

## Réseau salariat, cours n°8, 6 mai 2019, Séminaire Mensuel

### Retraites - comparaison internationale : la retraite aux USA

Ce séminaire est organisé par réseau salariat, groupe de Paris. C'est une association d'éducation populaire qui promeut le salaire à vie et la qualification personnelle en partant du déjà-là du salaire au grade des fonctionnaires et du salaire continué des retraités.

Nicolas Castel : il y a deux séances, on avait insisté sur les régimes complémentaires de retraite en France, et on suppose que c'est la réforme qui arrive, visant à transformer en points l'ensemble du système. Le mois dernier, on accueillait Gaël Coron, qui a abordé la question européenne, de la jurisprudence, des piliers. Aujourd'hui, on fait une deuxième séance internationale. Lucy ApRobert va présenter le système de retraite états-unien. Lucy est économiste, a travaillé à l'IRES (Institut de recherches sociales et économiques), à l'Association internationale de Sécurité sociale, au Conseil d'Orientation des Retraites (COR). Cela fait une vingtaine d'années qu'elle travaille avec Bernard Friot et une quinzaine avec Nicolas Castel. Elle a fait sa thèse sur le système de retraite aux Etats-Unis avec Bernard Gazier, et continue des activités de recherche à l'institut européen du salariat à Nanterre.

Lucy :

Je vous propose un voyage assez loin, les Etats-Unis ce n'est pas l'Europe, notamment, pour la protection sociale. Ce qui est flagrant aux Etats-Unis, c'est que le système d'assurance maladie, même après les réformes Obama, est un système bancal. Par contre, le système de retraite a des éléments qui ressemblent à celui de la France : c'est un grand **système national, par répartition, financé par des cotisations** patronales et salariales. Il est fondé en 1935, c'est donc un système ancien qui fonctionne bien et est très populaire. Je vais parler de ce système public national, et aussi des systèmes des entreprises, ceux qui sont responsables des fameux fonds de pension. C'est beaucoup plus aujourd'hui un système d'épargne salariale que de retraite : cela verse très peu de pension mais permet de construire une épargne. Le vrai système de retraite est public.

#### 1. Le système de retraite public national par répartition

Ce système est l'une des **pièces maîtresses du new deal** (traduit en France par « nouvelle donne »), un ensemble de mesures promulguées par le gouvernement de Roosevelt. Ainsi, le système de retraite est créé en 1935 en même temps que d'autres dispositifs sociaux, dans un contexte de grande crise.

1929, c'était le déclenchement d'un crack boursier, une grande crise qui dure jusqu'à la Seconde guerre mondiale. Il faut comprendre l'importance de cette crise dans la mentalité américaine. Les américains l'appellent la « Grande Dépression » (avec des majuscules), « **Great Recession** », c'est l'évènement marquant du XXe siècle. Il n'y a pas eu de guerre sur le sol américain, cette grande récession économique est une épreuve pour le pays. En 1935, il y a 25 % de chômage, ce qui est inédit, une détresse sociale, économique et psychologique. Cela foisonnait de propositions politiques pour enrayer la récession. Beaucoup étaient centrées autour des personnes âgées : il y avait trop de travailleurs et chômeurs, il fallait donc écarter les personnes âgées du marché du travail.

En Californie – il y a toujours les choses les plus étranges – un médecin appelait à un régime qui tournait de pension : il fallait que toutes les personnes au-dessus de 60 ans aient une pension très généreuse, équivalente au salaire moyen, dans une monnaie particulière qui aurait été fongible : il fallait la

dépenser dans le mois suivant sa réception sinon cela disparaissait. Cela paraît étrange mais ressemble à certaines choses qu'a dit Keynes après : on peut donner de l'argent public mais qu'il faut le dépenser pour l'économie. Cela a une influence politique importante : il y a beaucoup de **manifestations pour les pensions**, sponsorisées notamment par ce groupe.

La loi, en 1935, est dite sur la *Social Security*, j'insiste sur le nom : les Américains **inventent** le terme de Sécurité sociale, emprunté plus tard en France et ailleurs (cf. « association internationale de sécurité sociale »). On utilise ce terme internationalement. Cette loi de 1935 avait plusieurs volets :

- Elle établit une **assurance chômage** qui n'existait pas auparavant. Celle-ci était gérée par chaque Etat, avec des aides du gouvernement fédéral. Aujourd'hui encore, l'assurance chômage est gérée par chaque Etat.
- Elle crée un **revenu d'assistance pour les personnes âgées**, à effet immédiat. Ce n'était pas un montant dont rêvait le docteur californien, mais c'était un revenu immédiat.
- Elle crée enfin un **régime de retraite**, couramment nommé *social security*. C'est intéressant car, en France, quand on dit « sécurité sociale », on pense tout de suite à l'Assurance maladie, ce qui n'existe pas aux Etats-Unis. Cela crée des quiproquos, car les Français pensent que les Américains n'ont aucune assurance sociale, ce qui n'est pas le cas.

Ce régime n'a pas fonctionné immédiatement.

