

# Rapport national - France

*ETUC SociAll Project*

**Author:** Pierre Concialdi, IRES (Institut de recherches économiques et sociales)

**Participating National Trade unions:** FO



## Synthèse

La structure de base du système de retraite français remonte au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, avec la loi de 1945 sur la Sécurité sociale ainsi que la création et le développement ultérieur de régimes complémentaires. Il s'agit fondamentalement d'un système de retraite professionnelle qui couvre tous les travailleurs indépendamment de leur statut professionnel, à l'exception de situations professionnelles très ponctuelles et marginales concernant des revenus d'activité extrêmement faibles. La couverture relativement large des régimes de retraite est l'un des atouts du système de retraite français. La plupart des régimes de base (premier niveau) sont à prestations définies tandis que les régimes complémentaires (deuxième niveau) sont à cotisations définies. Le système de retraite est presque intégralement financé par répartition et se démarque, à cet égard, de la majorité des systèmes de retraite des pays développés.

Grâce à l'amélioration du système de retraite dans les années 1970, la situation des retraités s'est considérablement améliorée. En conséquence, le taux de pauvreté chez les personnes âgées a nettement diminué et est aujourd'hui parmi les plus bas au regard des normes internationales. Cet aperçu du système de retraite ne prend cependant pas en compte toutes les conséquences des réformes en cours et menées depuis 30 ans déjà. Sans une nouvelle modification du système de retraite, la couverture et le niveau des allocations devraient sensiblement diminuer dans les prochaines décennies. La situation des futurs retraités serait alors similaire à celle des années 1970, époque où le taux de pauvreté chez les personnes âgées était 4 fois plus élevé qu'aujourd'hui (35 %). Cette tendance menace fortement la capacité du système de retraite à fournir des prestations adéquates à l'avenir. C'est là l'une des plus grandes faiblesses du système de retraite français, même si elle n'est pas clairement perçue par tous les acteurs sociaux en raison de l'impact tardif des réformes précédentes.

En plus des réformes déjà menées, celle prévue par le gouvernement Macron bouleverserait totalement la structure du système actuel en fusionnant l'ensemble des régimes professionnels en un seul régime de retraite qui engloberait à la fois les régimes de base et complémentaires. La gestion de ce régime unique serait entièrement confiée au gouvernement et les conséquences des choix faits seraient dissimulées, car le système serait exclusivement à cotisations définies. Une majorité des syndicats français sont fermement opposés à cette réforme qui a été temporairement suspendue en raison de la pandémie de Covid.

Compte tenu du caractère très professionnel du système de retraite français, l'insuffisance des prestations futures résulterait essentiellement de carrières incomplètes et de salaires trop bas. Pour faire face à ce défi, les paramètres de base du système de retraite (l'âge minimum légal de départ à la retraite, la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein) devraient être fixés en fonction des possibilités offertes aux travailleurs sur le marché du travail. De façon plus générale, la politique économique devrait réellement encourager le plein emploi classique tout en améliorant la situation des travailleurs à faible salaire. Les questions spécifiques concernant l'abaissement des pensions minimales, l'amélioration des pensions des femmes et la problématique de la pénibilité au travail sont également des priorités à inscrire à l'agenda des futures réformes. La viabilité financière du système de retraite bénéficierait



grandement d'un transfert des fonds publics qui sont aujourd'hui affectés à des subventions d'entreprises privées qui n'entraînent aucune amélioration significative de la situation économique et professionnelle dans son ensemble.

## 1. Contexte national

### *Structure et couverture des retraites*

Selon la nomenclature européenne, le système de retraite français est presque entièrement public. Tous les travailleurs sont couverts par un régime de retraite, indépendamment de leur statut professionnel. Les travailleurs sont affiliés à un régime de base (premier niveau) et à un régime complémentaire (deuxième niveau), les deux types de régimes étant obligatoires. Toutefois, l'importance relative des régimes de base et complémentaires peut varier considérablement d'une catégorie professionnelle à l'autre. Pour la catégorie professionnelle la plus importante (salariés du secteur privé non agricole), la pension de base représente en moyenne 62 % de l'ensemble des allocations de retraite. Ce pourcentage est moindre pour les faibles salaires et il augmente à mesure que les salaires augmentent. La plupart des régimes de base sont à prestations définies<sup>1</sup>, tandis que les régimes complémentaires sont généralement basés sur un système à points.

En raison de la grande variété des régimes professionnels de retraite, il est difficile de donner un aperçu simple de l'ensemble du système de retraite français. Les rapports officiels (COR, 2020a) distinguent généralement trois grandes catégories de régimes :

- Régimes de base du secteur privé. Ils comprennent le régime de base pour 1) les salariés du secteur privé non agricole (*Régime général*), 2) les salariés du secteur agricole (*MSA*) et 3) les indépendants (*SSI*) à l'exception des agriculteurs et des professions libérales. Pour tous ces régimes de base, les mêmes règles s'appliquent pour la définition des droits et des allocations de retraite. Cette catégorie de régimes comprend également des régimes complémentaires pour les salariés du secteur privé (avec deux régimes distincts pour les travailleurs agricoles et non agricoles) ;
- Des régimes spéciaux pour les indépendants. Ils comprennent des régimes de base pour les professions libérales, pour les agriculteurs et des régimes complémentaires pour tous les indépendants ;
- Des régimes spéciaux pour les fonctionnaires et pour d'autres catégories professionnelles ou entreprises spécifiques (par exemple, les cheminots).

Le régime de base le plus représentatif est le *Régime général* pour les travailleurs du secteur privé non agricole. Ce régime couvre plus des 2/3 (68,6 %) de la population active. C'est la raison pour laquelle ce régime est souvent mentionné dans le débat public.

Compte tenu de la multitude de régimes de retraite, les travailleurs sont souvent couverts par plusieurs régimes différents au cours de leur vie professionnelle. Environ un retraité sur trois de la génération 1942 touche une pension de plusieurs régimes de retraite de base (DREES,

---

<sup>1</sup> La seule exception est le régime de base pour les professions libérales.



2012). Ce chiffre est plus élevé chez les hommes (40 %) que chez les femmes (30 %) et a baissé au fil du temps en raison de la diminution de la population active travaillant dans le secteur agricole.

La couverture est effective pour l'ensemble de la population active du secteur formel : tous les travailleurs du secteur formel ont droit aux allocations de retraite. Toutefois, une bonne évaluation de la couverture effective exige de prendre en compte les revenus d'activité minimum et maximum réellement retenus dans la définition des pensions. Le salaire annuel minimum nécessaire pour bénéficier d'une partie des droits à pension est équivalent à 150 fois le salaire horaire minimum. Avec un seuil aussi bas, seules les situations professionnelles très marginales et ponctuelles sont exclues de la couverture<sup>2</sup>. Le salaire maximum pour le *Régime général* est le plafond de la sécurité sociale : environ 80 % des salariés gagnent moins que ce plafond et sont donc entièrement couverts par leur pension de base. En ce qui concerne les régimes complémentaires dans le secteur non agricole, le plafond est beaucoup plus élevé : tous les salariés sont également couverts entièrement, à l'exception de quelques cadres tout en haut de la fourchette des salaires.

Outre ces régimes publics de retraites, il existe aussi des régimes individuels liés à l'emploi. En 2018, environ un travailleur sur cinq (22 %) est affilié à un tel régime, que ce soit sur base volontaire (principalement les indépendants) ou dans le cadre d'une convention collective. Ce chiffre est bien plus élevé pour les indépendants (36 %) que pour les salariés (10 %). Cependant, malgré les efforts importants déployés par tous les gouvernements au cours des 20 dernières années pour promouvoir ces régimes, ils ne représentent encore qu'une très petite partie de l'ensemble des allocations de retraite (environ 2 %).

