

Réseau salariat, séminaire BdT, séance n°8, 6 mai 2019

Nicolas Castel : il y a deux séances, nous avons 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, nous avons accueilli Gaël Coron, qui a abordé la question européenne, de la jurisprudence, des piliers. Aujourd'hui, nous proposons une deuxième séance « internationale » avec Lucy apRobert qui 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). 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.

Exposé de Lucy apRoberts :

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. Les dispositifs d'entreprise sont aujourd'hui un système d'épargne salariale plutôt que de retraite : ils versent peu de pensions mais ils permettent aux salariés de se constituer 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, le démarrage d'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 « Great Depression » (avec des majuscules), « **Grande Récession** », 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. Le pays 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.

Par exemple, en Californie – là où apparaissent toujours les choses les plus étranges – un médecin du nom de Townsend appelait à une pension de retraite « circulante » : il voulait 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. Ce projet paraît étrange mais ressemble à certaines choses qu'a dit

Keynes après : on peut distribuer de l'argent public mais qu'il faut qu'il soit dépensé pour l'économie. Ce mouvement 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 :

- Financement par des **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).

Ce système concerne tous les salariés du secteur privé dans tous les Etats.

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

[cf le document annexé à l'annonce de la séance]

Ce graphique concerne la période 1940 et 2013. J'ai réalisé le graphique à partir de données publiées par l'administration de la Sécurité sociale. Il illustre l'histoire du système **d'indexation des pensions**. Quand je dis pension moyenne, il s'agit de toutes les pensions ; le salaire moyen est celui de tous les salaires (y compris du secteur public).

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 premières pensions sont versées **en 1940**, à 27 % du salaire moyen ; elles **dégringolent** par rapport aux salaires jusqu'en 1950, car la Chambre des Représentants et le Sénat n'ont pas augmenté les pensions, et il n'existait pas d'indexation automatique. En effet, après 1945, les salaires ont eu tendance à augmenter. Les parlementaires prennent les décisions clefs concernant le régime de retraite : ni les syndicats ni le patronat n'interviennent.
- 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. 1950 a vu une deuxième naissance du système.
- Entre 1950 et 1972, la Chambre des Représentants et le Sénat tantôt les augmentaient, tantôt non. L'indexation n'était pas automatique mais a globalement suivi les salaires. Entre 1950 et 1970, la pension moyenne est équivalente à environ 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 de façon automatique 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 inattendu 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 le législateur puisse gérer le système : l'économie n'est jamais réellement prévisible.
- En **1982**, la pension est élevée : environ 38 % du salaire moyen. Les législateurs ont réduit les pensions en disant qu'il y avait eu une *erreur technique*, alors que l'indexation sur les prix était destinée à réduire les pensions. Depuis, les Américains 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 fait que le taux de remplacement au début de la retraite est assez stable.

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

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 avait des associations qui ressemblent aux **mutuelles** des syndicats avant les années 1930 (elles versaient des pensions aux veuves des membres, des rentes d'invalidité...), mais ils versent très rarement des pensions de retraites, car cela nécessite de grandes capacités financières. Ces mutuelles disparaissent presque toutes en 1929, au début de la crise.

Quelques **grandes entreprises privées** qui fournissaient des services publics comme le gaz, l'eau, et les chemins de fer, ont instauré des systèmes pour leurs salariés. Ces régimes n'étaient 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 ses 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, si vous ne décédez pas avant l'âge de la retraite, si vous n'êtes pas licencié ou mis à pied, ..., si la société continue de fonctionner, si la société maintient le régime, vous toucherez une pension, si celle-ci n'est pas réduite et si elle continue à être versée* » : les gens sont à la merci du patron, qui régit tout, il n'existe alors pas de réglementation.

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 protection sociale d'entreprise de leurs adhérents ; l'employeur ne pouvait plus instaurer ou transformer un régime de retraite 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, des oligopoles, des ententes qui pourraient nuire à la concurrence, c'est pourquoi les Américains n'aiment pas les organisations patronales de branche.

Finalement, c'est le syndicat qui crée en quelque sorte 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 : par exemple, 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). Autre exemple, les camionneurs... ont un régime de retraite et une assurance maladie négociés par le syndicat.

Les salariés des administrations conservent leurs propres régimes de retraite. Les salariés du privé ont pour la plupart perdu leurs régimes de retraites mais les salariés du secteur public les ont conservés, en général. Cela crée des objections dans la presse : par exemple, les salariés du public de la ville de Los Angeles ont des pensions alors que ceux du privé n'en ont pas ; on en conclut qu'il faut abolir les régimes du secteur public, d'autant qu'elles sont payées par les contribuables (on entend quelques rengaines similaires en France).

