

IRES - CNAM - IRDES
Protection sociale d'entreprise
Colloque 25-26 mars 2010
<http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Colloques/ProtectionSocialeEntreprise>

La crise des retraites professionnelles aux Etats-Unis

Lucy apRoberts

IDHE Université de Paris Ouest Nanterre

Catherine Sauviat

IRES

La crise des retraites professionnelles aux Etats-Unis

1. Le développement des régimes de retraite professionnels du secteur privé jusqu'à la loi ERISA
2. Le déclin des régimes professionnels et l'essor de l'épargne salariale à partir des années 1980
3. Conséquences : inégalités et insécurité économique

1) Le développement des régimes de retraite
professionnels du secteur privé jusqu'à la loi
ERISA

Les régimes de retraite avant les années 1930

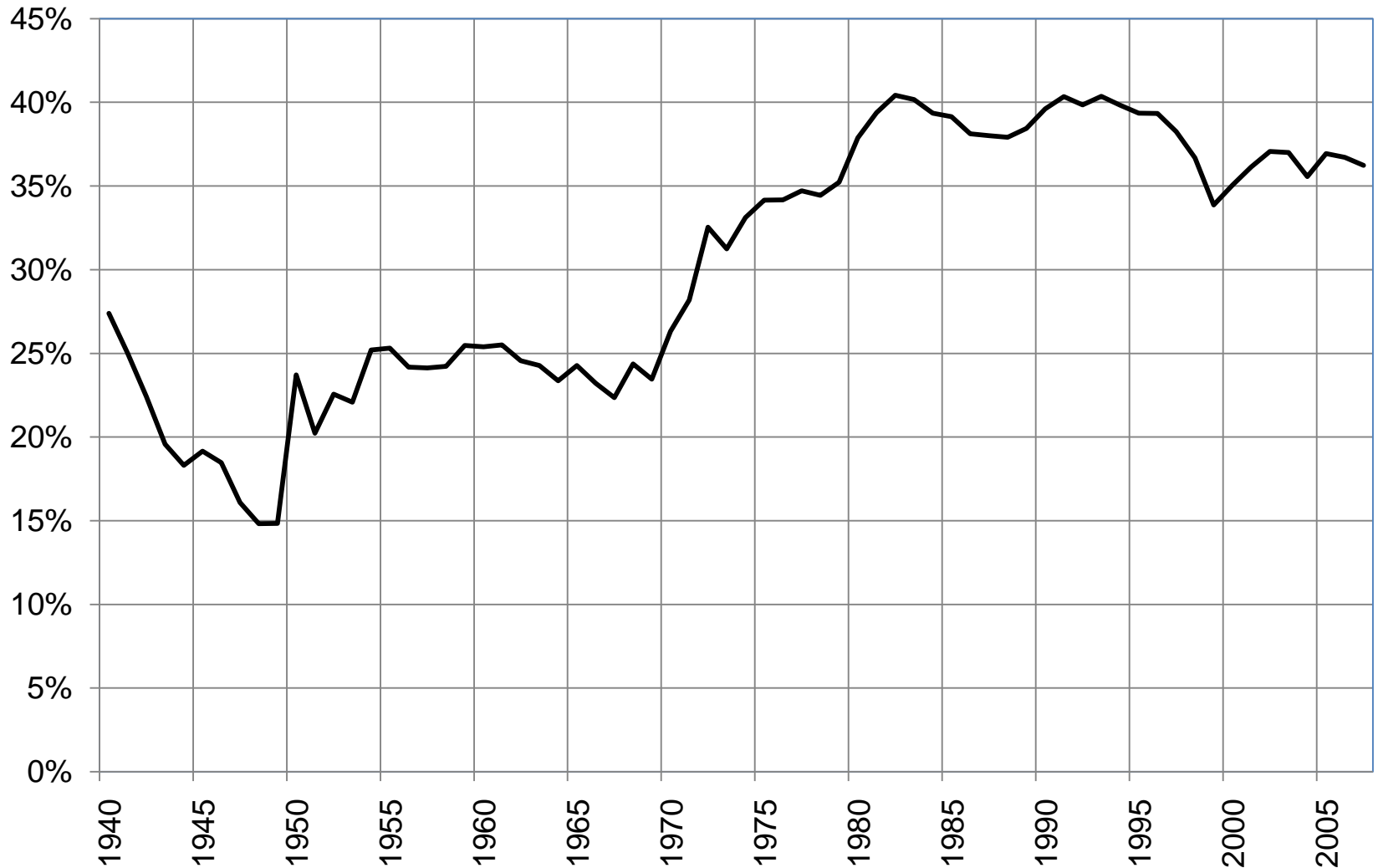
- Les premiers régimes de retraite : secteur public et grandes entreprises
- 1929 : environ 15% des salariés du secteur privé affiliés à un régime
- L'arrêt du développement de la protection sociale professionnelle avec la crise des années 1930

