

PAYER UN PEU PLUS AUJOURD'HUI POUR TOUCHER PLUS DANS 40 ANS ?

« *Ne serait-il pas plus juste d'augmenter les recettes plutôt que de réduire les pensions sachant qu'une hausse modérée du taux de cotisation (1% par partie) rapporte autant qu'une réduction drastique (9%) des pensions ?* »

L'équilibre financier du système de pensions dépend, logiquement, de l'évolution tant des recettes que des dépenses du régime général d'assurance pension. Toutefois, dans le débat entourant une éventuelle réforme des pensions, un focus très particulier est mis sur l'évolution des dépenses – quasiment en ignorant que les recettes du système sont tout aussi importantes.

Or, ce choix de certains observateurs ou acteurs de **concentrer les discussions sur les baisses des dépenses** (et donc des prestations de pension) **n'est pas motivé par une supériorité intrinsèque de cette approche en termes d'efficacité, de moindre coût ou d'efficience**. En réalité, ceux qui insistent sur la réduction des dépenses cherchent souvent à éluder le fait qu'**une action au niveau des recettes est, somme toute, très logique, tout aussi envisageable, techniquement réalisable et, sans aucun doute, plus bénéfique pour les retraités (actuels et futurs)**.

Au bout du compte, réduire les dépenses, notamment par une diminution des pensions, transfère l'intégralité du fardeau financier du vieillissement démographique sur les ménages bénéficiaires. À l'inverse, accroître les recettes, par exemple en augmentant le taux de cotisation, permettrait de partager l'effort entre les ménages, les entreprises et l'État. **Le refus de certains acteurs d'envisager une hausse des recettes est avant tout motivé par la crainte d'avoir à contribuer eux-mêmes à ce financement !** Mais qui donc a décrété que, dans une société vieillie, quelque 20% de PIB consacrés aux retraités afin de les tenir le plus largement possible éloignés du risque de pauvreté serait de trop, impensable, non viable ?

Une hausse des recettes : action plus juste et moins douloureuse

Étant donné que le vieillissement démographique (transitoire ?) est un défi global, impactant l'économie et la société entière, il serait tout à fait logique que le fardeau financier qui l'accompagne soit partagé par le plus grand nombre d'acteurs, travailleurs et détenteurs de capital, plutôt que de demander des sacrifices uniquement aux (futurs) retraités. Ceci est d'autant plus vrai que la dernière réforme des pensions de 2012 a déjà provoqué des baisses significatives de prestations pour les nouveaux retraités.

En outre, l'analyse montre qu'une hausse des recettes est non seulement plus équitable, mais également plus efficace et moins douloureuse qu'une réduction des dépenses.

La question se pose ainsi : préférons-nous, jeunes et moins jeunes travailleurs, consentir à une contribution modérée supplémentaire dès aujourd'hui (ou dès que nécessaire) ou accepter une perte bien plus significative de revenus lors de notre départ à la retraite ?

Faisons de la politique fiction et plaçons-nous en 2070 : afin d'obtenir un même résultat financier cette année-là (financier mais pas social !), il serait indifférent pour réduire le déficit si l'on procédait par **une hausse modérée du taux de cotisation de 1 point de % par partie contributrice de 2070 ou à une baisse de 6,7% de toutes les pensions en 2070 !**

Procéder à cette hausse de 1 point de pourcentage avant 2070 serait même, en termes de soutenabilité financière, considérablement plus avantageux qu'une baisse des pensions supplémentaire de 6,7% en 2070¹. Ainsi, **consentir dès 2026 à une hausse d'un point de pourcentage du taux de cotisation pour les salariés, les employeurs et l'État, rapporte, financièrement, autant que si toutes les pensions, actuelles et futures, étaient réduites d'environ 9 % dès 2026 – réduction qui viendrait se rajouter à la baisse des pensions déjà actée par la réforme de 2012 qui touchera principalement les futurs retraités² !**

En s'appuyant sur les projections actuelles à très long terme, on peut estimer qu'une hausse du taux de cotisation de 3 points de pourcentage par partie dès aujourd'hui (soit un point pour le salarié, un point pour l'employeur et un point pour l'État) serait nécessaire pour garantir que la réserve ne tombe pas en-dessous du seuil légal pendant toute la période allant jusqu'en 2070. Afin de garantir ce même résultat avec une baisse des prestations, les pensions devraient être réduites d'environ 30% dès aujourd'hui !

Sachant que le consensus semble être celui de ne pas agir sur les droits acquis (les pensions actuelles) et donc que toute baisse des pensions n'affecterait que les futurs retraités, la hausse du taux de cotisation permet d'éviter des baisses beaucoup plus drastiques des nouvelles pensions à l'avenir³.

Parlons en euros : + de cotisations = + de pension !

Certes, une augmentation du taux de cotisation pour les salariés actifs à un moment donné⁴ représente un effort, et la réduction de 1% de leur revenu disponible pourrait être pénible, particulièrement pour le bas et le milieu de l'échelle salariale⁵. Toutefois, on peut légitimement se demander si elle ne serait malgré tout pas préférable⁶, voire préférée pour et par ces mêmes travailleurs à une diminution de 9% des pensions au moment de leur retraite, sachant que la réforme des pensions de 2012 réduit déjà sensiblement le niveau des nouvelles retraites⁷.