C'est un régime national (pour tous les Etats pareil), c'était inédit. Il a fallu que la Cour Suprême décide si, oui ou non, c'était constitutionnel. Cela a été autorisé par la Cour Suprême, on commence à collecter des cotisations en 1935, et la **première pension est versée en 1940**. A cette époque, c'est-à-dire en 1935 et un peu avant, il y a des discussions au sein de l'administration Roosevelt sur la possibilité d'instaurer une assurance maladie nationale, ce que Roosevelt lui-même a refusé : il avait déjà peur que le système de retraite ne passe pas, il craignait qu'en prévoyant en parallèle un système d'assurance maladie, ça ne passe vraiment pas. Il n'y a pas eu depuis de système national d'assurance maladie.

Beaucoup de principes établis en 1935 sont conservés depuis :

- **Cotisations** prélevées sur les salaires
- Répartition **50 / 50** entre employeurs et salariés. Cela signifie qu'on peut discuter du niveau des cotisations, mais pas de qui paye quoi : c'est toujours 50 / 50.
- La pension augmente avec le niveau de salaire, mais ce n'est **pas proportionnel** (ceux qui ont des salaires faibles ont des taux de remplacement supérieurs)
- Il y a un **plafond** pour les cotisations, assez **haut** (nettement plus que le salaire moyen).

C'est pour tous les Etats, et pour les salariés du secteur privé.

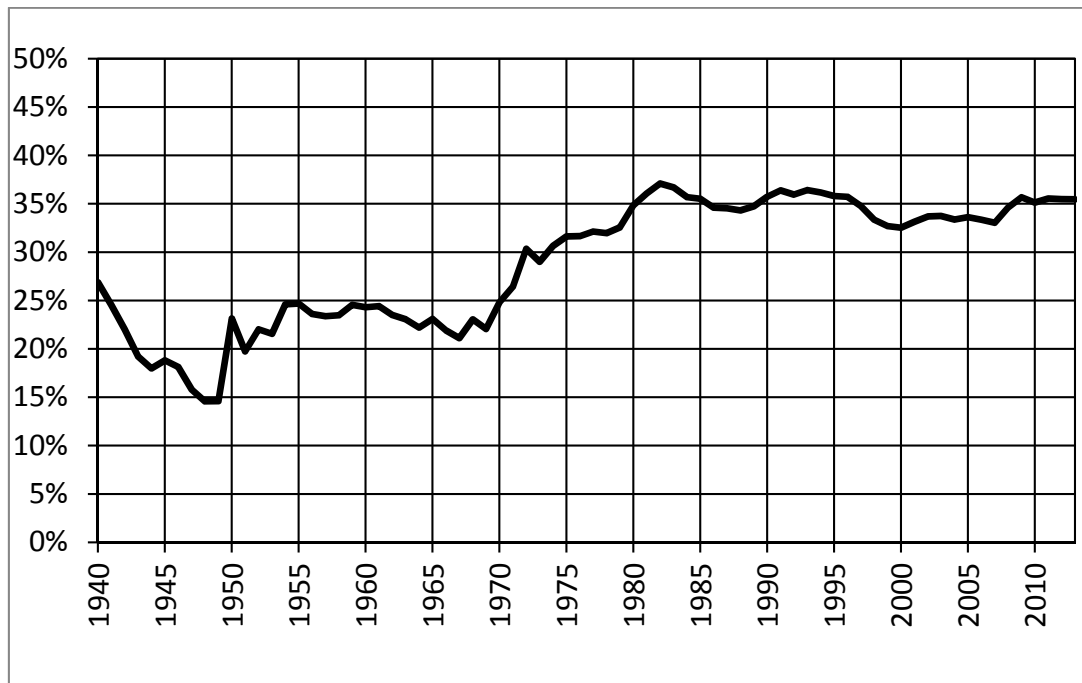
Les salariés du public étaient exclus. La raison est simple : les salariés du public avaient déjà des systèmes de leurs employeurs, on pensait qu'ils n'avaient pas besoin d'un système national. Plus tard, le système s'est ouvert aux salariés du public, qui sont pour la plupart dedans aujourd'hui, mais certains ne cotisent toujours pas au système national.

En 1939, la législation est modifiée pour instaurer des prestations pour les familles des retraités (épouses et enfants), ce caractère familial est peut-être plus prononcé qu'en France. Il y a des pensions

pour les veufs et pour les veuves, quand quelqu'un décède, les enfants, s'ils sont mineurs, touchent une pension conséquente du système de sécurité sociale.

**Etude du graphique 1 : Social Security : pension moyenne rapportée au salaire moyen, 1940 à 2013**

**Social Security : pension moyenne / salaire moyen, 1940 à 2013**



On a les chiffres entre 1940 et 2013. J'ai réalisé le graphique à partir de données publiées par l'administration de la Sécurité sociale, pour parler du système **d'indexation des pensions**. Quand je dis pension moyenne, il s'agit de toutes les pensions, et le salaire moyen, ce sont tous les salaires (y compris publics).

Aujourd'hui, la pension moyenne correspond à peu près au tiers au salaire moyen. On peut penser que c'est peu, par rapport au système français (lorsque l'on prend en compte les régimes de base et les pensions versées par les régimes complémentaires). Mais ce n'est pas rien, et ce n'est pas très loin du régime de base français.

