

Retraites saison 2022

Christiane Marty, septembre 2022

Emmanuel Macron affiche une grande fermeté sur la nécessité de faire une réforme des retraites. Peu lui importe si la justification qu'il en donne aujourd'hui contredit celle de son précédent mandat. Il voulait alors une réforme (prétendument) au nom de l'équité, avec un régime par points. Il veut aujourd'hui ce qu'il refusait fermement, à savoir une réforme paramétrique : reculer l'âge de départ pour faire des économies. Seule constante, la méthode autoritaire.

Le discours officiel met en avant la nécessité de rééquilibrer les comptes du système de retraites pour « pérenniser notre modèle social ». Mais en même temps, il invoque un autre registre, celui du besoin de financer d'autres chantiers importants, la transition énergétique, la santé, l'école, ... Puisqu'une augmentation des impôts est exclue (soi-disant pour défendre le pouvoir d'achat), la solution serait, sans surprise, la croissance : produire plus de richesses... et donc travailler plus longtemps car, argument inusable, nous vivons plus longtemps ! À chaque étape, ce discours – purement néolibéral – est faux et hypocrite : il relève de l'infox (information mensongère, délibérément biaisée, contribuant à la désinformation).

Ce texte se propose, dans la première partie, de réfuter cette présentation d'un avenir menacé du financement des retraites et de montrer l'injustice et le coût humain d'un recul de l'âge de départ. Refuser ce recul ne signifie pas pour autant se satisfaire de la dégradation continue des retraites sous l'effet des réformes passées : décrochage du niveau de vie des retraité·es, fortes inégalités entre catégories sociales, et entre femmes et hommes : c'est l'objet de la deuxième partie. Enfin, la dernière partie abordera les pistes possibles pour améliorer le système, et soulignera l'importance de réfléchir à la question des retraites en lien avec l'emploi, les conditions de travail et plus globalement le projet de société.

1- Réfutation du discours du gouvernement

Que dit vraiment le rapport du COR : le système de retraites n'est pas en danger

Dès le début de son rapport de 2022, le Conseil d'orientation des retraites (COR) signale que c'est la part des dépenses de retraites dans le PIB qui constitue « un indicateur déterminant pour évaluer la soutenabilité financière du système de retraite. » Or il indique clairement que les dépenses de retraite sont dans une dynamique sous contrôle. Il souligne que malgré le vieillissement progressif de la population, la part des dépenses de retraites dans la richesse nationale serait stable ou en diminution jusqu'en 2070, ce qui, note-t-il, « peut sembler contre-intuitif » du fait du vieillissement démographique. Mais cela s'explique par « la moindre augmentation du niveau de vie des retraités relativement aux actifs » (page 8¹) : formulation édulcorée pour désigner le décrochage en cours des pensions et des niveaux de vie des retraité·es par rapport aux actifs, résultat des réformes passées ! Ce point est exposé en partie 2.

Le COR précise néanmoins que « le débat public se structurant autour du solde, [il] ne peut pas faire l'économie de proposer une estimation des soldes futurs ». Tout en mettant en garde contre « les fortes incertitudes qui entourent les travaux de projection présentés dans ce rapport », il présente donc ses projections sur le solde du système de retraite selon plusieurs scénarios sur les gains de productivité et selon deux conventions comptables.

¹ Dans ce qui suit, les mentions des pages concernent le rapport 2022 du COR.

Les membres du gouvernement (et de droite) prétendent s'appuyer sur ces projections pour affirmer un besoin urgent de financement des retraites. Pourtant, rien ne justifie ces pronostics alarmistes. Après un excédent – non prévu – en 2021 et 2022, le système enregistrerait jusqu'en 2032 un déficit évalué entre 0,5 et 0,8 point de PIB en fonction des scénarios. Ce déficit est minime. Pour mémoire, les réserves totales du système de retraite – c'est-à-dire celles du Fonds de réserve pour les retraites et celles constituées au sein des régimes par répartition – s'élèvent à 8,3 % du PIB. Ces réserves sont normalement destinées à couvrir des besoins de financement. Sinon, à quoi servent-elles ?

Un déficit paradoxal

Jusqu'en 2027, le déficit anticipé provient essentiellement de la baisse de la part des ressources de cotisations dans le PIB. Cette baisse est due à une quasi-stabilité de la masse des rémunérations des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, résultant des mesures « d'économies » qui leur ont été appliquées ; comme le taux de cotisation de cette fonction publique est supérieure à celle du privé, ces mesures induisent un effet négatif sur la part des ressources dans le PIB ! Le COR le signale (page 101) en pointant le caractère paradoxal de ces mesures de « maîtrise de la masse salariale publique » qui se traduisent par une dégradation du solde des retraites ! Il y a là un effet de vases communicants, la réduction du déficit public se faisant au détriment du déficit des retraites.

Ensuite sur la seconde période 2027-2032, le déficit résulte d'une incohérence dans les hypothèses de chômage. Le COR a dû reprendre l'hypothèse du Programme de stabilité du gouvernement sur 2022-2027 (publié en juillet 2022) qui table sur un taux de chômage de 5 % en 2027. Puis il a dû « raccorder » ce taux à celui qu'il utilise pour son scénario central qui est de 7 % : il y a alors une période de transition fictive, où le chômage remonte après 2027 de 5 % à 7 %, qui se traduit dans les projections par un ralentissement de la croissance et donc du PIB, ce qui fait apparaître une augmentation des dépenses de retraite relativement au PIB.

