

<http://lipietz.net/Des-instruments-mutualistes-au-service-des-futurs-retraites-et-de-tous>

ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITES : UNE SOLUTION MUTUALISTE

Des instruments mutualistes au service des futurs retraites et de tous

- Député européen (Verts, France) - Mes initiatives - Épargne salariale et retraites -



Publication date: jeudi 16 décembre 1999

Copyright © Alain Lipietz - Tous droits réservés

Merci Monsieur Fremeaux, merci à tous d'être là aujourd'hui, d'avoir répondu à notre invitation des organismes mutualistes, j'essaierai dans les délais qui nous sont impartis de tenir des propos ambitieux mais en même temps modestes.

Jean-Louis BANCEI, directeur général de la FNMF

Pourquoi modestes ? parce que le titre était " une solution mutualiste " je parlerai peut être au moins d'une approche mutualiste, je pense que la grande erreur serait de vouloir trouver une panacée à toutes les questions qui tournent autour du sujet de l'épargne retraite et de l'actionnariat salarié d'une façon générale.

Premier élément que je voudrais indiquer concerne la légitimité. On peut se demander pourquoi des structures mutualistes présentes dans le secteur santé, s'intéressent aux questions de retraite. Pour la raison très simple que tout ce qui est la protection sociale nous concerne.

Je voudrais simplement commencer, en rappelant qu'aujourd'hui la forme mutualiste est une forme qui existe -peut être de manière trop limitée - pour pouvoir gérer l'épargne retraite dans ce pays. J'en donnerai deux exemples :

- ▶ Le premier qui est fort ancien mais qui a encore un poids : la retraite mutualiste du combattant. Je rappelle qu'il y a encore des anciens combattants forts jeunes dans ce pays puisque cela concerne aussi tous les gens qui ont été engagés sur le front des interventions au titre de l'ONU. Ils ont capacité à se constituer par la volonté du législateur, une retraite dans des structures mutualistes.
- ▶ Deuxième exemple que l'on oublie souvent : le CREF qui est la structure qui gère pour des fonctionnaires et des agents publics sous forme mutualiste dans un mélange de capitalisation et de répartition la retraite des fonctionnaires dans les tâches sur-complémentaires. De ce point de vue là, d'ailleurs une petite incidence il est assez intéressant de noter que là où ça existe on l'oublie ou parfois même on veut complètement le ravalier par rapport à d'autres structures.

Deuxième chose que je voudrai citer dans ce temple de la démocratie sur les oublis de la mutualité, je voudrais citer une anecdote que nous avons vécu à la mutualité française il y a quelques années sous la forme d'une proposition de loi, qui est devenue une loi qui n'a jamais été appliquée qui s'appelle la proposition de loi Thomas.

Je voudrais rappeler que lorsque Monsieur Thomas, de sa propre initiative paraît-il, avait rédigé sa proposition de loi, la seule forme juridique autorisée pour pouvoir développer et gérer des fonds d'épargne retraite était la société de capitaux, la société anonyme. Il avait fallu à l'époque une intervention personnelle et directe de Jean-Pierre Davant, Président de la mutualité française, dans le bureau de Monsieur Jacques Chirac, Président de la République, pour que Monsieur Thomas soudainement se rappelle que la forme juridique mutualiste était existante et pouvait être utile pour gérer l'épargne retraite.

Donc je crois qu'il est pour nous important aujourd'hui de rappeler aux représentants élus de la nation que la forme mutualiste est une forme qui a des capacités pour répondre à certaines des préoccupations de nos contemporains. D'abord l'enjeu, pour nous consiste à trouver des systèmes flexibles. Il faut intégrer cette donnée là aujourd'hui parce que nous sommes rentrés dans, des jeux économiques et sociaux ouverts. Nous devons essayer de mettre en place des systèmes flexibles sans pour autant tomber intégralement dans l'individualisme et c'est bien sûr ça la difficulté.

Pour moi la démarche est assez simple, c'est une démarche mutualiste : satisfaire les attentes des salariés et dans ce cadre là je crois qu'il ne faut pas réduire le sujet à l'épargne salariale et à la retraite. Ce sont deux choses totalement différentes : l'épargne salariale c'est un besoin, besoin d'épargne, besoin de précaution face aux accidents de la vie parce notamment en cas de surendettement il n'est pas inutile d'avoir quelques petites " réserves " du type de l'épargne salariale.