L'instauration et développement du régime de retraite général

- 1935 : Instauration du régime de retraite général, la *Social Security*
- Objectifs dans les années 1930 :
 - Aider les personnes âgées
 - Réserver l'emploi aux jeunes
- Gestion par la législature nationale
- Barème donne un taux de remplacement plus élevé pour les bas salaires

Le développement du régime général

pension moyenne / salaire moyen*, 1940 à 2007



*Salaire moyen net de cotisations au régime général

Source : calculé à partir du *Social Security Bulletin*, différentes années

Le régime général : une retraite insuffisante

- Les pensions du régime général sont très loin de remplacer le salaire pendant la retraite.
- Toutefois, contrairement aux pensions des régimes professionnels, les pensions du régime général sont revalorisées pendant la retraite (indexées sur le prix).

Le développement des régimes professionnels après la Deuxième Guerre mondiale

Salariés du secteur privé affiliés à
un régime de retraite professionnel

Année	Pourcentage
1940	15%
1950	25%
1960	41%
1970	45%
1975	45%

Les acteurs impliqués dans le développement des retraites professionnelles

- Des initiatives de plusieurs acteurs :
 - L'Etat fédéral
 - Les employeurs
 - Les organisations syndicales
- L'encadrement (cadres, parfois maîtrise) n'a pas le droit d'adhérer à un syndicat ; leur protection sociale est régie unilatéralement par l'employeur.

La réglementation de l'Etat fédéral après 1940

- Politique fiscale :
 - Depuis les années 1920, les cotisations patronales à une caisse de retraite sont déduites de l'assiette des bénéfices imposables.
 - Le taux d'impôt sur les bénéfices augmente fortement pendant la Deuxième Guerre mondiale.
- Politique des salaires :
 - L'Etat limite les augmentations de salaires pendant la Deuxième Guerre mondiale et la Guerre de Corée.
 - Les pensions de retraite échappent à ces restrictions.
- Conséquence : certains employeurs instaurent ou augmentent les pensions de retraite tout en réduisant leur bénéfice imposable.

Les organisations syndicales

- Expansion de la syndicalisation après 1945
- La réglementation fédérale :
 - 1947 : La loi Taft-Hartley rend obligatoire la négociation collective sur les salaires et les conditions de travail pour les salariés syndiqués.
 - 1949 : La Cour Suprême décrète que la protection sociale est un élément de la rémunération qui doit être négocié.
- La négociation collective de régimes de retraite :
 - Régimes d'entreprise dans la grande industrie
 - Régimes « multiemployeurs » dans certaines branches

Les régimes négociés dans la grande industrie

- 1950 : Le syndicat de l'automobile négocie des régimes de retraite avec Ford, GM et Chrysler.
 - Les pensions sont financées exclusivement par l'employeur.
 - La gestion est du ressort exclusif de l'employeur.
 - La pension est calculée sur le salaire de fin de carrière.
 - Le syndicat exige une pension globale, déduction faite de la pension de la *Social Security*.
- Ces accords donnent le ton pour les régimes d'entreprise négociés dans d'autres secteurs.

Les régimes négociés « multiemployeurs »

- Dans certains secteurs, comme les mines en 1946, les syndicats négocient des conventions collectives « multiemployeurs ».
- Les secteurs concernés :
 - Secteurs composés de nombreuses petites entreprises, forte mobilité de salariés interentreprises, forte implantation syndicale.
 - Exemples: transport routier, textile, habillement, bâtiment, cinéma, etc.
- Les conventions collectives multiemployeurs s'appliquent seulement aux salariés syndiqués.
- Les salariés concernés peuvent changer d'employeur en gardant leurs droits à pension.

Les régimes de retraite comme instrument de stabilisation de la main-d'œuvre

- Pendant les années 1950 et 1960, les employeurs des grandes entreprises souhaitent fidéliser leurs salariés.
- Les syndicats souhaitent fidéliser leurs adhérents.
- Les régimes de retraite professionnels contribuent à fixer la main-d'œuvre :
 - dans de grandes entreprises
 - dans certains secteurs