Accessoirement, on peut aussi noter que les exonérations de cotisations sur les bas salaires et les heures supplémentaires accordées aux employeurs ne sont pas toujours intégralement compensées par le budget de l'État, et coûtent alors un peu moins de 0,1 point de PIB aux ressources du système.

Pour la suite, jusqu'en 2070, les résultats divergent fortement selon la convention comptable retenue et selon les gains de productivité, allant d'un déficit de 1,8 % à un excédent de 1,5 %. Compte tenu de cet éventail, compte tenu de la sensibilité des résultats à différents paramètres (fécondité, chômage, ...) étudiée par le COR, et compte tenu aussi d'une nécessaire discussion des hypothèses faites de stabilité du partage de la valeur ajoutée entre le travail et le capital, de stabilité de la durée du travail, et de taux d'activité des femmes figé à leur valeur actuelle (voir partie 2), il faut relativiser les résultats sur le solde des retraites. De plus, ces déficits ne menacent nullement la pérennité du système, et ils sont dus non pas à une dérive des dépenses, mais à un plafonnement des ressources et cotisations décidé politiquement : c'est la passion néolibérale pour la baisse des « prélèvements obligatoires ».

Les caisses de retraites doivent financer les retraites

Dans le programme de stabilité 2022-2027, le gouvernement s'engage à limiter l'augmentation des dépenses publiques dans toutes ses sphères à 0,6 % en volume par an. Or les dépenses de retraite augmenteraient en volume sur cette période de 1,8 % par an ce qui, d'après cet engagement, limiterait les possibilités pour d'autres dépenses. Le gouvernement annonce vouloir dégager des économies sur pour investir dans l'avenir : réduire le déficit sur les retraites donnerait des marges de manœuvre pour permettre de financer des dépenses dans l'enseignement, l'hôpital, la transition énergétique, ... Ce discours amalgame à dessin le financement de la protection sociale assuré essentiellement par les cotisations, et le financement des politiques publiques assuré par l'impôt ! La politique de ces dernières décennies, droite et gauche confondues, a consisté à continuellement diminuer les impôts sur les plus riches, sur le capital et sur les sociétés. Et à nouveau, E. Macron s'est engagé sur une baisse des impôts de production pour les entreprises (représentant 7 à 8 milliards par an). Or, s'il est en effet indispensable de financer des investissements dans différents secteurs essentiels, c'est par une politique fiscale plus juste, rompant avec tous ces cadeaux fiscaux, qu'il est possible d'améliorer les

ressources du budget de l'État. Mais il est hypocrite de prétendre légitimer ainsi une nouvelle régression sur les retraites.

Il est probable que la vraie raison de cette « réforme » des retraites soit de donner des gages de fermeté auprès de la Commission européenne ; il s'agit de montrer la capacité du gouvernement de mener la politique de baisse des dépenses publiques, doxa de la pensée néolibérale.

Par ailleurs, le discours est peu convaincant, car il faut noter le décalage énorme entre le montant des économies potentiellement obtenues par un recul de l'âge légal de la retraite et le montant des investissements nécessaires pour les chantiers cités, santé, enseignement, transition énergétique ! Une économie d'une dizaine de milliards par an sur les retraites (et même moins, du fait de dépenses sociales hors retraites, voir encadré) ne représente rien face aux besoins dans les autres secteurs, évalués par exemple à 5 % du PIB pour la seule transition écologique.

Les gains escomptés d'un recul de l'âge de départ doivent être évalués de manière globale

Pour se limiter ici au seul impact financier, rappelons que reculer l'âge légal de la retraite induit certes d'un côté des gains pour les caisses de retraite (provenant des pensions non versées ainsi que des cotisations supplémentaires versées par les personnes qui se maintiennent en emploi), mais de l'autre côté un supplément de dépenses sociales hors retraite. Celles-ci sont dues à l'allongement de la durée des allocations de chômage, invalidité, maladie ou minima sociaux qui sont versées aux personnes qui ne sont pas en emploi et attendent l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Pour un recul de 62 à 64 ans, ce supplément de dépenses se monterait, selon une estimation de la DREES rapportée par le COR (page 135), à 7,2 milliards par an. Ce qui réduit très sensiblement les gains financiers à attendre d'un recul de l'âge de la retraite.

La retraite à 65 ans serait une régression pour de nombreuses personnes et une injustice

Le projet de recul à 65 ans est aujourd'hui acté, après une longue hésitation avec un nouvel allongement de la durée de cotisation. Ce sera un recul progressif de 4 mois par an, aboutissant à 65 ans en 2031. Selon le ministre du Travail, c'est la mesure qui a « l'efficacité budgétaire la plus forte ». On vient de voir que l'économie serait de fait très limitée. Mais c'est une mesure brutale, qui s'appliquerait dès 2023 et concernerait les personnes qui peuvent prétendre à un départ en retraite l'an prochain (génération 1961).

Prolongation de la période de précarité

Économie limitée pour une mesure très injuste, qui semble ignorer la situation précaire de nombreuses personnes entre la fin de l'emploi et la liquidation de la retraite, situation qui s'allongerait donc. Le COR rappelle qu'une proportion sensible des assuré-es passe par des périodes de chômage ou d'inactivité entre leur sortie définitive du marché du travail et leur départ à la retraite. Ainsi selon la Drees², 32 % des personnes la génération née en 1950 n'étaient plus en emploi l'année précédant leur retraite, ce chiffre étant plus élevé pour les femmes (37 %) que pour les hommes (28 %). Ces personnes hors emploi étaient au chômage (pour la moitié environ d'entre elles), en inactivité, maladie ou invalidité. Et 23 % des personnes ni en emploi, ni en retraite n'ont aucun revenu personnel ou minimum social, car vivant avec une personne qui a un revenu, et donc dépendant d'elle.