- Les pensions **débutent en 1940**, à 27 % du salaire moyen, cela **dégringole** par rapport aux salaires jusqu'en 1950, car la Chambre des Représentants des Sénateurs n'a pas augmenté les pensions, et il n'existait pas d'indexation automatique. En effet, après 1945, les salaires ont eu tendance à augmenter.
- En 1950, les parlementaires **augmentent nettement les pensions**. C'est **politiquement important** : sans cela, le système serait mort, la pension, très faible, n'aurait plus eu d'intérêt, c'est une deuxième naissance du système.
- Entre 1950 et 1972, la Chambre des Représentants et le Sénat (ce sont eux qui décident, il n'existe pas de paritarisme) tantôt les augmentaient, tantôt non. L'indexation n'était pas automatique mais a globalement suivi les salaires. Entre 1950 et 1970, on est en gros à 22 % des salaires.

- En 1972, il y a quelque chose qui ressemble à ce qui s'est fait en France en 1987 : ils **indexent les pensions sur les prix**, et non sur les salaires. Comme en France, c'était fait pour diminuer les dépenses de retraite. Mais, manque de bol, il y a eu une période où les prix ont augmenté plus vite que les salaires, ce qui était étrange pour les économistes, c'était imprévisible et aberrant mais cela a duré un bout de temps. Donc cette augmentation que l'on observe sur le graphique pendant une dizaine d'années est le fait d'une règle automatique, bêtement, sans que ce soit voulu. Bêtement, j'insiste parce qu'on dit qu'il vaut mieux une règle automatique, mais parfois il vaut mieux que les législateurs puissent gérer le système : l'économie n'est jamais réellement prévisible.
- En **1982**, la pension est élevée : environ 38 % du salaire moyen. Ils ont réduit les pensions en disant qu'il y avait eu une *erreur technique*, alors que c'était voulu pour réduire les pensions. Depuis, ils ont fait quelque chose qui ne s'est pas fait en France, ils ont déconnecté, ils ont fait **deux systèmes d'indexation** : les pensions en cours de paiement sont indexées sur les prix, mais les salaires portés au compte (utilisés pour calculer la pension, comme en France), sont indexés sur les salaires, ce qui veut dire qu'ils se maintiennent aux mêmes proportions. Le système est relativement stable, maintenant.

L'indexation est quelque chose de très important : pas d'indexation ? prix ? salaires ? règle automatique ?

## 2. Les régimes professionnels

Je ne sais pas si c'est le bon terme. Ce sont des régimes liés à l'employeur ou à la profession.

Avant 1935, les **administrations publiques** avaient très souvent des régimes pour leurs salariés. Aux Etats-Unis, quand on parle d'administrations publiques, ce sont les villes, les comtés, les Etats et l'Etat fédéral, donc toute la panoplie d'instances publiques. Ce sont des régimes généralement contributifs auxquels salariés et employeurs cotisent. Ils ont été maintenus et versent des pensions, ce sont donc de véritables régimes de retraite.

Il y a eu aussi des initiatives **syndicales**, il y a des choses qui ressemblent aux **mutuelles** des syndicats avant les années 1930 (pensions pour les veuves, rente d'invalidité...), mais du coup ils versent très peu de pensions de retraites, car cela nécessite de grandes capacités financières. Ces mutuelles disparaissent quasi toutes en 1929, avec la crise.

Quelques **grandes entreprises**, pas publiques mais qui fournissaient des services publics comme le gaz, l'eau, et les chemins de fer, ont également instauré des systèmes pour leurs salariés. Ce n'était pas contributif : **l'employeur finançait tout**. Ces systèmes ont continué à fonctionner après 1929, les employeurs auraient pu les faire disparaître mais voulaient se donner bonne conscience et bonne réputation. Pour cette tradition, on parle de *welfare capitalism* (welfare c'est la protection sociale), on peut traduire aussi par « entreprise providence », car l'entreprise va pourvoir aux besoins de tous les salariés. Cette tradition continue, même si c'est de manière moins importante. C'est proche du *paternalisme*. Avant 1935, il n'y avait aucun régime de branche, il n'y avait que des régimes d'entreprises

Un commentateur de 1922 décrit à quel point ces régimes liés aux grandes entreprises ne garantissaient rien du tout : « *si vous restez avec la même société pendant toute votre carrière, ne*

*décédez pas avant l'âge de la retraite, n'êtes pas licencié ou mis à pied, privé de prestation, si la société continue de fonctionner, que la société maintient le régime, vous toucherez une pension, si celle-ci n'est pas réduite et continue à être versée » : les gens sont à la merci du patron, qui régit tout, il n'existe alors pas de lois.*

Après la guerre, les **systèmes d'entreprise deviennent des complémentaires** : les salariés ont un socle de droits publics. Les syndicats ont acquis le droit à partir de 1949 de négocier la sécurité sociale des adhérents, l'employeur ne pouvait plus instaurer ou transformer le régime sans négociation syndicale.

