'école (qui certifie) mais par des jurys de pairs et de tiers selon les critères dont nous usons déjà pour qualifier les postes dans une hiérarchie par exemple de un à quatre (avec des salaires compris par exemple entre 2 000 et 8 000 euros nets mensuels), supprimera le marché du travail. Les personnes seront payées par des caisses collectant une cotisation salaire sur le modèle de la cotisation sociale. Cette socialisation du salaire, déjà garante de la sûreté des pensions ou de la couverture maladie, le sera de la sûreté pour chacun de recevoir son salaire quels que soient les aléas de l'entreprise dans laquelle il travaille.

Bernard Friot

Références :

- Bozio A., Piketty T., *Pour un nouveau système de retraite. Des comptes individuels de cotisations financés par répartition*, Rue d'Ulm, Paris, 2008.
- Friot B., *L'enjeu des retraites*, La Dispute, Paris, 2010.

Sur le même thème dans les Notes de l'IES :

- [Castel N., « Poursuite du salaire ou contributivité ? Les retraites au péril des comptes individuels », *Les Notes de l'IES*, n° 1, février 2009.](#)
- [Le Lann Y., « Le modèle suédois des retraites : le cheval de Troie de la patrimonialisation », *Les Notes de l'IES*, n° 6, août-septembre 2009.](#)
- [Friot B., « "Faire cotiser le capital comme le travail" ? Retour sur les revendications de la mobilisation contre la réforme des retraites », *Les Notes de l'IES*, n° 18, janvier 2011.](#)

Le site de l'IES :

www.ies-salariat.org

**Les notes de
l'Institut Européen du Salariat**

Directeur de la publication : Bernard Friot

Comité de rédaction : Lucy apRoberts, Aurélien Casta, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Julien Dufour, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Jean-Pascal Higelé, Jean-Vincent Koster, Maud Simonet.

Secrétariat de rédaction : postmaster@ies-salariat.org, IDHE, Université Paris Ouest Nanterre, Bâtiment T, 200, av. de la République, 92001 Nanterre cedex 01.
ISSN: 1969-6442