

Cours alternatif sur la réforme des retraites (janvier 2020)

La réforme des retraites : inutile et injuste

Arthur Jatteau¹

Maître de conférences en économie et en sociologie à l'Université de Lille

Membre du collectif d'animation des Économistes Atterrés

[Cliquez ici pour accéder à la version la plus à jour de ce cours](#)



Ce « cours alternatif » vise à donner des éléments de compréhension et d'analyse critique de la réforme des retraites proposée par le gouvernement. Il prend la forme d'un cours dans sa structure et dans sa volonté de s'appuyer sur des éléments factuels. Mais il s'agit d'un cours alternatif, au sens où il se veut engagé dans la dénonciation d'une réforme qui constitue une régression sociale. Il s'écarte donc sensiblement d'un cours académique standard et il ne doit pas être perçu comme tel.

Dans un premier temps sont présentés succinctement les grands traits de la réforme des retraites telle que prévue par le gouvernement, avec les derniers éléments disponibles (I). On revient ensuite sur les problèmes qu'est censé poser le système des retraites actuel et qui justifieraient une telle réforme (II). L'analyse critique de cette dernière est proposée ensuite (III). Une dernière partie porte sur les alternatives possibles pour améliorer le système des retraites et son financement (IV).

Ce cours s'appuie sur un certain nombre de documents qui figurent dans la bibliographie à la fin de ce cours.

¹ Ce cours a bénéficié de la pertinence des remarques de Henri Sterdyniak et de Philippe Légé que je remercie vivement. Je reste bien sûr seul responsable des insuffisances de ce texte. Je suis preneur de retours à des fins d'amélioration (arthur.jatteau@univ-lille.fr).

PLAN

I. Présentation. Les grands traits de la réforme des retraites	4
A. Une justification économique et morale	4
a) Le déficit du système des retraites	4
b) Le ratio actifs/retraités	4
c) La multiplicité des régimes de retraite	4
d) Une idéologie néolibérale	5
B. Un système par points	5
a) Un système de retraite à cotisations définies	5
b) Les deux valeurs du point	6
c) Un euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tout le monde	6
C. Des mesures d'âge	7
a) Un âge d'ouverture des droits	7
b) Le mécanisme de l'âge d'équilibre	7
c) Un âge d'équilibre amené à progresser	7
II. Constat. Pourquoi une réforme des retraites serait-elle nécessaire ?	8
A. Un déficit du système des retraites ? Quel déficit ?	8
a) Un déficit dû à la baisse des recettes et non à la hausse des dépenses	8
b) La baisse de l'emploi et des salaires dans la fonction publique	8
c) Les exonérations de cotisations sociales ne sont plus compensées	8
d) Considérer la Sécurité sociale dans son ensemble	9
B. Un système en partie efficace	9
a) Un taux de pauvreté des séniors qui s'est réduit au fil du temps	9
b) Un taux de pauvreté des séniors parmi les plus bas d'Europe	10
c) Une efficacité à nuancer dans le futur ?	11
C. Le mythe des effets de l'accroissement de l'espérance de vie	12
a) Vivre plus longtemps implique-t-il de travailler plus longtemps ?	12
b) L'espérance de vie en bonne santé	14
D. Les inégalités en matière de retraite	15
a) Les inégalités sociales	15
b) Les inégalités économiques	16
c) Les inégalités hommes/femmes	17
E. Le « problème » des régimes spéciaux	18
a) Les régimes spéciaux concernent un faible nombre de personnes	18
b) Le déséquilibre démographique des régimes spéciaux demeurera quoiqu'il arrive	19
III. Analyse. Une réforme injuste	19
A. L'injustice des points	19
a) Le système par points ne prend pas directement en compte les différences de situations	19
b) Les aléas de la carrière sont directement sanctionnés dans le nouveau système	20
c) Les chômeurs perdent des points	20
d) Les fonctionnaires qui touchent peu de primes (enseignants...) auront peu de points	20
B. L'injustice de l'âge pivot	21
a) Les carrières longues pénalisées	21
b) Les séniors sont déjà souvent inactifs à l'âge de prendre leur retraite	21
c) Les métiers pénibles défavorisés	23
C. Un objectif financier	23
a) Maintenir le système à l'équilibre	23
b) La part des retraites dans le PIB maintenue à 14 %	24
c) Le faux retrait de l'âge pivot	24
D. Une future baisse des pensions ?	25
a) La valeur du point	25
b) Les pensions indexées sur l'inflation	25
c) Une retraite minimum en dessous du seuil de pauvreté	25

d) La capitalisation comme conséquence probable de la baisse des pensions	26
e) Le cas particulier des très hauts salaires	26
IV. Propositions. Des pistes alternatives et justes pour améliorer le système des retraites	27
A. Quelques principes à défendre	27
a) Maintenir le niveau de vie des retraités	27
b) Revenir sur l'allongement du temps de travail et le recul de l'âge de départ à la retraite	27
c) Prendre sa retraite en bonne santé	28
d) Prendre en compte la pénibilité	28
B. Améliorer le financement en augmentant la part du PIB consacrée aux retraites	29
a) Accroître la part du PIB dévolue aux retraités à mesure que leur part augmente	29
b) Accroître le taux de cotisations sociales	29
c) Élargir l'assiette des cotisations sociales	29
d) Revenir sur les politiques d'exonérations de cotisations sociales	30
C. Penser le problème des retraites dans le cadre plus large du marché du travail	30
a) La retraite constitue un reflet du salaire passé	30
b) Les inégalités hommes-femmes	30
c) Lutter contre le chômage par une politique de réduction du temps de travail	31
Bibliographie	32

I. Présentation. Les grands traits de la réforme des retraites

A. Une justification économique et morale

a) Le déficit du système des retraites

Selon le dernier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (COR)², « le besoin de financement du système de retraite varierait en 2025 entre 0,3 % et 0,7 % du PIB selon les scénarios [qui dépendent des perspectives de croissance] et la convention [comptable] retenue, soit entre 7,9 et 17,2 milliards d'euros constants ». Cette somme apparaît conséquente, mais elle doit être relativisée si l'on songe :

- Aux réserves dont on dispose, comme le rappellent les économistes Anaïs Hennequelle³ et Gilles Raveaud⁴, qui permettent largement de couvrir le déficit pendant plusieurs années, puisqu'elles s'élèvent à 127 milliards d'euros, comme il est précisé dans le rapport du COR.
- Aux dépenses consacrées au système des retraites à l'heure actuelle (320 milliards d'euros, soit 14,6 % du PIB), le déficit représentant entre 2,4 % et 5,4 % de ces dépenses.

Mais surtout, ce déficit doit lui-même être déconstruit, comme nous le verrons dans la suite du cours.

b) Le ratio actifs/retraités

Avec la hausse à venir de la part des retraités dans la population (6 millions de plus de 65 ans supplémentaires d'ici 30 ans), le ratio actifs/retraités est amenés à diminuer (passant de 4 actifs pour un retraité en 1950 à 1,7 actifs aujourd'hui pour atteindre à terme 1,2). Selon le gouvernement, ce déséquilibre à venir nécessite de réformer le système des retraites.

Or ces ratios demeurent quel que soit le système des retraites (actuel ou à points). Les déséquilibres démographiques ne peuvent pas être bouleversés par une réforme systémique.

Cependant, on peut effectivement d'améliorer le ratio actifs/retraités en jouant sur le numérateur sans toucher au système, par la hausse de la natalité (mais avec des effets qui mettent du temps à se faire sentir), la hausse de l'immigration, la baisse du chômage, l'accroissement du taux d'activité des femmes....

c) La multiplicité des régimes de retraite

Selon le gouvernement, la multiplication actuelle des régimes (42) rendrait le système globalement illisible et serait injuste, en particulier en ce qui concerne les régimes spéciaux. Le gouvernement souhaitait (au départ) subsister à cette diversité de régimes un régime unique (« universel »). Mais il s'agit là d'une double imposture : d'abord parce que des dérogations ont déjà été accordées, alors que la loi n'est pas encore votée au Parlement, et ensuite parce que le système actuel est déjà universel, au sens où tous les travailleurs et les travailleuses sont couverts par un régime de retraite.

² On le trouve ici : <https://www.cor-retraites.fr/node/519>

³ HENNEGUELLE, Anaïs, « Retraites : 12 idées reçues à combattre », Note des Économistes Atterrés, 2019.

⁴ Dans une émission sur BFM TV disponible ici : <https://bfmbusiness.bfmtv.com/mediaplayer/video/gilles-raveaud-on-a-150-milliards-d-euros-de-reserves-pour-les-retraites-1208128.html>

Cette prétendue universalisation souhaitée par le gouvernement ne doit pas seulement passer par des règles communes, mais également par des taux de cotisations identiques. En effet, aujourd'hui, le taux de cotisations retraite diffère suivant les régimes⁵. Il s'élève à 16,46 % pour le secteur privé, contre 30 à 74,28 % pour la fonction publique d'État (hors militaires, pour qui les taux de cotisations sont encore supérieurs), alors qu'il est fixé à 14 % pour les indépendants. La réforme des retraites prévoit ainsi un taux de cotisations unique (fixé à 28,12 %, soit 16,87 % payées par les employeurs et 11,25 % par les salariés⁶).

d) Une idéologie néolibérale

Avec le système par points, l'idée sous-jacente est que chacun se construise sa propre retraite. Certes, dans les faits le système par répartition est maintenu : les points que l'on acquiert sont en quelque sorte virtuels et les cotisations que l'on verse servent toujours à financer les pensions des retraités actuels. On ne met pas d'« argent de côté » à travers un capital-points.

Mais la représentation qui en découle est bien celle-là : chacun doit accumuler de son côté autant de points que possibles. Entrepreneur de nous-mêmes, nous sommes appelés à devenir entrepreneurs de notre retraite !

Dans une pure logique néolibérale, il s'agit donc de responsabiliser chacun et, plus encore, d'individualiser chacun. D'un système où la solidarité intergénérationnelle était le maître mot, on passerait à un système centré sur l'individu et sur sa capacité à acquérir des points tout au long de sa vie, comme reflets de sa trajectoire salariale et indépendamment d'une quelconque perspective de solidarité. La force et la beauté, si l'on ose dire, du système actuel peut s'apprécier par le fait qu'un ou une jeune aujourd'hui ne pense pas, à 20 ans, à se constituer une retraite. C'est heureux ! Mais qu'en sera-t-il avec un système à points ? Ne risque-t-on pas de construire une société où dès l'entrée dans la vie adulte, on consultera, anxieux, le solde de nos points retraite ?

B. Un système par points

a) Un système de retraite à cotisations définies

Aujourd'hui, le système de retraites est dit « à prestations définies » : suivant les règles en vigueur dans les différents régimes est déterminée la prestation sociale (la pension de retraite) que l'on touche. Par exemple, pour le régime général des salariés du privé, la pension de retraite s'élève à 50 % de la moyenne des 25 meilleures années de salaires⁷. Chaque salarié connaît donc théoriquement, au moins approximativement, son niveau de pension et l'incertitude diminue à mesure qu'il se rapproche de l'âge de la retraite. Le même raisonnement s'applique pour les fonctionnaires en prenant en compte 75 % des 6 derniers mois de traitement⁸.

Avec la réforme des retraites, on passe à un système dit « à cotisations définies ». Désormais, on sait ce que l'on verse (plus exactement, les points que l'on acquiert) mais on ne sait pas

⁵ FOULON, Sandrine, « Retraites : les économies d'abord ! », *Alternatives économiques*, 2020, 16/01/2020.

⁶ Jean-Marie Harribey rappelle à quel point il faut se méfier de cette distinction entre cotisations sociales salariales et cotisations sociales patronales, puisqu'*in fine*, c'est toujours le travail qui paie les cotisations, à travers la valeur ajoutée qu'il génère. Voir HARRIBEY, Jean-Marie, « Quelle cotisation sociale pour la protection sociale ? », Blog « L'économie par terre ou sous terre ? », 2019.

⁷ Il faut y ajouter la retraite versée par le régime complémentaire, qui fonctionne déjà selon un système de points.