Dégradation de la qualité de vie

Les premières années de retraite sont vécues comme les meilleures, celles dont les retraité-es profitent le plus lorsque leur santé n'est pas trop dégradée, alors qu'elles deviennent les plus difficiles s'il est nécessaire de prolonger l'activité professionnelle. De nombreux métiers sont pénibles et usants, mais la pénibilité est très mal prise en compte actuellement pour la retraite. L'intensification du travail depuis plusieurs décennies a alourdi la charge mentale pesant sur de nombreuses catégories de

² Drees, Les retraités et la retraite, 2022.

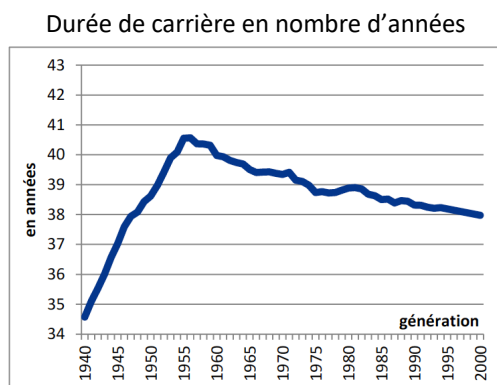
salarié-es, qui attendent de plus en plus la retraite avec impatience. De plus, près d'un tiers (30 %) des personnes âgées de 55 à 69 ans sont déjà concernées par des limitations d'activité sévères ou modérées. Cette proportion est légèrement plus forte pour les femmes (page 245). Une période de retraite en bonne santé, attente légitime après la vie professionnelle, est donc déjà compromise pour toutes ces personnes. Quelle en serait l'évolution après un recul à 65 ans de l'âge légal ?

Inégalités d'espérance de vie et de revenus

Un recul de l'âge légal à 65 ans ne touchera pas tout le monde de la même façon. L'espérance de vie à 35 ans des ouvriers est inférieure à celle des cadres de 6,4 ans pour les hommes, et de 3,2 ans pour les femmes³. Le niveau de revenu, qui est lié à la catégorie socio-professionnelle, joue un rôle important : les 5 % les plus aisés ont une espérance de vie supérieure de treize ans à celle des 5 % les plus pauvres chez les hommes, et de huit ans chez les femmes⁴.

Les durées de carrière baissent au fil des générations, s'éloignant de la durée de cotisation exigée

En moyenne, la durée de carrière réalisée par la génération 1955 (en retraite aujourd'hui) a été de 40,5 ans (c'est le point maximum sur le graphe). Or pour cette génération, la durée exigée pour un taux plein était de 41,5 années, soit une année manquante en moyenne.



Durée d'assurance validée, tous régimes. Rapport COR 2022

À partir de cette génération 1955, du fait d'entrées plus tardives dans l'emploi et de la précarisation des carrières, les durées de carrière attendues baissent continuellement pour n'être plus que de 38 années pour la génération 2000... pendant que de son côté, la durée de cotisation exigée augmente pour atteindre 43 années à partir de la génération 1973. L'écart entre le réalisable et la règle va croissant. Ce qui signifie que les carrières vont s'éloigner de plus en plus de l'objectif fixé pour le droit à une pension à taux plein. Déjà actuellement, sans nouvelle « réforme », de plus en plus de personnes n'atteindront pas la durée exigée, ce qui se traduira par des pensions plus faibles puisque calculées au prorata⁵, et diminuées en outre de la décote. On constate déjà que la proportion des départs avec décote augmente à partir de la génération 1950⁶. Il est possible ne pas subir de décote en attendant 67 ans pour liquider sa retraite. Cet âge reculerait-il lui aussi de 3 ans, pour être porté à 70 ans ?

Au lieu de souligner ce constat inquiétant, le rapport du COR commente la baisse projetée de durée de carrière en notant qu'elle constitue une « diminution de l'effort contributif [des actifs] au fil des générations » ! Comme si c'était une évolution positive pour les actifs, alors qu'en contrepartie, ils et elles percevront des pensions de plus en plus faibles !

³ Nathalie Blanpain, Insee Première, no 1584, 2016.

⁴ Nathalie Blanpain, Insee Première, no 1687, 2018.

⁵ Voir en annexe la présentation du taux plein, de la décote et de l'âge d'annulation de la décote.

⁶ Id. référence 1, page 148.

Des gains d'espérance de vie revus à la baisse ; une espérance de vie en retraite également en baisse

Avant 2014, l'espérance de vie à 60 ans progressait de 1,5 an à 2 ans par décennie. Mais depuis, elle ne progresse plus que de 0,2 an par décennie pour les femmes et de 0,6 an par décennie chez les hommes. Or c'est ce critère de l'allongement de l'espérance de vie qui était censé justifier l'allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans pour la génération 1973. Les gains d'espérance de vie devaient en effet être partagés entre l'allongement de la vie active et celui de la retraite. Ne faudrait-il pas en conséquence revoir aussi à la baisse la durée de 43 annuités ? Car on constate que l'espérance de vie moyenne à la retraite a déjà commencé à diminuer d'une année (de 25,8 à 24,8 ans) entre la génération 1950 et 1953⁷.