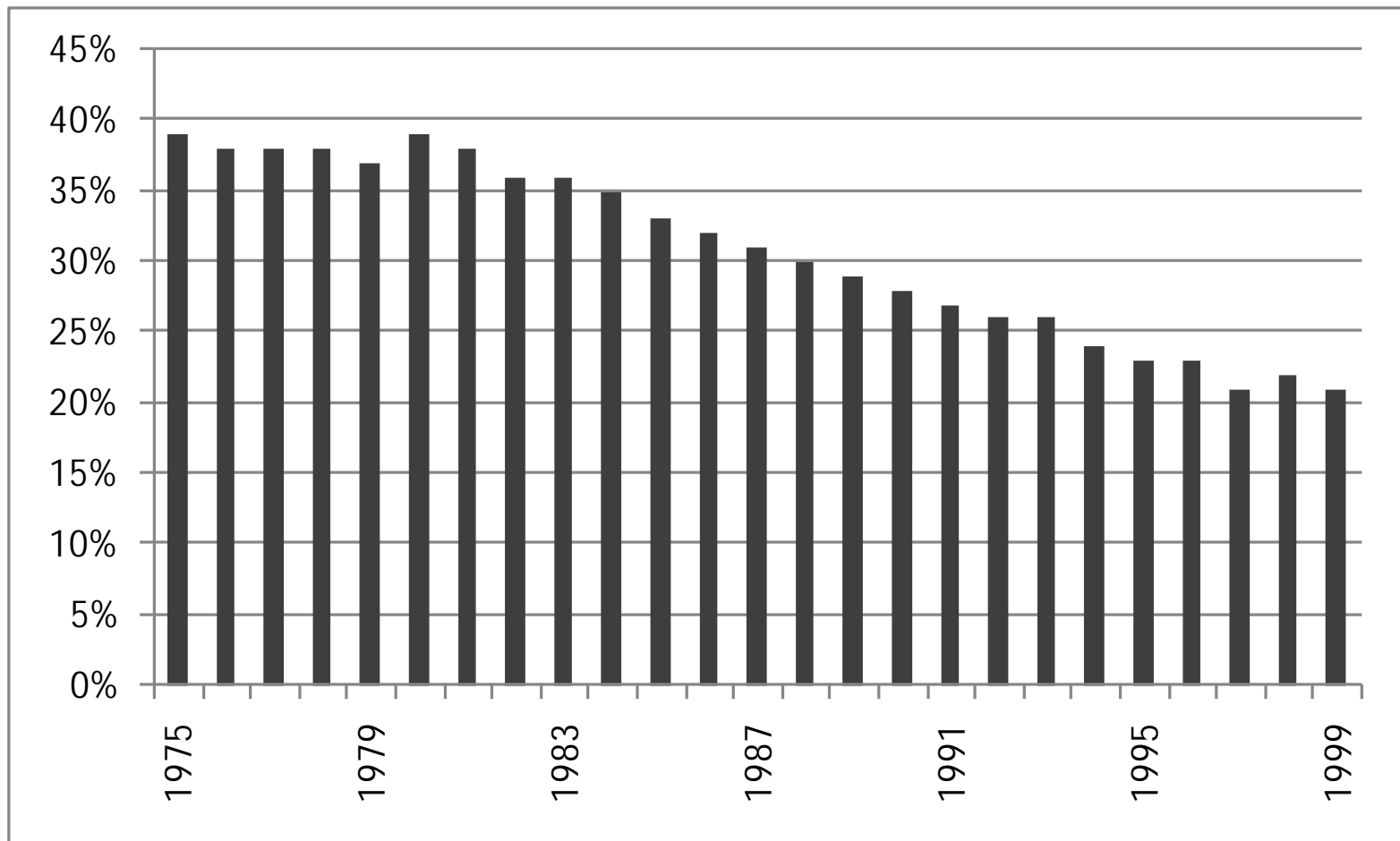
La pénalisation des salariés mobiles

- Jusqu'à 1974, un salarié qui quittait son entreprise ou son secteur pouvait perdre tout droit à pension.
- De même, toute interruption de la carrière, même brève, pouvait entraîner la perte de tout droit à pension.
- Les droits ne sont pas revalorisés une fois le salarié sorti du régime (départ en retraite, changement d'emploi, licenciement, etc.).

2) Le déclin des régimes professionnels et
l'essor de l'épargne salariale
à partir des années 1980

Le déclin des régimes de retraite

Salariés du secteur privé affiliés à un régime à prestations définies, 1975-1999



Source : Form 5500, EBWA, différentes années

Les raisons du déclin des régimes de retraite

- La réglementation fédérale
- L'intensification de la concurrence internationale
- Les transformations du marché du travail

La réglementation fédérale

- 1964 faillite de la compagnie automobile Studebaker
 - 11 000 salariés et retraités perdent des droits à pension.
- 1974 Loi ERISA (*Employee Retirement Income Security Act*) – « Loi sur la sécurité des revenus de retraite des salariés »
 - De nombreux amendements depuis 1974
- Objectif d'ERISA : sécuriser les droits à pension des salariés
 - Protéger les salariés mobiles
 - Exiger un financement adéquat des droits
 - Une réassurance fédérale des droits