En matière de retraite il est clair qu'il faut être inflexible sur le principe. On va constituer aujourd'hui des revenus de demain

Donc premier principe pour nous Mutualité française, comme pour la santé, nous considérons que nous avons une place et qu'il y a une place mutualiste en matière de retraite dans le respect des régimes de base.

Je rappellerai aussi parce qu'on l'oublie trop souvent l'universalité de la sécurité sociale voulue en 45. Quand on parle de la sécurité sociale dans ce pays, on ne parle que de la maladie. N'oublions pas que fort heureusement, la sécurité sociale c'est aussi la vieillesse et il est important de garder et d'éviter que ne soit porté atteinte à ce pilier là. Mais c'est aussi les régimes universels en répartition, l'Arrco, l'Agirc, qui font partis maintenant de la sécurité sociale. Pourquoi ? Parce que la France à fait le choix de demander du point de vue européen que ces institutions, ces organismes, soient complètement reconnus dans les règlements de sécurité sociale, comme participant du premier pilier.

Donc nous souhaitons que se mettent en place des dispositifs mutualistes d'épargne retraite complémentaire du premier pilier. Et soyons très clair, il ne s'agit nullement de fabriquer un cheval de Troie dont le seul objectif serait progressivement, de démanteler les régimes en répartition. Je fais ici allusion à ceux qui, avec les fonds de pension ont pu voir la panacée qui permettrait de grignoter les régimes de base. Même stratégie que dans la maladie, et là nous sommes bien placés, j'allais dire à la Mutualité Française, pour démontrer ou mettre en garde, en disant qu'il y a parallélisme d'attitudes de la part de certains représentants des entreprises, en matière de santé et en matière de retraite. Certainement pour des logiques de fonds de commerce, ça peut se comprendre, mais je ne suis pas sûr que ce soit partagé par tous.

Par ailleurs il faut veiller à ne pas essayer de fabriquer cette flexibilité avec des données sociales qui ne sont plus celles d'aujourd'hui, encore moins celles de demain. Aujourd'hui nous ne sommes plus en 45 et en termes d'emplois, nous devons nous sortir des logiques de carrière anciennes, carrière dans une seule entreprise, carrière dans une seule branche professionnelle. Aujourd'hui, demain, nous aurons tous des " statuts " juridiques, le mot " statut " d'ailleurs est assez révélateur de ce point de vue là. Nous aurons des situations juridiques et professionnelles marquées par la mobilité géographique, par la mobilité professionnelle, voire la mobilité de statuts. Si nous pensons que l'Europe va se construire, que la liberté de circulation des travailleurs sera de plus en plus un réalité, ne nous contentons pas de raisonner franco-français et d'en déloger que deux statuts, comme en 1945. Il nous faut donc être prudents et ne pas fabriquer uniquement un deuxième pilier, pour parler encore comme l'europpéen, purement de statuts et de carrière.

Ceci renvoie au débat entre cotisations définies, prestations définies. Une des difficultés du système à prestations définies, il ne faut pas se le cacher, c'est qu'on s'inscrit dans des logiques de carrières et que souvent on perd tout, quand on n'a pas passé un temps minimum dans le dispositif en terme d'entreprises ou de branches.

Donc il nous faut trouver des solutions de conciliation, entre droits individuels et droits collectifs. Cela veut dire qu'il nous faut beaucoup travailler sur des points clefs que sont la transférabilité, la portabilité des droits. A-t-on le droit de

transférer ses droits acquis d'une structure gestionnaire à une autre parce qu'on change d'employeurs, etc.