Travailler plus : focalisation sur l'emploi des séniors, impasse sur l'emploi des femmes

Focalisation sur l'emploi des séniors

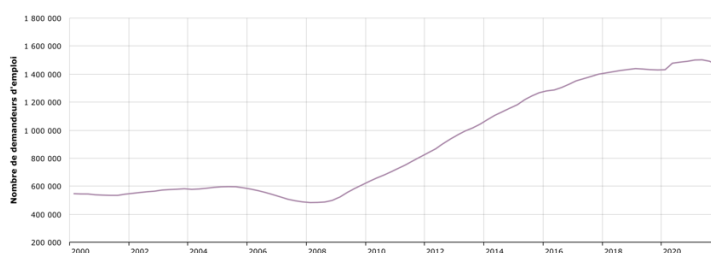
Le discours officiel boucle sur la nécessité de travailler plus, ce qui se retrouve assimilé à « travailler plus longtemps ». L'argument récurrent est que la France a un taux d'emploi des séniors trop faible. Même s'il a sensiblement augmenté en 20 ans pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, il est déclaré insuffisant.

Pourtant les employeurs continuent de se séparer des séniors et embauchent difficilement au-delà de 50 ans, ce qui semble être une spécificité française. Dans la situation actuelle, faire travailler plus longtemps les séniors ne crée pas d'emploi supplémentaire. Mais cela peut entraîner une hausse du chômage des plus jeunes, comme l'admet le COR (page 126), et plus globalement cela réduit aussi les possibilités d'accès à l'emploi pour les chômeurs et les femmes.

Le COR indique que le recul à 62 ans de l'âge légal en 2010 s'est accompagné d'une augmentation de la durée passée en emploi avant la retraite, mais aussi de la durée passée au chômage. Et en effet on constate avec les statistiques de Pôle emploi :

- à la fois un nombre croissant après 2010 des chômeurs de plus de 50 ans

Évolution du nombre de chômeurs de 50 ans ou plus des catégories A, B, C, de 2000 à 2021 France métropolitaine



Source : Pôle emploi - Dares, STMT, Données CVS-CJO

- et une durée croissante après 2010 de la période passée au chômage de ces mêmes catégories

Évolution de la durée moyenne de chômage (en jours) pour les 50 ans et plus, catégories A, B, C



⁷ Id. référence 1, page 138.

Oubli de l'emploi des femmes

Les hypothèses de population active du COR reprennent celles de l'Insee⁸. Celles-ci projettent la fin de la progression du taux d'activité des femmes, qui stagnerait donc jusqu'à 2070 à son niveau actuel (à l'exception de la tranche d'âge des plus de 55 ans pour laquelle une hausse est anticipée, injonction à l'emploi des séniors oblige). L'écart entre les taux des hommes et des femmes serait figé à sa valeur actuelle, soit un écart de 8 points pour la tranche d'âge de 25 à 54 ans (92 % pour les hommes contre 84 % pour les femmes). C'est « un écart important qui subsistera entre l'activité des hommes et des femmes » indique simplement l'Insee ! Il traduit pourtant une forte inégalité en matière d'accès à l'emploi, qui apparaît ainsi pérennisée pour les décennies futures. En parallèle, la part totale des femmes dans la population active, qui progressait jusqu'à présent, aurait atteint son maximum en 2021 (48,9 %) et elle diminuerait ensuite⁹.

Les projections du COR ont pour fonction de présenter les perspectives à moyen et long terme au regard des évolutions potentielles démographiques, économiques et sociales. Ce sont des outils d'aide à la décision pour les responsables politiques. Présenter alors un avenir figé pour l'emploi des femmes aboutit à effacer du registre des possibles le progrès potentiel en la matière... alors que ce dernier est réel.

L'emploi des femmes est incité, ou surtout désincité, par les choix politiques

On sait que les politiques menées influencent grandement l'activité des femmes dans un sens incitatif ou au contraire dissuasif. Rappelons l'effet très régressif d'une mesure adoptée en 1994 : l'allocation parentale d'éducation, qui existait auparavant pour les parents de trois enfants, a été étendue aux parents de deux enfants. Cette mesure a incité de nombreuses femmes à se retirer du marché du travail pour s'occuper de leurs enfants : en trois ans, le taux d'activité des mères de deux enfants et plus a ainsi chuté de 16 points¹⁰ ! Avoir un emploi (de qualité) est le souhait majoritaire des femmes. C'est la condition de leur autonomie financière, de leur émancipation. Mais elles se heurtent à de nombreux obstacles, sur lesquels une politique adaptée peut pourtant agir : outre les inégalités persistantes de salaires et la précarité de nombreux métiers féminisés, on peut évoquer l'insuffisance de services d'accueil de la petite enfance. Même si la situation en France est meilleure que dans les pays voisins, la moitié des moins de trois ans, soit un million d'enfants, ne trouve toujours pas de place d'accueil (la promesse récente de créer 200 000 places de crèches est loin de répondre aux besoins). Satisfaire ces besoins permet la création de nombreux emplois utiles...

En 2019, la France ne se situe qu'au 20^{ème} rang des 38 pays de l'OCDE pour le taux d'emploi des femmes¹¹. Il y a un fort potentiel d'amélioration de ce taux, et aucune justification à ce que les femmes soient moins intégrées à la population active que les hommes, ni à ce que l'emploi à temps partiel soit majoritairement féminin... si ce n'est un renoncement à l'objectif d'égalité. En plus d'être une exigence démocratique, l'égalité des femmes et des hommes en matière d'emploi serait très bénéfique notamment pour le financement des retraites.

Pourtant, alors que pour justifier sa volonté de réformer les retraites, le gouvernement ne cesse de souligner la dégradation du rapport entre actifs et inactifs, il délaisse totalement le potentiel de la hausse de l'activité des femmes, et donc de l'apport de cotisations. Les projections de population active sont en phase avec ce désintérêt pour l'activité des femmes, puisqu'elles anticipent une hausse du taux d'activité seulement pour les séniors (très discutable, comme vu précédemment). Or, pour donner une idée des marges de manœuvre, si le taux d'activité des femmes entre 25 et 54 ans avait été égal à celui des hommes en 2021, c'est 1,1 million de femmes de plus qui seraient en activité¹² !