ERISA – Protéger les salariés mobiles

- Droits à pension préservés (*vested*) si salarié a une certaine ancienneté.
 - 1974 Préservation après 11 ans de travail
 - 1989 Régimes d'entreprise : préservation après 6 ans de travail
- Droits préservés si interruption de carrière n'excède pas une certaine durée :
 - 1974 < 1000 heures de travail pendant une année
 - 1985 < 500 heures de travail par année pendant 5 ans
- Protection incomplète : pas de règlement concernant la revalorisation des droits

ERISA – Exiger un financement adéquat

- Exigence de réserves (un fonds de pension) pour financer droits;
 - Actions doivent être évaluées à leur prix du marché.
- Réserves devraient théoriquement suffire pour financer droits dus, en cas de disparition de l'entreprise.
- Les éventuels déficits actuariels doivent être comblés dans un certain délai.

ERISA – Une réassurance fédérale des droits

- 1974 Instauration de la PBGC (*Pension Benefit Guarantee Corporation*).
- Mission : garantir les pensions dues en cas de:
 - faillite d'une entreprise
 - insuffisance des réserves d'un régime multiemployeurs.
- Financement : cotisations versées par les régimes à prestations définies.
 - 1974 Cotisation fixe par salarié affilié.
 - 1988 Cotisation supplémentaire pour entreprises dont les engagements sont insuffisamment provisionnés.
- PBGC garantit les droits préservés, dans la limite d'un plafond.

Impact de la loi ERISA

- ERISA instaure en 1974 des contraintes pour les employeurs en matière de financement des régimes et des droits à pension, renforcées depuis.
- Ces contraintes ont rendu les régimes de moins en moins attractifs pour les employeurs.

L'intensification de la concurrence internationale

- Concurrence internationale accrue exerce une pression sur les coûts de production (industrie manufacturière).
- Entreprises cherchent à réduire les coûts du travail, dont les retraites.
- Syndicalisation se réduit dans le secteur privé.
- Conséquence : en l'absence de syndicats, les entreprises commencent à supprimer leurs régimes de retraite.

Les transformations du marché du travail

- Changement du régime d'emploi, transformation des marchés internes : flexibilité et mobilité.
- Un régime de retraite est attractif pour un salarié qui fait carrière dans l'entreprise (ou qui est membre d'un même syndicat dans le cadre des régimes multiemployeurs).
- Les *start up* de la nouvelle économie donnent le ton : pas de garantie de carrière, pas d'implantation syndicale, plans 401k mais pas de régime de retraite. Les entreprises de l'ancienne économie s'alignent sur ce nouveau modèle de gestion de l'emploi.

L'attrait de l'épargne salariale pour les salariés

- Dans un contexte où l'emploi est moins stable, les salariés peuvent préférer un compte d'épargne salariale à un régime de retraite professionnel.
- Ils ne connaissent pas d'avance le montant de l'épargne, mais le compte leur appartient et ils peuvent retirer leur argent en cas de départ de leur emploi.