Il nous faut aussi travailler, et nous sommes prêts à y travailler avec l'ensemble des partenaires sociaux, sur le débat très compliqué des droits contributifs et des droits non contributifs, et je pense que sur ce point il faut pas hésiter ici à mettre en évidence la schizophrénie française. Un des rares moment où les partenaires sociaux ont fait le choix, de gérer, de piloter, la question en ce qui concerne les points non contributifs à l'Agirc, la question a été tranchée par la Cour de cassation dans une théorie qui est très noble d'un point de vue juridique mais qui renvoie à se poser la question " quelle est la légitimité du droit de pilotage des partenaires sociaux ? " En tout cas lorsqu'il s'agit de remettre en cause, dans certaines conditions, les points familiaux, et donc, me semble t-il, il nous faudra bien trancher cette question sur celui qui in fine dit la loi ou en tout cas mène la politique de ces instruments soit par répartition, soit par capitalisation. Cela ne veut pas dire qu'il faut être en dehors du droit, mais il faudra très clairement fixer la hiérarchie du droit.

La dimension mutualiste : la transparence et le pouvoir.

Le refus de l'appropriation individuelle

L'approche mutualiste doit se fonder sur le refus de l'appropriation individuelle des résultats, c'est ça me semble t-il la dimension mutualiste. Ca veut dire que ceux qui apportent leur contribution ont le sentiment que personne ne les tondra comme des moutons. Peu importe que ce soient des élus, des salariés ou des commerciaux et là nous avons un point sur lequel il faudra avoir le courage de se pencher c'est, le coût d'acquisition des contrats.

Rappelons nous ce qui s'est passé il n'y a pas longtemps de l'autre côté de la Manche sur le scandale des fonds de retraites individuelles mis en place, sous l'impulsion du gouvernement conservateur. En fait il n'y a pas eu respect du principe de non lucrativité parce qu'un certain nombre de commerciaux, courtiers ou je ne sais quoi s'en sont mis plein les poches en faisant démissionner les salariés des fonds collectifs vers des fonds individuels. Alors cela ne veut pas dire qu'il ne peut pas y avoir de liberté du choix individuel, il faut certainement même de la stimulation pour pas dire de la concurrence mais comment faire pour que ce ne soit pas pour le plus grand intérêt des seuls commerciaux in fine.

La transparence

Nous ne pouvons qu'appeler de nos v ?ux la mise en place d'instruments de certification de notation de ces instruments d'épargne long terme. Alors j'utilise notation non pas dans le jargon classique de la notation des marchés financiers mais globalement si on donne soit collectivement par les structures partenaires sociaux, soit individuellement le choix entre plusieurs fonds de pension ou structures d'épargne retraite à horizon de 30 ans, au nom de quoi je choisis plutôt A que B, qui m'aide à faire ce choix ? On ne peut qu'appeler de ce point de vue, la mise en place d'agence de notation. Lorsque 20 ans, 30 ans plus tard les choses tournent mal, il faut pouvoir demander des comptes, en tout cas dans les systèmes de choix collectifs, à ceux qui ont choisi au nom de quoi ont ils choisi il y a 30 ans le gestionnaire A plutôt que le gestionnaire B. Est-ce que c'était uniquement parce que il y avait du "bakchich" à la clé ou est-ce que c'était uniquement parce que ce gestionnaire avait pris l'engagement qu'il aiderait à verrouiller les droits de vote en cas d'OPA ?

La dimension sociale

Ces structures mutualistes se doivent comme c'est le cas dans les mutuelles en matière de santé d'être dotées de fonds d'action sociale destinés à aider les adhérents qui connaîtraient des situations imprévisibles, difficiles à passer.

Des dividendes sociaux

Ces structures mutualistes se devraient de mettre en place des dispositifs similaires, proches ou s'inspirant du système du dividende social que le législateur a récemment mis en place pour les Caisses d'épargne. Je m'explique : il est important de s'occuper des adhérents, des structures, mais il est aussi important de s'occuper de l'environnement et donc il est important qu'une partie des résultats de l'activité soit investi à des fins collectives : un exemple de l'emploi de ces dividendes sociaux pourrait être d'aider à la création d'agences de notation pour rendre le marché plus transparent. On rendrait ainsi service à tous en utilisant une partie des résultats de l'activité de chacune des structures pour l'intérêt collectif de l'ensemble des structures.