⁸ Projections de la population active à l'horizon 2080, Juillet 2022.

⁹ Insee références, édition 2022, Emploi, chômage, revenus du travail.

¹⁰ Drees, Études et résultats n°37, 1999.

¹¹ OCDE, Situation trimestrielle de l'emploi dans la zone OCDE, octobre 2021.

¹² Calcul extrait des données liées à la référence 1.

Atteindre l'égalité demandera certes un peu de temps, mais l'invisibilisation actuelle, dans les projections de l'Insee et du COR, du potentiel lié à l'emploi des femmes n'aide certainement pas...

La comparaison avec les autres pays ne peut pas se réduire à l'âge de départ

La France avec la Suède et la Norvège sont les pays dont l'âge légal de la retraite est l'un des plus faibles, à 62 ans. C'est alors un argument récurrent qui est censé démontrer qu'il faut bien reporter cet âge ! Tout d'abord, ce n'est pas parce que la situation est moins favorable dans d'autres pays qu'il faudrait s'aligner : la démarche devrait au contraire viser à prendre comme modèle les pays aux règles les plus avantageuses. Ensuite, pour faire une comparaison cohérente, il faut prendre en compte la situation globale. Notamment, la question de la fécondité est un élément important puisqu'elle a un impact majeur sur la population active future qui cotisera pour financer les pensions. Or la France a un taux de fécondité de 1,83 en 2021, soit le plus élevé des pays de l'OCDE. Par comparaison, l'Allemagne a un âge de départ qui devrait atteindre 67 ans en 2031 mais un taux de fécondité de 1,53. Ce faible taux doit être mis en lien avec la pénurie de modes de garde pour les enfants, qui fait que les Allemandes doivent quasiment choisir entre avoir des enfants ou un emploi.

Le faible renouvellement des générations est aussi la raison pour laquelle l'Allemagne a une politique affirmée d'accueil de l'immigration pour compenser le vieillissement de sa population. Il faut préciser que les « réformes » de retraites qui y ont été appliquées depuis 15 ans suivent la même logique que celles menées en France, mais elles ont visé plus rapidement le développement de la capitalisation. Aujourd'hui, les pensions ont drastiquement diminué au point que 17 % des plus de 65 ans (Eurostat) sont sous le seuil de pauvreté. Ce taux pourrait passer à 22 % d'ici à 2039 d'après les projections, ce qui est devenu un problème politique majeur dans ce pays.

Un minimum de pension à 1100 euros ? une promesse en trompe-l'oeil

La pension minimum sera de 1100 euros pour une carrière complète, a affirmé Emmanuel Macron. Mais déjà dans la loi de 2003 sur les retraites, l'article 4 donnait l'objectif d'assurer pour 2008 un minimum de pension de 85 % du SMIC pour une carrière complète. Non seulement l'objectif n'a jamais été tenu, mais le minimum de pension s'en éloigne continuellement depuis ! Aujourd'hui, le SMIC net étant à 1 329 euros, le minimum prévu par la loi de 2003 correspond à 1129,7 euros. Que vaut donc une (nouvelle) promesse de 1100 euros, qui se situe de plus en deçà de l'objectif fixé en 2003 ?

2- Refuser la « réforme » de recul de l'âge ne signifie pas que le système de retraites est aujourd'hui satisfaisant

Une situation moins mauvaise qu'ailleurs mais très insuffisante

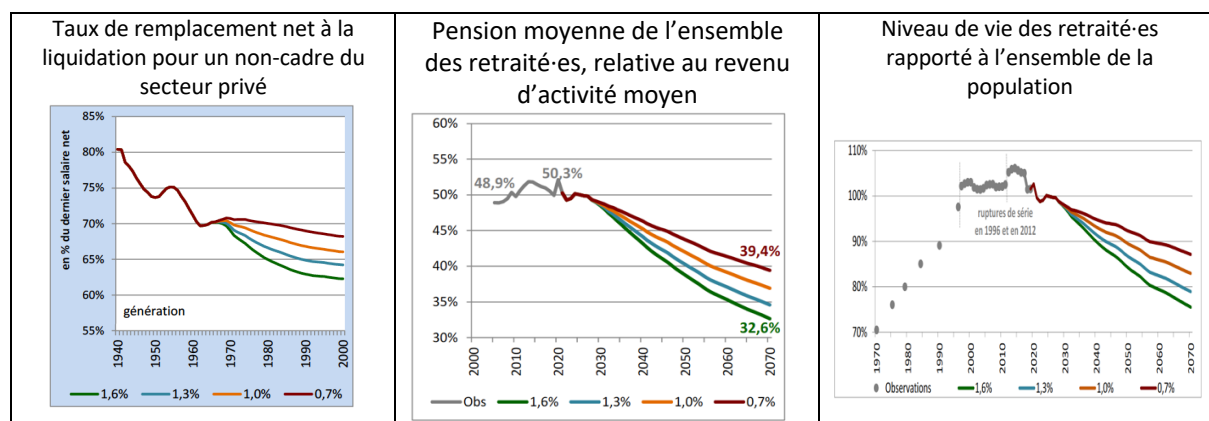
Le système de retraites par répartition créé en 1945 a constitué un progrès social majeur, en affirmant la solidarité entre les générations et en permettant de sortir progressivement de la misère les personnes après leur vie professionnelle. Par rapport à d'autres pays, notre système est plus avantageux car il permet d'assurer en moyenne un niveau de vie des retraité-es équivalent à celui de la population active. Mais, d'une part, cette moyenne masque de fortes disparités au sein de la population retraitée ; d'autre part, l'évolution en cours est très défavorable sous l'effet des réformes passées. Celles-ci n'ont cessé de durcir les conditions pour obtenir une pension à taux plein et de dégrader le niveau des pensions. Ainsi, le taux de remplacement moyen (rapport entre la pension et le salaire) ne cesse de baisser ; la durée de cotisation exigée pour une retraite à taux plein (voir précédemment) devient de plus en plus irréalisable compte tenu de la situation du marché du travail, mais aussi de l'usure professionnelle qui survient pour de nombreuses personnes bien avant l'âge de la retraite. Ensuite, les inégalités de pension entre les femmes et les hommes sont très importantes et ne se réduisent que bien trop lentement. De plus, mais sans développer, les carrières longues et la