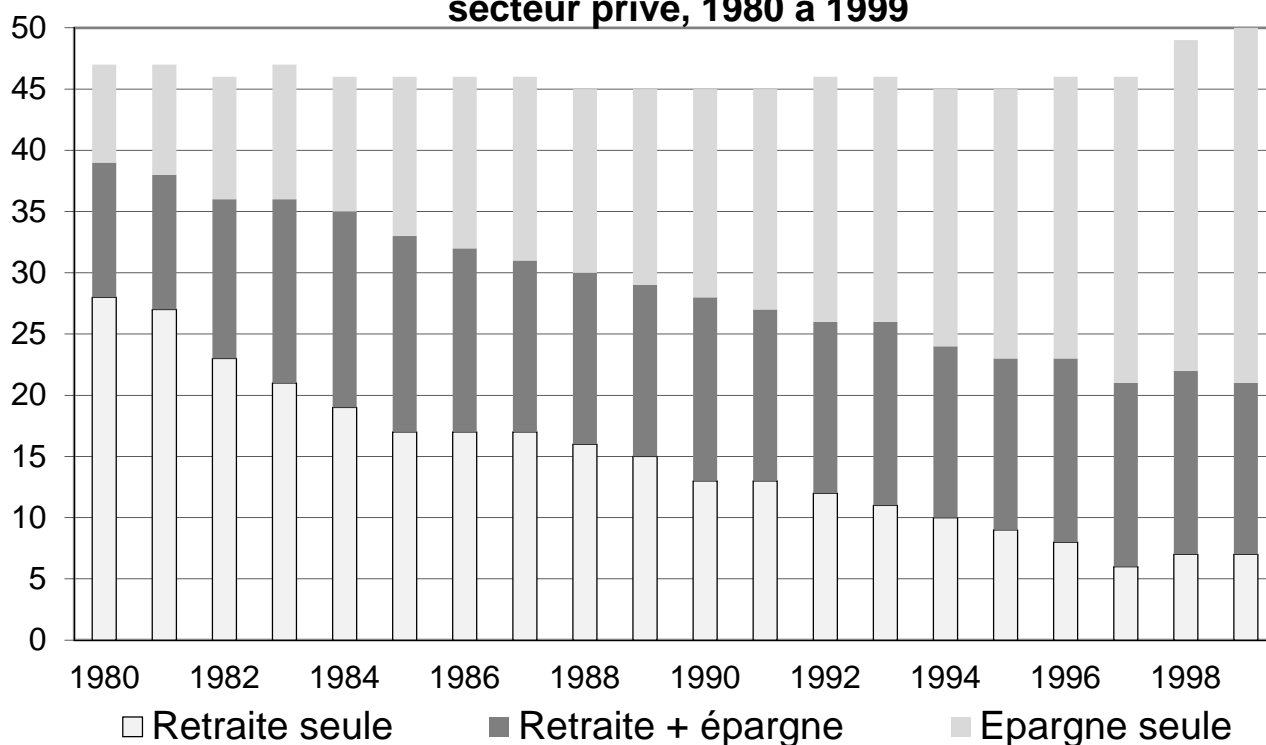
Il y a eu quelques régimes de branche, instaurés en fait par les syndicats. Mais aux Etats-Unis, même aujourd'hui, il n'y a pas d'extension des accords de branche. Quand plusieurs entreprises négocient un accord avec un syndicat, cela s'applique aux entreprises avec un syndicat : c'est le syndicat qui crée le lien entre les entreprises. L'une des raisons est que les américains se méfient des organisations patronales, qui pourraient créer des monopoles, oligopoles, des coopérations qui ne devraient pas entre les entreprises du même secteur, c'est pourquoi ils n'aiment pas les organisations patronales de branche. Finalement, c'est le syndicat qui crée l'organisation patronale pour négocier. Cela s'est fait dans les secteurs très syndiqués, avec une forte mobilité entre les entreprises, en particulier les BTP : les charpentiers dans les Etats de l'Est (car les gens bougent beaucoup d'une entreprise à l'autre) ont un régime de retraite et une assurance maladie. Autre exemple, le cinéma, où les gens bougent d'une compagnie de production à une autre (les intermittents du spectacle), les camionneurs... ont un régime de retraite et une assurance maladie négociés par le syndicat.

Les salariés des administrations conservent leur propre régime de retraite. Les salariés du privé ont perdu beaucoup leur régime de retraite mais les salariés du public les ont conservés, en général. Cela crée des objections dans la presse : les salariés du public de la ville de Los Angeles ont des pensions alors que ceux du privé n'en ont pas, il faut les abolir d'autant qu'elles sont payées par les contribuables (on entend quelques rengaines identiques en France).

En 1963, une compagnie de voitures ferme une énorme usine. Des centaines de salariés, couverts par un régime de retraite, ont perdu tout droit à une pension (la compagnie avait fait faillite, par manque de réserves), il n'y avait pas de protection légale. Beaucoup plus tard, en 1974 – il a fallu beaucoup de discussions – un système de réassurance est mis en place. Ainsi, tous les régimes de retraite cotisent sur le plan national, et si une entreprise fait faillite, le système finance une protection pour les salariés, c'est donc aujourd'hui plus sûr que cela ne l'a été.