⁸ Pour les fonctionnaires, on parle de traitement plutôt que de salaires.

précisément la pension que l'on touchera. Tout dépend de la fameuse « valeur du point », en particulier de celle de dite de service, comme on le voit, c'est-à-dire de ce que le point rapporte au moment de la liquidation de la retraite.

b) Les deux valeurs du point

Il existe en réalité deux valeurs du point :

- La valeur d'acquisition. C'est ce que « coûte » un point à l'achat (il est prévu que 10 € rapporte un point à partir de 2025)
- La valeur de service : c'est ce que rapporte un point au moment où l'on déclenche ses droits à la retraite, pour un départ à l'âge d'équilibre (on parle actuellement de 0,55 € en 2025, ce qui serait théorique puisque personne ne partirait à la retraite dans le nouveau système avant 2037).

La valeur du point joue donc deux fois. Au moment de l'achat (à chaque fois que l'on est rémunéré dans sa vie active) et au moment où l'on prend sa retraite.

Il faut ajouter à cela un coefficient de conversion, qui permet d'appliquer une décote ou une surcote au moment de la retraite aux points accumulés. Ce coefficient dépend de l'âge d'équilibre, une décote s'appliquant pour ceux et celles qui ouvrent leurs droits à la retraite avant l'âge d'équilibre, une surcote en cas d'ouverture après l'âge d'équilibre (nous y reviendrons).

L'ajustement des valeurs du point constitue la pierre angulaire du régime par points. Par exemple, en diminuant ce que rapporte un point au moment de liquider sa retraite (c'est la valeur de service), on diminue les pensions à verser. Cela permet théoriquement d'équilibrer d'une année sur l'autre le système. L'équilibre financier est explicitement mentionné dans l'article 1 de la loi organique, comme souligné dans l'exposé des motifs : « La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) définit une trajectoire pluriannuelle imposant l'équilibre du système sur une période de cinq années en cumulé »⁹.

c) Un euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tout le monde

Avec ce système à points et selon les dires du gouvernement, un euro cotisé doit rapporter le même nombre de points pour tout le monde, quel que soit son statut, son âge, sa catégorie socio-professionnelle, sa situation familiale. Pour le gouvernement, ce principe permet l'égalité entre les assurés sociaux, ce qui est contestable comme nous le verrons.

Avec un tel principe, on renforce le caractère contributif du système des retraites, en accroissant, et surtout en légitimant, le fait que la pension doive correspondre le plus strictement possible aux contributions versées. Pourtant, il est permis de penser que les retraites puissent être aussi le moment de corriger les inégalités salariales passées. Dans cette optique, il faudrait plutôt accentuer le caractère redistributif des retraites (et non contributif).

⁹ Les textes officiels se trouvent ici : <https://www.reforme-retraite.gouv.fr/>

C. Des mesures d'âge

a) Un âge d'ouverture des droits

Comme dans le système actuel, il est prévu dans le système à points que propose le gouvernement un âge d'ouverture des droits à la retraite, c'est-à-dire un âge à partir duquel il est possible de toucher une retraite. Il est fixé à 62 ans, comme aujourd'hui.

b) Le mécanisme de l'âge d'équilibre

L'âge d'équilibre (également appelé âge pivot), c'est l'âge en-dessous duquel on peut prendre sa retraite, mais avec une décote de 5 % par année (5 % à 63 ans, 10 % à 62 ans), décote qui s'applique sur la pension de retraite, sans limitation de durée. À l'inverse, si l'on part plus tard, une surcote s'applique (elle aussi de 5 % par année).

L'âge d'équilibre est bien prévu dans la réforme et il n'est pas question de le retirer (article 10 de la loi). Comme le nouveau système doit s'appliquer à partir de la génération née en 1975, les premières pensions du nouveau système devraient être versées à partir de 2037 (1975 + 62 = 2037). Ce système inclura donc bien un âge d'équilibre. Cependant, le gouvernement prévoyait d'appliquer cet âge pivot dès 2027 (tel qu'écrit dans l'article 56 bis du projet de loi)¹⁰, à des travailleurs qui n'étaient donc pas soumis à ce nouveau système.

L'avantage de l'âge pivot d'un point de vue systémique, c'est que le gouvernement peut le moduler pour équilibrer le système des retraites. Ainsi, à mesure que l'espérance de vie augmente (et que les pensions de retraite sont donc susceptibles d'être versées plus longtemps), le gouvernement peut reculer l'âge pivot de manière à verser moins longtemps des pensions et à récolter davantage de cotisations. C'est explicitement prévu dans le projet de loi.

c) Un âge d'équilibre amené à progresser

L'âge d'équilibre est amené à progresser à mesure que progresse l'espérance de vie. Cette progression serait de l'ordre de 8 mois pour chaque année d'espérance de vie gagnée, comme cela est précisé dans le projet de loi, ce qui signifie que les deux tiers de gain d'espérance de vie devraient être consacrés à travailler davantage. L'âge d'équilibre pourra ainsi atteindre 67, voire 68 ans à terme (ce qui peut impliquer des décotes jusqu'à 30 %, en cas d'âge pivot fixé à 68 et pour une ouverture des droits à 62 ans).

L'âge d'équilibre devait être introduit dès 2025 (ou 2027 selon certaines versions), pour des travailleurs qui n'étaient pas encore dans le nouveau système. C'est cet âge d'équilibre (pour les générations nées avant 1975) qui a été « provisoirement » retiré, sous réserve des solutions de financement alternatives soient trouvées.

Ajoutons que le système des retraites qu'entend imposer le gouvernement est censé verser ses premières pensions de retraite ne 2037. À ce moment-là, si l'espérance de vie continue à s'accroître, l'âge pivot sera sans doute autour de 65 ans.

¹⁰ Il était même question de l'introduire progressivement à partir de 2022.

II. Constat. Pourquoi une réforme des retraites serait-elle nécessaire ?

A. Un déficit du système des retraites ? Quel déficit ?

a) Un déficit dû à la baisse des recettes et non à la hausse des dépenses

Comme le reconnaît explicitement le rapport du COR¹¹, le déficit de 2025-2030 s'explique bien davantage par la baisse des ressources (provenant pour l'essentiel, comme on va le voir, de la baisse de l'emploi et des salaires dans la fonction publique et de la non-compensation des exonérations sociales) que par une hausse des dépenses. Il est prévu que ces dernières restent globalement stables jusqu'en 2030, moyennant une baisse de la pension moyenne relativement au salaire moyen, comme le note Henri Sterdyniak¹², résultant des réformes passées. Le rapport du COR ne projette donc pas d'explosion des dépenses de retraite.

Mais d'où vient cette diminution des ressources ?

b) La baisse de l'emploi et des salaires dans la fonction publique

La cause la plus importante de cet affaiblissement des recettes des caisses de retraite (et plus généralement de la Sécurité sociale) est la faiblesse tendancielle de l'emploi public (peu de recrutements, non-remplacement d'un nombre significatif de fonctionnaires partants en retraites) ces dernières années, trajectoire que souhaite poursuivre le gouvernement actuel.

Cette réduction des effectifs a une conséquence directe sur le financement des retraites. Moins d'embauches, c'est en effet moins de cotisations sociales versées par l'État pour financer les retraites. Ces ressources qui diminuent contribuent donc à accroître le déficit des caisses de retraites.

De plus, l'austérité salariale à laquelle les fonctionnaires sont soumis depuis 2000 (et plus encore depuis 2010 avec le quasi-gel du point d'indice) réduit *de facto* le niveau global des cotisations versées. Celles-ci représentant une part du traitement, si ce dernier n'augmente pas, il en va de même pour les cotisations sociales.

La stagnation des salaires et la faible dynamique de l'emploi dans la fonction publique viennent donc directement grever les ressources des caisses de retraite.

c) Les exonérations de cotisations sociales ne sont plus compensées

Depuis le début des années 1990, et si l'on excepte l'heureuse parenthèse de la réduction du temps de travail de 2000-2001, les politiques de l'emploi menées par les différents gouvernements se sont appuyés quasi-exclusivement¹³ sur des allègements de cotisations sociales à destination des bas salaires. En pratique, les entreprises qui embauchent, selon des conditions et des modalités variables, voient diminuer ou s'annuler tout ou une partie des cotisations sociales assises sur les salaires des embauchés. Pour compenser le manque à gagner pour les caisses de Sécurité sociale, l'État versait jusqu'à présent directement une somme

¹¹ CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, « Perspectives des retraites en France à l'horizon 2030 », COR, 2019.

¹² STERDYNIAK, Henri, « Rapport du COR : un déficit construit de toutes pièces », Note des Économistes Atterrés, 2019.

¹³ Les politiques d'exonérations existent depuis les années 1980.

équivalente, selon la loi Veil de 1994, comme le rappelle Anaïs Henneguelle¹⁴. L'État « remboursait » donc la politique qu'il mettait en place afin que la Sécurité sociale ne soit pas lésée.

Or ce mécanisme a été supprimé depuis 2018 par le gouvernement, de telle sorte que les exonérations décidées récemment viennent réduire d'autant le budget de la Sécurité sociale, et donc créer ou creuser le déficit.

d) Considérer la Sécurité sociale dans son ensemble

Le système des retraites fait partie d'un système plus large de protection sociale, élaboré sous différentes formes depuis le XIXe siècle avant d'être systématisé en 1945 : la Sécurité sociale. Visant à protéger les individus contre les risques sociaux (vieillesse, maladie, etc.), elle peut et doit être pensée comme un système cohérent.

Dès lors, si l'on approche sous l'angle budgétaire l'ensemble de la sécurité sociale (en ne se limitant pas à la branche vieillesse) alors, révèle Henri Sterdyniak, il est prévu que les comptes de la sécurité sociale dégagent un excédent de l'ordre de 14 à 23 milliards en 2025¹⁵. Or il n'y a rien d'absurde à penser qu'un tel excédent, qui proviendrait de la branche famille et de la branche chômage, vienne compenser le déficit de la branche vieillesse.

B. Un système en partie efficace

a) Un taux de pauvreté des séniors qui s'est réduit au fil du temps

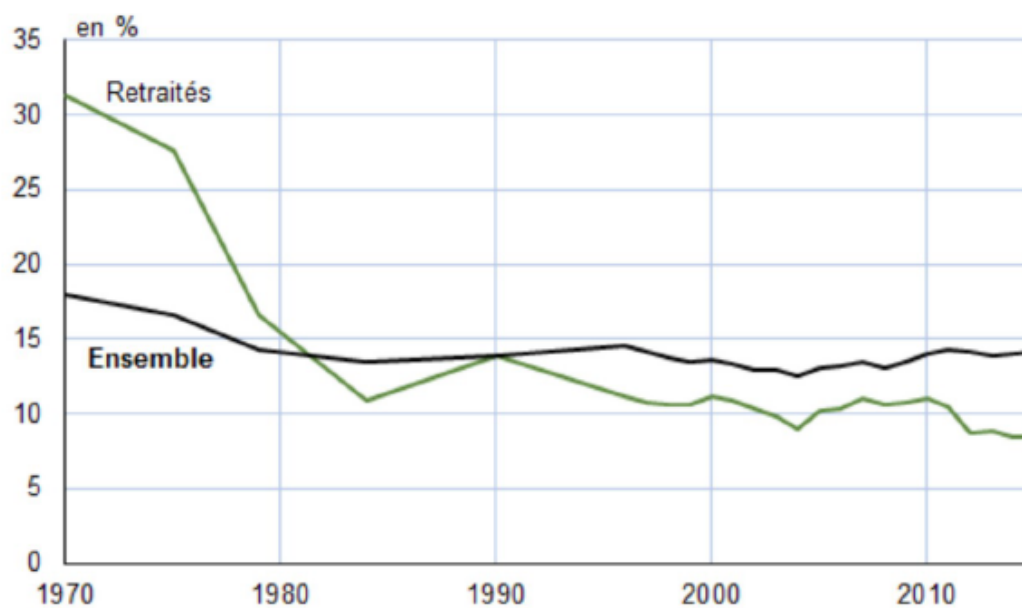
Le système des retraites français permet de limiter la pauvreté des séniors. De fait, l'image du vieux comme un indigent, telle qu'elle a semblé une évidence pendant des siècles, ne tient plus aujourd'hui, même s'il existe toujours des personnes âgées pauvres (en particulier chez les femmes). Grâce au système des retraites, il n'y a plus, aujourd'hui, chez les personnes âgées, un taux de pauvreté supérieur au reste de la population, comme ce graphique le montre¹⁶ :

¹⁴ A. HENNEGUELLE, « Retraites : 12 idées reçues à combattre », *op. cit.*

¹⁵ H. STERDYNIAK, « Rapport du COR : un déficit construit de toutes pièces », *op. cit.*

¹⁶ COMITÉ DE MOBILISATION DE LA DG DE L'INSEE, « Analyse Retraites », 2019.