L'épargne salariale

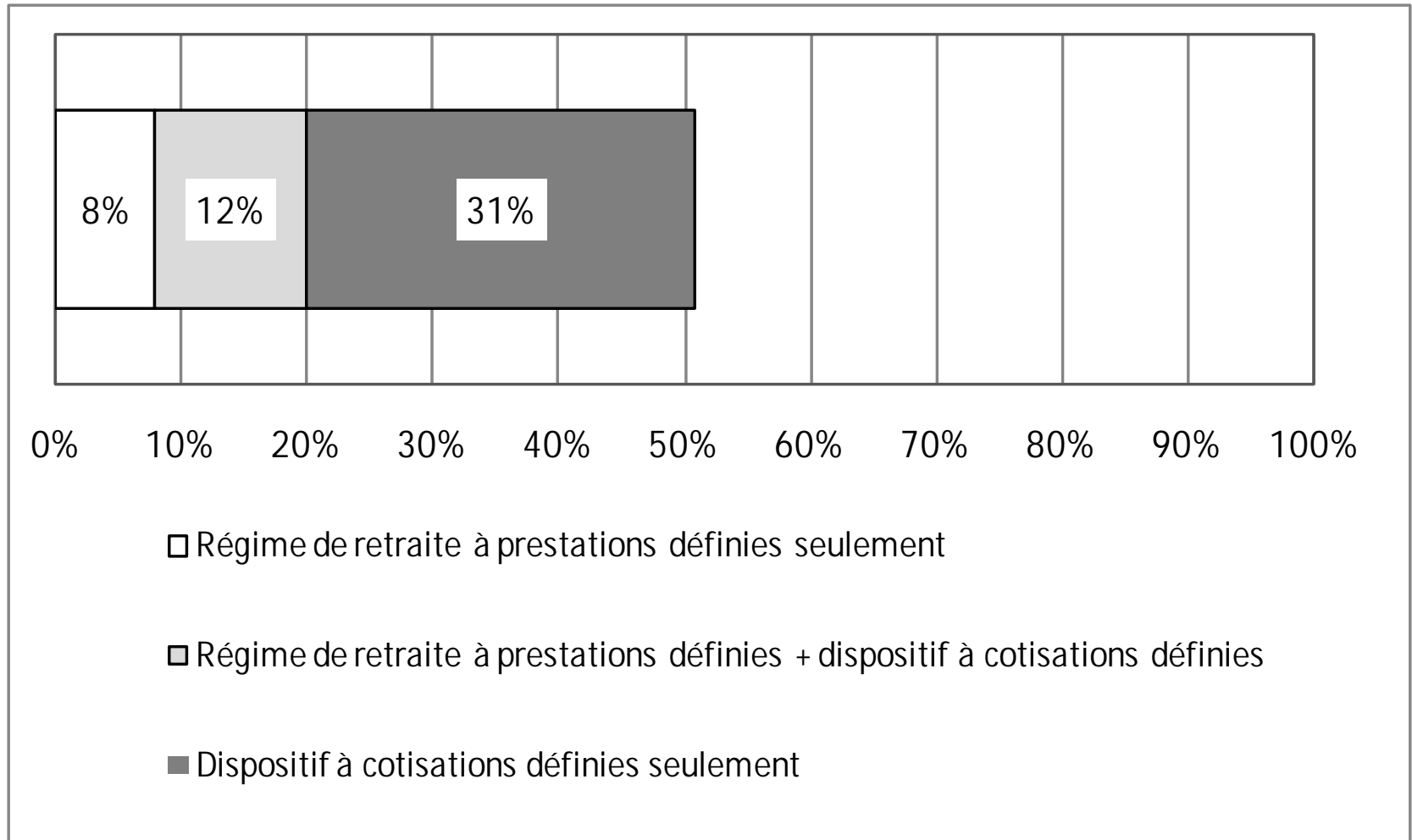
- 1982 Le Code fiscal autorise une nouvelle forme d'épargne salariale, le plan 401(k).
 - Compte individuel à participation facultative
 - Cotisations salariales déduites du revenu imposable
 - Abondement possible de l'employeur
 - Généralement, le salarié choisit les placements de son épargne
 - Salarié peut retirer son épargne lorsqu'il quitte l'entreprise
 - Fiscalité favorise le reversement de l'épargne dans un compte individuel (IRA) jusqu'à l'âge de 59,5

L'essor de l'épargne salariale

- En 1982, l'objectif assigné aux plans 401(k) était de compléter les pensions professionnelles, sans les remplacer.
- Beaucoup de salariés affiliés à un régime de retraite ont accès à un plan d'épargne.
- Mais de nombreuses entreprises ont fermé leurs régimes de retraite pour leur substituer un plan 401(k).

Situation actuelle :

Participation des salariés du secteur privé aux régimes de retraite et plans d'épargne salariale, 2009