#### *Âge légal et effectif de départ à la retraite*

Aujourd'hui, l'âge minimum légal de départ à la retraite est de 62 ans. La réforme de 2010 a progressivement relevé l'âge minimum de 60 ans (pour les personnes nées avant 1951) à 62 ans pour les personnes nées en 1955 et après. Parallèlement, l'âge minimum auquel les travailleurs peuvent obtenir une pension sans aucune pénalité pour carrière incomplète est passé de 65 à 67 ans. La retraite anticipée est possible dans certaines situations, notamment en cas de « carrière longue » et pour les travailleurs gravement handicapés. Pour certaines catégories professionnelles (principalement dans le secteur public), l'âge minimum légal de départ à la retraite peut être inférieur. Ces régimes de départs anticipés à la retraite profitent principalement aux travailleurs masculins. C'est la raison pour laquelle l'âge effectif de départ à la retraite est quelque peu inférieur pour les hommes (62,5) que pour les femmes (63,0). Sans les régimes de préretraite, l'âge effectif de départ à la retraite est à peu près le même pour les deux sexes (63,2 pour les femmes et 63,1 pour les hommes).

Figure 1 — Âge effectif moyen de départ à la retraite en 2019 (*Régime général*)

---

<sup>2</sup> Pour bénéficier de droits à pension, un travailleur à temps plein percevant le salaire minimum doit avoir travaillé au moins un mois dans l'année ; pour un travailleur à temps plein à l'année, au moins 3 heures par semaine.



	Y compris la retraite anticipée	Hors retraite anticipée
Femme	63,0	63,2
Homme	62,5	63,1
Tous	62,8	63,1

Source : COR, 2020 — Salariés du secteur privé non agricole

D'autres changements ont également été ouvertement apportés pour « adapter » le système de retraite à l'augmentation de l'espérance de vie. La réforme de 2003 a ainsi augmenté la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein. La raison explicite de ce changement était de « répartir » l'augmentation prévue de l'espérance de vie entre l'augmentation de la vie active et l'augmentation de la durée de la retraite. L'objectif étant de maintenir le même rapport entre la durée de la vie active (2/3) et celle de la retraite (1/3). Une autre réforme adoptée en 2014 a prolongé ce processus et a mis en place une augmentation progressive de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein. La durée de cotisation augmente d'un trimestre tous les trois ans en fonction de l'année de naissance. Pour les personnes nées en 1973, elle sera de 43 ans en 2035, alors qu'elle est actuellement de 41,75 ans pour les personnes nées en 1958-1959-1960.

#### *Le rôle des syndicats dans la gestion des régimes publics*

Pour le régime de base (premier niveau) de retraite (*Régime général*), les partenaires sociaux participent à son conseil d'administration. Cependant, depuis la réforme de la sécurité sociale de 1995 et l'introduction de la Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS), leur rôle est purement consultatif et les décisions sont prises par le gouvernement avec l'aval formel du Parlement français.

Les régimes complémentaires (deuxième niveau) de retraite (Agirc et Arrco) pour les travailleurs du secteur privé non agricole sont gérés par les partenaires sociaux. Depuis janvier 2019, ces deux régimes ont fusionné en un régime unique (Agirc-Arrco).

Les partenaires sociaux participent aussi au Conseil d'orientation des retraites (COR), un organe officiel créé en 2000 pour fournir au gouvernement une expertise et des recommandations relatives au financement et à l'adéquation du système de retraite français.

#### *Dispositifs de solidarité dans les régimes de retraite*

Certains dispositifs de solidarité existent dans le système de retraite français. La classification de certaines allocations de retraite comme dispositifs de « solidarité » est une question de convention. L'analyse du ministère français des Solidarités et de la Santé (DREES, 2016) prend en compte deux définitions (stricte ou large) relatives à cette question.

Au sens « strict » de la solidarité, ces dispositifs peuvent être regroupés en trois grandes catégories :



- Ceux qui augmentent directement les pensions (les travailleurs ayant élevé au moins trois enfants, les travailleurs ayant droit à une « pension complète » qui est inférieure au minimum contributif) ;
- Ceux qui augmentent le nombre d'annuités ou de points déterminant le niveau des allocations de retraite dans la formule de calcul de la pension. Des trimestres ou des points sont donc accordés aux travailleurs qui connaissent des interruptions de carrières (chômage, congé maternité, éducation des enfants) ;
- Ceux qui permettent aux travailleurs exerçant des métiers pénibles ou dangereux, ou aux travailleurs gravement handicapés de prendre leur retraite avant l'âge minimum légal.

En 2016, ces dispositifs de solidarité s'élevaient à 43,8 milliards d'euros, soit 16,3 % de l'ensemble des pensions de retraite de droit direct (hors pension de veuve). Au sens plus large de la définition, ces dispositifs de solidarité représenteraient 22,7 % de toutes les pensions de retraite de droit direct.

Figure 2 — Dispositifs de solidarité du système de retraite français (2016)

	en milliards d'euros €	en % des pensions de droit direct
<b>Majoration des pensions de retraite</b>		
Parents d'au moins trois enfants	8,0	3,0
Minimums de pension	8,5	3,2
<b>Majoration du nombre d'annuités et/ou de points</b>		
Interruption de carrière	10,1	3,7
Naissance ou éducation d'enfants	6,9	2,6
<b>Départ anticipé</b>	10,3	3,8
<b>Total des dispositifs de solidarité au « sens strict »</b>	<b>43,8</b>	<b>16,3</b>
Autres dispositifs	17,1	6,4
<b>Total des dispositifs de solidarité au « sens large »</b>	<b>60,9</b>	<b>22,7</b>

Source : DREES, 2016.

### *Financement des retraites*

Le système de retraite français est entièrement financé par répartition. Les cotisations sociales représentent la majeure partie du financement (plus de 80 %). Les taux de cotisation des différents régimes ne sont pas faciles à comparer pour de nombreuses raisons :

- Les taux de cotisation ne s'appliquent pas à une assiette de cotisation uniforme ;
- Les régimes de retraite ne garantissent pas le même niveau de prestations. Dans le système contributif français, des taux de cotisation plus ou moins élevés (même pour



une assiette uniforme) sont donc associés à des prestations plus ou moins élevées. Une comparaison correcte doit tenir compte de ces différences de niveaux de prestations.

En outre, le système français étant financé par répartition, des mécanismes de transfert entre régimes ont été mis en place dans les années 1970 afin de tenir compte des différences de structures démographiques (la compensation démographique). Ces transferts sont calculés sur une base minimale<sup>3</sup>, mais dans certains régimes, ils peuvent largement contribuer au financement des pensions. C'est notamment le cas du régime de retraite des agriculteurs.

### *Conséquences des retraites*

Dans le système français, les pensions sont liées à la carrière professionnelle antérieure ; les réformes adoptées ont renforcé ce lien.

Dans la plupart des régimes de base, la formule pour calculer les pensions tient compte des salaires (ou revenus d'activité) antérieurs et de la durée de carrière. Nous considérons ici la formule du *Régime général* qui concerne 77 % de la population active.

La pension de retraite P est calculée comme suit :  $P = SAM * n/N * T$

- depuis 2008, le salaire annuel moyen (SAM) prend en compte les 25 meilleures années. Seuls les salaires inférieurs au plafond sont pris en compte. Les salaires précédents retenus pour le calcul du SAM sont indexés sur l'IPC (et sur les salaires bruts moyens avant 1987).

- le coefficient de proratisation n/N : la durée d'assurance en trimestres (n) est divisée par le nombre de trimestres (N) nécessaires pour bénéficier d'une « pension à taux plein », avec un maximum de 1. N dépend de l'année de naissance (voir ci-dessus). Il est de 41,75 ans pour les personnes nées en 1958-1959-1960 et augmentera progressivement jusqu'à 43 ans pour les personnes nées en 1973.