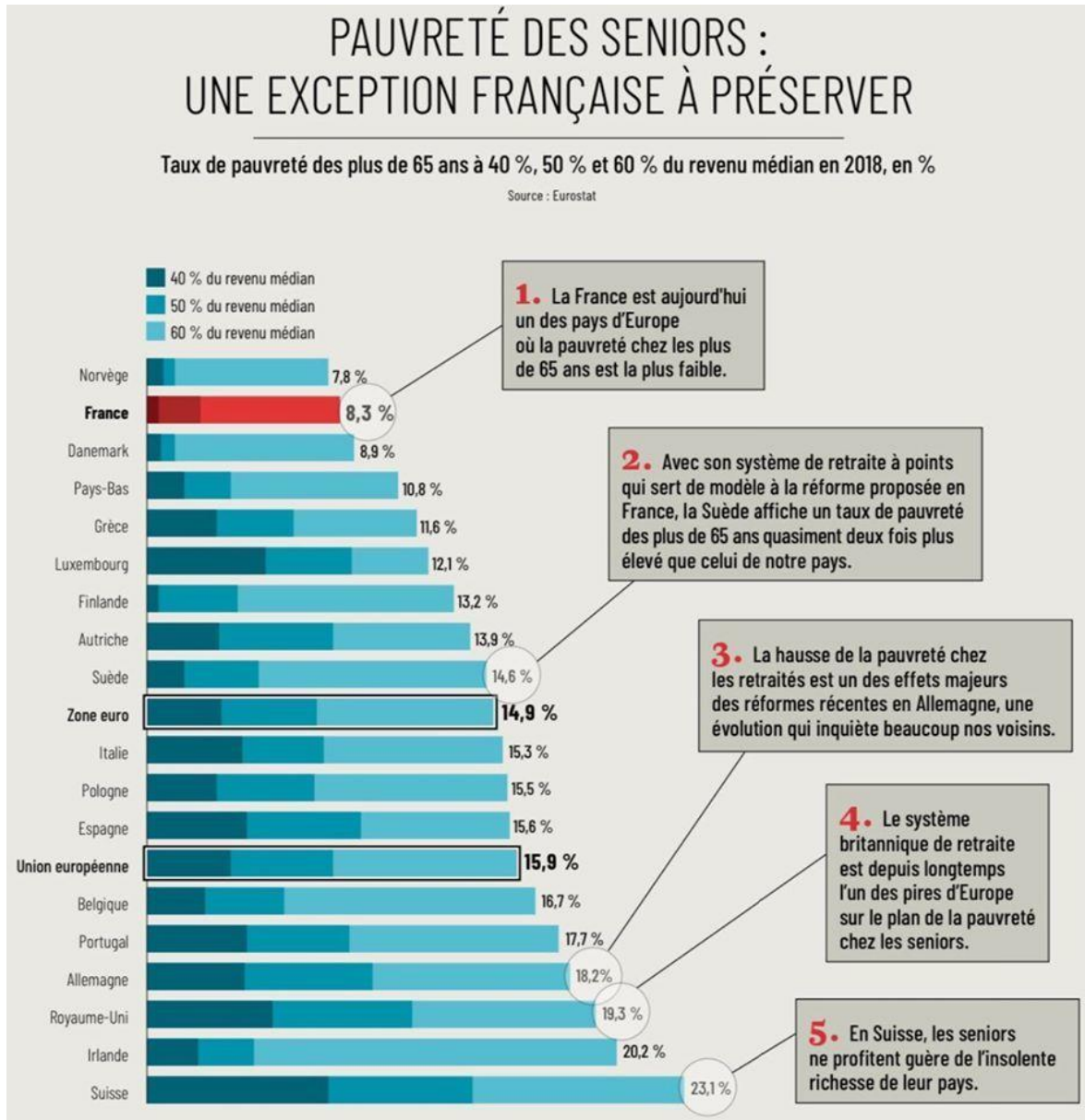
1 Taux de pauvreté des retraités et de la population entre 1970 et 2015



Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux rétrospectives ; Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux.

b) Un taux de pauvreté des séniors parmi les plus bas d'Europe

L'efficacité dans la lutte contre la pauvreté est avérée du point de vue temporel, mais également spatial. En effet, le taux de pauvreté des séniors en France est parmi les plus bas d'Europe, selon ce graphique d'*Alternatives économiques* :

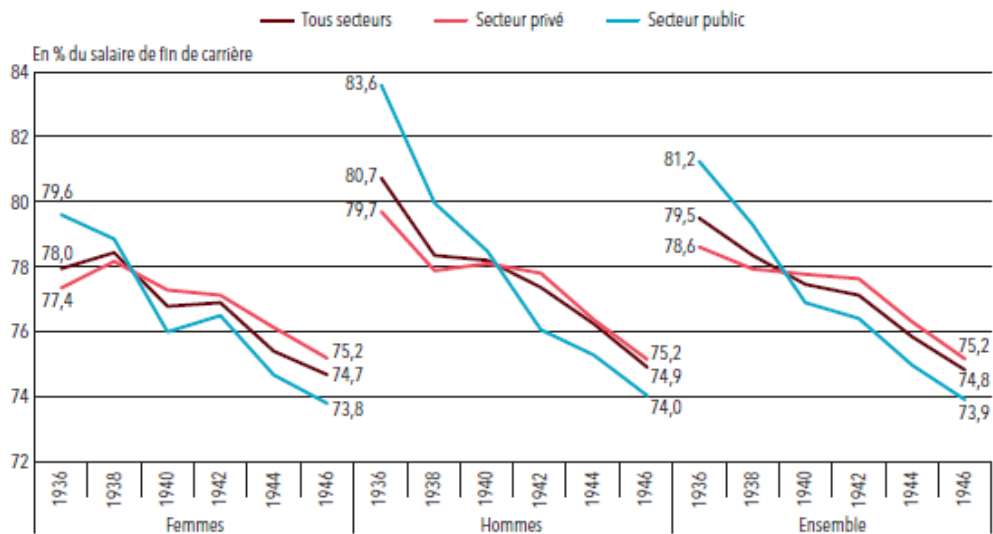


c) Une efficacité à nuancer dans le futur ?

Même sans cette réforme des retraites, il est probable que la situation se détériore à l'avenir. En effet, les précédentes réformes des retraites, depuis celle de 1993, ont contribué à diminuer le taux de remplacement (c'est-à-dire le rapport entre le dernier salaire et la pension), de telle sorte que le niveau de vie des retraités les plus jeunes diminue relativement aux retraités les plus âgés, qui sont partie dans de meilleures conditions, non seulement concernant la pension, mais également concernant l'âge de départ. On peut le saisir à travers l'évolution des taux de remplacement¹⁷ :

¹⁷ DREES, « Les retraites et les retraités », Panorama de la DREES, 2019, p. 72.

Graphique 4 Taux de remplacement médian par génération pour les retraités à carrière complète



Note > Le taux de remplacement médian correspond à la valeur telle que la moitié des personnes en ont un inférieur à celle-ci. Ces données ne sont pas corrigées de la mortalité différentielle. Le secteur d'activité (privé/public) correspond au régime de fin de carrière. Les régimes spéciaux de salariés sont classés avec la fonction publique.

Lecture > Pour la moitié des hommes nés en 1936 et finissant leur carrière dans le secteur public, la pension de retraite perçue correspond à moins de 84 % du salaire moyen versé avant le départ à la retraite, contre moins de 74 % pour les hommes nés en 1946.

Champ > Retraités de droit direct à carrière complète, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou les régimes spéciaux, résidant en France.

Sources > DREES, EIR 2012 ; Insee, panel tous salariés.

La tendance à l'œuvre est donc à la réduction du niveau de vie des retraités par rapport à celui des salariés. Si la réforme envisagée aujourd'hui ne ferait qu'amplifier le mouvement, il faut tout de même garder en tête que l'efficacité du système, telle que saisie par l'analyse des taux de pauvreté des séniors, est amenée à se réduire, si l'on ne met pas en place des mesures progressistes en la matière (comme nous le proposons dans notre dernière partie).

C. Le mythe des effets de l'accroissement de l'espérance de vie

a) Vivre plus longtemps implique-t-il de travailler plus longtemps ?

Parce que l'espérance de vie augmente, il faudrait travailler plus longtemps. Voilà un argument qui semble frappé du coin du bon sens. Pourtant, si l'on observe l'histoire économique depuis la Révolution industrielle, on s'aperçoit que c'est... l'inverse qui s'est produit ! En effet, on estime que les salariées à temps plein travaillent aujourd'hui en France environ 1700 heures par an¹⁸ et 1500 heures par an en prenant en compte l'ensemble des travailleurs¹⁹. Au XIXe siècle, selon Jean Fourastié, les heures travaillées s'élevaient à environ 3800 par an en 1830, pour tomber à 3000 en 1900²⁰ :

¹⁸ Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2491136#tableau-Donnes>.

¹⁹ Source : <https://data.oecd.org/fr/emp/heures-travillees.htm>.

²⁰ FOURASTIÉ, Jean, *Les Trente Glorieuses*, Fayard, 1979, p. 75.

TABLEAU 15				
<i>La durée moyenne du travail dit « à temps complet » de 1830 à 1975</i>				
Date	Semaines par an	Jours par semaine	Heures par jour	Heures par an ¹
1830	52	6	13	3 800
1900	52	6	10	3 000
1921	52	6	8	2 350
1946	50	5,1	8,8	2 100
1975	48	5	8,4	1 850

Indéniablement, la durée du travail a baissé depuis deux siècles²¹, selon plusieurs modalités²² :

- On commence moins jeune à travailler.
- On cesse plus tôt de travailler (les choses vont peut-être changer sur ce point avec la réforme proposée par le gouvernement).
- On travaille moins de semaines par an (congés payés).
- On travaille moins de jours dans la semaine (durée hebdomadaire du travail).
- On travaille moins d'heures par jour (durée hebdomadaire du travail et limitation du nombre d'heures travaillées par jour).

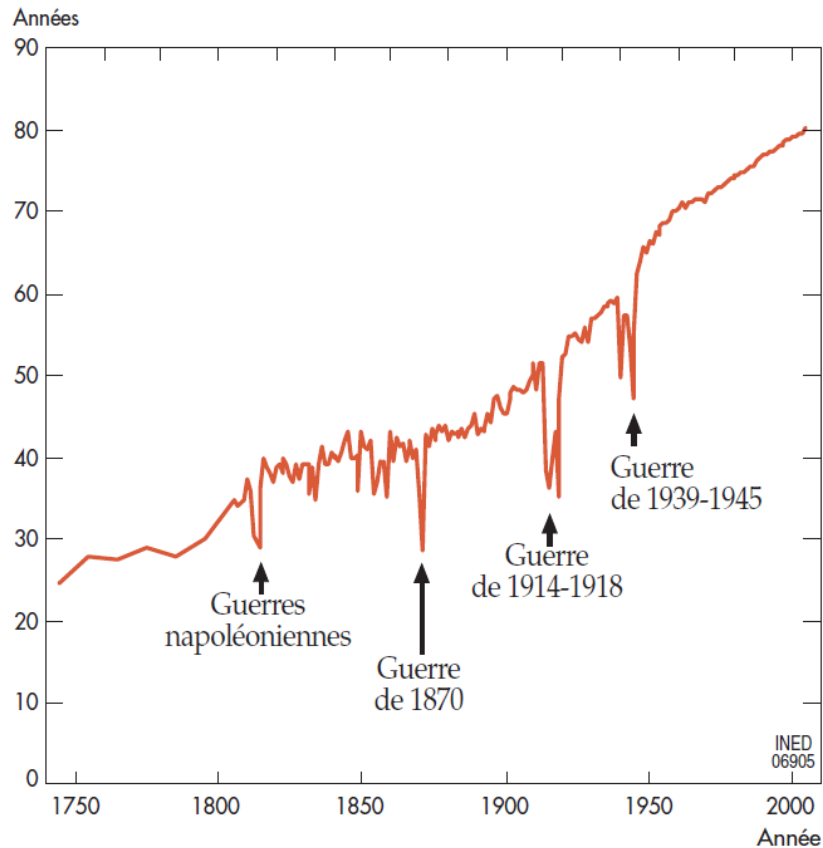
Qu'en est-il de l'espérance de vie sur cette même période ? Elle n'a fait qu'augmenter²³ :

²¹ Les données manquent avant. Cela étant, il est probable que la révolution industrielle a entraîné un accroissement de la durée du travail par rapport à l'époque pré-industrielle, notamment parce qu'elle a contribué à déconnecter l'organisation du travail des cycles saisonniers.