Source: National Compensation Survey, BLS, 2009

Les politiques actuelles des entreprises

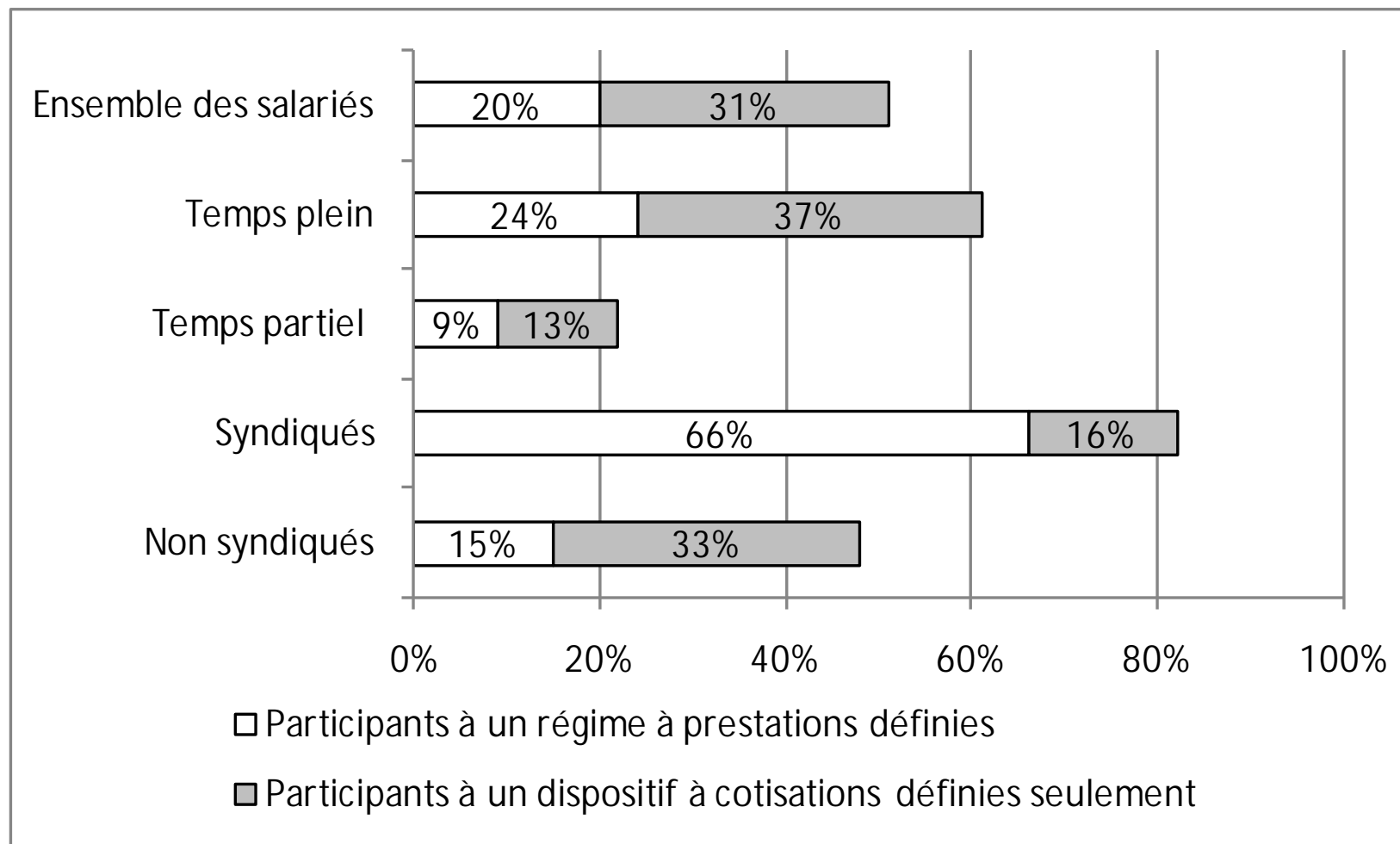
- Pas de création de nouveaux régimes de retraite.
- Les entreprises de l'ancienne économie gèlent ou ferment leurs régimes.
 - Régime gelé : Les salariés conservent leurs droits acquis mais n'acquièrent pas de nouveaux droits.
 - Régime fermé : Les salariés en place continuent à acquérir des droits mais les salariés nouvellement embauchés en sont exclus.
- Les entreprises nouvelles ne proposent que des plans d'épargne salariale (pas de présence syndicale.)

