

La retraite au secours des 35 heures



Robert Holcman est chargé d'études à la rédaction de la revue *Problèmes économiques* (La Documentation française) et maître de conférences à l'Institut d'études politiques de Paris. Il a publié *Le Chômage. Mécanismes économiques, conséquences sociales et humaines* (coll. Les Etudes, La Documentation française, mars 1997).

Dès lors que l'on envisage de stimuler la création d'emplois par la réduction du temps de travail, la question centrale est celle du mode de financement : qui, des salariés, des entreprises ou des pouvoirs publics en supporterait la contrepartie financière ?

Si la durée du travail baissait à salaire inchangé, les entreprises compenseraient cette hausse du coût du travail par des efforts accrus de productivité. En revanche, il ne serait ni juste ni rationnel, d'un point de vue économique, que, dans une période de consommation atone, les salariés supportent intégralement cet effort en voyant répercutée sur leur salaire la baisse de la durée du travail. Quant au budget de l'Etat, le niveau actuel de son déficit et les contraintes européennes dans lesquelles s'inscrit son évolution excluent d'en faire massivement usage.

Le défi consiste donc à trouver une solution qui concilie une relative neutralité pour l'entreprise en termes de coût direct du travail et une forte motivation de la part des salariés candidats à la réduction du temps de travail.

Dans cette perspective, on pourrait envisager cette dernière non plus seulement à l'échelle de la semaine ou de l'année, mais bien sur la durée entière de la carrière professionnelle – caractérisée, durant ces dernières années, par un allongement marqué. Pour ce faire, on pourrait imaginer la mise au point d'un mécanisme qui combine financement des retraites et réduction du temps de travail, et qui serait destiné aux salariés en mesure de supporter financièrement la diminution proportionnelle du salaire qu'il supposerait.

En effet, l'« instillation » progressive de régimes d'épargne personnelle par capitalisation (les fonds de pension), destinés à pallier les déficiences supposées du régime général de retraite – fonctionnant, lui, par répartition – est annoncé, à moyen terme, en tout cas, comme irréversible. Tout le problème – quel que soit le jugement que l'on porte sur les avantages et les inconvénients de l'un ou l'autre des systèmes (1) – est que le passage à un régime mêlant financements privé et public est lourd de conséquences.

Il faut savoir qu'une fraction de la population active risque de subir, durant tout ou partie de sa vie professionnelle, un double système de prélèvement. Précisément, les générations concernées, craignant une solidarité amoindrie à l'heure de la cessation de leur activité, devront recourir à des formes spécifiques d'épargne à hauteur du manque à percevoir provoqué par la transformation du système de retraite.

Plus inquiétant encore : ce nouvel effort portera sur des salariés triplement sacrifiés. L'élévation du niveau général des qualifications et l'aggravation du chômage les

> par Robert Holcman

conduisent d'ores et déjà à entrer de plus en plus tardivement dans la vie active. Ils auront à subir, une ou plusieurs fois pendant leur carrière, le chômage et une mise à niveau de leurs compétences. Et, au bout du compte, ils devront travailler et cotiser davantage en échange d'une retraite plus tardive qui – en l'état actuel – sera, selon toute vraisemblance, insuffisante. Il ne serait pas illégitime, donc, d'aborder de front la question du partage du travail et celle de l'avenir des retraites.

L'idée serait de proposer aux salariés qui le souhaitent (et qui sont en mesure de le supporter financièrement) de réduire dans la même proportion leur temps de travail et leur salaire en échange d'une amélioration des conditions de leur départ à la retraite. Cette compensation pourrait se concevoir ainsi :

1. La loi autoriserait formellement tout salarié à réduire son temps de travail.

2. La diminution du temps de travail des salariés choisissant cette formule entraînerait la réduction proportionnelle de leur salaire.

3. Cette perte de revenu serait compensée par une amélioration de la retraite du salarié. Soit sous forme d'une diminution de la durée de cotisation, soit par l'abaissement de l'âge requis pour partir à la retraite, soit encore par l'augmentation de la pension perçue.

4. Mécaniquement, la baisse concomitante du nombre d'heures travaillées par leurs employés et de leur masse salariale conduirait les entreprises à embaucher pour maintenir leur capacité de production. Le résultat attendu serait une diminution du nombre de chômeurs et, donc, de la dépense publique, des rentrées fiscales accrues, une hausse de la consommation et, au bout du compte, un accroissement du revenu national.

5. Les gains ainsi réalisés (éventuellement complétés par d'autres sources de financement) viendraient alimenter un fonds de garantie destiné à assurer la bonification de la retraite des salariés qui auraient accepté de faire jouer leur préférence pour l'avenir.

Bien évidemment, seuls les salariés en mesure de supporter financièrement une baisse de leur revenu dans le présent choisiraient cette formule. Il s'agit des ménages capables de maintenir leur niveau de vie : soit en épargnant moins, soit en mobilisant leur épargne. Dans les deux cas, la baisse du revenu à court terme n'entraînerait pas de tarissement de la demande. ●

(1) Voir Robert Holcman, *La Retraite par capitalisation : une panacée ?* Les Etudes, juin 1995. Ainsi que *Comment partager le travail ?* Economie et humanisme, juin 1995.