²² J. FOURASTIÉ, *Les trente glorieuses*, op. cit., p. 74-79.

²³ Source : <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/la-mortalite-infantile-en-france/>

Figure 1 - Évolution de l'espérance de vie à la naissance en France de 1740 à 2004



Comme on le voit sur ce graphique, l'espérance de vie était de l'ordre d'une quarantaine d'années au XIXe siècle, pour atteindre aujourd'hui environ 80 ans. Elle a donc doublé.

Si l'on récapitule, on travaille de l'ordre de deux fois moins qu'au XIXe siècle, pour une espérance de vie deux fois plus élevée. L'histoire économique le montre : on vit plus longtemps et on travaille moins longtemps. Cela ne garantit pas que l'avenir épouse ces mêmes trajectoires mais au moins qu'il n'y a rien d'évident ni de naturel à ce que la durée du travail doive s'accroître quand l'espérance de vie augmente.

On pourrait ajouter une troisième variable : la richesse créée. Non seulement on vit plus longtemps en travaillant moins longtemps, mais en étant de plus en plus riche ! La richesse produite par habitant (le PIB/habitant) a fortement crû depuis le XIXe siècle. Pour avoir un ordre d'idée, disons que le PIB/habitant en Europe de l'Ouest est de l'ordre de 20 fois plus élevé aujourd'hui qu'au début du XIXe siècle²⁴.

b) L'espérance de vie en bonne santé

Mais il ne s'agit pas seulement de vivre plus longtemps, encore faut-il vivre plus longtemps en bonne santé : c'est ce que l'on appelle l'espérance de vie en bonne santé. Comme le relève Anaïs Henneguelle²⁵, elle est en 2018 pour les hommes de 62,7 ans et pour les femmes de 64,1

²⁴ Pour des estimations économiques sur le temps long, voir les travaux d'Angus Maddison : <http://www.ggdc.net/maddison>

²⁵ A. HENNEGUELLE, « Retraites : 12 idées reçues à combattre », *op. cit.*

ans, très proche donc de l'âge pivot envisagé par le gouvernement (et celui-ci risque fort d'augmenter dans le futur).

Au début du XXe siècle, la CGT s'était opposée à la loi sur les retraites ouvrières et paysannes de 1910, qui prévoyait une retraite pour les plus de 65 ans (alors que l'espérance de vie à l'époque était de 48,5 ans), parlant de « retraites pour les morts ». Avec la réforme des retraites, doit-on parler d'une « retraite pour les malades » ?

D. Les inégalités en matière de retraite

a) Les inégalités sociales

Les inégalités sociales d'espérance de vie sont considérables en France. En 2013, chez les hommes, les ouvriers ont une espérance de vie à 35 ans de 42,6 ans, contre 49 ans pour les cadres, soit 6,4 ans d'écart (3,2 ans chez les femmes)²⁶. Les écarts s'accroissent si l'on considère l'espérance de vie en bonne santé, pour lesquels ils peuvent aller jusqu'à 10 ans (si l'on parle de vivre sans incapacité)²⁷. Même si les écarts sociaux de mortalité ont tendance à s'atténuer avec l'âge, 4,4 années d'espérance de vie séparent toujours les cadres des ouvriers²⁸.

On peut voir les inégalités d'espérance de vie à 55 ans selon le genre et la catégorie socio-professionnelle²⁹ :

Espérance de vie à 55 ans selon le genre et la catégorie socioprofessionnelle

	Hommes		Femmes	
	Part des effectifs (en %)	Espérance de vie à 55 ans	Part des effectifs (en %)	Espérance de vie à 55 ans
Agriculteurs	3	26,3	4	33,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6	27,8	2	33,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20	28,6	8	34,4
Professions intermédiaires	20	26,8	16	33,6
Employés	10	25,7	30	32,7
Ouvriers	32	25,3	11	32,1
Pas de catégorie socioprofessionnelle connue	10	24,3	28	32,2
Ensemble	100	26,4	100	32,8

CHAMP • Retraités de droit direct d'un régime de base au 31 décembre 2008, résidant en France et nés en 1942, en vie à 55 ans.
SOURCE • EIR 2008, DREES.

Or ces inégalités sociales d'espérance de vie se traduisent par une espérance de durée de retraite différente³⁰ :

²⁶ Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2383438>.

²⁷ Source : <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-d-espérance-de-vie-entre-les-catégories-sociales-se-maintiennent>

²⁸ ANDRIEUX, Virginie et Cécile CHANTEL, « Espérance de vie, durée passée à la retraite », DREES, 2013.

²⁹ *Ibid.*, p. 9.

³⁰ *Ibid.*, p. 10.

Espérance de durée de retraite selon le genre et la catégorie socioprofessionnelle

	Hommes				Femmes			
	Part des effectifs (%)	Espérance de vie à 55 ans	Âge à la première liquidation (1)	Espérance de durée de retraite (2)	Part des effectifs (%)	Espérance de vie à 55 ans	Âge à la première liquidation (1)	Espérance de durée de retraite (2)
Agriculteurs	3	26,3	60,6	20,8	4	33,2	60,8	27,4
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6	27,8	61,2	21,6	2	33,9	62,2	26,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20	28,6	60,9	22,7	8	34,4	60,9	28,5
Professions intermédiaires	20	26,8	59,6	22,2	16	33,6	60,0	28,6
Employés	10	25,7	59,0	21,7	30	32,7	61,0	26,7
Ouvriers	32	25,3	60,4	19,9	11	32,1	61,5	25,6
Pas de catégorie sociale renseignée	10	24,3	59,4	19,9	28	32,2	62,4	24,8
Ensemble	100	26,4	60,2	21,2	100	32,8	61,3	26,5

(1) Âge atteint à la première liquidation d'un droit direct d'un régime de base au 31 décembre 2008.

(2) Espérance calculée à partir de l'espérance de vie à 55 ans.

CHAMP • Retraités de droit direct d'un régime de base au 31 décembre 2008, résidant en France et nés en 1942, en vie à 55 ans.

SOURCE • EIR 2008, DREES.

Ces inégalités sociales d'espérance de vie interrogent l'équité en matière de retraite, et plus généralement de protection sociale³¹. L'idée de solidarité qui sous-tend les systèmes de retraite par répartition pose un problème : la mutualisation du risque rend invisibles les différences. Est-ce juste ? Dans un système d'assurance classique, les primes tiennent compte des risques (y compris le « risque » de vivre plus longtemps). Dans la mesure où ce sont les personnes les plus favorisées qui vivent le plus longtemps, un système qui traite également tous les assurés renforce les inégalités sociales, en redistribuant davantage aux plus riches. Où l'on comprend que l'idée selon laquelle « un euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tout le monde » n'est pas si juste qu'elle en a l'air...

Les natures mêmes des professions exercées expliquent en partie ces écarts. En effet, les cadres ont moins d'accidents, de maladies ou d'expositions professionnels que les ouvriers. Par ailleurs, ils appartiennent à un groupe social dont les modes de vie sont favorables à une bonne santé : les comportements de santé à risque, le moindre recours et accès aux soins, ou encore l'obésité sont plus fréquents chez les ouvriers que chez les cadres. Enfin, l'état de santé peut lui-même influencer sur l'appartenance à une catégorie sociale : une santé défaillante peut empêcher la poursuite d'études, le maintien en emploi, ou rendre plus difficile les promotions et l'accès aux emplois les plus qualifiés en cours de carrière.

b) Les inégalités économiques

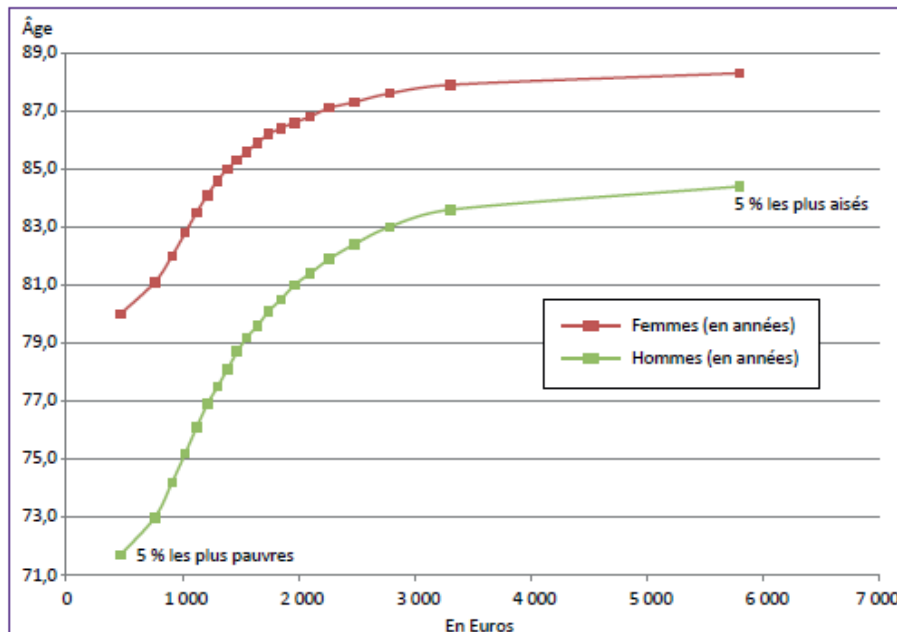
On retrouve ces inégalités face à l'espérance de vie en fonction des revenus³² :

³¹ PARIENTY, Arnaud, *Protection sociale, le défi*, Gallimard, 2006, p. 99.

³² COLLECTIF STATISTIQUES DU TRAVAIL, « L'emploi des séniors avant la retraite. Peut-on demander à l'ensemble de la population de travailler jusqu'à 64 ans ? », 2020.

Graphique 3

Espérance de vie par sexe et par niveau de vie mensuel



Note : en abscisse, chaque point correspond à la moyenne des niveaux de vie mensuels d'un vingtile. Chaque vingtile comprend 5 % de la population.

Lecture : en 2012-2016, parmi les 5 % les plus aisés, dont le niveau de vie moyen est de 5 800 euros par mois, l'espérance de vie à la naissance des hommes est de 84,4 ans.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Échantillon démographique permanent. Repris de [16]

On voit que les écarts d'espérance de vie entre les 5 % des individus ayant le niveau de vie le plus faible et les 5 % ayant le niveau de vie le plus élevé est d'environ 13 ans pour les hommes et 8 ans pour les femmes. Ce différentiel renvoie directement au nombre d'années de retraites que l'on peut espérer toucher en fonction de son niveau de vie.