3) Conséquences : inégalités et insécurité économique

Les inégalités

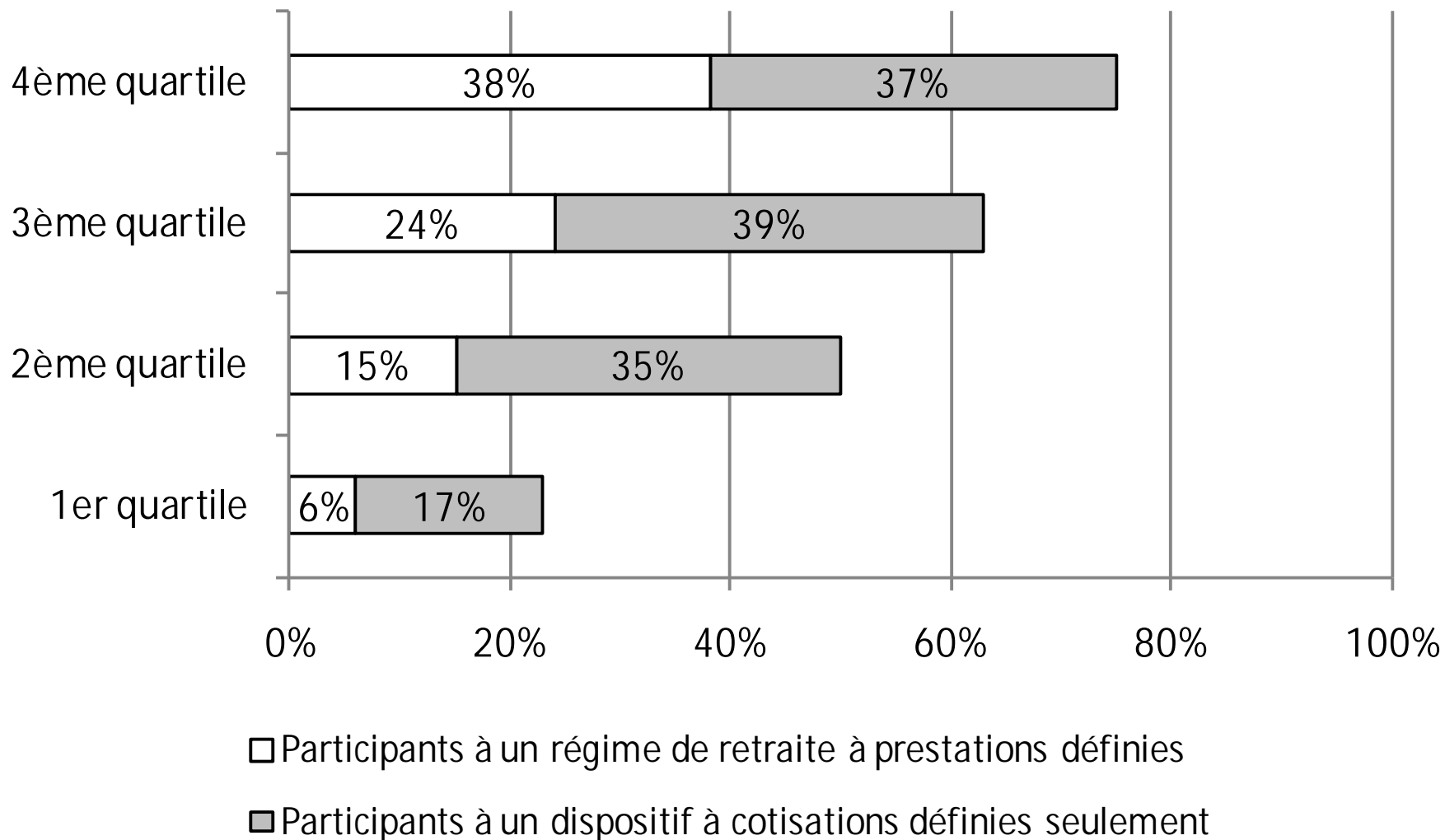
- Les dispositifs professionnels de retraite et d'épargne salariale amplifient les inégalités sur le marché du travail selon :
 - La durée d'emploi des salariés (temps plein/temps partiel)
 - L'affiliation (ou pas) à un syndicat
 - La taille des entreprises
 - Le niveau des salaires

Les disparités entre salariés du secteur privé selon la durée du travail et le statut syndical, 2009