- le taux de la pension T. Le taux plein (50 %) correspond à un départ à 67 ans. Si l'âge du départ à la retraite est inférieur à 67 ans et le nombre de trimestres de travail inférieur à N (le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein), alors T fait l'objet d'une décote. Si le nombre de trimestres est supérieur à N, la prestation de retraite fait l'objet d'une surcote.

En 2018, la proportion de nouveaux retraités partant à la retraite avec une décote était de 9,9 % pour le Régime général et de 13,7 % pour les fonctionnaires de l'État (PLFSS). La même année, le pourcentage de nouveaux retraités bénéficiant d'une surcote de leur pension était de 13,3 % pour les salariés du secteur privé, et de bien plus pour les fonctionnaires de l'État (30,6 %).

Depuis 1987, P est indexée sur l'IPC et non plus sur les salaires bruts.

La pension de base est portée à un niveau minimum (minimum contributif) pour les travailleurs ayant droit à une pension à taux plein, mais ayant payé des cotisations sur un faible revenu d'activité. Cette pension minimale s'élève à 645,50 € ou 705,36 € par mois, selon

---

<sup>3</sup> Le mécanisme de transfert est calculé sur une base purement démographique en relation avec une pension de retraite qui ne tient ni compte des différences de revenus d'activité ni de l'inégalité de ces revenus.



la durée d'assurance. Cela concerne environ à un nouveau retraité sur deux pour le Régime général. Il s'agit majoritairement de femmes (80 %).

Pour les 65 ans et plus, un revenu minimum garanti est octroyé aux personnes résidant en France (Allocation de solidarité aux personnes âgées – ASPA). Cette prestation sous condition de ressources augmente les revenus des demandeurs à un niveau qui dépend de la situation familiale (1402,22 € par mois pour un couple, 903,20 € par mois pour un célibataire).

#### *L'écart de pension entre les hommes et les femmes et les principaux facteurs d'inégalité*

En 2018, la pension mensuelle nette moyenne était de 1367 € pour les femmes, de 1806 € pour les hommes et de 1576 € en moyenne pour les deux sexes. Dans l'ensemble, les pensions des femmes représentent près de 76 % de celles des hommes. L'écart homme-femme est plus important si l'on considère uniquement les pensions de retraite de droit direct des femmes, c'est-à-dire les allocations de retraite directement liées aux carrières antérieures. Dans ce cas, les pensions des femmes représentent seulement 62,5 % de celles des hommes. Ce dernier pourcentage (pensions de retraite de droit direct) est beaucoup plus faible pour les femmes employées dans le secteur privé non agricole (54 %) que pour celles travaillant comme fonctionnaires (84 %).

Figure 3 — Pension moyenne par sexe en 2018 (€/mois)

	Femme	Homme	Tous	Rapport H/F (%)
Pensions de retraite de droit direct	1081	1729	1390	62,5
Autres prestations	286	76	186	376,3
Total	1367	1806	1576	75,7

Source : PLFSS, 2021

Il y a deux facteurs principaux d'inégalité entre les sexes en matière de pension :

- Les salaires inférieurs des femmes justifient un peu plus de 60 % de cet écart homme-femme. Cet écart de salaire tend à se réduire lentement au fil du temps, mais cette tendance semble s'être arrêtée ces dernières années ;
- La durée d'assurance plus courte des femmes est le deuxième facteur. Elle justifie environ 35 % de l'inégalité entre les sexes en matière de pension.

#### *Les tendances des retraites et les réformes actuelles*

Au cours de 30 dernières années, de nombreuses réformes des retraites ont été menées en France. Entre-temps, les partenaires sociaux ont aussi changé les règles en matière de retraites complémentaires dans le secteur privé non agricole. Ces réformes peuvent être qualifiées de « paramétriques » (augmentation de l'âge légal de départ à la retraite, augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein, désindexation des pensions...). Les conséquences générales de ces changements ont été doubles :

- Réduire la générosité totale des pensions ;





- Resserrer le lien entre les allocations de retraite et les carrières antérieures. L'inégalité des pensions reflète donc de plus en plus les inégalités sur le marché du travail.

Au début du mois de mars 2020, le gouvernement Macron a lancé une procédure extraordinaire pour entamer un processus législatif concernant une autre réforme radicale et structurelle des retraites. En raison de la soudaine crise sanitaire, le gouvernement a décidé de suspendre temporairement le projet. Sans cette crise, il ne fait aucun doute que la réforme du gouvernement Macron aurait été adoptée, et ce, malgré la forte opposition des syndicats et plus généralement des citoyens. La persistance de la pandémie de Covid réduit la probabilité que le projet soit adopté avant les prochaines élections présidentielles au printemps 2022. Toutefois, compte tenu de l'influence prédominante des forces politiques conservatrices en France à l'heure actuelle, on peut s'attendre à ce que les principales caractéristiques de ce projet fassent partie d'une future réforme des retraites. Les principales mesures de cette réforme prévue sont les suivantes.

L'un des objectifs principaux de la réforme prévue par le gouvernement Macron est de fusionner tous les régimes professionnels (de base et complémentaires) en un seul et unique régime pour l'ensemble des travailleurs, tous statuts professionnels confondus. Ce changement radical bouleverse toute la structure du système de retraite français établi par la loi de 1945 sur la Sécurité sociale, et par le développement ultérieur de régimes complémentaires. La réforme prévue vise à créer un régime global à cotisations définies (un système à points) alors que la plupart des régimes de base sont actuellement des régimes à prestations définies. Cela transfère donc toute la longévité et les risques politiques aux travailleurs.

La réforme prévue réduira également la couverture des salaires les plus élevés en introduisant un plafond salarial inférieur pour le taux de cotisation. Environ 2 % des salaires les plus élevés seraient ainsi moins couverts par le nouveau régime de retraite. Cela réduira l'assiette des cotisations du système public de retraite et, dans un même temps, incitera les employés ainsi visés à investir dans d'autres régimes individuels (par capitalisation) pour leurs futures retraites.

La réforme prévue par le gouvernement Macron n'envisage pas de modifier formellement l'âge minimum légal. Cependant, elle crée un nouvel âge pivot plus élevé auquel les travailleurs pourraient bénéficier d'une pension à taux plein. Il s'agit en réalité d'un relèvement de l'âge du départ à la retraite. La réforme de 1983, souvent caractérisée comme ayant abaissé l'âge de la retraite de 65 à 60 ans, n'a en fait pas modifié les âges légaux de départ à la retraite. Elle a surtout mis fin à l'énorme pénalité imposée aux travailleurs voulant à l'époque prendre leur retraite à 60 ans. Réintroduire de telles pénalités est donc une manière déguisée de relever l'âge du départ à la retraite.

Les dispositifs de solidarité du système de retraite seront toujours formellement maintenus. Toutefois, la réforme prévue fixe une limite à ces dispositifs de solidarité qui ne devrait pas dépasser à l'avenir la part actuelle de l'ensemble des allocations de retraite. Rien d'indique donc que les besoins accrus en matière de solidarité seront comblés par le système envisagé.

Enfin, la gestion du système de retraite sera entièrement confiée au gouvernement, et de nombreux paramètres cruciaux n'auront aucune définition légale. Une des conséquences



majeures de ce changement serait que les régimes complémentaires les plus importants (dans le secteur privé non agricole) ne seraient plus gérés par les partenaires sociaux.