***Etude du graphique 2 : régimes de retraite et plans d'épargne salariale, secteur privé, 1980 à 1999***

## Régimes de retraite et plans d'épargne salariale, secteur privé, 1980 à 1999



## Les 15 premiers fonds de pension dans le monde, fin 2014

Rang	Pays	Nom du fonds	Salariés concernés	Actifs fin 2014 en millions de \$ US
1	Japon	Government Pension Investment	Secteur public	1 143 838 \$
2	Norvège	Government Pension Fund	Tous	884 031 \$
3	Corée du Sud	National Pension	Tous	429 794 \$
4	<b>USA</b>	<b>Federal Retirement Thrift</b>	<b>Etat fédéral</b>	422 200 \$
5	Pays-Bas	ABP	Secteur public	418 745 \$
6	<b>USA</b>	<b>California Public Employees</b>	<b>Secteur public</b>	296 744 \$
7	Chine	National Social Security	Tous	247 361 \$
8	Canada	Canada Pension	Tous (hors Québec)	228 431 \$
9	Pays-Bas	PFZW	Divers secteurs	215 006 \$
10	Singapore	Central Provident Fund	Tous	207 872 \$
11	Japon	Local Government Officials	Secteur public	194 696 \$
12	<b>USA</b>	<b>California State Teachers</b>	<b>Secteur public</b>	186 954 \$
13	Malaysia	Employees Provident Fund	Secteur privé	184 697 \$
14	<b>USA</b>	<b>New York State Common</b>	<b>Secteur public</b>	178 252 \$
15	<b>USA</b>	<b>New York City Retirement</b>	<b>Secteur public</b>	158 702 \$

Source : Towers Watson P&I / TW 300 analysis

Ce graphique est intéressant car il **montre la disparition des régimes de retraite d'entreprise.**

Les Américains, mais on retrouve également ce concept en France, parlent de

- **prestation définie**, quand le régime promet un certain niveau de pension, fonction des salaires, un certain taux de remplacement,
- **cotisation définie**, le régime ne promet pas un taux de remplacement mais un certain financement (5 % du salaire, tous les ans, par exemple). La pension versée est coupée du salaire.

Aux Etats-Unis, les vrais régimes de retraite sont à prestation définie, ils donnent un pourcentage du salaire (fonction aussi de l'ancienneté), les autres, dits à cotisations définies, sont ici appelés **épargne**. En 1980, 40 % des salariés du privé avaient un régime de retraite, en 1989, ils étaient presque 20 %, donc c'était en déclin.

Une des raisons de ce déclin, c'est que le **syndicalisme lui-même était en déclin**. Les syndicats essaient toujours d'avoir des régimes en prestation définie, mais de plus en plus, ce sont des régimes proposés directement par les employeurs, à cotisation définie.

Autre raison : **un changement de législation**. En 1981, une des premières choses faites par Reagan, c'était de faire instaurer des comptes d'épargne individuels qui auraient des exemptions fiscales au même titre que les régimes de retraite, et qui étaient mis à disposition des entreprises. Les entreprises ont, en très grand nombre, instauré de l'épargne. Dans ce système, ce qui se passe est que, quand un salarié prend sa retraite, il a un capital qu'il peut liquider et dépenser comme il le souhaite. S'il liquide avant 60 ans, il y a une pénalité fiscale mais il est possible de prendre l'argent. Par exemple, des personnes prennent ce compte épargne à 45 ans, car elles n'ont pas d'indemnités de chômage. Ce n'est donc pas de la protection sociale ni de la retraite, mais c'est considéré comme tel par le système fiscal.