pénibilité sont très mal prises en compte pour la retraite. Il est donc indispensable de stopper cette évolution et d'améliorer la situation.

Dégradation des taux de remplacement, des pensions et des niveaux de vie

Les graphes sont explicites. Les taux de remplacement, les pensions relativement aux revenus d'activité et les niveaux de vie relatifs vont fortement baisser en moyenne dans les prochaines décennies. Les pensions moyennes en absolu ont même déjà baissé en euros constants depuis 2015¹³ du fait des revalorisations inférieures à l'inflation.

La chute à venir est plus ou moins importante selon l'hypothèse sur les gains de productivité. Pour le taux de remplacement, le COR présente le cas-type « non cadre du privé » (à gauche) ; le cas type « fonctionnaire de catégorie B » (non présenté ici) aurait un taux de remplacement encore plus faible, entre 60 et 63 % pour la génération 2000, contre 63 à 68 % pour le non cadre du privé.



Ces évolutions de grandeurs moyennes masquent de fortes disparités selon les catégories socio-professionnelles, le sexe, l'âge. Par exemple, le niveau de vie des retraités dépend de l'âge, il est bien plus faible pour les plus de 75 ans, qui sont surtout des femmes.

Le niveau de vie des retraités n'est pas trop élevé et leur taux de pauvreté augmente

La baisse importante de niveau de vie qui caractérisait jusqu'aux années 1970 le passage à la retraite a été résorbée au fil du temps. Le niveau de vie des retraités se situe aujourd'hui un peu au-dessus de celui de l'ensemble de la population et un peu au-dessous de celui des actifs, ce qui est une évolution positive, simplement conforme à l'objectif du système de retraite qui doit garantir « un niveau de vie satisfaisant, sécurisé et anticipé » à la retraite.

Mais cette évolution positive est révolue. Depuis 2016, le taux de pauvreté a diminué de 0,2 point pour l'ensemble de la population, mais pas pour les retraités chez qui la pauvreté a progressé de 0,8 point entre 2018 et 2019. Cette augmentation est surtout portée par l'augmentation du taux de pauvreté des personnes âgées de 65 ans ou plus vivant seules, taux qui passe de 14,3 % à 15,9 % entre 2018 et 2019 et atteint même 16,5 % pour les femmes. Un-e retraité-e sur 10 a un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté.

On peut enfin rappeler que les retraités participent aussi au financement des retraites, leurs cotisations représentent 2 % du total des ressources.

¹³ Drees, Les retraités et la retraite, 2022, page 51.

Les inégalités entre les femmes et les hommes, importantes, ne se réduisent que trop lentement

En 2020, la pension moyenne de droit direct (c'est-à-dire sans la réversion) de l'ensemble des femmes retraitées ne représente que 59,8 % de celle des hommes (Drees 2022). Une des raisons tient au fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes, mais même en considérant les seules carrières complètes, la pension des femmes ne représente que 73,5 % de celles des hommes (COR page 150). À noter que les inégalités sont moins fortes dans la fonction publique. Ce rapport est bien entendu meilleur lorsqu'on considère les récentes générations parties en retraite : il n'est pourtant que de 67 % (page 228) pour la génération 1953, bien que les salaires et durées de carrière des femmes se soient améliorés. Il devrait, selon le COR, atteindre 84 % en 2037 et augmenter plus modérément ensuite... sans atteindre l'égalité !

Les inégalités des pensions entre femmes et hommes résultent des inégalités de salaire et de durée de carrière. Mais elles sont liées aussi au calcul de la pension qui pénalise plus fortement les carrières courtes et les périodes de temps partiel¹⁴. Le retrait de l'emploi des femmes ou leur passage à temps partiel en lien avec les enfants diminuent fortement leur droit direct à la pension. C'est pourquoi les inégalités de pension ont partie liée avec les inégalités de taux d'emploi.

L'écart important qui existe entre les taux d'emploi des femmes et des hommes, comme présenté plus haut, semble absent des réflexions sur les retraites. Le COR se limite à noter que cet écart « n'est plus imputable au chômage » puisque le taux de chômage est aujourd'hui équivalent entre les sexes ! Pas d'autre commentaire sur les raisons de cet écart, qui reste figé dans les projections. Aucune étude de variante n'est associée au taux d'activité des femmes, comme si son évolution ne présentait aucune incertitude, comme si elle ne dépendait pas avant tout des politiques menées... et comme s'il n'y avait pas un fort potentiel de progrès, bénéfique pour la société toute entière.