Le Conseil d'État, la Cour suprême française, a rendu un avis sévère sur le rapport du gouvernement présentant le projet de loi. Après avoir examiné l'étude d'impact du gouvernement, le Conseil a jugé que cette étude était « insuffisante » et ne répondait pas « aux exigences générales d'objectivité et de sincérité ». Le Conseil a également souligné le caractère « lacunaire » des projections financières et a critiqué le recours massif à des ordonnances pour définir les éléments clés du nouveau système. Pour le Conseil, la situation est « d'autant plus regrettable » qu'il s'agit d'une réforme « inédite depuis 1945 et destinée à transformer pour les décennies à venir (...) l'une des composantes majeures du contrat social. »

## 2. Les défis

### *Démographie et vieillissement de la population*

Comme dans tous les autres pays, le système de retraite français est confronté au défi du vieillissement. L'espérance de vie devrait augmenter dans les prochaines décennies, tant pour les femmes que pour les hommes. Cette augmentation étant légèrement supérieure pour les hommes, l'écart entre les hommes et les femmes devrait donc se réduire.

Figure 4 — Espérance de vie pour les femmes et les hommes (2020-2070)

	2020	2030	2040	2050	2060	2070
<b>À la naissance</b>						
Femmes	86,1	87,3	88,4	89,4	90,3	91,1
Hommes	80,2	81,7	83,1	84,3	85,5	86,6
<b>À 65 ans</b>						
Femmes	23,8	24,6	25,4	26,1	26,8	27,5
Hommes	19,9	20,8	21,7	22,5	23,3	24,0

Source : Ageing report, 2018

Cependant, le taux de fécondité reste assez élevé en France. Il est de 2, le niveau le plus élevé (avec l'Irlande) des pays de l'UE et les prévisions officielles ne prévoient aucun changement. De plus, la descendance finale, à savoir le nombre d'enfants que les femmes auront mis au monde à la fin de leur vie, n'est jusqu'à présent jamais descendue en dessous de 2. En d'autres termes, le « vieillissement » de la population sera beaucoup moins important en France que dans la plupart des pays de l'UE. Par conséquent, les ratios démographiques n'augmenteront pas de manière spectaculaire, d'autant plus que les personnes actives financent, d'une manière ou d'une autre, les besoins des personnes âgées, mais aussi ceux d'autres populations en dehors de la population active (enfants, chômeurs, autres personnes inactives pas encore retraitées). Les ratios de dépendance illustrent clairement cette réalité. Nous considérons ici trois ratios de dépendance :

- Le ratio de dépendance des personnes âgées : le rapport entre les personnes âgées (65 ans et plus) et la population en âge de travailler (15-64 ans) ;



- Le ratio de dépendance démographique : le rapport entre la population qui n'est pas en âge de travailler (les moins de 15 ans et les plus de 65 ans) et la population en âge de travailler (15-64 ans) ;
- Le ratio de dépendance économique : le rapport entre la totalité des chômeurs et la population active. Il est, en fin de compte, l'indicateur le plus pertinent pour évaluer la charge économique que les travailleurs devront supporter en raison des changements démographiques et autres changements économiques.

Figure 5 — Ratio de dépendance (2020-2060)

	Valeur absolue des ratios					Variation en pourcentage	
	2020	2030	2040	2050	2060	2020-2040	2040-2060
Personnes âgées	0,33	0,40	0,45	0,45	0,43	36	12
Démographique	0,63	0,70	0,76	0,76	0,73	21	8
Économique	1,47	1,48	1,51	1,48	1,44	3	0

Source : Ageing report, 2018.

Comme le montre la figure 5, le vieillissement de la population entraînera sans aucun doute une augmentation du nombre de transferts de la population en âge de travailler vers la population âgée. Le ratio de dépendance des personnes âgées devrait augmenter de 36 % entre 2020 et 2040 et encore de 12 % sur la période 2040-2060. Cependant, d'un point de vue économique, la véritable charge économique qui pèsera sur les travailleurs en raison des changements démographiques n'augmentera pas autant et restera en fait au même niveau (+3 % entre 2020 et 2040 ; aucune augmentation entre 2040 et 2060).

Cela ne signifie pas que les changements démographiques actuels ne soulèvent pas de question. Cependant, ce ne sont pas des questions économiques, mais plutôt politiques. Les types de transferts entre la population en âge de travailler et le reste de la population varient selon qu'ils concernent des personnes âgées ou plus jeunes. Les transferts aux retraités prennent normalement la forme de cotisations publiques obligatoires, tandis que l'écrasante majorité des transferts aux jeunes se font au sein de la famille et prennent la forme de dépenses privées. Il s'agit d'une différence essentiellement qualitative dans la manière dont les ressources économiques sont allouées et dont l'impact sur la charge économique des travailleurs est a priori marginal. En d'autres termes, la problématique du vieillissement ne soulève pas une question économique, mais plutôt politique.

En fait, les réformes précédentes ont déjà largement atténué les effets du vieillissement. Selon la Commission européenne, le vieillissement devrait se traduire par une forte augmentation des dépenses de retraites (+4,9 points du PIB) entre 2020 et 2040. Toutefois, l'impact progressif des réformes précédentes compensera presque complètement cette augmentation et les dépenses publiques au titre des retraites devraient rester relativement stables (+0,1 point du PIB). Cela est principalement dû à une baisse du taux de couverture (le pourcentage de personnes âgées de 65 ans et plus recevant une pension) ainsi qu'à une baisse de la générosité



du système de retraite (le taux de prestation devrait diminuer de 1,6 point du PIB). Sur la période 2040-2060, la part des dépenses de retraites dans le PIB devrait continuer à diminuer (-2,5 points du PIB) alors que l'effet du vieillissement aurait entraîné une diminution bien plus faible (-0,5 point du PIB). Sur cette période, l'effet principal réside dans la baisse continue du taux de prestation (-1,9 point du PIB).

Figure 6 — Pensions publiques, brutes en % du PIB sur la période 2020-2060

	2020-2040	2040-2060	2020-2060
Total	0,1	-2,5	-2,5
Taux de dépendance	4,9	-0,5	4,3
Taux de couverture	-2,0	0,0	-2,0
Taux de prestation	-1,6	-1,9	-3,5
Taux du marché du travail	-0,9	-0,2	-1,1
Effet d'interaction	-0,3	0,0	-0,2

Source : *Ageing report 2018* (Tableau III.1.66 et tableaux III.1.99 à III.1.103)

#### *Espérance de vie en bonne santé et besoins de services de soins de santé*

Les différences entre les femmes et les hommes sont beaucoup moins importantes si l'on considère les indicateurs d'espérance de vie en bonne santé (EVBS) qui sont très proches (environ un an de différence entre les femmes et les hommes) pour les deux sexes. Au cours de la dernière décennie, l'indicateur a légèrement augmenté pour les hommes, mais est resté stable pour les femmes. Les différences entre les catégories professionnelles sont quant à elles bien plus importantes. À 35 ans, l'espérance de vie en bonne santé est de 34 ans pour les hommes des catégories professionnelles supérieures, alors qu'elle est de 24,4 ans pour les ouvriers. Cet écart est moins grand pour les femmes, mais reste relativement important.

Figure 7 — Indicateurs d'EVBS (espérance de vie en bonne santé)

<b>Espérance de vie en bonne santé (2018)</b>			
À la naissance		À 65 ans	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
64,5	63,4	11,3	10,2
<b>Espérance de vie en bonne santé à 35 ans (2003)</b>			
		Femmes	Hommes
Cadres supérieurs		35,4	34
Cadres intermédiaires		32,1	30,8
Agriculteurs		29,4	29
Autres indépendants		31,7	30,1
Employés		28,9	28,4
Ouvriers		26,8	24,4
Inactifs		25,5	10,5



Tous	28,8	27,7
------	------	------

Sources : Eurostat/Cambois et al.