Là encore, on peut reposer la question : une réforme qui stipulerait qu'un euro cotisé ouvrirait les mêmes droits pour chacun pourrait-elle donc, de ce point de vue, être considérée comme juste ?

c) Les inégalités hommes/femmes

Les pensions perçues par les femmes demeurent inférieures à celles des hommes, même si l'écart se réduit³³. L'écart est de l'ordre de 40 % si l'on considère les pensions de droits directs (c'est-à-dire hors pension de réversion). Cela s'explique par plusieurs raisons :

- Des carrières souvent moins complètes, principalement en raison d'interruption d'activité pour s'occuper de leurs enfants.
- Un taux d'activité qui, même s'il progresse, est encore inférieur à celui des hommes (en 2017, pour les 15-64 ans, 67,6 % pour les femmes et 75,6 % pour les hommes³⁴).
- Des salaires plus faibles. Ces écarts de salaire pouvant s'expliquer eux-mêmes en partie par les temps de travail, car les femmes sont cinq fois plus à temps partiel que les hommes.

³³ Comme le montre une étude de l'IREES disponible ici : <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/5665-ecarts-de-retraite-entre-les-hommes-et-les-femmes-dans-le-prive-et-le-public>

³⁴ Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412231#tableau-Donnes>

- L'espérance de vie supérieure des femmes. Comme elles sont, aux âges plus élevés, plus nombreuses que les hommes et comme elles perçoivent une retraite en moyenne plus faible que les hommes, cela a pour conséquence de faire baisser la moyenne des pensions perçues par l'intégralité des femmes retraitées. C'est un effet de structure.

Cependant, l'écart n'est plus que de 26 % si l'on considère la pension totale (pension de réversion et avantages familiaux), avec toutefois des disparités en fonction des classes d'âge. L'écart est en effet de 21 % entre hommes et femmes de 85 ans et plus, mais de 30 % pour les 65-69 ans. Cela est dû au fait que les dispositifs comme les pensions de réversion ou le minimum vieillesse sont moins attribués aux retraitées les plus jeunes, en raison d'un moindre veuvage et de montants de pensions plus élevés.

Mais les écarts hommes/femmes en matière de retraite sont en train de se réduire, grâce à plusieurs facteurs :

- L'augmentation structurelle du taux d'activité des femmes qui leur permet de valider plus de trimestres.
- Les dispositifs d'avantages familiaux pour retraite qui réduisent les pertes de niveau de pensions causées par des interruptions totales ou partielles d'activité en raison de l'éducation des enfants, ce qui concerne le plus souvent les femmes.
- Les pensions de réversion, versées au conjoint survivant d'un retraité décédé. Du fait d'une espérance de vie supérieure et d'une pension personnelle en général inférieure à celle de leur conjoint, les femmes en bénéficient plus souvent que les hommes.
- Le minimum vieillesse. Ce sont surtout les femmes qui en profitent car elles sont plus nombreuses que les hommes à n'avoir aucune pension de droit direct ou à toucher une retraite d'un montant très faible.

Cela explique pourquoi l'écart passe de 40 % pour les pensions de droits directs à 26 % pour la pension totale.

La réforme des retraites souhaitée par le gouvernement prévoit une bonification de la retraite de 5 % par enfant, qui peut échoir au père. Or comme les hommes sont en moyenne mieux payés que les femmes, il est à craindre que ce soit eux qui en bénéficient, ce qui risque donc de ne pas être bénéfique aux pensions de retraite versées aux femmes.

E. Le « problème » des régimes spéciaux

a) Les régimes spéciaux concernent un faible nombre de personnes

Les pensionnés de régimes spéciaux constituent 6 % des retraités, et seuls 1,5% des cotisants sont affiliés à un régime spécial. Autrement dit, très peu de personnes sont en réalité concernées. Même en admettant qu'ils sont privilégiés, est-ce une raison suffisante pour procéder à un alignement par le bas de tous les régimes ?

De plus, ces régimes répondent à des situations, des contraintes et des contextes spécifiques qui expliquent et peuvent justifier des règles dérogatoires au régime général. Au demeurant, ces régimes spéciaux, s'ils peuvent sembler plus avantageux que le régime général, s'en rapprochent de plus en plus sous l'effet des différentes réformes des retraites.

Enfin, la réforme des retraites, dans l'état actuel du rapport de force, ne concerne directement que les agents de la SNCF et de la RATP nés après 1980 (après 1985 pour les roulants)³⁵. Les économies attendues vont donc mettre plusieurs décennies avant d'être effectives (1985 + 62 = 2047).

b) Le déséquilibre démographique des régimes spéciaux demeurera quoiqu'il arrive

On parle de déséquilibre démographique en matière de retraites quand il y a une forte dissymétrie entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités du régime en question. C'est le cas pour plusieurs régimes spéciaux, en particulier celui de la régie publique des tabacs (qui s'appelait autrefois la SEITA), puisqu'elle compte 5 cotisants pour 8 482 retraités³⁶.

Ces déséquilibres démographiques se muent nécessairement en déséquilibre financier. Puisqu'il y a beaucoup moins de cotisants que de pensionnés (comme c'est le cas également à la SNCF, par exemple), il n'est pas surprenant que ces caisses connaissent des déficits.

Or il n'y pas de raison pour que ces déséquilibres démographiques disparaissent une fois les cotisants des régimes spéciaux intégrés au niveau régime général. Aussi, les déséquilibres financiers des caisses de retraite des régimes spéciaux vont perdurer pendant de nombreuses années (puisque des pensions, calculées selon l'ancien système, seront encore à verser durant plusieurs décennies). Ils seront simplement invisibilisés.

Notons que le déséquilibre démographique agit parfois dans l'autre sens. Ainsi, le régime des avocats est aujourd'hui très excédentaire non parce qu'il est particulièrement bien géré, mais parce qu'il y a beaucoup plus de cotisants que de retraités (environ 4,3 avocats actifs pour 1 avocat retraité).

III. Analyse. Une réforme injuste

A. L'injustice des points

a) Le système par points ne prend pas directement en compte les différences de situations

Un euro cotisé qui ouvrirait les mêmes droits pour toutes et tous n'est pas nécessairement une mesure de justice sociale, comme nous l'avons déjà suggéré. C'est une mesure d'égalité, au sens où tout le monde est traité de la même manière selon la logique d'un système qui se veut universel³⁷, mais pas d'équité.

On peut se demander s'il est juste que chaque euro gagné par une mère célibataire de trois enfants dont elle a la garde, ouvrière en CDD à mi-temps, rapporte le même nombre de points qu'un jeune cadre supérieur en CDI. Plus généralement, la diversité des situations familiales, professionnelles, sociales, etc., ne permet pas de qualifier de juste l'idée qu'un euro cotisé rapporte le même nombre de points.

³⁵ S. FOULON, « Retraites », *op. cit.*

³⁶ A. HENNEGUELLE, « Retraites : 12 idées reçues à combattre », *op. cit.*

³⁷ La multiplication des régimes dérogatoires déjà accordé par le gouvernement (à la police, la gendarmerie, etc.) montre que ce n'est déjà plus le cas.

b) Les aléas de la carrière sont directement sanctionnés dans le nouveau système

Avec le système en vigueur à l'heure actuelle, que l'on soit salarié du privé (où l'on prend les 25 meilleures années) ou du public (où l'on se base sur les 6 derniers mois de traitement), toutes les années de la carrière ne sont pas comptabilisées. Avec la réforme, toutes les années sont prises en compte, puisqu'on accumule des points dès que l'on est rémunéré. Cela signifie donc que les années de faible activité, les années où on n'est faiblement voire pas rémunéré, comme le sont les situations de chômage ou d'inactivité vont être comptabilisées et jouer négativement sur la future pension.

Les femmes risquent en particulier d'être touchées, et notamment les mères. En effet, elles sont plus souvent à temps partiel que les hommes, notamment les premières années de vie de leurs enfants, et elles cessent davantage leur activité. Là où se baser sur les 25 meilleures années pouvaient limiter la prise en compte de ces années, ce n'est plus le cas avec un système par points.

La prise de risque serait également désincitée, comme le lancement d'entreprises, puisque toutes les années comptent (on ne peut plus espérer « se rattraper » sur les meilleures années). Le « droit à l'erreur » que permet implicitement le système actuel disparaîtrait.

c) Les chômeurs perdent des points

Comme le note Stéphane Béchaux, le système actuel des retraites limite l'impact négatif du chômage sur la future pension de retraite des chômeurs indemnisés³⁸. Ils peuvent en effet valider des trimestres dans le régime général et des points dans le régime complémentaire, en fonction de leur rémunération antérieure. Mais avec la réforme des retraites (article 42), le nombre de points acquis dépendrait directement du montant de leur indemnité, forcément inférieur à leur salaire en activité.

Mais les chômeurs indemnisés ne sont pas les seuls à perdre avec ce nouveau système : c'est également le cas des chômeurs non indemnisés (qui représentent une part importante des chômeurs aujourd'hui). Dans la plus pure logique d'un système à points, ne touchant aucun revenu, ils n'accumuleront donc aucun point. Pourtant, aujourd'hui, certains chômeurs non indemnisés peuvent valider, dans une certaine limite et sous certaines conditions³⁹, des trimestres dans le cadre du régime général.

d) Les fonctionnaires qui touchent peu de primes (enseignants...) auront peu de points

Il est précisé dès l'article 1 du projet de loi que la retraite des enseignants doit être égale à celle des fonctionnaires de corps comparables. Or les enseignants ont un taux de prime 3 à 4 fois plus faible que ces derniers (10 % contre 30 à 40 %, voire plus) – la moyenne des primes dans la fonction publique s'élevant à 22,3 %. Cela implique donc deux choses :

- Soit accroître significativement le taux de prime des enseignants.
- Soit trouver des dispositifs dérogatoires pour accroître la retraite des enseignants⁴⁰.

³⁸ BÉCHAUX, Stéphane, « Les chômeurs, victimes collatérales de la retraite universelle », *Alternatives économiques*, 2020, 17/01/2020.

³⁹ Pour des informations précises, voir <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31249>.

⁴⁰ En un sens c'est le cas aujourd'hui : les enseignants ont des pensions de retraites similaires à celles des fonctionnaires de corps comparable car les retraites se basent uniquement sur les 6 derniers mois de traitement,

Comme ces deux points sont très invraisemblables, on s'oriente vers une baisse significative des pensions des fonctionnaires touchant peu de primes en particulier les enseignants.

En ce qui concerne les « 500 millions » que le gouvernement mettrait sur la table pour revaloriser les enseignants, les modalités demeurant extrêmement floues, il est encore trop tôt pour en tirer des conclusions. Cela étant, on peut tout de même rappeler que le pouvoir d'achat des enseignants est en baisse depuis une vingtaine d'années. Avant de prétendre augmenter les rémunérations, encore faudrait-il rattraper cette perte de pouvoir d'achat.

B. L'injustice de l'âge pivot

a) Les carrières longues pénalisées

Si l'âge d'ouverture des droits à la retraite se maintient bien à 62 ans (comme c'est le cas aujourd'hui), l'introduction d'un âge d'équilibre (à 64 ans dans le projet de loi, mais qui est amené à s'accroître au fil du temps) revient à reculer l'âge du départ à la retraite. Là où un salarié qui a toutes ses annuités (43 ans à terme à partir de la génération née en 1973) peut partir avec une retraite à taux plein dès 62 ans dans le système actuel, il devra attendre 64 ans dans le nouveau système pour ne pas subir une décote de sa pension de 10 %, et à l'avenir cet âge atteindra sans doute 65, 66, 67 voire 68 ans...

Les carrières longues sont donc directement pénalisées par l'introduction d'un âge pivot. Prenons le cas d'un salarié qui a commencé à travailler à 20 ans et qui a cotisé pendant 43 ans. Avec les règles actuellement en vigueur, il peut prendre sa retraite à taux plein à 63 ans. Avec la réforme telle qu'elle est envisagée, il pourra toujours, mais en subissant une décote de 5 % (départ avant l'âge pivot), cette décote étant amenée à augmenter à mesure que l'espérance de vie augmente. Pour un âge pivot de 67 ans (ce qui est plausible pour la génération née en 1990), il faudra compter sur une décote de 20 %.

b) Les séniors sont déjà souvent inactifs à l'âge de prendre leur retraite

L'introduction d'un âge d'équilibre recule de fait l'âge légal de départ à la retraite (de 62 à 64 ans pour un âge d'équilibre tel qu'il est fixé aujourd'hui, mais n'oublions pas qu'il est amené à s'élever). Il va donc falloir travailler plus longtemps.

