

ACTU **ITV À CHAUD**

# Thomas Piketty

**Economiste, chercheur.**

Après les grèves de la semaine dernière, il analyse les enjeux de la réforme du système des retraites programmée pour 2008.



“ Le système de retraites le plus juste est celui par points. Selon ce qu’il a cotisé, le salarié part quand il le décide. ”

**A**u-delà des récentes grèves concernant les retraites, c’est la question du pouvoir d’achat qui est au centre des revendications.

Le problème des retraites est emblématique des craintes que les Français ont pour leur pouvoir d’achat. Ils sentent que leurs revenus vont baisser très fortement à la fin de leur vie professionnelle. Ils ne savent plus pourquoi ils cotisent ni si ça va vraiment leur ouvrir des droits plus tard. Le résultat de cette angoisse collective, c’est qu’on a une des plus fortes épargnes de précaution au monde, c’est très symbolique.

**En 2005, 17% des Français touchaient le smic, contre 11% en 1995. Cette précarité n’agit-elle pas sur l’avenir du système de retraites ?**

Le risque auquel on s’expose, c’est de voir un nombre croissant de gens touchant le “minimum contributif”, c’est-à-dire le minimum de la retraite. Il y a un risque à très long terme de se retrouver dans un système de retraites à l’anglo-saxonne qui consiste à donner un minimum vieillesse à tout le monde. Ce serait une très mauvaise chose. Ça minerait le contrat social, la confiance dans le système de retraites. Ceux qui touchent deux fois le smic finiraient par se dire qu’il ne peuvent compter que sur eux-mêmes et auraient recours à un système de capitalisation. Il y a un risque d’évolution de ce type.

**Est-ce qu’on ne demande pas trop de choses au système de retraites aujourd’hui, pour se dédouaner des efforts qu’il faut faire sur les salaires, la législation du travail ?**

Il y a une perte des repères par rapport aux sécurités que nous garantit l’Etat dans une économie mondialisée. Je pense qu’on a besoin de redonner du sens au système de retraites. On cherche trop souvent à utiliser ce système pour compenser le fait que le salaire est trop faible dans un domaine d’activité, ou qu’il y a une certaine dureté des conditions de travail. Au départ, cela peut paraître justifié, mais en multipliant les mesures catégorielles, on arrive à un système qui n’est plus lisible, où chacun a tendance à s’accrocher à ce qu’il a, et où chacun suspecte les autres d’avoir une meilleure situation. C’est ce que l’on observe sur les “régimes spéciaux”, qui sont devenus complètement illisibles aux yeux de l’immense majorité des Français. Si les conditions de travail des bénéficiaires de ce genre de régimes sont spécialement difficiles, il faut revoir l’organisation du travail, réformer la branche “accidents du travail” de la Sécurité sociale, etc. Mais recourir au système de retraites pour régler ces problèmes est une erreur. Même chose pour les retraites exorbitantes que les parlementaires s’accordent

à eux-mêmes : ce n’est pas le bon outil pour revaloriser le statut de l’ élu en France, au contraire.

**Comment transformer le système de retraites pour qu’il soit plus efficace et plus transparent ?**

Il faut revenir à des explications fondamentales. Pourquoi a-t-on besoin d’un système de retraites par répartition ? Pourquoi ne peut-on pas laisser épargner les gens de leur côté ? Deux raisons à cela. La première, c’est que les marchés financiers ne permettent pas de garantir avec une sécurité suffisante l’épargne des salariés sur plusieurs

décennies. La seconde, c’est qu’il y a un certain nombre de personnes qui n’épargneraient pas suffisamment. Ces deux raisons fondamentales ont des conséquences sur la façon de structurer le système de retraites. On peut le voir comme un système d’épargne forcé garanti par l’Etat. Et à partir de là, la meilleure façon de l’organiser, c’est le système par points comme il existe en Suède : toutes les années de cotisation, salariales et patronales, comptent pour le calcul de la retraite. On arrive à un total de cotisations versées au cours d’une vie, revalorisées pour prendre en compte l’inflation et la croissance. L’avantage immense de ce système, c’est que ça donne quelque chose de très lisible : chaque salarié reçoit chaque année son total de points, et peut décider de partir à la retraite quand il le souhaite. Et les premiers gagnants d’un système comme celui-là sont les personnes qui ont travaillé très tôt et qui meurent jeunes : c’est l’inverse avec le système tel qu’il existe en France actuellement.

**Propos recueillis par Pierre Siankowski**