Ces indicateurs montrent que les retraités actuels et les futurs retraités auront besoin de soins de longue durée à l'âge de la retraite, et ce, d'autant plus pour les retraités dont les pensions sont plus faibles (ouvriers et employés). À cet égard, la situation des femmes peut être perçue comme plus préoccupante puisque leur espérance de vie est plus longue que celle des hommes. En conséquence, les femmes âgées passent plus de temps à la retraite et sont confrontées à des difficultés dans leur vie quotidienne pendant une plus grande partie de ce temps de retraite.

La *couverture* n'est pas un problème en France. Dans le régime le plus important (Régime général), les travailleurs sont couverts jusqu'à un plafond de salaire (« le plafond de la sécurité sociale ») qui est assez élevé : parmi les salariés du secteur privé, un peu moins de 80 % des travailleurs (77 %) gagnent un salaire inférieur à ce plafond. En plus de cette pension de base, les régimes complémentaires offrent des prestations pour des salaires 4 ou 8 fois supérieurs à ce plafond, ce qui permet de couvrir la totalité du salaire de plus de 99 % de la population active occupée. Comme indiqué ci-dessus, la réforme prévue par le gouvernement Macron devrait changer la donne en réduisant la couverture des salaires les plus élevés.

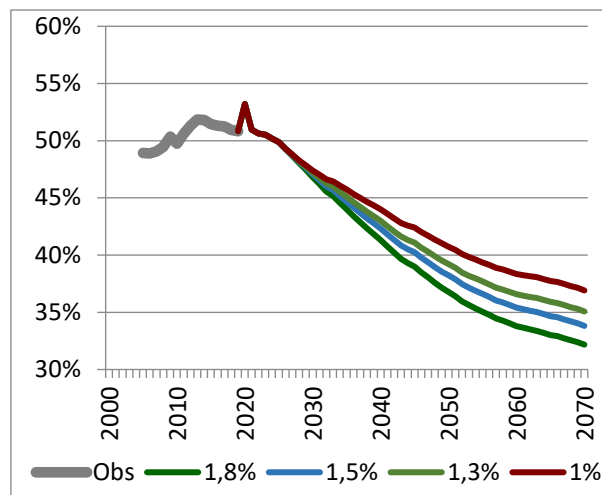
*L'adéquation des pensions* peut être considérée à deux niveaux :

- Au niveau global, un système de retraite peut être considéré comme adéquat s'il fournit aux retraités (dans leur ensemble) une part équitable du revenu total, c'est-à-dire une part de revenu qui permet au groupe de retraités de faire partie de la société. Le rapport entre la pension moyenne et le revenu d'activité moyen (ou revenu par habitant) est un indicateur utile pour évaluer cette dimension.
- Au niveau individuel, un système de retraite est adéquat s'il permet à tous les retraités de satisfaire, au moins, leurs besoins fondamentaux. Le pourcentage de retraités dont les revenus sont inférieurs à ce minimum de base est un autre indicateur de l'(in)adéquation des pensions.

Au niveau global, le rapport entre la pension moyenne et le revenu d'activité moyen devrait diminuer fortement (entre 30 et 40 %) au cours des prochaines décennies en raison des réformes mises en place dans le passé (figure 8). La réforme prévue par l'actuel gouvernement devrait accentuer cette tendance. Indépendamment de notre opinion sur la situation actuelle, il est clair que le système de retraite offrira aux retraités des prestations de moins en moins adéquates. C'est l'une des principales préoccupations des syndicats français aujourd'hui.

Figure 8 – Pension moyenne en % du revenu d'activité brut moyen





Source : COR, 2020a.

Note : Les scénarios dépendent de la croissance annuelle prévue (entre 1,8 et 1 %)

Au niveau individuel, l'évaluation de l'adéquation des prestations n'est pas une mince affaire puisque les besoins sont définis au niveau du ménage et les pensions au niveau individuel. En outre, les pensions de retraite ne sont pas les seules sources de revenus des retraités. À ce niveau individuel, la question de l'adéquation combine toutes ces dimensions, ce qui la rend assez complexe. Nous nous référons ici à deux indicateurs pour évaluer le revenu minimum nécessaire pour assurer aux retraités un niveau de vie adéquat :

- Le seuil de pauvreté statistique habituel défini comme un pourcentage (60 %) du revenu équivalent des ménages ;
- Les budgets de référence définis par l'ONPES (Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale) dans son rapport de 2015. Ces budgets de référence sont similaires à ceux développés au Royaume-Uni par la Fondation Joseph Rowntree (JRF).

Dans l'ensemble, environ 10 % des ménages de retraités sont pauvres selon la définition statistique classique (<60 % du revenu équivalent) et 38 % des ménages de retraités ont un revenu supérieur au seuil de pauvreté, mais inférieur au budget de référence (figure 9). En d'autres termes, près d'un ménage de retraités sur deux (48 %) ne peut subvenir à ses besoins fondamentaux. Ces pourcentages sont bien plus élevés pour les retraités vivant seuls (59 %) que pour les retraités vivant en couple (32 %).

Figure 9 — Ménages de retraités en dessous du seuil de pauvreté ou du budget minimum de référence (%)

	Nombre de ménages (en millions)	Pourcentage de ménages...	
		En dessous du seuil de pauvreté	Entre le seuil de pauvreté et le budget de référence
Retraités vivant en couple	3,1	4	28

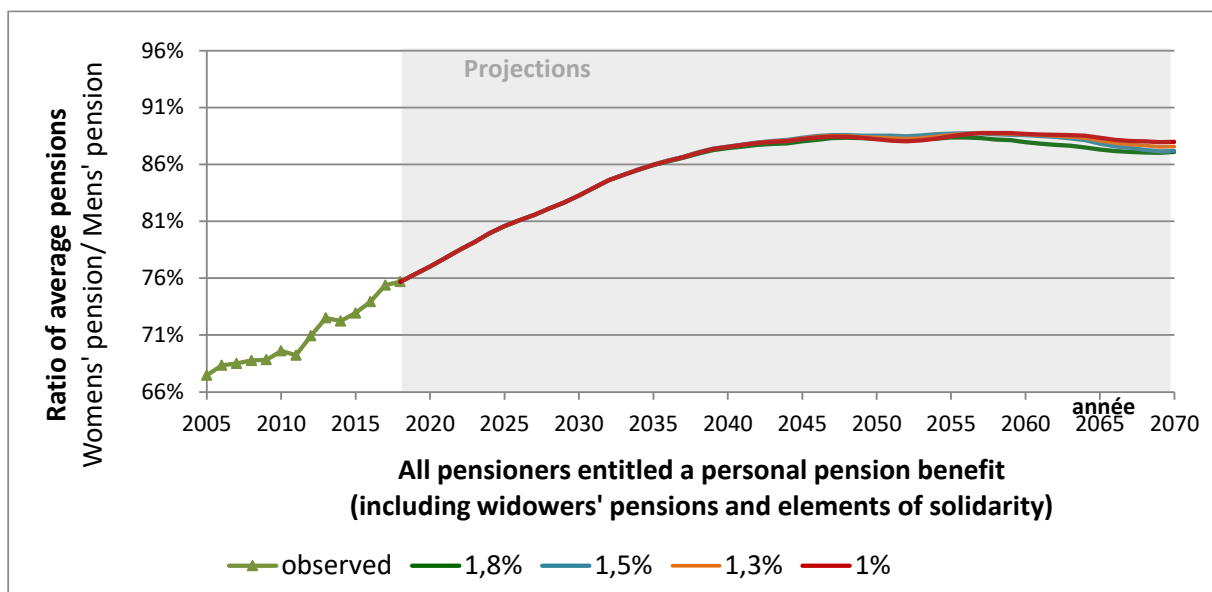


Retraités célibataires	4,0	14	45
Tous les retraités	7,1	10	38

Source : ONPES, 2015 (Rapport 2014-2015).

