

# OMNES

## "Retraite et Pénibilité"

Mardi 6 juillet 2010

Historique et panorama de la problématique

*Annie Jolivet  
Economiste et chercheuse à l'IRES  
« Travailler plus longtemps », Problèmes politiques et sociaux, n° 973-974,  
juin-juillet 2010, La Documentation française*

**M. CADOREL.**- Bonjour à tous. Je vous souhaite la bienvenue pour ce vingt-neuvième séminaire d'OMNES, consacré à la retraite et à la pénibilité. Il y aura deux dates importantes dans les jours à venir :

- Le 11 juillet, qui sera la finale de la coupe du monde de football, très importante d'autant plus que nos amis néerlandais jouent la demi-finale ce soir....
- Et le 13 juillet parce que c'est la veille de notre fête nationale, mais surtout c'est la date qu'a choisie le Gouvernement pour nous faire connaître la version finale de ce qu'il pense nous imposer au niveau de la réforme des retraites.

Vous savez qu'historiquement quand on parle de réforme, généralement c'est une évolution pour du mieux-disant. Depuis le quinzième siècle, une réforme apporte quelque chose en plus. On saura, le 13 juillet, si c'est vraiment dans ces termes que cette réforme doit être envisagée.

Vous découvrirez huit intervenants sur ces deux jours. Pour la petite histoire et pour vous montrer la réactivité d'OMNES, sachez que le Gouvernement a décidé de cette réforme autour du mois de février. Ils en ont parlé davantage en mars et lors de notre conseil d'administration d'OMNES en avril, j'ai proposé aux administrateurs de faire une conférence sur les retraites. Ce à quoi, certains m'ont répondu : "une conférence ne suffira pas". J'étais entièrement d'accord, mais nous venions de tenir notre séminaire sur les seniors en janvier et le prochain séminaire était prévu au mois de novembre...

Qu'à cela ne tienne, nous avons décidé d'avancer de six mois ce séminaire et l'avons monté en deux mois et demi, ce que je trouve personnellement très court comme délai, et en plus, avec des intervenants de grande qualité et que je tiens à remercier. Pour nos amis néerlandais, sachez qu'en France, la réforme des retraites est vraiment « l'Actualité » du moment. Il n'y a pas une journée où on n'en parle pas. Peut-être que cela se calmera au mois d'août mais en ce moment, c'est vraiment le sujet "chaud bouillant" !

Notre première intervenante, **Annie Jolivet**, vous la connaissez tous. Elle était intervenue au séminaire sur les seniors. C'est une femme talentueuse qui travaille à l'IRES. Elle nous fait l'amitié de nous camper le panorama actuel des retraites, avec quelques notes d'historique. Je lui laisse maintenant la parole.

**M. JEANGEORGES.**- Le titre du séminaire en français est : Retraite et pénibilité. *A priori*, il est traduit un peu autrement en anglais, d'après mon collègue néerlandais Rob. Il s'agit bien de retraite et pénibilité du travail ? Je ne voudrais pas qu'on aborde la pénibilité de la retraite sinon je sors tout de suite ! Il s'agit bien de la pénibilité du travail et en échange, de pouvoir partir en retraite plus tôt, n'est-ce pas ?

**M. CADOREL.**- C'est le problème des titres. Vous savez que pour notre brochure, nous essayons toujours de faire des titres les plus concis possibles, ce n'est pas toujours évident. Merci de cette précision pleine d'humour, Jean-Luc.

Annie, à toi et merci encore d'être parmi nous ce matin.

**Mme Annie JOLIVET.**- Je ne prétendrais pas être exhaustive sur l'ensemble des systèmes de retraite ; je vais me concentrer sur le système français, car je ne maîtrise pas bien ce qui se passe aux Pays-Bas. A charge pour nos amis néerlandais de nous faire partager leurs informations sur leur propre système de retraite.

Je vais tenter de vous ramener à des choses générales et en même temps de creuser certains aspects du système de retraite français en analysant essentiellement le régime général, puisque vous y êtes

soumis. Cela permettra une discussion plus systématique qui peut intéresser d'autres régimes de retraite.

Je vais d'abord faire **quelques rappels sur les principales caractéristiques du système français** pour que vous puissiez, côté néerlandais, faire la comparaison avec votre propre système.

Première caractéristique : notre système de retraite est fondé sur un **principe de répartition** et de solidarité entre les générations.