Source : National Compensation Survey, BLS, 2009

Les disparités entre salariés du secteur privé selon le niveau de salaire, 2009

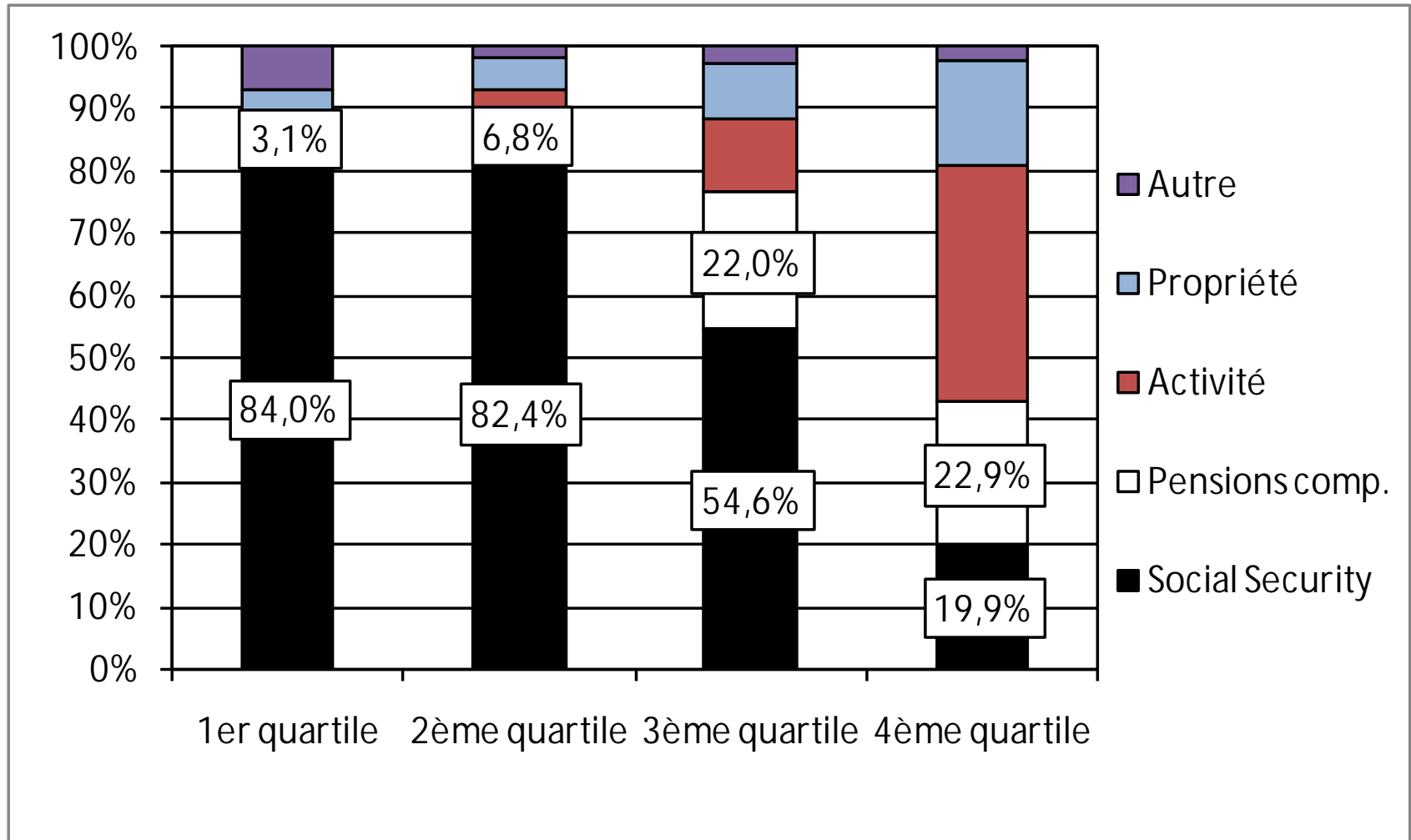


Source : National Compensation Survey, BLS, 2009

Les inégalités engendrées par les exemptions fiscales sur les plans d'épargne

- Les salariés à salaire faible cotisent pas ou peu aux plans d'épargne salariale.
- De plus, ils ont de faibles taux d'imposition, donc ils bénéficient peu des exemptions fiscales.
- Les dépenses fiscales au titre des plans d'épargne salariale étaient de 72 milliards de dollars en 2008. 70% de cette somme a bénéficié au 20% des ménages les plus aisés.

Les revenus de la population âgée de 65 ans ou plus, 2008, par source, par quartile



Source : Congressional Research Service, 2009

Impact de la crise et insécurité économique

- Régimes de retraite professionnels
 - Des régimes sous provisionnés; en moyenne les fonds ne couvrent plus que 75% des engagements.
 - Tensions financières pour l'organisme fédéral de réassurance; augmentation des cotisations.
- Plans d'épargne salariale
 - Baisse de la valeur des avoirs (-30% en 2007, -33% en 2008).
 - Retraits plus fréquents (pertes d'emploi).

Conclusion : Quel avenir pour les retraites professionnelles ?

- La moitié des salariés américains ne disposent ni d'un régime de retraite professionnel ni d'une épargne salariale.
- La plupart des experts s'accordent à constater que beaucoup d'Américains n'auront pas un niveau adéquat de revenus pendant la retraite.

Un système de retraite défaillant

- Les pensions de la *Social Security* sont d'un niveau insuffisant. Aucune proposition de les augmenter ; pas de débat actuellement.
- Les régimes de retraite professionnels tendent à disparaître.
- L'épargne salariale ne fournit pas de protection sociale :
 - Participation facultative
 - Sortie sous forme de capital de départ sans lien avec le salaire

Les positions des différents acteurs

- L'Etat réglemente de plus en plus les régimes de retraite pour les sécuriser, tout en favorisant le développement de l'épargne salariale.
- Les entreprises cherchent à se défaire de la protection sociale professionnelle (retraite et santé), tout en reportant le risque, le coût et la responsabilité sur les salariés.
- Le mouvement syndical se limite à défendre les régimes de retraite existants, sans espoir de les étendre.
- Beaucoup de salariés apprécient des dispositifs qui ne pénalisent pas la mobilité.

Le débat actuel : modifier l'épargne salariale ?

- Quelques propositions récentes d'experts :
 - Rendre l'épargne salariale obligatoire pour tout salarié non affilié à un régime de retraite professionnel
 - Interdire les retraits d'épargne avant la retraite
 - Abolir les exemptions fiscales au titre de l'épargne salariale et instaurer des crédits d'impôt pour les bas salaires
 - Rendre le choix des placements collectif