Deux raisons expliquent la dégradation de la situation des retraités célibataires. Premièrement, les personnes seules doivent faire face à la totalité de certains coûts fixes de la vie, comme le logement. Deuxièmement, la grande majorité des retraités célibataires sont des femmes, dont les pensions restent bien inférieures à celles des hommes (cf. supra). Selon les prévisions officielles, le niveau prévu de toutes les allocations de retraite (y compris les pensions de veuve) pour les femmes devrait augmenter dans les prochaines décennies par rapport aux pensions des hommes (de 76 % aujourd'hui à 88 % en 2040). Cela devrait être le fruit de deux facteurs. Premièrement, la durée d'assurance des femmes devrait encore augmenter pour les plus jeunes générations de femmes, alors que ce ne serait pas le cas pour les hommes. Deuxièmement, le salaire moyen des femmes devrait aussi augmenter par rapport au salaire des hommes. Cependant, cette dernière tendance suscite beaucoup plus de débats et d'incertitudes.

Figure 10 — Projection de la situation des pensions pour les femmes.



Source : COR, 2020a (Figure 2.53)

<i>Ratio of average pensions</i>	Rapport des pensions moyennes
<i>Womens' pension/Mens' pension</i>	Femmes/Hommes
<i>All pensioners entitled a personal pension benefit (including widower's pensions and elements of solidarity)</i>	Tous les retraités ayant droit à une pension personnelle (y compris les pensions de veuvage et les dispositifs de solidarité)
<i>Observed</i>	Observé

*Des mécanismes d'indexation médiocres* ont évidemment un impact important sur l'adéquation des prestations. Depuis 1987, les mécanismes d'indexation sont basés sur l'IPC au lieu de



l'indice des salaires moyens. Ce changement a deux conséquences dans le système français. Premièrement, ce mécanisme d'indexation est utilisé pour calculer le salaire de référence (les 25 meilleurs salaires annuels) retenu dans la formule de calcul de la pension. Tous les salaires précédents sont ainsi réévalués et ne tiennent pas compte de la croissance moyenne des salaires. Deuxièmement, ce mécanisme est aussi utilisé pour réévaluer année après année les allocations de retraite, de sorte que ces prestations diminuent progressivement par rapport au salaire moyen.

#### *Perspectives de retraite inadéquates pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail*

L'augmentation de l'âge minimum de départ à la retraite ainsi que l'augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein ont déjà un impact sur les allocations de retraite. Cet effet devrait s'accroître à l'avenir avec les réformes déjà menées et celle prévue par le gouvernement Macron. Il existe en effet un écart croissant entre la durée moyenne d'assurance que les travailleurs peuvent valider durant leur vie professionnelle et la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Pour les personnes nées en 1956, la durée moyenne d'assurance des retraités est de 40,2 ans à mettre en parallèle avec la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein (41,5 ans). L'écart moyen est de 5 trimestres. Pour les personnes nées en 1973, la durée moyenne d'assurance devrait être de 38 ans, la durée d'assurance minimum étant fixée à 43 ans. L'écart moyen s'étendrait à 5 ans (20 trimestres).

De plus en plus de travailleurs seront donc contraints de rester sur le marché du travail sans emploi ou dans une situation professionnelle précaire, et éventuellement sans allocation de chômage, jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite. C'est déjà le cas pour x % des travailleurs.

Une fois l'âge minimum légal de départ à la retraite atteint, ces travailleurs devront faire face au dilemme suivant :

- Rester sur le marché du travail sans emploi et/ou sans allocation de chômage jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge minimum légal (67 ans) pour bénéficier d'une pension à taux plein ;
- Prendre leur retraite avec une durée d'assurance incomplète et une décote (plus ou moins) sévère sur leur pension.

#### *Le transfert de risques vers les employés*

Dans le système français, les régimes par capitalisation sont inexistantes ou presque. Le transfert de risque peut essentiellement prendre la forme d'un risque politique associé à la réforme prévue par le gouvernement Macron qui prévoit de passer d'un système de retraite de base à prestations définies à un système de retraite unique à cotisations définies (regroupant les régimes de retraite de base et complémentaires actuels).

Le transfert de risque peut également concerner les salaires les plus élevés qui seraient alors moins couverts par la réforme prévue par le gouvernement Macron. Cela irait de pair avec la





fragmentation des régimes de retraite puisque les salaires les plus élevés seraient moins enclins à cotiser au régime public réformé, ce qui réduirait leur contribution à ce régime. Le grand flou qui entoure de nombreux paramètres cruciaux de la réforme prévue renforcerait probablement cette tendance.

*La situation générale sur le marché du travail (mauvaise intégration professionnelle, salaires bas)*

Depuis que l'âge du départ à la retraite a été progressivement relevé de 60 à 62 ans dans le cadre de la réforme de 2010, la situation sur le marché du travail a considérablement changé pour les travailleurs plus âgés et les plus jeunes. Le taux d'activité des 55-64 ans a augmenté de 32 % entre 2010 et 2018, avec une hausse similaire du taux d'emploi (31 %), mais aussi une forte hausse du taux de chômage (près de 20 %) en particulier chez les plus de 60 ans où le taux de chômage est désormais supérieur à celui des travailleurs âgés de 55 à 59 ans, une première dans l'histoire. Chez les moins de 55 ans, les taux d'activité et d'emploi ont stagné ou légèrement diminué sur la même période.

En conséquence, alors que la population totale des 15-54 ans a diminué d'environ 0,43 million entre 2010 et 2018, le nombre d'emplois occupés par cette catégorie d'âge a diminué dans des proportions à peu près équivalentes. À l'inverse, alors que la population âgée de 55 à 64 ans a légèrement augmenté en raison du vieillissement (+0,23 million), le nombre d'emplois occupés a connu une croissance beaucoup plus forte.

Figure 11 — Évolution de la population totale et de l'emploi pour les 15-64 ans (entre 2010 et 2018).

(en millions)	Population	Emploi
Toutes les personnes entre 15 et 64 ans	-0,20	+0,65
15-54 ans	-0,43	-0,46
55-64 ans	+0,23	+1,11

Source : INSEE, Enquêtes sur la population active

Les réformes menées semblent donc avoir un double effet. Premièrement, ces réformes ont accru les inégalités chez les travailleurs âgés entre ceux qui peuvent occuper leur emploi et les autres. Deuxièmement, elles ont également accru les inégalités entre les personnes âgées et les jeunes travailleurs qui ont moins de chance de décrocher ou de conserver un emploi, une situation qui compromet leurs perspectives de retraite future.

Enfin, la crise sanitaire aura probablement un impact important sur la viabilité financière du système de retraite à l'avenir. En 2020, l'impact sur les dépenses de retraites a été limité alors que, parallèlement, l'effondrement des revenus d'activité et des cotisations sociales correspondantes a été beaucoup plus important. Selon les dernières estimations officielles, le PIB a chuté d'un peu plus de 8 % en 2020. D'autres conséquences de la crise sanitaire, comme l'augmentation du taux de mortalité ou la hausse du chômage, pourraient atténuer cet effet et



ralentir l'augmentation prévue des dépenses de retraites. Cependant, il est assez difficile à l'heure actuelle d'évaluer précisément les effets combinés de ces changements très récents sur la viabilité financière du système de retraite.