Cela veut dire que la totalité des actifs en emploi cotise pour les retraites et c'est cette masse de cotisations qui sert à payer l'intégralité des pensions versées aux retraités. Chaque année, le total des cotisations prélevées finance donc la totalité des pensions versées. C'est le principe de la répartition.

Pour autant, il y a quand même quelques éléments qui relèvent d'un principe d'équité entre les retraités, même si on ne le pose pas forcément comme cela. Il existe en effet des droits non contributifs. Une partie des retraités actuels ou de ceux qui partent à la retraite une année donnée bénéficie de droits pour lesquels ils n'ont pas cotisé. D'une certaine façon, les actifs d'une année vont contribuer à payer au-delà des pensions auxquelles auraient droit normalement, au titre de leur travail, les retraités, une année donnée.

Par ailleurs, il y a toute une discussion à tenir sur les différentes possibilités, par exemple, liées à des retraites anticipées, à la prise en charge de situations d'invalidité, et à des durées d'assurance validées après coup, au titre des études.

Ainsi, beaucoup d'éléments entrent en ligne de compte dans le système français. Je ne sais pas ce qu'il en est du régime néerlandais, mais en France ce ne sont pas uniquement l'âge et la durée d'assurance qui jouent. D'autres éléments entrent dans le calcul des pensions de retraite. Avec quand même quelques éléments de partage, d'équité, entre les actifs et les retraités d'une année donnée, au-delà du principe de solidarité entre les générations.

En France, nous avons quelques petits points de capitalisation que plusieurs mesures législatives ont tenté de développer. Ils sont pour l'instant cantonnés à des systèmes sur-complémentaires, essentiellement proposés par de très grandes entreprises, avec des plans d'épargne entreprise, notamment. Nous n'avons pas une capitalisation largement installée en France, malgré un discours récurrent sur l'intérêt de la capitalisation. Et la crise a un peu calmé le jeu sur ce débat.

Deuxième caractéristique : la **pluralité des régimes** dont nous disposons en France. Nous avons un peu plus de 20 régimes de base, ce qui peut sembler beaucoup. Dans ces 20 régimes, il y a des poids lourds comme le régime général, le régime de la fonction publique, et le régime des professions libérales, pas aussi important en masse, mais qui représente quand même une référence importante.

La tendance est au rapprochement de ces régimes et en particulier des règles de calcul des pensions. C'est particulièrement visible à partir de la loi de réforme des retraites de 2003.

Nous avons **trois étages** dans notre système de retraite. Un premier étage avec un régime de base qui est obligatoire ; un deuxième étage avec un régime complémentaire également obligatoire. C'est vrai par exemple pour tous les salariés du privé. Je mettrai un peu à part la fonction publique qui représente un gros contingent de personnes, car la fonction publique dispose d'un régime intégrant régime de base et régime complémentaire. S'y ajoute un petit régime supplémentaire lié à des primes, suite à la réforme des retraites de 2003. Le troisième étage correspond à des dispositifs d'épargne-retraite individuels et collectifs. Vous retrouvez des dispositifs purement à l'initiative d'une personne et d'autres mis en place essentiellement par de très grandes entreprises.

Dans les comparaisons internationales des systèmes de retraite, on distingue notamment les régimes de base et les régimes complémentaires et les régimes obligatoires des régimes facultatifs. La France a la particularité d'avoir deux régimes qui se cumulent et qui sont obligatoires : le régime de base qui va déterminer la majeure partie de la pension de retraite et le régime complémentaire qui s'accroche au régime de base et qui contribue de façon non négligeable au niveau de la pension.

A présent un petit détour par le **mode de calcul des droits à pension**, dont nous allons discuter.

Les régimes de base sont des régimes en annuités. On va raisonner sur des durées d'assurance mais pas seulement. Le montant de la pension du régime général est le résultat du produit du taux de liquidation, du coefficient de proratisation (on oublie souvent le coefficient de proratisation dans le niveau des pensions et plus les réformes se mettent en place, plus il faut le prendre en compte) et du salaire de référence dont nous allons reparler.

Trois paramètres interviennent donc :

- Le fameux *taux de liquidation* indique la fraction de pension qui va être obtenue à partir du salaire de référence. En France, le taux de liquidation maximum du régime général est de 50 %. Il peut être réduit (on parle de décote), ou majoré (on parle de surcote).