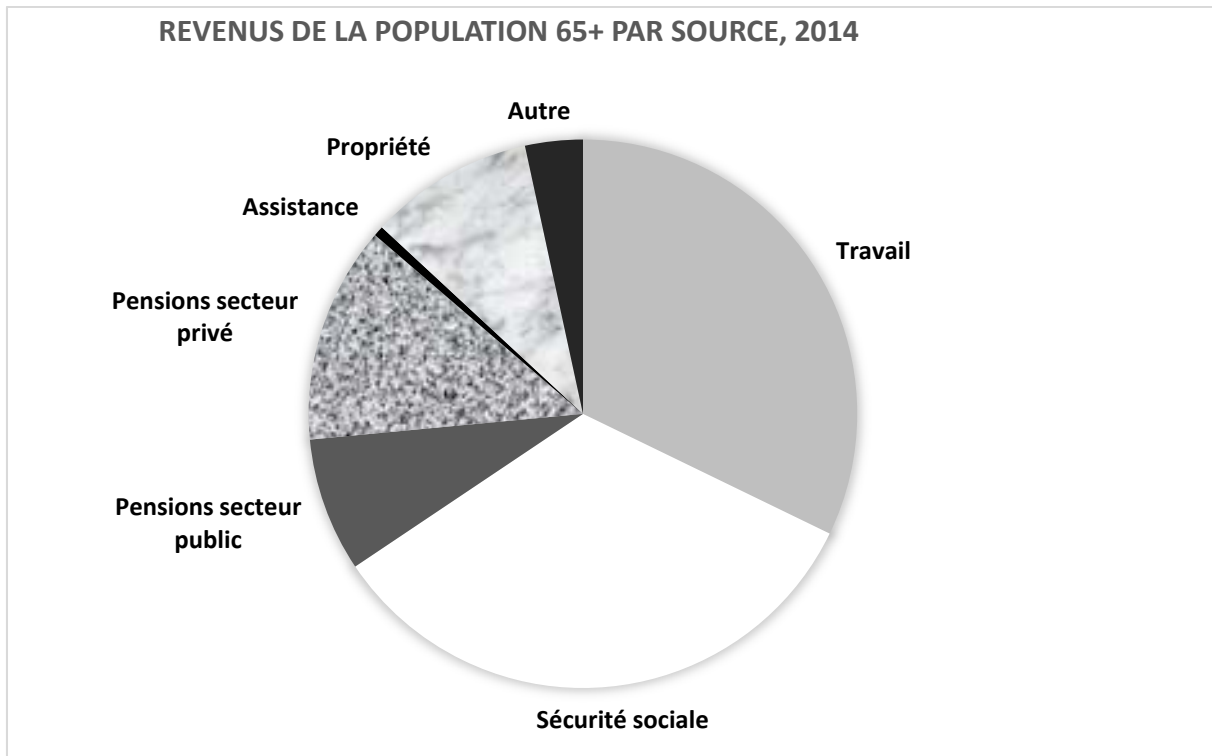
Les Américains eux-mêmes utilisent un langage qui prête à confusion. En disant *pension*, on parle du capital dans un compte épargne et l'argent versé par un régime de retraite. Notamment quand on parle de *fonds de pension*, qui ne versent pour la plupart pas de pension : ce sont des fonds d'épargne salariale. Quand on glose en France sur les fonds de pension, il faut bien comprendre que ce n'est pas de la retraite, et ce n'est pas de la protection sociale. Cela explique en partie pourquoi les systèmes de retraite ont disparu. Les plans d'épargne sont individuels : chaque salarié a un compte et décide de l'investissement de son compte, l'employeur donne un choix négocié avec une compagnie de gestion de fonds, un peu comme l'assurance vie en France. C'est impossible pour un syndicat d'avoir un mot à dire collectif sur le placement de ces fonds. Il existe des vrais fonds de pension (c'est-à-dire qui financent des retraites) dans quelques secteurs : la fonction publique (l'Etat de Californie a l'un des plus grands fonds de pension du monde, avec une recherche d'influence politique), on trouve un aspect collectif parfois dans les régimes de branche, chez les camionneurs ou le BTP. Le syndicat a alors un mot à dire sur où est placé l'argent.

## **Conclusion**

Le système américain, aujourd'hui, c'est la Sécurité sociale (qui ressemble beaucoup au régime de base en France) et des systèmes de comptes d'épargne individuelle salariale, avec quelques fonds pour les salariés du public, essentiellement. Le système des régimes d'entreprise est de toutes façons très bancale. Une compagnie automobile avec des milliers de salariés a encore davantage de retraités, et

doit financer des retraites pour beaucoup plus de gens qu'elle n'a d'actifs. Une entreprise ne peut pas, même avec des fonds énormes, faire une telle promesse. L'entreprise providence **fonctionne très mal dans le long terme**. En plus, les entreprises américaines ont un problème pour maintenir l'assurance maladie. Un système, **Medicare**, couvre ceux qui ont 65 ans ou plus, et pour les autres, c'est financé par les employeurs ou par les personnes elles-mêmes. Mais si l'entreprise veut qu'ils partent, il faut qu'elle puisse continuer à payer l'assurance maladie. Cela fait des frais que l'entreprise peut très difficilement honorer : concrètement cela menace l'entreprise.

**Etude du graphique 3 : revenus de la population de 65 ans ou plus, en 2014**



Dernier graphique, un camembert, qui résume les revenus de la population âgée de 65 ans ou plus, en 2014 c'est donc récent. Les chiffres sont un peu étranges car ce sont les ménages, or les ménages n'ont pas d'âge : ce sont donc les ménages dont le mari a plus de 65 ans. Les revenus du travail comprennent les revenus de conjoints plus jeunes. Il peut également, mais c'est moins courant, y avoir les enfants. Le travail, c'est 32 %, les pensions du privé c'est 9 % et le public c'est 6,4 %. Beaucoup plus de gens touchent des pensions du secteur privé (en réalité, les pensions du public sont plus généreuses). La **Sécurité sociale est la source de revenus la plus importante (33 %)**.