### 3. Réformes possibles

Sous sa forme actuelle, le système de retraite français permet à tous les travailleurs de bénéficier d'une couverture effective lors du départ à la retraite. La diversité des régimes existants offre une solution sur mesure à toutes les catégories professionnelles, tous statuts professionnels confondus. Il n'y a donc aucune raison de fusionner ces régimes en un seul comme le souhaite le gouvernement actuel. En outre, il est important que les régimes de base restent des régimes à prestations définies qui garantissent visibilité et transparence aux travailleurs. C'est le principal point de vue partagé par une majorité de syndicats français.

Cependant, les réformes précédentes ont progressivement modifié le principe fondamental de solidarité qui est au cœur du système de retraite français. Il est donc nécessaire d'agir directement sur le système de retraite pour en rétablir l'adéquation, faute de quoi il s'effondrerait à l'avenir avec la mise en œuvre progressive des réformes précédentes (voir § 2 ci-dessus). Ces actions directes sur le système de retraite comprennent des mesures générales et plus spécifiques.

Des mesures générales devraient être prises pour rétablir l'adéquation du système de retraites, tant à l'heure du départ à la retraite que pendant la durée de cette retraite.

- *Des paramètres de base pour le calcul des pensions.* Les relèvements précédents de l'âge minimum légal de départ à la retraite et de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein sont en contradiction avec les tendances observées sur le marché du travail. Ces deux paramètres de base devraient être progressivement fixés à un niveau qui correspond aux possibilités réelles des travailleurs.
- *Des mécanismes d'indexation.* La productivité est le résultat à la fois des efforts actuels des travailleurs et du travail effectué auparavant par les retraités lorsqu'ils faisaient partie de la population active. Il n'y a donc aucune raison d'exclure les retraités du partage des gains de productivité. Les mécanismes d'indexation devraient être en phase avec l'évolution des salaires.

Ces mesures spécifiques visent à améliorer l'adéquation des pensions pour les groupes les plus défavorisés. Les actions prioritaires comprennent :

- *Une augmentation du minimum contributif.* Tous les syndicats partagent ce point de vue, même s'ils peuvent avoir des opinions divergentes sur le niveau de cette pension minimale adéquate. Pour la CGT-FO, cette pension minimale devrait être portée au niveau du salaire minimum net.
- *Une meilleure égalité entre les sexes.* L'une des principales actions dans ce domaine consiste à mieux prendre en compte les interruptions de carrières, notamment celles



liées à l'éducation des enfants et aux périodes de chômage. Tous les chômeurs devraient bénéficier de certains droits à pension. Cela n'est le cas à l'heure actuelle que pour les chômeurs qui perçoivent certaines indemnités de chômage (environ un chômeur sur deux).

- *La question de la pénibilité au travail.* Il ne fait aucun doute que des mesures structurelles sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail, en particulier pour les emplois les plus pénibles, et aussi pour permettre aux travailleurs qui occupent ces emplois d'en changer au cours de leur vie professionnelle. Cependant, ces mesures ne profiteront pas aux travailleurs âgés qui ont passé la plus grande partie de leur vie professionnelle à occuper des emplois pénibles et qui prendront leur retraite dans un avenir proche. Pour ces travailleurs, des mesures spécifiques sont nécessaires : sous la forme d'une retraite anticipée et/ou d'une augmentation des allocations de retraite.

Outre ces actions qui visent directement à améliorer l'adéquation des pensions, d'autres réformes sont nécessaires pour assurer une meilleure couverture des besoins des personnes âgées, en particulier en ce qui concerne la santé et les soins de longue durée. La croissance des besoins en matière de soin de longue durée justifierait la création d'une nouvelle branche de la sécurité sociale qui relèverait du système actuel d'assurance maladie. Tous les travailleurs et citoyens (et pas seulement les retraités) devraient participer au financement de ce « nouveau risque ». Un plan global est nécessaire pour renforcer la capacité de la société à couvrir ce besoin de soins de longue durée, que ce soit à domicile ou dans des établissements spécialisés. Cette réforme, si elle était correctement mise en œuvre, favoriserait à son tour des créations d'emplois directement liés aux besoins des personnes âgées.

Toutes ces mesures vont bien sûr augmenter les dépenses de retraites, ce qui soulève la question de la viabilité financière du système de retraite. Pour la CGT-FO et les autres syndicats qui font partie de la coalition contre la réforme prévue par le gouvernement Macron, cette question est largement surestimée, notamment en raison des énormes dépenses publiques détournées sous la forme de subventions aux entreprises. Selon les estimations officielles du gouvernement, ces avantages fiscaux s'élèvent entre 140 et 150 milliards d'euros, soit environ 6 % du PIB. Ces avantages fiscaux sont en grande partie gaspillés sans amélioration claire de l'économie ni de l'emploi. Ces fonds publics seraient bien mieux employés s'ils étaient affectés au financement du système de retraite et, plus généralement, d'autres mesures sociales et économiques.

Enfin, à un niveau plus global, certaines actions structurelles sont nécessaires en matière de politique économique. Les pensions étant principalement le reflet des carrières antérieures des travailleurs, l'inadéquation des pensions est en grande partie le résultat de profils d'emploi inadéquats et de salaires insuffisants. La politique économique devrait en priorité viser à rétablir le plein emploi grâce à diverses mesures. Cette action contribuerait à son tour à accroître la part des salaires, améliorant ainsi les conditions de vie des travailleurs et offrant, dans un même temps, des ressources supplémentaires pour financer le système de retraite. Une des actions prioritaires devrait être de relever considérablement le salaire minimum, comme le réclament aujourd'hui les deux principaux syndicats français.



#### 4. Lignes directrices et recommandations *(préparées indépendamment par la CGT-FO)*

Tel qu'il est aujourd'hui, le système de retraite français ne fonctionne pas mal mais pourrait être amélioré sans porter atteinte à ses principes fondamentaux. La CGT-FO a émis des lignes directrices et des recommandations pour renforcer son adéquation, afin d'offrir à chacun un niveau décent de remplacement de revenu garantissant davantage de dignité dans le vieillissement, mais aussi pour assurer un meilleur accès à des droits plus justes pour tous.

##### a. Améliorer le système de retraite français actuel pour répondre à une réelle promesse sociale

- *Assurer la préservation et l'amélioration du système de retraite par répartition.* Rejeter la réforme des retraites en cours ; maintenir le Code des pensions civiles et militaires de retraite; et porter la pension minimum pour une carrière complète à 100% du SMIC français en ajoutant 100 € de prime d'activité.
- *Élargir la liste des périodes prises en compte par l'assurance pension.*
- Rehausser la rémunération versée pendant les périodes de stages, valider les trimestres et payer la cotisation retraite pour les périodes concernées au niveau du SMIC.
- Tenir compte, pour la durée de l'assurance pension, de l'ensemble des périodes pendant lesquelles le travailleur est demandeur d'emploi, indemnisé ou non par le régime d'assurance chômage.
- Tenir compte, pour la durée de l'assurance pension, de l'ensemble des périodes pendant lesquelles le travailleur perçoit des prestations d'un régime complémentaire de pension, en exécution d'un contrat collectif.
- *Faciliter le rachat des trimestres de cotisation.* Ouvrir une négociation intersectorielle à l'échelle nationale pour mettre en place des mécanismes facilitant le rachat des périodes de cotisation trimestrielles (*stage en entreprise, études ou périodes incomplètes; programme de rachat plus juste, plus adapté et plus accessible financièrement*)
- *Mieux prendre en compte l'impact du handicap sur la carrière.*
- Réintroduire la RQTH (*reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*), annulé pour les périodes postérieures à 2016, comme critère de retraite anticipée pour invalidité
- Diminuer la durée de cotisation nécessaire pour prendre une retraite anticipée à 55 ans en raison d'une invalidité
- Calculer le plafonnement du cumul «pension d'invalidité + revenu de travail à temps partiel» sur la base du salaire qui aurait été perçu pour un travail à temps plein au lieu de la base du salaire perçu avant l'arrêt de travail suivi de l'invalidité.
- *Renforcer à nouveau le droit à l'information en matière de retraites.* Étendre le droit d'information existant à partir de 25 ans, et tous les cinq ans, sur tous les droits et dispositions de pension.