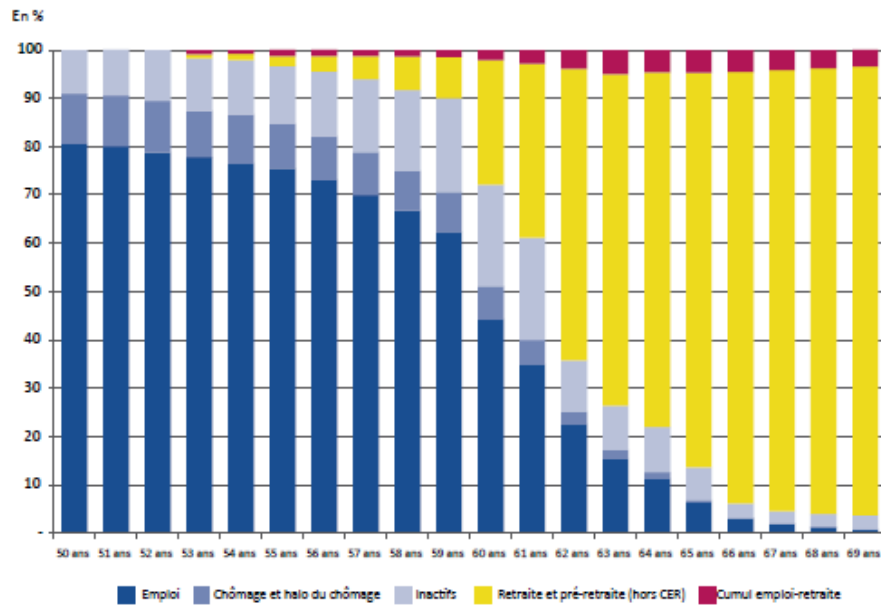
Or ce que montre un collectif de statisticiens du ministère du Travail, c'est que les séniors (60-64 ans) sont déjà en situation difficile sur le marché du travail à l'orée de la soixantaine⁴¹ :

hors prime (et les grilles indiciaires des enseignants est relativement proche des autres corps de catégorie A, la différence de traitement se jouant au niveau des primes).

⁴¹ COLLECTIF STATISTIQUES DU TRAVAIL, « L'emploi des séniors avant la retraite. Peut-on demander à l'ensemble de la population de travailler jusqu'à 64 ans ? », *op. cit.*

Graphique 2a

Situation d'activité des seniors (moyenne 2016-2018)



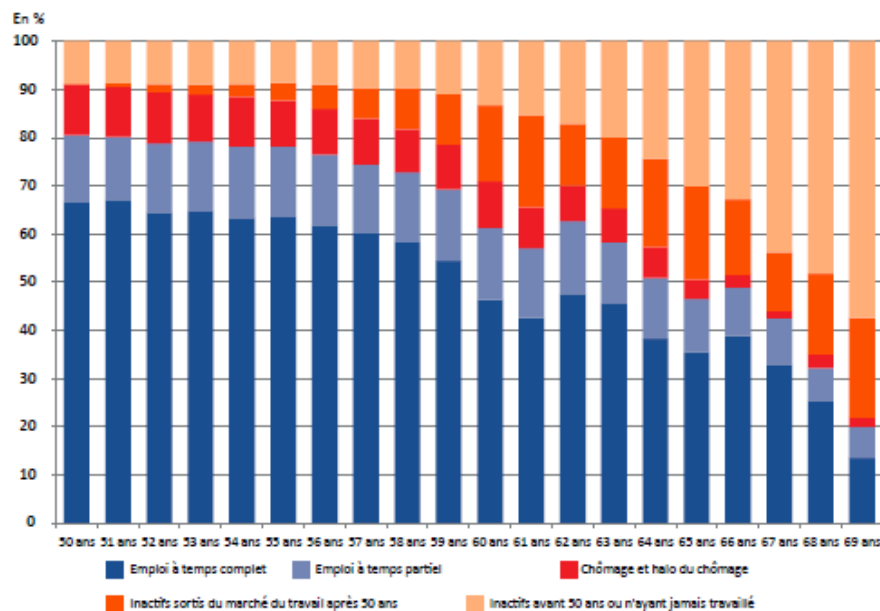
Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

Lecture : en 2018, les personnes de 60 ans sont 44 % à être en emploi, 7 % au chômage ou dans le halo du chômage, 23 % en inactivité et 26 % à la retraite.

Source : Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs Dares ; rapport du COR 2019 (adapté de la figure 1.25) [3].

Graphique 2b

Situations au regard de l'emploi - Hors retraités (moyenne 2016-2018)



Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

Lecture : en 2018, les personnes non-retraitées de 60 ans sont 64 % à être en emploi, 5 % au chômage, et 31 % en inactivité hors-retraite.

Source : Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs Dares ; rapport du COR 2019 (adapté de la figure 1.25) [3].

Le problème n'est pas tant le taux de chômage directement (il est plus faible que pour l'ensemble des actifs) mais le taux d'activité (plus faible que l'ensemble de la population en âge de travailler). Cela signifie que beaucoup de seniors sont inactifs (un sur cinq entre 59 et 61 ans).

Reculer l'âge de départ à la retraite n'aura donc qu'un impact négatif pour eux : déjà exclu du marché du travail, ils vont simplement voir leur pension de retraite diminuer une fois atteint l'âge d'ouverture des droits (ou même l'âge d'équilibre), puisqu'ils n'accumulent plus de points, ce qui est susceptible d'accroître les inégalités. Ainsi, parmi la génération née en 1954, 40 % des individus n'étaient pas en emploi au moment de prendre leur retraite⁴².

Encore faut-il préciser que même si le taux de chômage est relativement faible, la durée du chômage est particulièrement élevée (bien plus que pour l'ensemble des chômeurs). Autrement dit, s'il y a relativement peu de chômeurs parmi les actifs de 60 à 64 ans, ceux qui le sont le restent plus longtemps que ne le restent les chômeurs des autres catégories d'âge. Cette durée au chômage est d'ailleurs encore plus élevée pour les femmes⁴³.

Pour les seniors qui travaillent, la part à déclarer être à temps partiel pour des raisons de santé est plus élevée que pour les autres catégories d'âge. Leur demander de travailler plus longtemps peut donc apparaître à la fois comme injuste (s'ils ne travaillent déjà pas à temps plein, c'est qu'ils ne le peuvent pas pour raison de santé) et inefficace (un salarié qui ne peut pas travailler à temps plein pour raisons de santé pourra difficilement travailler plus longtemps).

c) Les métiers pénibles défavorisés

Le compte pénibilité, que le gouvernement actuel a considérablement affaibli (en supprimant quatre critères des dix sur lesquels ce compte s'appuyait), permet à certaines personnes exposées à des métiers particulièrement éprouvants de partir jusqu'à 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (fixé à 62 ans aujourd'hui, ce qui permet donc un départ à 60 ans), pour celles et ceux qui ont été exposés pendant au moins 20 ans aux critères de pénibilité reconnus⁴⁴. Il est prévu que cette mesure demeure, mais en s'appliquant désormais en fonction de l'âge pivot : les travailleurs ayant connu des métiers pénibles pourront partir au mieux à 62 ans (et non plus 60 !).

C. Un objectif financier

a) Maintenir le système à l'équilibre

À la lecture du projet de loi, il est frappant de constater que ce n'est plus le niveau des pensions qui est garanti mais l'équilibre financier du système⁴⁵. L'article 9 dispose bien que « la valeur d'acquisition et la valeur de service du point [...] sont fixées [...] de manière à garantir l'équilibre financier du système de retraite sans diminuer la part des pensions dans le produit intérieur brut ».

Comme le souligne Henri Sterdyniak, l'ajustement passera donc nécessairement par une baisse des pensions et non par une hausse des ressources⁴⁶. L'équilibre financier prime donc sur le niveau de vie des retraités, qui devient la variable d'ajustement.

⁴² COMITÉ DE MOBILISATION DE LA DG DE L'INSEE, « Analyse Retraites », *op. cit.*

⁴³ FOULON, Sandrine, « Travailler jusqu'à 64 ans, qui peut y arriver ? », *Alternatives économiques*, 2020, 10/01/2020.

⁴⁴ *Ibid.*

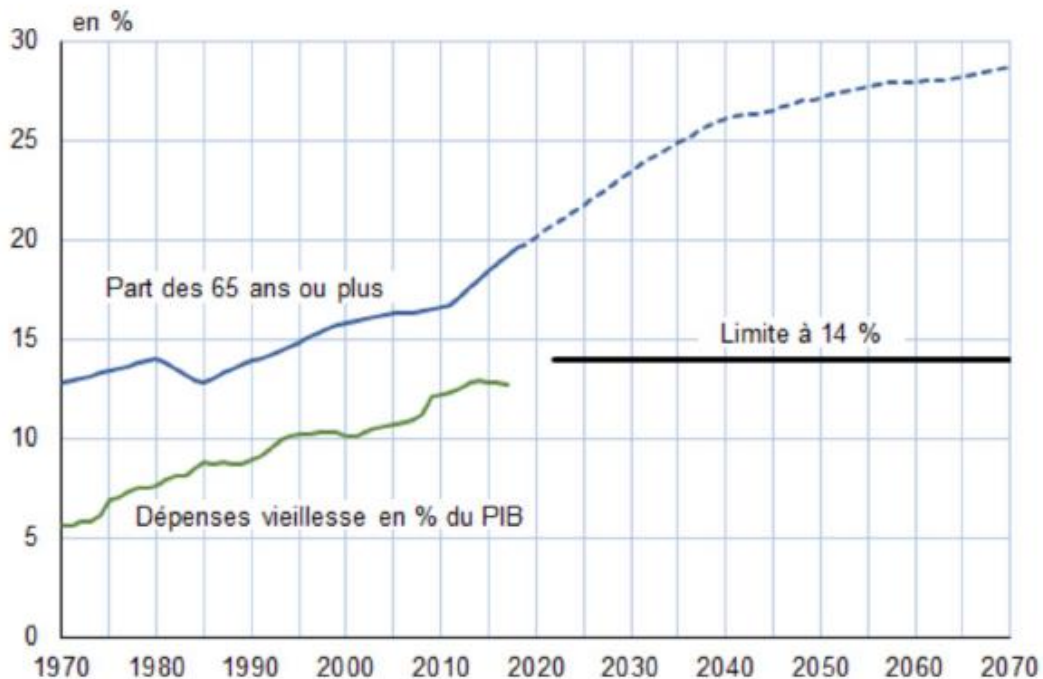
⁴⁵ STERDYNIAK, Henri, « Réforme des retraites : remarques sur un projet de loi dangereux », Note des Économistes Atterrés, 2020.

⁴⁶ *Ibid.*

b) La part des retraites dans le PIB maintenue à 14 %

Le gouvernement a clairement exprimé sa volonté de ne pas accroître la part du PIB consacrée aux retraites au-delà de 14 %. Pourtant, la part des plus de 65 ans dans la population est amenée à croître dans les prochaines décennies, comme le montre ce graphique⁴⁷ :

2 Part des seniors et dépenses de retraites en % du PIB entre 1970 et 2070



Sources : Drees, *Compte de la protection sociale* ; Insee, *Comptes nationaux annuels, estimations de population et statistiques de l'état civil, projections de population*.

Or si la part des plus de 65 ans augmente dans la population en général et que la part du PIB qu'on leur attribue reste constante, c'est la valeur relative des pensions par rapport aux salaires qui va diminuer. On ne peut prétendre maintenir le niveau de vie des retraités sans accroître la part du PIB qui leur est consacrée dans les années à venir.

c) Le faux retrait de l'âge pivot

L'âge pivot est censé, avec la valeur du point, équilibrer le système. C'est la raison pour laquelle il est amené à progresser avec l'espérance de vie. Cet âge pivot est bien prévu dans le projet de loi, il n'est aucunement question de le retirer.