Pour terminer, je voudrais dire quelque chose sur **l'opinion publique**. Bush, le jeune, lorsqu'il est élu, a commencé une attaque contre la Sécurité sociale. Il proposait de transformer le régime en répartition en un système de capitalisation individuelle et obligatoire, gérée par le gouvernement. Il est revenu plusieurs fois à la charge. Il est obligé de laisser tomber en 2005, il a cessé d'en parler, c'est maintenant rare d'en entendre parler. Les Américains avaient des comptes d'entreprise et voyaient combien c'était déconnecté du salaire et peu fiable, ils ne voulaient pas pareil pour la Sécurité sociale. A cette époque, j'étais à l'Association internationale de Sécurité sociale. Je me souviens avoir été dans les réunions dans les pays de l'Est dans cette période 2002-2003. Des agents des services d'assistance aux pays en développement américains, discutaient avec eux en coulisse pour prôner l'épargne individuelle. Cela



m'avait beaucoup choqué. Ils les ont convaincus, en partie. Ils agissaient comme agents du gouvernement américain.

Nicolas : on a vu la difficulté à créer un système universel, et on voit aussi l'enjeu de l'indexation, qui n'est pas étranger à ce qui se fait en France. Pour le régime général, je rappelle la double indexation : les salaires portés au compte et les retraites sont indexés sur les prix. Pour le régime complémentaire, la valeur d'achat des points évolue. Donc ces questions sont centrales.

Les questions :

- Sur les régimes complémentaires du secteur public, comment fonctionnent-ils ? Par points, par annuité ?

Je parle de réserves financières, je distingue celle d'un régime de retraite et le capital dans des comptes épargne, car ce sont deux logiques différentes. Une entreprise ne peut pas financer des pensions sans réserve. General Motors, s'ils n'avaient pas de réserves conséquentes, auraient fait faillite. Les deux sont dits fonds de pension mais fonctionnent différemment.

Dans le secteur public, c'est différent. L'Etat de Californie, par exemple, est énorme (36 millions d'habitants, donc plus grand que beaucoup de pays), mais ils ont des réserves énormes, on le voit quand on regarde les 15 premiers fonds de pension dans le monde. Quand on regarde les salariés concernés, ce sont toujours les secteurs publics (Japon), l'Etat fédéral américain est 4<sup>e</sup>, et les salariés de l'Etat de Californie sont en 6<sup>e</sup>. On voit combien c'est le secteur public qui a de gros fonds. L'Etat de Californie est une entité plus grande que n'importe quelle entreprise ou presque. Le système public est toujours ou presque par annuité.

- Est-ce par capitalisation ?

Non, c'est par annuité mais avec des réserves (ce n'est pas le capital qui détermine le montant des pensions), l'Etat doit financer les pensions. C'est un peu un mixte entre revenu différé et salaire continué. Le *social security* est du salaire continué. C'est environ 35 %. Il y a un barème progressif, qui change rarement, ce qui laisse la possibilité à l'épargne individuelle de se déployer.

Quand on dit par *capitalisation*, en France, à partir du moment où l'on est en prestations définies, ce n'est pas de la capitalisation. Capitalisation, c'est que les prestations sont égales aux réserves + ce qui est gagné avec les réserves

Précision de Nicolas : sur les prestations définies dans le cas de la France, ce terme est peu adéquat en France. En pratique, il n'y a pas de prestations définies. Il y a un plafond défini (50 % x PSS au max), mais dans le droit, la prestation n'est pas définie, mais c'est un objectif politique souvent évoqué (par les organisations syndicales), on abordera la question des revendications salariales le mois prochain. C'est parfois évoqué également dans les promesses ou l'exposé des motifs pour faire passer une loi. Cela a été, en 2003, une négociation pour savoir : **le minimum contributif devrait être équivalent à 90 ou 85 % du SMIC**. En France, c'est de l'ordre de la revendication politique. Par contre, la cotisation définie est + vraie.

- Une question, comment le taux de cotisations est-il défini ?

Le taux de cotisation : ils définissent un certain taux de remplacement, avec un barème qui donne proportionnellement plus aux bas salaires, et ensuite le taux de cotisations s'en suit. Pour les gens qui ont d'assez hauts revenus, le fait que les régimes soient indexés est très important : aucun régime professionnel n'indexe de pensions, donc c'est un avantage important même pour les gens relativement riches.

- Pour le régime général de retraite, on a vu que les retraites en cours étaient indexées sur les prix.

En 2018, il y a une désindexation. Récemment, on a appris qu'on allait réindexer les petites retraites sur les prix. C'est une nouveauté, on n'a jamais eu quelque chose comme cela. C'est bien la preuve que cette histoire d'indexation, c'est le nerf de la guerre...

Si on fait de la politique fiction, il semblerait que le système universel que Macron souhaite soit un truc par point à pilotage automatique. Dans le contexte politique qu'on connaît, il va sans doute baisser, au bénéfice de produits individuels. Avec Bernard, on insiste sur l'idée que présentement, l'enjeu n'est pas la capitalisation. Mais attention, cela ne veut pas dire que cela ne va pas arriver dans quelques années. On va universaliser un système avec la possibilité de baisser les retraites pour, d'ici une décennie, déployer des produits en capitalisation. Ce qui met la puce à l'oreille, c'est le plafond de cotisations, autour de 10 000 euros (on cotiserait sur les salaires jusqu'à 10 000 euros). Il serait donc inférieur à 8 PSS (en gros 25 000 euros).

Idéologiquement, quelle est l'idée ?