Le taux plein correspond à ce fameux taux de 50 %, taux maximum du régime de base. Un régime complémentaire s'y ajoute mais la discussion peut être menée sur le régime de base, cela éclaire déjà certaines choses. On verra que ce taux plein varie en fonction de la durée d'assurance et de notre âge, notre date de naissance

- Le deuxième paramètre, c'est le *coefficient de proratisation*. Il fait le rapport entre la durée d'assurance que vous avez validée et la durée d'assurance de référence, c'est-à-dire le maximum que vous auriez pu avoir. Si vous avez une durée d'assurance de référence de 40 ans et que vous avez cotisé 40 ans, votre coefficient de proratisation est de 1. Donc, il ne joue pas sur le niveau de la pension qui dépendra uniquement du produit de votre taux de liquidation et de votre salaire de référence. Dès que vous n'atteignez pas la durée d'assurance requise, le coefficient de proratisation va réduire votre pension, déjà inférieure à la pension au taux plein. Si vous avez 35 ans d'assurance validés et que la durée de référence est de 40 ans, votre pension sera calculée au prorata de cet écart. Elle sera donc réduite. C'est pour cela qu'il faut l'intégrer dans la réflexion.
- Le troisième paramètre dont on pourrait discuter plus finement est le *taux d'indexation*. Pendant la retraite, la pension qui est versée va évoluer en fonction du taux d'indexation des pensions. Tout dépend du critère que l'on utilise. Pendant longtemps, on a utilisé l'indexation sur les salaires. Désormais, les pensions sont indexées sur les prix. C'était déjà le cas avant 1993 mais depuis 1993, c'est officiel. Cette indexation sur les prix est désavantageux lorsque les salaires évoluent plus vite que les prix.

Par ailleurs, une indexation s'applique aussi au calcul du salaire de référence. Il faut en effet, au moment de la liquidation de la retraite, calculer la somme des salaires actualisés qui vous donnent droit à cette retraite. Il faut ramener à la valeur d'aujourd'hui chacun des salaires que vous avez pu percevoir dans le passé. Pour cela, on va appliquer un taux de revalorisation. Plus il est important, plus votre salaire du passé est largement pris en compte dans le présent. Plus il est faible, plus votre salaire du passé aura une faible valeur au présent.

L'indexation joue à la fois avec un effet retard sur vos salaires acquis dans le passé et dans le futur sur la progression de votre pension de retraite.

Les régimes complémentaires sont des régimes par points. Les professions libérales sont un peu particulières puisqu'elles ont un système par point pour leur régime de base aussi. Pour nos amis néerlandais, vous savez peut-être qu'il y a eu au cours des deux années précédentes un débat un peu technique en France sur l'éventualité d'un passage d'un régime en annuité à un régime par point. Ce passage présenterait un certain nombre de difficultés mais beaucoup d'avantages, en particulier pour le Gouvernement. Pour ajuster le niveau des pensions, il suffit dans un régime par point de modifier la valeur du point. C'est ce que font l'AGIRC, qui gère la retraite complémentaire pour les cadres, et l'ARRCO, qui la gère pour les autres salariés. Chaque année, le point est ajusté en fonction d'un certain nombre de calculs. Dans le cas des régimes par points, je ne sais pas si c'est aussi le cas aux Pays-Bas, on acquiert donc un nombre de points tout au long de sa vie et, au moment de la liquidation de la retraite, on fait le produit des deux selon un calcul assez simple et on obtient le montant de la pension de retraite complémentaire.

Deuxième temps : une discussion sur **les âges de la retraite**. Nous sommes en pleine discussion sur un relèvement de l'âge de la retraite. Vous aussi aux Pays-Bas ? Il me semble que la retraite à 67 ans n'a pas été totalement écartée. On discute beaucoup dans les comparaisons internationales d'un âge légal de la retraite. Le problème, c'est que cet âge légal de la retraite n'est pas défini de la même façon et ne prend pas le même sens suivant les pays. Pour la France, par exemple, cela ne décrit jamais totalement notre situation. Je vais donc vous détailler les âges et préciser à quoi ils correspondent.

Il existe deux types d'âges en matière de retraite : d'une part, les âges légaux, définis comme des normes juridiques, d'autre part les âges constatés, ceux qui seront effectivement observés pour un individu.

- En France, il y a plusieurs **âges légaux**.

Celui qui semble le plus évident, c'est *l'âge d'ouverture des droits*, et j'y reviendrai quand je vous parlerai de l'histoire des retraites en France. L'âge d'ouverture des droits, c'est l'âge à partir duquel un assuré peut demander à bénéficier de sa retraite. Il n'est qu'un élément parmi d'autres normes d'âge.