Ces inégalités aboutissent au final à un taux de pauvreté des femmes retraitées plus élevé que celui des hommes (10,4 % contre 8,5 %), écart qui a tendance à se creuser depuis 2012 (page 200). Le passage en 1993 à une indexation des pensions sur l'inflation (même pas respecté par ailleurs) et non plus sur le salaire moyen a entraîné des effets qui s'avèrent considérables sur des retraites servies pendant 20, 30 ou 40 ans, en particulier donc pour les femmes les plus âgées.

Enfin, il faut noter que les dispositifs de solidarité, essentiels pour compléter les pensions des femmes et limiter les inégalités, permettent certes d'augmenter en proportion plus fortement les pensions des retraité-es les plus modestes : mais ils sont en réalité inégalitaires car ils distribuent des masses monétaires deux fois plus importantes aux 25 % de retraités¹⁵ les plus aisés qu'aux 25 % de retraité-es les plus modestes (page 218).

Les majorations de pension pour 3 enfants et plus sont doublement anti-redistributives

L'exemple type de dispositif injuste est celui des majorations de pensions pour trois enfants et plus ; en effet, elles rapportent plus aux hommes qu'aux femmes (5 milliards contre 3) puisqu'elles correspondent à 10 % du montant de la pension, plus élevée donc pour les hommes, alors que les enfants pénalisent la carrière des femmes mais favorise celle des hommes ; et elles rapportent également beaucoup plus aux retraités les plus aisés (3,7 milliards) qu'aux plus modestes (0,6 milliard).

La décision politique de plafonner les dépenses de retraite est responsable de cette dégradation

La part des dépenses de retraite a été plafonnée à une valeur autour de 14 % du PIB, ce qui relève de l'obsession pour la baisse des dépenses publiques. Alors que la part des retraité-es dans la population augmente, refuser d'augmenter la part de la richesse produite qui leur revient signifie programmer leur appauvrissement. C'est bien ce qui est anticipé par les projections et c'est bien ce qu'il faut revoir.

¹⁴ Retraites des femmes, un enjeu décisif pour toute réforme. C. Marty, Les Possibles n°18, automne 2018.

¹⁵ Le masculin est ici approprié.

3- Améliorer le système et garantir l'avenir de retraites suffisantes

Notre système par répartition, basé sur la solidarité entre les générations, a su assurer en moyenne une pension correcte aux retraité-es jusqu'aux années 1980, bien qu'avec de fortes disparités. Ensuite, à partir de 1993, les « réformes » successives n'ont cessé de dégrader le système, avec la même logique de fond : durcir les droits d'accès à une retraite à taux plein pour diminuer les dépenses de retraite, baisser donc les pensions et inciter les personnes qui le peuvent à compléter leur pension du système public par un effort d'épargne auprès d'assurances privées. L'objectif est de favoriser le développement de la capitalisation. Pour l'instant en France, à la différence d'autres pays, la part de la capitalisation reste marginale, elle ne représente que 5,1 % du montant total des cotisations et 2,1 % du montant total des pensions versées en 2020. Mais elle est favorisée par un déploiement de mesures de défiscalisation des placements, depuis les plans d'épargne retraite jusqu'aux dispositifs de la loi Pacte de 2019.

Partager plus équitablement la richesse produite

Il est possible d'améliorer le système en stoppant la régression actuelle, en le rendant plus juste et en réduisant les inégalités. Mais il faut d'abord s'affranchir de l'hypothèse systématiquement retenue par le COR dans ses rapports, à savoir la stabilité du partage de la richesse produite entre le capital et le travail, ainsi que la stabilité de la durée du travail. Si les retraites se sont améliorées jusqu'aux années 1980, c'est grâce au partage de la richesse produite et des gains de productivité. Ensuite les gains de productivité ont diminué et la part revenant au travail dans la richesse produite s'est réduite... en faveur des profits. Mais il n'y a pas de raison pour exclure un rééquilibrage de ce partage. C'est précisément parce que les gains de productivité¹⁶ ont fortement diminué depuis trente ans qu'il est encore plus nécessaire de mieux les répartir.

Les retraites sont un choix de société. C'est un débat politique et citoyen qui devrait déterminer le modèle souhaité : quelle répartition de la richesse produite entre le travail et le capital ? Quelle part de la richesse produite consacrer au financement des retraites, en tenant compte du fait que la proportion des retraité-es dans la population augmente ?

Réduite le temps de travail plutôt que l'augmenter

La réduction du temps de travail a caractérisé historiquement le progrès social : réduction sur la journée, puis la semaine, sur l'année et plus tard sur l'ensemble de la vie. En 1981, l'âge légal était abaissé de 65 ans à 60 ans. C'est la réforme Balladur de 1993 qui a inversé le sens de cette évolution en allongeant la durée de cotisation pour la retraite. Aujourd'hui que la dégradation de la planète et du climat impose de reconsidérer la nature de ce qui est produit et de limiter la consommation des ressources non renouvelables, il est nécessaire de poser la question de la réduction du temps de travail... et non pas son augmentation comme promue par le gouvernement. La question d'un retour à un âge de départ à 60 ans fait partie de la réflexion. Travailler moins, et mieux, pour travailler tous et toutes. La diminution générale du temps de travail est également un moyen pour permettre de partager les tâches domestiques et parentales au sein d'un couple, et éviter ainsi aux femmes de passer à temps partiel ou même de se retirer de l'emploi pour s'occuper du foyer et des enfants, selon des stéréotypes encore en vigueur.

Augmenter les salaires et le taux de cotisation

Dans la période actuelle, avec une inflation qui a fortement augmenté, les hausses des salaires deviennent encore plus urgentes. L'amélioration des salaires induira un accroissement en volume en cotisations, bénéfique pour les ressources des caisses de retraites. Seront également très bénéfiques l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes et la revalorisation des nombreux métiers à dominance féminine.