Libérer les salaires importants, et assécher les revenus des caisses. Et laisser les très hauts salaires placer les revenus. On pourrait très bien imaginer des niveaux définis de retraite, financés sur une cotisation sociale, soit sur la totalité du salaire, soit sur la valeur ajoutée.

La mise en place de comptes individuels peut être très, très rapide une fois le système déclenché. Avec des changements de comportement rapides.

Nicolas : l'enjeu aujourd'hui est idéologique : on fait croire qu'on a une retraite qui est de l'épargne alors que c'est un salaire continué sur la base d'une mutualisation qui s'opère au niveau national.

- Quel est le salaire moyen aux Etats-Unis ?

C'est nettement plus élevé qu'en France, environ 6 000 \$ mais il y a beaucoup de choses que les gens doivent assumer (la santé et l'éducation coûtent très cher). Il faut donc plutôt comparer cela au salaire brut en France. Le taux de chômage est très bas (5 ou 6 %).

L'âge de départ à la retraite est de 62 ans, au plus tôt. Mais on a davantage quand on part plus tard. Dans les régimes d'entreprise, traditionnellement, les gens pouvaient partir tôt (souvent parce que les employeurs n'en voulaient plus).

Le graphique 1 porte sur tous les retraités, quel que soit l'âge de départ.

- Des retraités travaillent ?

Oui, énormément.

- Le taux de remplacement est faible, vous dites pourtant que c'est populaire. Pourquoi ne pas revendiquer de meilleures pensions ?

Il n'y a plus de syndicats.

Je n'ai pas donné les chiffres sur les disparités, mais pour le 20 % de la population le plus pauvre, 80 % des revenus sont assurés par le régime de base. Donc pour beaucoup, c'est quand même la source principale de revenus. Le fait que ce soit indexé est important : les gens savent que cela va suivre au moins l'inflation.

- En France aussi, la plupart des gens sont dans une logique de revenus et non de salaires concernant les retraites.

Il y a davantage de disparités salariales qu'en France.

- Si le taux de remplacement est faible, cela ne les choque pas.

Nicolas : Lucy a donné des éléments de réponse : c'est un système créé dans un moment d'adversité intense, une crise de plus de dix ans, cela reste dans une « mémoire collective » comme on dit en sociologie. Les gens ont fait aussi l'expérience de la variabilité de l'épargne individuelle. Même si c'est un tiers des revenus, c'est solide. Et c'est le seul droit qui a vraiment une dimension nationale.

- Je voulais revenir sur le ratio, 80 % des revenus viennent de la retraite. Quels sont les autres 20 % ?

Cela peut venir des aides sociales, ou le fait de travailler un peu, les revenus du conjoint.

- Quid de la santé ?

Une partie de la réponse est le désastre politique de 1965. Johnson met en place le système pour les vieux *Medicare* et pour les pauvres (*Medicaid*), il rendait alors très difficile d'instaurer un système pour tous. C'est un peu comme en France, avec les ALD, les affections de longue durée, ce n'est pas du même ordre, mais les gens qui ont une maladie chronique sont mieux pris en charge, cela rend moins grave les déremboursements.

Actuellement, il y a des mouvements pour une assurance nationale, notamment partis des syndicats. Bernie Sanders se bat pour cela. Ce sera intéressant de voir ce qui se passera. Mais c'est très difficile à mettre en place, plutôt en raison des intérêts des compagnies d'assurance. C'est un système très coûteux mais qui rémunère très bien tous les acteurs du soin et les compagnies pharmaceutiques, les intérêts en place sont très forts.

Dans les discussions avec des syndicalistes aux Etats-Unis, Trump essaie de couler ce qu'a fait l'administration Obama. Tous ont dit qu'il y a eu un changement psychologique. Avant, les américains considéraient qu'il fallait l'avoir gagné ou mérité, mais maintenant, il y a une autre vision de cela. Concrètement, la réforme Obama a fait quelque chose d'important : il a interdit aux compagnies d'assurance de refuser d'assurer quelqu'un ou d'augmenter les prix pour les gens qui ont des problèmes de santé. Peu de personnes accepteraient de revenir en arrière sur ces points. Ce n'est pas une assurance sociale mais c'est un progrès important.

Nicolas : l'exemple de la santé me permet de faire un peu de pub. Ce mois-ci, sur l'hôpital, un ouvrage vient de sortir aux éditions *raisons d'agir*, qui s'appelle *La casse du siècle*, on voit l'ensemble de la réforme de l'hôpital et du monde de la santé en France. C'est avec Frédéric Pierru, chercheur au CNRS et Fanny Vincent. C'est intéressant car on retrouve les mêmes thématiques réformatrices, les mêmes logiques : réduire un droit général pour laisser se développer des choses individuelles.

Il nous reste deux séances :

En juin, Bernard et moi reviendrons sur l'ensemble revendicatif réformateur. J'insisterai sur les vingt ou trente ans de revendications pour montrer les idéologies en présence. Avec Bernard, on essaiera de faire une synthèse de ces trente années de revendication.

En juillet, ce sera très *free*, j'essaierai de faire quelque chose d'un peu anthropologique. On reviendra sur la définition du retraité, du travail. Ce sera plus philosophique, en guise de conclusion.