Le deuxième à prendre en compte, c'est l'âge d'obtention d'une pension complète. Ce qu'en France, on appelle *l'âge du taux plein* ; ce fameux taux plein de 50 %. On a la même expression dans la fonction publique. L'âge d'obtention d'une pension complète, c'est l'âge à partir duquel vous ne subissez aucune décote. C'est l'âge auquel vous obtenez le taux de liquidation maximum.

Maintenant, je complique un peu les choses.

En France, on combine durée d'assurance et âge. En dessous d'un certain âge, vous ne pouvez pas bénéficier de votre taux plein, même si vous avez la durée d'assurance requise. Un dispositif mis en place en 2003, la retraite anticipée pour longue carrière, améliore un peu les choses mais pour tous ceux qui ne remplissent pas les conditions d'accès à cette retraite anticipée, le régime de retraite lui-même ne vous permet pas d'avoir une retraite à taux plein avant 60 ans. En France, 60 ans est un repère : c'est l'âge minimum de la retraite à taux plein, l'âge le plus faible auquel vous pouvez y prétendre.

Ce n'est qu'un âge minimum. Si vous n'avez pas vos 40 ou 41 annuités d'assurance à 60 ans mais à 61 ans, alors vous ne pouvez pas partir à taux plein avant 61 ans. Chaque fois, on cumule. Il faut au moins 60 ans, mais aussi que la durée d'assurance corresponde à celle requise pour taux plein. Plus on allonge la durée d'assurance -je mets à part les longues carrières- et plus l'âge le plus bas auquel vous pouvez accéder à une retraite à taux plein

augmente en parallèle. Cet âge légal qu'est l'âge minimum du taux plein est celui qui est repris dans les comparaisons internationales. Dans ces fameux tableaux d'âges légaux de retraite, pour la France vous voyez 60 ans, mais ce n'est que l'âge minimum de la retraite à taux plein.

Or un second seuil entre en ligne de compte : l'âge auquel vous avez automatiquement le taux plein, l'âge auquel la décote est nulle. Le système français est bien compliqué ! Ce second seuil est un âge maximum. Pour l'instant, cet âge (cela va changer) est de 65 ans. A 65 ans, vous atteignez forcément le taux de liquidation maximum, avec un petit bémol. On a vu tout à l'heure que pour calculer la pension, nous devons faire le produit du taux de liquidation, du coefficient de proratisation et du salaire de référence. Vous pouvez atteindre 65 ans en ayant bien votre taux de plein (50 %), mais le problème tournera autour du coefficient de proratisation. Si à 65 ans, vous n'avez pas la durée d'assurance requise pour le taux plein, votre pension se trouvera réduite sous l'effet du coefficient de proratisation. C'est pour cela que les réformes des retraites qui allongent les durées d'assurance et qui relèvent l'âge du taux plein posent problème à tous ceux qui n'ont pas de carrière complète ou qui ont eu des interruptions de carrière ou démarré très tard. Et cela concerne pas mal de monde ...

Si jusque là, je ne vous ai pas perdus en route... je rajoute un dernier âge légal.

*L'âge de la mise à la retraite d'office* est l'âge auquel un employeur a le droit de faire partir à la retraite un salarié. Ce n'est pas un licenciement mais une mise à la retraite.

Cet âge, pendant longtemps, a été calé sur l'âge auquel la personne atteignait le taux plein. Si elle avait droit à une retraite à taux plein à 60 ans, l'employeur pouvait la mettre à la retraite à 60 ans. Si c'était 61 ans, il pouvait la mettre à la retraite à 61 ans mais pas à 60 ans ; à 60 ans, c'était du licenciement.

L'âge de mise à la retraite a été changé en 2009. Désormais, cet âge de mise à la retraite d'office est définitivement de 65 ans, à condition que le salarié accepte de partir en retraite. L'employeur doit lui demander, avec des formes bien précises, s'il souhaite partir en retraite. Si le salarié refuse, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite. Pour pouvoir le mettre à la retraite, il faudra que l'employeur attende, pour l'instant, que le salarié atteigne 70 ans.

Quand on dit que "l'âge de la retraite ne change pas", c'est vrai, mais d'autres éléments changent et bouleversent pas mal de choses.

- A côté de ces âges légaux, nous avons **les âges réels**. Ce sont les âges constatés quand un individu donné part à la retraite. Deux âges sont à prendre en compte.