En 1963, une compagnie de voitures (Studebaker) 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), 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 de salariés du secteur privé cotisent à une caisse nationale, 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

[cf. document]

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

- **prestations définies**, quand le régime promet un certain niveau de pension, fonction des salaires, un certain taux de remplacement,
- **cotisations définies**, le régime ne promet pas un taux de remplacement mais un certain financement (5 % du salaire par exemple). Le calcul de la pension n'est pas connecté au montant du salaire.

Aux Etats-Unis, les vrais régimes de retraite sont à prestations définies, ils donnent un pourcentage du salaire (fonction aussi de l'ancienneté), les autres, dits à cotisations définies, sont en fait des systèmes d'**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 prestations définies, mais de plus en plus, l'employeur propose un dispositif à cotisations définies.

Autre raison : **un changement de législation**. En 1981, une des premières choses faites par Reagan, c'était de permettre aux entreprises de créer des comptes d'épargne individuels pour les salariés, des comptes qui auraient des exemptions fiscales au même titre que les régimes de retraite. Les entreprises ont, en très grand nombre, instauré des comptes d'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

dépenser l'argent. Par exemple, un salarié qui perd son emploi à l'âge de 45 ans peut liquider son compte pour faire face à ses dépenses pendant la période de chômage (les indemnités de chômage sont faibles aux Etats-Unis). Les comptes d'épargne salariale individuels ne constituent donc un système de retraite et ne fournissent pas de protection sociale. Pourtant le système fiscal leur accordent des exemptions fiscales, au même titre que les régime de retraite d'entreprise.

Les Américains eux-mêmes utilisent un langage qui prête à confusion. Ils utilisent le terme *pension*, pour parler du capital accumulé par s 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 bancal. 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

[cf document]

Le dernier graphique, un camembert, 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 « chef » a plus de 65 ans. Les revenus du travail comprennent donc les revenus de conjoints plus jeunes. Il peut également, mais c'est moins courant, y avoir des revenus du travail d'enfants vivant chez leurs parents. Le travail, c'est 32 %, les pensions du privé c'est 9 % et les pensions du secteur public c'est 6,4 %. Beaucoup plus de gens touchent des pensions du secteur privé que du secteur public (en fait, les pensions du secteur 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'épargne salariale 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 : Ce qui est frappant, c'est la difficulté à créer un système universel mais si il est un « droit social national » aux USA, c'est celui de la pension de base. Je ne voudrais pas donner l'impression de trop donner à mon objet de recherche mais force est de constater que la question des retraites participe d'un « faire société » que je tenterai d'évoquer lors de la dernière séance. Autre point, on voit encore ici 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 : le plafond est indexé sur les salaires tandis que les salaires portés au compte et les retraites sont indexés sur les prix. Pour le régime complémentaire, le prix d'achat des points évoluent plus vite que la valeur de liquidation des points. Donc la question de l'indexation est fondamentale.

Les questions :

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

Je parle de réserves financières, je distingue celles 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 réserves. General Motors, s'ils n'avaient pas de réserves conséquentes, auraient fait faillite. Les deux sont dits « fonds de pension » mais ils 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^e, et les salariés de l'Etat de Californie sont en 6^e. 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. Les régimes de retraite des salariés du secteur public sont 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 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 notamment), on abordera la question des revendications salariales le mois prochain. C'est parfois évoqué également dans les promesses des politiques pour faire passer une loi. Cela a été le cas en 2003 lorsque Raffarin et la CFDT se sont entendus pour que le minimum contributif puisse équivaloir à 85 ou 90 % du SMIC. En France, la prestation définie est de l'ordre de la revendication politique sans réelle mise en pratique. Par contre, lorsque les cotisations sociales sont gelées on peut dire qu'on est à « cotisation définie »...

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

Le taux de cotisation : le législateur définit un certain taux de remplacement, avec un barème qui donne proportionnellement plus aux bas salaires, et le taux de cotisations s'ensuit. 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. Le médian est environ 3 700 \$ par mois (50% en dessous, 50% au dessus) mais il y a beaucoup de choses que les gens doivent assumer (la santé et l'éducation coutent 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 et cela reste dans une sorte « mémoire collective » comme on dit en sociologie. Mais plus sûrement, les gens ont fait l'expérience de la variabilité de l'épargne individuelle. Or la pension de base, 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, surtout 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 : à propos des réformes de l'hôpital public*, on voit l'ensemble de la réforme de l'hôpital et du monde de la santé en France. Les auteurs sont Pierre-André Juven, Frédéric Pierru et Fanny Vincent. C'est très intéressant car on retrouve les mêmes thématiques réformatrices, les mêmes logiques : réduire un droit général pour laisser se développer des choses individuelles. Bref, il y a bien UNE réforme et nous devons travailler collectivement à UNE alternative, je pense évidemment au salaire à la qualification personnelle et aux sécurités sociales sectorielles afférentes.

Après ce petit conseil de lecture, je vous rappelle pour finir qu'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 syndicales pour montrer les idéologies en présence. Avec Bernard, on essaiera de faire une synthèse et de celui les enjeux importants pour la présente bataille.

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