En revanche, comme l'analyse Henri Sterdyniak, le gouvernement a accepté de « retirer provisoirement [sic] » cet âge pivot pour la génération née avant 1975 et qui n'est pas touchée par le nouveau système des retraites⁴⁸. Il était en effet prévu d'introduire un âge pivot pour cette génération dans le régime actuel des retraites (dès 2027).

⁴⁷ COMITÉ DE MOBILISATION DE LA DG DE L'INSEE, « Analyse Retraites », *op. cit.*

⁴⁸ H. STERDYNIAK, « Réforme des retraites : remarques sur un projet de loi dangereux », *op. cit.*

Ce retrait ne sera effectif, selon les dires du gouvernement, que si l'on trouve d'autres sources de financement, qui ne soient, comme l'a souligné le Premier ministre, ni une baisse des pensions, ni une hausse du « coût du travail ». Cela laisse donc trois solutions :

- Une hausse de l'âge légal de départ à la retraite (au-delà de 62 ans, qui est l'âge d'ouverture des droits).
- Une hausse de la durée de cotisation requise pour avoir une retraite à taux plein (43 ans).
- ... Un âge pivot (ou âge d'équilibre) !

D. Une future baisse des pensions ?

a) La valeur du point

Dans l'exposé des motifs du projet de loi, il est indiqué que la valeur du point ne pourra pas baisser, mais il n'est pas précisé s'il s'agit de la valeur réelle ou de la valeur nominale, comme le remarque très justement Henri Sterdyniak⁴⁹. En effet, une valeur du point qui reste constante alors que les prix augmentent entraîne directement une perte de pouvoir d'achat pour les retraités.

Il faut également reprendre les termes de l'article 9 que l'on évoque plus haut : « la valeur d'acquisition et la valeur de service du point [...] sont fixées [...] de manière à garantir l'équilibre financier du système de retraite sans diminuer la part des pensions dans le produit intérieur brut ». Ces propos apparaissent contradictoires avec l'exposé des motifs de la loi : la valeur du point ne pourra pas baisser, mais, « en même temps », elle sera fixée de manière à équilibrer le système.

b) Les pensions indexées sur l'inflation

Les pensions de retraite vont être désormais indexées sur l'inflation (article 11). Cela permet donc d'éviter que les retraités perdent en pouvoir d'achat.

Cependant, elles ne sont pas indexées sur les salaires. Or si ces derniers augmentent plus vite que l'inflation, les salariés gagnent en pouvoir d'achat, alors que le pouvoir d'achat des retraités *relativement* aux salariés, lui, diminue. Cela aboutit donc à un appauvrissement relatif des retraités, alors qu'aujourd'hui le niveau de vie des retraités est similaire à celui des actifs. Une telle mesure risque donc d'aboutir à un accroissement du taux de pauvreté chez les retraités (puisque le taux de pauvreté dépend indirectement des salaires, qui constituent une composante essentielle des revenus).

c) Une retraite minimum en dessous du seuil de pauvreté

La retraite minimum à 85 % du SMIC pour une carrière complète (soit 43 annuités) n'est garantie qu'au moment du départ à la retraite. Or comme le projet de loi prévoit d'indexer les retraites sur l'inflation, si le SMIC augmente plus rapidement que l'inflation, alors les pensions de retraites sont susceptibles de décrocher par rapport au SMIC après leur liquidation. Henri Sterdyniak note que si l'on se base sur une hausse du SMIC de 1 % au-dessus de l'inflation chaque année, au bout de 20 ans la pension de retraite fixée initialement à 85 % du SMIC tombera à 70 %⁵⁰.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ *Ibid.*

De plus, les 85 % du SMIC présentés à l'heure actuelle comme un progrès fixerait la pension de retraite minimale en-dessous du seuil de pauvreté (correspondant à 60 % du revenu médian). En effet, le SMIC net mensuel aujourd'hui est de 1219 euros⁵¹. 85 % de cette somme correspond à 1036 euros. Or le seuil de pauvreté se situait à 1041 euros en 2017⁵² (il devrait être de l'ordre de 1068 euros en 2020). Cette mesure que le gouvernement présente comme une avancée sociale revient donc à assumer le fait que des retraités aient des pensions inférieures au seuil de pauvreté...

Il faut également préciser que cette retraite minimale à 85 % du SMIC devrait être assurée uniquement à celles et ceux qui ont 43 annuités de cotisations. Si ce critère n'est pas rempli, il est tout à fait possible d'avoir une retraite moindre. Or parmi les retraités touchant aujourd'hui une pension inférieure à 1000 euros par mois, la moitié ne le remplit pas⁵³.

d) La capitalisation comme conséquence probable de la baisse des pensions

Comme de nombreuses personnes anticiperont la baisse de leur pension, il est probable et pour ainsi dire logique qu'un certain nombre d'entre elles cherchent un complément de retraite. On est bien dans la logique individuelle, pleinement contributive, telle qu'elle prévalait avant l'avènement des systèmes de sécurité sociale et où il fallait se protéger soi-même contre les risques sociaux, à commencer par la vieillesse⁵⁴.

On risque donc de voir se développer les organismes de retraite par capitalisation : ils collectent de l'épargne qu'ils placent sur les marchés financiers afin de verser ensuite une partie des revenus qu'ils en tirent aux épargnants une fois ceux-ci à la retraite.

Ces organismes échappent à tout mécanisme de solidarité tel qu'on peut le prévoir dans un système par répartition. Là où des règles qui ne reposent pas directement sur des considérations de contributivité financière (bonification pour les enfants, trimestres cotisés au chômage, etc., comme c'est le cas à l'heure actuelle) sont possibles dans ce dernier système, les organismes d'épargne retraite n'y sont pas soumis et la perspective de profit leur est première.

e) Le cas particulier des très hauts salaires

Les très hauts salaires (au-delà de 10 000 euros par mois) voient leur taux de cotisations retraite se réduire (article 15). En effet, dans le système actuel, les salariés cotisent jusqu'à 27 000 euros par mois environ. Avec la réforme des retraites, ce taux de cotisations serait drastiquement réduit (fixé à 2,81 % contre 28,12 % pour les salaires jusqu'à 10 000 euros avec la réforme) pour la part de leurs salaires qui se situeraient entre 10 000 et 27 000 euros par mois. Ils n'accumuleraient donc pas de points sur cette part de leur salaire.

Cela étant, même une fois que le nouveau système sera mis en place (à partir de 2037), les caisses de retraite continueront de verser les retraites de celles et ceux qui ont eu des très hauts salaires (entre 10 000 et 27 000 euros par mois) auparavant⁵⁵. Il faudra donc financer ces pensions élevées sans avoir les ressources provenant de salaires de même niveau – puisqu'ils ne cotiseront plus au-delà de 10 000 euros par mois. La perte pour les ressources des régimes

⁵¹ Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

⁵² Source : https://www.inegalites.fr/Les-seuils-de-pauvrete-en-France?id_theme=15

⁵³ A. HENNEGUELLE, « Retraites : 12 idées reçues à combattre », *op. cit.*

⁵⁴ CASTEL, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard, 1995.

⁵⁵ ZEMMOUR, Michael, « Qui paiera la retraite des super-cadres ? », Blog « Politiques de l'État social », 2019.

complémentaires est de l'ordre de 4 milliards d'euros par an⁵⁶, avec un effet anti-redistributif très fort.

De plus, les ressources perdues par les caisses de retraite vont très certainement être orientées vers des organismes de retraites par capitalisation. En effet, les cadres touchant ces très hauts salaires vont souhaiter tout de même cotiser sur le montant de leur salaire se situant entre 10 000 et 27 000 euros afin d'améliorer leur retraite. Or comme le système par répartition ne leur est pas ouvert, il est probable qu'ils se tournent vers la capitalisation.

IV. Propositions. Des pistes alternatives et justes pour améliorer le système des retraites

A. Quelques principes à défendre

a) Maintenir le niveau de vie des retraités

Un premier principe qui ne paraît ni surréaliste, ni scandaleux, serait de garantir aux retraités un niveau de vie équivalent à celui des actifs – soit la situation dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui. C'est en effet l'une des forces du système tel qu'il a été mis en place au sortir de la Seconde Guerre mondiale : non seulement sortir massivement bon nombre de personnes âgées de l'indigence à laquelle elles étaient autrefois condamnées, mais également leur assurer un niveau de vie digne.

Ce principe prend le contre-pied du projet de réforme. Dans l'esprit comme dans la lettre, c'est l'objectif d'équilibre financier du système qui prime sur le niveau des pensions de retraite. Il s'agirait donc de renverser cette perspective, en faisant primer le maintien des pensions à un niveau acceptable, en adaptant au besoin les ressources du système et donc la part de la richesse nationale créée dévolue aux retraités.

Pour qu'un tel principe fonctionne, il faudrait donc garantir la progression des pensions en fonction des salaires et non pas des prix comme actuellement et comme prévu dans la réforme. Cela permettrait de s'assurer que le niveau de vie des retraités ne décroche pas par rapport à celui des salariés. Il faudrait également instaurer un niveau de pension minimale pour une carrière complète, qui ne soit pas en-dessous du niveau de pauvreté (comme c'est prévu dans le projet de loi avec la pension minimum à 85 % du SMIC pour une carrière complète). Un document de travail d'ATTAC et de la Fondation Copernic envisage ainsi de le fixer au SMIC net⁵⁷.

b) Revenir sur l'allongement du temps de travail et le recul de l'âge de départ à la retraite

La réforme des retraites actuellement discutée, dans la lignée des précédentes, contribue à allonger le temps de travail et à une liquidation des droits à la retraite de plus en plus tardive.

⁵⁶ H. STERDYNIAK, « Réforme des retraites : remarques sur un projet de loi dangereux », *op. cit.* Un document interne à l'Agirc-Arrco confirme cet ordre de grandeur. Voir : <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/retraites-la-fin-des-cotisations-sur-les-hauts-salaires-couterait-37-milliards-par-an-pendant-15-ans-1165273>

⁵⁷ ATTAC et FONDATION COPERNIC, « Un autre projet de retraites est possible », Document de travail, 2020.

Comme on l'a montré dans la deuxième partie de ce cours, c'est un contre-sens historique d'allonger le temps de travail alors que la production de richesse s'accroît.

Soulignons que l'âge d'équilibre ne doit pas être vu comme un seuil implicite de déclenchement des droits. Avec l'entrée dans la vie active de plus en plus tardive, une jeune qui commencerait aujourd'hui à travailler à 23 ans devrait attendre 66 ans (23 + 43) pour prétendre toucher une retraite à taux plein, indépendamment du fait qu'elle ait éventuellement été au-delà de l'âge pivot (ce qui n'a d'ailleurs rien de sûr du fait de son augmentation programmée dans les décennies à venir). Or les personnes nées en 1974 ont commencé à cotiser en moyenne à 23,4 ans⁵⁸...

Alors que l'on vit dans une société où les richesses produites s'accroissent d'année en année, il n'y a rien de naturel à ce que l'âge de départ à la retraite en face tout autant. Même si les taux de croissance ne sont plus ceux qu'ils étaient pendant les Trente Glorieuses, l'économie française produit bien plus de richesses qu'elle n'en produisait au sortir de la Seconde Guerre mondiale.

c) Prendre sa retraite en bonne santé

Nous avons évoqué dans la deuxième partie de ce cours l'espérance de vie en bonne santé, qui se situe aux alentours de 63 ans, avant même l'âge d'équilibre envisagé actuellement. Le projet de réforme des retraites acte donc que les actifs vont devoir travailler au-delà de cette espérance de vie en bonne santé (l'âge pivot étant susceptible de s'accroître, d'après les estimations fournies par le COR, jusqu'à 67-68 ans). Il est permis de souhaiter autre chose pour les retraités. Un retour un âge légal de départ à 60 ans constituerait déjà un progrès notable⁵⁹.