Le premier, c'est l'âge auquel la personne liquide sa pension. Elle va s'adresser à son régime de retraite et demander à bénéficier de sa pension de retraite. C'est ce que l'on appelle *l'âge de liquidation*. Avant, le régime de retraite ne connaît pas le pensionné. Il enregistre ses droits mais il ne le connaît pas directement. Là, l'assuré se manifeste auprès de sa caisse de retraite, demande à bénéficier de sa pension. C'est la liquidation.

Un second âge, qui n'a aucune raison d'être identique, est *l'âge auquel on cesse son activité*, l'âge auquel une personne cesse définitivement d'être active, c'est-à-dire en emploi ou au chômage.

L'âge de liquidation n'a aucun lien direct avec l'âge de cessation d'activité.

On peut très bien être au chômage, par exemple à partir de 55 ans, et ne réclamer sa pension qu'à 65 ans pour obtenir ce fameux taux plein. Beaucoup de femmes sont dans cette situation, elles

attendent d'avoir 65 ans pour liquider parce qu'avant, elles seront pénalisées à la fois par la décote, par un taux de liquidation plus faible, et par la proratisation. Dans ces cas-là, un âge de cessation peut être de 55 ans et un âge de liquidation de 65 ans, 10 ans d'écart.

A l'inverse, ces deux âges peuvent être confondus. On cesse de travailler et immédiatement, on demande sa pension (en fait, il vaut mieux demander sa pension avant, car elle est un peu longue à obtenir). C'est souvent le cas dans la fonction publique, puisque, en principe, il n'y a pas de licenciement.

### Troisième temps : **l'évolution des paramètres du régime général**

D'abord un petit retour en arrière sur **l'évolution de l'âge d'ouverture des droits** au fur et à mesure de l'évolution des lois. Je ne suis pas spécialiste de l'histoire de la retraite mais M. **Friot** me rattrapera au vol.

En France, des régimes de retraite existent avant 1850, mais la première législation un peu générale date de **1850**. Une caisse de retraite est créée, mais on n'y cotise que si on est volontaire. Elle n'est pas très largement ouverte. A retenir, l'âge d'ouverture des droits. En 1850, on peut demander une retraite à partir de 50 ans et il n'y a pas d'âge maximum. On peut durer, cotiser à la caisse de retraite et demander très tardivement sa retraite. Une quarantaine d'années plus tard, en **1886**, un âge maximum est fixé pour cette caisse de retraite : 65 ans. Il faut désormais liquider ses droits au plus tard à 65 ans !

En **1910** est créée une caisse de retraite plus large destinée aux ouvriers et aux paysans, retraite qu'on affuble du doux surnom de « *retraite pour les morts* »... Les droits sont ouverts à 65 ans, alors qu'en 1910 la durée légale du travail est encore de plus de 10 heures par jour, avec une journée de repos par semaine. Évidemment, les congés payés n'existent pas. Donc, l'ouverture des droits à 65 ans : seuls ceux qui y arrivent gagnent le gros lot. Enfin, gros lot... c'est un peu le principe de la tontine, vous cotisez et le dernier survivant emporte le lot. Là, vous n'emportez pas le lot, parce que vous n'avez pas droit à tout ce que les autres ont cotisé, mais vous avez droit à une petite retraite. C'est un progrès et comme tout progrès, il faut le juger à l'aune de l'époque... C'était une première ébauche.

Vient ensuite une vraie loi sur les assurances sociales, en **1928**, qui maintient le principe de l'ouverture des droits à 65 ans mais crée une possibilité de partir à 55 ans, à condition d'avoir 25 ans d'assurance. Curieusement, on retrouve les mêmes références !

Je vous passe des étapes, et on arrive à ce qui pour nous est la loi fondatrice du régime actuel, c'est-à-dire l'ordonnance de **1945** qui va créer un régime de retraite reprenant des caractéristiques du régime antérieur mais en l'élargissant très sensiblement. On peut désormais prendre sa retraite à 60 ans mais il faut au moins 30 ans d'assurance. Si on la prend avant 30 ans, la pension est réduite à 20 % du salaire de base.

**Un participant.**- Du plafond de Sécurité Sociale.

**Mme JOLIVET.**- Je ne saurais pas dire. Si j'en parle, c'est qu'il y a une disposition qui ressemble beaucoup à ce qu'on appelle la surcote, aujourd'hui. Au-delà de ces 30 ans d'assurance et si vous travaillez au-delà de 60 ans, chaque année supplémentaire vous rapporte 4 points de plus sur le taux de liquidation. Si vous prenez votre retraite à 65 ans, vous avez le taux de liquidation maximum de l'époque, c'est-à-dire 40 % du salaire de base. On a donc un âge d'ouverture des droits de 60 ans mais avec une forte diminution du taux de liquidation. Le véritable âge de référence est plutôt 65 ans, sinon vous êtes tellement pénalisé avant que c'est 65 ans qui prévaut.