##### b. Des parcours de carrière sécurisés pour améliorer l'âge de la retraite et le niveau de la pension



- *Lutter contre l'usage abusif des contrats de travail à temps partiel.* Ouvrir une négociation intersectorielle à l'échelle nationale pour mettre en place des mécanismes de lutte contre l'utilisation abusive des contrats de travail à temps partiel (*augmentation des heures supplémentaires à un taux de 25%; les employeurs prennent en charge, pour chaque contrat, les cotisations supplémentaires «retraite» des salariés et des employeurs pour atteindre un niveau de cotisations équivalent à celui calculé sur un contrat à temps plein*)
- *Promouvoir le recrutement et la rétention des seniors.* Ouvrir une négociation intersectorielle à l'échelle nationale pour mettre en place des mécanismes favorisant le recrutement et la rétention des travailleurs seniors (*paiement de toutes les cotisations de «retraite» de l'employé et de l'employeur qui auraient été versées jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein en cas de licenciement; institution d'une cotisation forfaitaire à verser par toute entreprise qui licencie un travailleur senior; création d'un contrat de travail spécifique à durée indéterminée favorisant l'embauche de seniors et leur maintien dans l'emploi jusqu'à l'obtention d'une pension de base et complémentaire à taux plein; restauration du « contrat de génération » qui favorise à la fois l'embauche de jeunes en CDI et le maintien ou l'embauche de seniors; assouplissement des conditions de retraite progressive pour les métiers pénibles; etc.*)
- *Favoriser l'expression de la complémentarité intergénérationnelle.*
  - Ouvrir une négociation intersectorielle à l'échelle nationale pour améliorer les conditions de certains programmes de formation afin de faciliter l'accès à la formation des travailleurs seniors et ainsi assurer la continuité de la promotion professionnelle et salariale tout au long de leur vie professionnelle, en ce compris la dernière partie de leur carrière.
  - L'accès des seniors, en priorité et sur une base volontaire, au statut de tuteur de stage et / ou formateur en alternance d'un apprenti engagé en contrat professionnel ou d'apprentissage - avec le droit de bénéficier d'une formation préalable et le versement d'une prime mensuelle pour toute la durée de l'accompagnement.
  - Encourager les entreprises à élaborer des politiques permettant aux travailleurs âgés de participer à la formation des travailleurs de l'entreprise (*notamment dans le cadre de la formation en situation de travail*) – avec le droit de recevoir une formation préalable en tant que formateur et le versement d'une prime mensuelle pendant toute la durée des actions de formation.
    - *Lutter contre les parcours de carrière pénibles ou en pointillés.*
      - Mettre en place un véritable bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage, dans tous les secteurs d'activité, afin de responsabiliser les entreprises qui abusent des contrats courts et précaires et de s'assurer que ce sont elles, et non les demandeurs d'emploi, qui supportent le coût d'indemnisation pendant les périodes de chômage.
      - Compléter le Fonds de solidarité vieillesse, éventuellement par une sur-cotisation des entreprises utilisant des contrats à durée déterminée à court terme, afin de garantir une meilleure prise en compte des interruptions d'activité et des périodes de travail à temps partiel, qui sont principalement imposées aux femmes et aux jeunes travailleurs.
      - Les risques psychosociaux doivent être pris en compte et intégrés dans le compte pénibilité afin d'acquérir des points facilitant une retraite anticipée.



- Réintégration des 4 facteurs de risques qui assurent la poursuite de l'acquisition de points dans le compte pénibilité et une meilleure reconnaissance de la poly-exposition qui pourrait faciliter une retraite anticipée.
- Prévoir un droit à la retraite anticipée au moins 5 ans avant l'âge légal de retraite, afin de limiter les effets de l'activité professionnelle sur la santé et de permettre aux travailleurs de profiter de leur période de cessation d'activité.
- Donner le droit de porter les désaccords liés au compte pénibilité au CARSAT ou à l'organe de direction au niveau local, sans qu'il soit nécessaire de s'adresser au préalable à l'employeur.
- Garantir la responsabilité des entreprises par le rétablissement d'une contribution patronale sanctionnant ceux qui exposent leurs salariés à la pénibilité.
- Déplafonner les ressources permettant de bénéficier de l'assurance vieillesse des parents à domicile (AVPF) pour les aidants qui interrompent ou réduisent leur activité pour prendre soin d'un être cher.
- Prévoir une augmentation spécifique de la pension pour les parents d'enfants handicapés.
  - *Compenser l'impact de la parentalité pour une plus grande égalité.*
- Postposer le choix de la répartition des trimestres d'éducation des 4 ans aux 18 ans de l'enfant pour permettre une répartition plus juste au sein du couple, connaissant l'impact réel de l'éducation de l'enfant sur la carrière, et non sur de simples projections.
- En l'absence de consensus sur la répartition des trimestres d'éducation, ceux-ci devraient être alloués en totalité au parent qui a le plus significativement réduit son activité pour s'occuper de l'enfant. En cas de séparation, ils devraient être accordés au parent qui avait la garde de l'enfant, et en cas de taux d'activité égal et / ou en cas de garde partagée, les trimestres devraient être répartis équitablement entre les parents.
  - *Moderniser la pension de survivant dans le sens du progrès social.* Étendre la pension de survivant aux couples ayant conclu un pacte civil de solidarité ("PACS") ; augmenter la pension de survivant jusqu'à 60% de la pension que le défunt recevait ou aurait pu percevoir, et ce sans conditions de ressources.

#### **c. Recommandations générales pour les travailleurs du secteur privé**

- *Retour à la prise en compte des 10 meilleures années de rémunération pour déterminer le salaire annuel moyen.*
- *Retour à l'âge de la retraite à 60 ans et suppression de la décôte*
- *Rétablissement de la pleine compensation pour l'exonération des cotisations*
- *Recapitalisation du Fonds de réserve pour les pensions*

#### **d. Recommandations générales pour les travailleurs du secteur public**

- *Retraite anticipée avec prime pour service actif et reconnaissance des emplois insalubres et pénibles*
- *Mettre en place un dispositif «longue carrière» efficace*
- *Rétablir le lien «actif / retraité» (ex-art. L.16 du Code civil et militaire de la pension de retraite)*
- *Remboursement des avantages familiaux (primes / préretraite) et leur extension aux deux parents (dans les conditions requises avant 2003)*



- *Retour de la validation des services de fonctionnaires qui n'ont pas d'engagement permanent (annulé en 2013)*
- *Retour de l'Indemnité Temporaire de Retraite (ITR) et son extension à tous les DOM-COM pour compenser le coût de la vie dans ces territoires*



## Source

Cambois E., Laborde C. & Robine J.-M. (2008), « La "double peine" des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », *Population & Sociétés*, n° 441, Paris, INED, 2008.

COR (2020a), *Évolutions et perspectives des retraites en France*, Rapport annuel du COR.

COR (2020b), *Panorama des systèmes de retraite en France et à l'étranger*, Quinzième rapport, 17 décembre 2020.

DREES (2012), « Les polypensionnés », *Dossiers solidarité et santé*, n° 32.

DREES (2019), « Pensions de retraite : les dispositifs de solidarité représentent 16 % des montants versés », *Études et résultats*, n° 1116.

European Commission (2018), *The 2018 Ageing report*.

ONPES (2015), *Reference budgets : assessing the needs to be met for an effective participation in society*, 2014-2015 Report.