Un changement de regard sur les retraités eux-mêmes permet de prendre toute la mesure de ce que représenterait, en termes d'avancée sociale pour toute la société, non pas un recul mais un avancement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Si l'on ne perçoit pas, ou plus, les retraités simplement comme des pensionnés, c'est-à-dire comme un coût pour l'économie, pour les actifs, mais plus largement comme participant intensément et utilement à la vie sociale (investissement dans les associations, garde d'enfants, etc.), alors il n'est pas déraisonnable de mettre en place des dispositifs permettant de ne pas partir à la retraite trop tardivement. Dans un certain nombre de pays, comme aux États-Unis, il n'est rare de croiser des personnes de 70 ans et plus travaillant, souvent à des postes précaires et pénibles physiquement. Ne peut-on pas penser qu'elles seraient plus heureuses en occupant d'autres types de fonction plus utiles à la société, détachées de la contrainte d'avoir un salaire, dans une logique proche du « salaire à vie » revendiqué par Bernard Friot⁶⁰ ?

d) Prendre en compte la pénibilité

La pénibilité du travail est une réalité, quantité d'études l'ont montré. Dans une optique de justice sociale, que celles et ceux qui ont pratiqué des métiers particulièrement pénibles bénéficient d'un départ en retraite précoce paraît légitime. Il faudrait donc *a minima* réintégrer au compte de pénibilité les quatre critères supprimés (qui s'ajouteraient aux six maintenus) par le gouvernement actuel.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ FRIOT, Bernard, *L'enjeu des retraites*, La Dispute, 2010.

B. Améliorer le financement en augmentant la part du PIB consacrée aux retraites

a) Accroître la part du PIB dévolue aux retraités à mesure que leur part augmente

Si la part des retraités augmente dans la population et que l'on souhaite que leur niveau de vie relatif (c'est-à-dire relativement aux actifs) ne diminue pas, alors il faut que la part de la richesse produite qui leur est consacrée augmente dans la même proportion. Il s'agirait donc d'aller au-delà des 14 % du PIB qui sont actuellement redistribués aux retraités. Cet accroissement peut passer par plusieurs modalités facilement applicables. Comme le résume Henri Sterdyniak, « il n'y a pas de problème structurel de financement des retraites en 2025 »⁶¹.

b) Accroître le taux de cotisations sociales

La modalité la plus évidente est celle d'un accroissement du taux de cotisations sociales, qui financent l'essentiel des retraites dans le système actuel. Cette solution est explicitement envisagée par le rapport du COR de novembre 2019. Il évoque une hausse des cotisations sociales nécessaire à l'équilibre du régime des retraites entre 0,7 point et 1,5 point d'ici 2025⁶². Une augmentation d'un point du taux de cotisation vieillesse rapporte près d'une dizaine de milliards d'euros⁶³.

Or comme le précise de manière très importante le COR : « Les hausses de cotisation ne doivent pas nécessairement être lues comme une hausse globale des prélèvements obligatoires : il s'agit (comme évoqué dans la partie 2 du rapport) de se substituer à une baisse de ressources provenant d'entités publiques (assurance chômage, CNAF, régimes de fonctionnaires) qui dégageront de facto des marges de manœuvre financières supplémentaires. La hausse des cotisations résulterait dans cette perspective davantage d'une réallocation des ressources publiques qu'à une hausse des dépenses du système qui restent stables en regard du PIB. ». Cela a le mérite de souligner la viabilité d'une telle perspective d'une hausse des cotisations sociales. Une baisse du chômage diminuerait en effet les dépenses sociales et accroîtraient les ressources, de telle sorte qu'une hausse du taux de cotisation vieillesse n'augmenterait pas le taux de prélèvements obligatoires.

À plus long terme, une hausse du taux de cotisations de 0,2 point par an sur les trente prochaines années permettrait également de sécuriser non seulement le financement des retraites, mais également leur stabilité par rapport aux salaires⁶⁴.

c) Élargir l'assiette des cotisations sociales

Il existe une autre solution pour accroître les ressources tirées des cotisations sociales : élargir leur assiette⁶⁵, c'est-à-dire les revenus auxquels elles s'appliquent. Les cotisations sociales touchent en effet les salaires, mais pour Jean-Marie Harribey, il serait possible de faire « cotiser » d'autres types de revenus, comme les profits distribués (c'est-à-dire en excluant ceux qui sont

⁶¹ H. STERDYNIAK, « Rapport du COR : un déficit construit de toutes pièces », *op. cit.*

⁶² Ce chiffre varie selon la convention comptable retenue et le taux de croissance envisagé.

⁶³ ATTAC et FONDATION COPERNIC, « Un autre projet de retraites est possible », *op. cit.*

⁶⁴ HARRIBEY, Jean-Marie, Eric HEYER, Christiane MARTY, Dominique MÉDA, Henri STERDYNIAK et Michael ZEMMOUR, « Il est possible et nécessaire d'empêcher la baisse des retraites », *Le Monde.fr*, 17/07/2019.

⁶⁵ J.-M. HARRIBEY, « Quelle cotisation sociale pour la protection sociale ? », *op. cit.* ; HARRIBEY, Jean-Marie, « Donnons un coup de pouce au gouvernement et à la CFDT », Blog « L'économie par terre ou sous terre ? », 2020.

investis). D'après ses calculs, en leur appliquant un même taux que le taux de cotisations prévu dans la réforme des retraites (soit 28,1 %), on dégagerait environ 25,6 milliards d'euros, soit plus que le maximum du déficit prévu par le rapport de novembre 2019 du COR !

d) Revenir sur les politiques d'exonérations de cotisations sociales

Comme on l'a dit, les exonérations de cotisations sociales, dès lors qu'elles ne sont plus compensées par l'État à la Sécurité sociale, contribuent à son déficit. Ces politiques ont donc un impact direct négatif sur les ressources de la Sécurité sociale, et en particulier des caisses de retraite. C'est une première raison pour interroger leur pertinence.

Il faut également s'interroger sur leur efficacité même sur le front de l'emploi. Plusieurs études montrent que l'impact sur l'emploi est faible et/ou coûteux, comme ça a été le cas pour le CICE par exemple. Dès lors, réduire la voilure en matière d'exonérations permettrait d'améliorer les comptes de la Sécurité sociale, sans que les effets sur l'emploi ne soient négatifs.

Comme l'envisage un document de travail d'ATTAC et de la fondation Copernic, la suppression de la moitié de ces exonérations (30 milliards d'euros) étalée jusqu'en 2025, permettrait un gain pour les caisses de retraite de 5 milliards d'euros par an.

C. Penser le problème des retraites dans le cadre plus large du marché du travail

a) La retraite constitue un reflet du salaire passé

Parler des retraites sans se pencher sur les dysfonctionnements du marché du travail, ce n'est poser que la moitié du problème. Les retraites sont avant tout le reflet de la société salariale, et notamment de la société salariale passée : de fortes inégalités salariales favorisent des inégalités entre retraités.

Dès lors, agir sur le monde du travail aujourd'hui, c'est agir les retraites de demain. Plusieurs pistes sont envisageables, qu'elles se situent au niveau des inégalités entre les femmes et les hommes ou au niveau du chômage.

b) Les inégalités hommes-femmes

Pour corriger les inégalités hommes-femmes à la retraite, évoquées plus haut, on peut agir directement sur les pensions de retraite (par exemple sur les conditions d'octroi des pensions de réversion), mais on peut également agir dès les salaires. En effet, toute politique qui vise à favoriser une égalité de rémunération entre hommes et femmes participe à la réduction des inégalités futures en matière de pension.

Se pose également la question du taux d'activité des femmes. S'il se rapproche de celui des hommes, il reste encore plus faible ce qui a un impact direct sur la pension de retraite future des femmes. De plus, elles sont bien plus souvent à temps partiel que les hommes, ce qui contribue là aussi à réduire le montant de leur pension à venir. Une politique publique pertinente en la matière serait de favoriser l'emploi à temps plein des femmes. Divers dispositifs sont disponibles (places en crèche, allongement du congé paternité...).

La réduction des inégalités salariales entre hommes et femmes générerait d'importantes ressources pour les caisses de la Sécurité sociale. Pour avoir un ordre de grandeur, en 2010 la

CNAV évaluait que l'égalisation des salaires entre les hommes et les femmes rapporterait à l'horizon 2023 environ 11 milliards d'euros de cotisations vieillesse supplémentaire⁶⁶.

c) Lutter contre le chômage par une politique de réduction du temps de travail

Le problème du financement des retraites est peut-être d'abord et avant tout le problème du chômage. En effet, les chômeurs ne cotisent pas (ou peu) pour leur retraite, et peuvent toucher des prestations sociales. Quand un chômeur trouve un emploi, le montant des prestations reçues diminue voire disparaît, alors que les cotisations sociales versées augmentent. On mesure donc bien l'enjeu qu'il y a à réduire le chômage pour financer la protection sociale.

Les politiques de l'emploi en la matière sont particulièrement décevantes ces dernières décennies, avec une exception notable (la RTT). La plupart d'entre elles s'appuient sur des politiques d'exonérations de cotisations sociales, dont les effets ne sont pas toujours bien démontrés, et sont souvent coûteux. À l'inverse, la réduction du temps de travail, telle qu'elle a été appliquée en France à la fin des années 1990, a permis de créer autour de 300 000 emplois. La question mérite d'être à nouveau posée aujourd'hui.

Du strict point de vue des retraites, une politique ambitieuse de réduction du temps de travail permettrait de réduire significativement le chômage, avec le double effet positif que l'on vient de décrire. Au-delà, elle pourrait participer d'une amélioration des conditions de travail et plus généralement des conditions de vie, en libérant du temps pour d'autres activités.

⁶⁶ ATTAC et FONDATION COPERNIC, « Un autre projet de retraites est possible », *op. cit.*

Bibliographie

ANDRIEUX, Virginie et Cécile CHANTEL, « Espérance de vie, durée passée à la retraite », DREES, 2013.

ATTAC et FONDATION COPERNIC, « Un autre projet de retraites est possible », Document de travail, 2020.

BÉCHAUX, Stéphane, « Les chômeurs, victimes collatérales de la retraite universelle », *Alternatives économiques*, 2020, 17/01/2020.

CASTEL, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard, 1995.

COLLECTIF STATISTIQUES DU TRAVAIL, « L'emploi des séniors avant la retraite. Peut-on demander à l'ensemble de la population de travailler jusqu'à 64 ans ? », 2020.

COMITÉ DE MOBILISATION DE LA DG DE L'INSEE, « Analyse Retraites », 2019.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, « Perspectives des retraites en France à l'horizon 2030 », COR, 2019.

DREES, « Les retraites et les retraités », Panorama de la DREES, 2019.

FOULON, Sandrine, « Retraites : les économies d'abord ! », *Alternatives économiques*, 2020, 16/01/2020.

FOULON, Sandrine, « Travailler jusqu'à 64 ans, qui peut y arriver ? », *Alternatives économiques*, 2020, 10/01/2020.

FOURASTIÉ, Jean, *Les Trente Glorieuses*, Fayard, 1979.

FRIOT, Bernard, *L'enjeu des retraites*, La Dispute, 2010.

HARRIBEY, Jean-Marie, « Donnons un coup de pouce au gouvernement et à la CFDT », Blog « L'économie par terre ou sous terre ? », 2020.

HARRIBEY, Jean-Marie, « Quelle cotisation sociale pour la protection sociale ? », Blog « L'économie par terre ou sous terre ? », 2019.

HARRIBEY, Jean-Marie, Eric HEYER, Christiane MARTY, Dominique MÉDA, Henri STERDYNIK et Michael ZEMMOUR, « Il est possible et nécessaire d'empêcher la baisse des retraites », *Le Monde.fr*, 17/07/2019.

HENNEGUELLE, Anaïs, « Retraites : 12 idées reçues à combattre », Note des Économistes Atterrés, 2019.

PARIENTY, Arnaud, *Protection sociale, le défi*, Gallimard, 2006.

STERDYNYIAK, Henri, « Réforme des retraites : remarques sur un projet de loi dangereux », Note des Économistes Atterrés, 2020.

STERDYNYIAK, Henri, « Rapport du COR : un déficit construit de toutes pièces », Note des Économistes Atterrés, 2019.

ZEMMOUR, Michael, « Qui paiera la retraite des super-cadres ? », Blog « Politiques de l'État social », 2019.