L'emploi des fonds

Je suis tout de même assez surpris que l'on puisse croire que " fonds propres = actions " uniquement. Pour moi l'investissement ne s'incarne pas seulement dans le capital action de sociétés anonymes. Je ne vois pas en quoi l'achat d'actions permettant à la SNCF de développer des réseaux de TGV c'est moins de l'investissement que d'acheter des actions d'une société cotée en bourse.

Donc n'oublions pas qu'il y a d'autres formes d'emploi vis-à-vis de l'investissement qui peut être l'investissement collectif dans les points d'affectation des structures d'épargne-retraite.

J'y ajouterai et permettez moi de faire un plaidoyer pour les salariés des structures mutualistes. Que vont-ils avoir les pauvres salariés des structures mutualistes puisque leur employeur n'est pas créé sous forme de société par actions ? Cela veut-il dire qu'ils sont privés de toute capacité de voir une partie de leur épargne, de leur épargne retraite réutilisée vers leurs structures mutualistes, y compris d'ailleurs le fonds mutualiste dans lequel ils travaillent pour gérer l'épargne des autres voire la leur ?

De ce point de vue là c'est à nous de faire des propositions, nous en avons fait, nous en ferons dans le cadre de la réforme et de la modernisation du Code de la mutualité. Il faut trouver des vecteurs non action, non capitaliste tel que des emprunts subordonnés etc. qui permettent de développer les fonds propres des organismes mutualistes mais il faut y prendre garde parce que si nous ne faisons pas cela demain nous ferons des structures mutualistes les commandites des temps modernes ou les supplétifs du capitaliste, je ne suis pas sûr que ce soit le seul objectif que l'on devrait avoir.

J'en terminerai sur les questions de pouvoirs parce qu'il faut savoir parler de l'argent et parler du pouvoir. Il faut s'en tenir fermement pour être mutualiste y compris de gestion d'épargne retraite au principe " un homme = une voix ". Il ne faut pas que les décisions dans ces structures soient affectées par le seul incitatif financier.

Le problème bien sûr de la démocratie c'est celui des pouvoirs et des contre-pouvoirs, parce que c'est cela une démocratie moderne. Ça veut dire aussi la capacité pour tous dans des règles du jeu statutaire de clarifier les choses en ce qui concerne d'abord les adhérents et le poids relatif minimum que doivent avoir parmi les eux les actifs et les retraités. Il y a un grand risque dans une population qui vieillit de voir demain les conseils d'administration des structures qui gèrent la retraite, qu'elles soient paritaires ou non uniquement trustées par ceux qui ont le temps c'est-à-dire les retraités. Mais ceci renvoie à une revendication sur le statut des élus mutualistes d'une façon générale.

La place des organisations syndicales, des salariés oui bien sûr évidemment mais en sachant répondre très clairement à ce point de la position relative des actifs et des retraités.

Faut-il qu'il n'y ait que ces gens là ? Je n'en suis pas certain parce que c'est ça aussi la dimension mutualiste et on peut se poser la question de savoir si les entreprises dans lesquelles sont investis les fonds de l'épargne retraite n'ont pas aussi leur place dans ces structures.

Permettez-moi d'exprimer aussi un autre point : nous sommes très dubitatifs et nous ne comprenons rien au débat sur les administrateurs indépendants, indépendants de qui ? Nous n'avons pas très bien compris ce que cela pourrait être et je ne pense pas que personne puisse prétendre être indépendant dans la société. C'est pour cela qu'il nous paraît plus important qu'il n' y ait dans les structures de direction, d'orientation et de choix que les adhérents et éventuellement bien sûr les syndicats et les partenaires sociaux.

Dernier point, la transparence sur les droits de vote. Toute structure qui gère de l'épargne retraite devrait être dans l'obligation dans chaque rapport annuel de dire comment elle a voté dans les décisions cruciales des sociétés dans lesquelles elle prend une part du capital, en particulier dans le problème des OPA. Il est clair que si tout ceci n'était destiné, et c'est une crainte qu'on peut avoir, qu'à aider à verrouiller quelques parts de capital, à maintenir quelques positions de dirigeants d'entreprise, la meilleure manière de gérer d'un point de vue de la transparence c'est de révéler les conflits d'intérêts.

Voir le [plan](#) du colloque.