¹⁶ Les gains de productivité sont distincts de la notion de productivisme.

Alors que jusqu'à présent, les leviers utilisés pour régler l'équilibre financier des retraites se sont limités à la baisse des pensions et à l'augmentation de la durée de vie active, il est nécessaire de considérer le levier de la hausse des cotisations. Celle-ci était régulièrement écartée sous la pression du Medef, car une hausse des cotisations salariales aurait induit aussi une hausse des cotisations patronales, les fameuses « charges » sociales, objet de toutes les récriminations. Pourtant, les simulations du COR montrent que pour équilibrer les finances pour les 25 prochaines années, il suffirait d'une hausse du taux de cotisation comprise entre 0,2 point et 1,7 point, en fonction du gain de productivité et de la convention comptable retenue. Cette augmentation, à répartir entre les salarié-es et les employeurs, est relativement minime, et elle le serait d'autant plus que les salaires auraient été augmentés.

Poser la question du sens du travail

Le lien entre retraite et travail se joue aussi d'une autre manière¹⁷. Actuellement, la retraite est trop souvent vue comme une délivrance. Le travail doit être transformé afin de le soustraire à la logique de la rentabilité, à l'impératif de compétitivité, au stress et aux conditions dégradantes. En parallèle, la pénibilité de nombreux métiers doit être reconnue, en veillant à ne pas oublier celle qui caractérise les métiers féminins, et prise en compte dans les conditions d'accès à la retraite. Le travail ne peut pas rester cette sphère retirée de la vie démocratique, lieu par excellence de subordination. Des droits nouveaux peuvent être obtenus pour que les salarié-es participent aux choix de production et à sa nécessaire réorientation, en lien avec les besoins sociaux et environnementaux. Le financement des retraites, et plus globalement de la protection sociale, gagnera à être fondé non pas sur l'augmentation de la production future comme le soutient le discours officiel, mais sur la nature, la qualité et la réorganisation de celle-ci.

Lever les obstacles à l'emploi des femmes

Il est possible de lancer une véritable politique en faveur non seulement de l'égalité des salaires, mais aussi de la participation des femmes à l'emploi. Levers les obstacles qui les empêchent souvent de se maintenir en emploi à l'arrivée d'enfants implique de développer les modes d'accueil de la petite enfance, à un coût abordable. Les emplois nouveaux doivent s'adresser aux hommes comme aux femmes, il est temps d'en finir avec les stéréotypes sur rôles sexués. Le congé parental pourrait être modifié de manière à ce qu'il soit partagé de manière égale entre les deux parents, raccourci mais mieux rémunéré. Le congé de paternité devrait, lui, être allongé et rendu obligatoire comme l'est en majeure partie le congé maternité (cela protégerait les pères de toute pression de leur employeur pour qu'ils y renoncent).

Revenir à des durées de carrière réalisables et à un calcul satisfaisant de la pension

Il faut prendre en compte la diversité des situations et intégrer ou améliorer la prise en compte des carrières longues, de la pénibilité, des années d'étude, des périodes à temps partiel. Indexer les pensions comme les « salaires portés au compte » (sur lesquels se base le calcul de la pension) sur la valeur la plus forte entre l'inflation et le salaire moyen. Car le passage en 1993 à une indexation sur les prix et non plus sur l'évolution du salaire moyen est la principale responsable de la dégradation des pensions.

Améliorer les ressources du système de retraite, c'est possible

Les possibilités ne manquent pas et des orientations sont évoquées ci-dessus. Il a été possible de mobiliser des sommes énormes pour contenir, à juste titre, les conséquences du Covid, mais des aides massives ont aussi été consenties aux grandes entreprises sans contrepartie ! C'est un choix politique. Et l'avenir des retraites est, plus que tout un choix politique, qui doit être porté dans le débat public.

¹⁷ Retraites : l'alternative cachée, Coord. J.M Harribey, C. Marty - Attac, Fondation Copernic, 2013.

Annexe

Taux plein, décote, âge dit du taux plein

Le taux est plein lorsqu'il est maximum dans le calcul de la pension : 50 % ou 75 % selon les cas (régime général ou fonction publique¹⁸). On obtient le taux plein de deux manières : soit, à l'âge légal de départ (62 ans), il faut avoir une carrière complète égale à la durée de cotisation exigée, soit il faut attendre l'âge dit du taux plein (67 ans).

Si à 62 ans, on n'a pas une carrière complète, la pension est calculée au prorata de la durée de carrière réalisée par rapport à la durée exigée. Mais sur ce calcul, s'applique une décote qui correspond à un abattement de 5 % par année manquante, limitée à 5 années, (concrètement abattement de 1,25 % par trimestre manquant).

Il est possible d'attendre l'âge du taux plein pour éviter la décote, mais la pension reste calculée au prorata.

La décote constitue une double pénalisation, comme l'avait d'ailleurs reconnu Jean-Paul Delevoye qui était le haut-commissaire à la « réforme » des retraites en 2019. Elle concerne davantage les femmes que les hommes.

Les personnes qui n'ont pas la durée de cotisation exigée et qui attendent 67 ans pour éviter la décote sont en majorité des femmes. Pour la génération 1950, cela concernait 19 % des femmes contre 10 % des hommes, soit écart de 9 points.

¹⁸ Ces taux différents s'expliquent car pour le secteur privé, le régime général ne fournit que la retraite de base à laquelle s'ajoute la retraite complémentaire. Celle-ci n'existe pas dans la fonction publique.