De manière très concrète, pour quelqu'un touchant le salaire minimum non qualifié, une hausse du taux de cotisation d'un point de pourcentage revient à une cotisation mensuelle supplémentaire de 26,38€ (soit 1% du SSM brut actuel). Toutefois, une baisse de 9% des pensions, qui rapporterait en termes financiers globaux (à l'échelle du système) autant que la hausse du taux de cotisation d'un point par partie, reviendrait à baisser la pension de quelqu'un ayant travaillé toute sa carrière au salaire minimum entre 218 et 228 € par mois⁸ ! Pour un salarié avec un salaire mensuel de 5 000 euros sur sa carrière, une hausse des cotisations de 50€ par mois pourrait éviter une baisse de sa pension entre 354 et 377€⁹

1 Calculs faits sur base du scénario central de l'Inspection générale de la sécurité sociale et en prenant comme référence l'année 2070. Une hausse d'un point de pourcentage du taux de cotisation par partie en 2060 rapporte même autant qu'une baisse des pensions de cette année de 7,9%. Ce pourcentage s'élève à 9,7% en 2050 et à 11,0% en 2040.

2 Voir « Le saviez-vous ? - Hausse future de la pauvreté des retraités : un phénomène inévitable même à législation constante !

3 Dans cet exercice théorique qui montre l'équivalence financière de deux mesures paramétriques à un moment donné, les salariés ne sont pas directement impactés par la baisse des pensions équivalente à la hausse de leur cotisation. Néanmoins, l'hypothèse d'une politique constante implique que les actifs d'aujourd'hui subiront tout de même des conséquences une fois à la retraite, car, théoriquement, s'ils n'ont pas accepté une hausse d'un point des cotisations, ils consentent alors à ce que les pensions baissent de 6,7%, ce qui les affectera plus tard. Ainsi, même si ce sont deux générations différentes qui peuvent être affectées par l'une ou l'autre des mesures à un moment donné — les retraités par une baisse immédiate de leurs pensions ou les salariés soit par une hausse des cotisations, soit par une baisse de leur future pension —, en réalité, les générations actuelles d'actifs font face, à terme, à l'une ou l'autre de ces conséquences.

4 2030, 2040, 2050, 2060 ou 2070, en fonction des besoins financiers et de la volonté d'éviter un choc des cotisations pour les acteurs économiques en procédant graduellement à l'étalement de l'effort.

5 Voir à ce sujet la note Le saviez-vous ? relative sur le déplafonnement de l'assiette cotisable à la Sécurité sociale. Dans le système actuel de plafonnement, les hauts revenus s'en sortiraient en effet gagnants si l'on augmentait d'un point de pourcentage le taux de cotisation.

6 La hausse des cotisations pourrait aussi être compensée par une baisse des impôts pour faibles revenus.

7 La baisse des pensions liée au changement de la formule des calculs peut être chiffrée entre 9% et 15% selon le revenu cotisable.

8 En raison de la réforme des pensions de 2012, le montant des nouvelles pensions diminue progressivement. Ainsi, la perte de 9% simulé ici correspond à une perte de 228 € si le salarié part en retraite en 2025 tandis que la perte de 9% se transforme en perte de 218€ pour ceux qui partent à la retraite après 2052. Cette baisse des pensions s'ajouterait à la réduction, estimée à environ 250 euros par mois à partir de 2052, déjà à subir en raison de la réforme des pensions de 2012 par ces carrières de 40 ans au salaire social minimum.

9 Cette baisse des pensions s'ajouterait à la réduction, estimée à plus de 550 euros par mois à partir de 2052, déjà à subir en raison de la réforme des pensions de 2012 par des carrières de 40 ans à 5 000 euros mensuels.

par mois. La question qui se pose donc au salarié est la suivante : préfère-t-il voir sa pension réduite d'au moins 354 € au moment de la retraite, ou préfère-t-il consentir à une hausse de ses cotisations de 50€ ?

Salaire mensuel	Impact de la hausse des cotisations (passage de 8% à 9%)	Baisse de pension mensuelle nécessaire pour atteindre le même résultat financier en 2070
2 637,79 €	26,38 €	217,89 – 226,79
3 000,00 €	30,00 €	238,76 – 249,85
3 500,00 €	35,00 €	267,56 – 281,70
4 000,00 €	40,00 €	296,36 – 313,54
4 500,00 €	45,00 €	325,16 – 345,38
5 000,00 €	50,00 €	353,96 – 377,22
5 500,00 €	55,00 €	382,76 – 409,06
6 000,00 €	60,00 €	411,56 – 440,91
6 500,00 €	65,00 €	440,36 – 472,75
7 000,00 €	70,00 €	469,16 – 504,59
7 500,00 €	75,00 €	497,96 – 536,43
8 000,00 €	80,00 €	526,76 – 568,27
8 500,00 €	85,00 €	555,56 – 600,12
9 000,00 €	90,00 €	584,36 – 631,96
9 500,00 €	95,00 €	613,16 – 663,80
10 000,00 €	100,00 €	641,96 – 695,64

En conclusion, **si certains continuent à prôner des réductions de dépenses, il apparaît qu'une action sur les recettes serait considérablement moins douloureuse et permettrait de mieux partager le coût du vieillissement¹⁰.**

Enfin, il s'agit d'un choix collectif entre un ajustement, certes pénible, mais mesuré, distribué de manière plus large, et une perte disproportionnée imposée aux seuls ménages au moment de la retraite.

¹⁰ Il convient de souligner que l'augmentation du taux de cotisation n'est qu'un exemple parmi d'autres pour augmenter les recettes, choisi pour la clarté des illustrations chiffrées. Une réforme durable pourrait explorer diverses sources de financement supplémentaires pour garantir la pérennité du système tout en assurant une répartition équitable des efforts.