Une dernière grande étape historique après 1945, c'est **1982**. Les deux ordonnances de 1982 qui donnent la possibilité de partir vraiment à 60 ans au taux plein mais à condition d'avoir cotisé 37,5 ans. On allonge la durée d'assurance mais on diminue l'âge auquel on peut prétendre à une retraite à taux plein. C'est le système dans lequel nous sommes encore, notre âge référence, l'âge minimum de la retraite à taux plein de 60 ans, vient de ces ordonnances de 1982.

Si on fait un bilan depuis 1850, on voit que l'âge d'ouverture des droits a peu varié. Il a oscillé entre 60 et 65 ans, avec quelques possibilités à 55 ans. On est sur des âges qui ressemblent beaucoup à ceux auxquels on pense encore, aujourd'hui. En revanche, deux autres paramètres ont pas mal bougé. La durée d'assurance était à 30 ans en 1928, reprise à l'identique en 1945 et pour les plus âgés d'entre nous, elle est passée à 37,5 ans en **1971** et cette fois-ci, parce qu'on a aligné la durée d'assurance sur celle des fonctionnaires.

Pourquoi a-t-on augmenté la durée d'assurance ? Parce qu'avec 30 ans, vous ne pouviez pas augmenter votre niveau de pension même en ayant travaillé plus longtemps. La revendication a été de demander un allongement de la durée d'assurance pour que le maximum d'années travaillées puisse améliorer le niveau de la pension de retraite. On était dans un argumentaire complètement différent de celui d'aujourd'hui, pour de nombreuses raisons. L'augmentation de la durée d'assurance permettait de faire rentrer dans le calcul de la pension le plus d'années possibles de travail effectif, donc de contribution effective, et d'augmenter la retraite en conséquence.

**M. Bernard FRIOT.** - Il faut ajouter qu'en 1971, le passage de 30 à 37,5 ans a permis de passer le taux plein de 40 % à 50 %. Cela permettait une nette augmentation des pensions.

**Mme JOLIVET.** - Vous avez raison et j'aurais dû le mentionner. Le dernier élément dans notre fameux calcul, c'est le salaire de référence. Le nombre d'années aujourd'hui prises en compte dans le calcul est de 25 ans. Avant 1993, on était sur 10 ans. En 1972, il a été décidé de prendre les 10 meilleures années comme période de référence pour calculer le niveau du salaire de référence et non plus les 10 dernières années. Les meilleures peuvent être les 10 dernières, mais pas forcément....

Je vous rappelle que le taux de liquidation n'est pas forcément le taux plein. Le taux plein, c'est la valeur maximale du taux de liquidation que l'on peut avoir dans le régime général. On l'obtient si l'une des trois conditions est remplie. Vous n'en retiendrez que deux pour ce qui nous intéresse aujourd'hui. Il faut que la durée d'assurance soit au moins égale à la durée requise ou il faut avoir 65 ans, aujourd'hui (peut-être 67 ans en septembre selon le projet du Gouvernement en matière de retraite).

Deuxième point sur lequel je voudrais dire un mot, c'est la différence entre la durée de cotisation et la durée d'assurance. Durée de cotisation, durée d'assurance sont souvent utilisées comme des équivalents dans le langage courant. Or elles n'ont pas la même signification.

La *durée d'assurance* correspond à ce que vous aller valider au titre du régime de retraite, ce qui va servir de base de calcul pour votre pension. La *durée de cotisation* est la durée pendant laquelle vous avez effectivement travaillé. La différence entre les deux correspond aux droits non contributifs dont je parlais tout à l'heure. Vous pouvez avoir des trimestres validés non pas parce que vous avez travaillé mais pour d'autres raisons : les études ; vous avez élevé des enfants ; vous êtes au chômage ; vous avez eu une période d'interruption d'activité reconnue par la collectivité. C'est très variable selon les pays. En France, nous sommes plutôt sur la validation de périodes d'études, de chômage et de périodes liées à la maternité. Durée d'assurance et durée de cotisation ne sont pas forcément identiques.

Par exemple, le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière créé en 2003, qui permet aux gens de partir avant 60 ans lorsqu'ils ont totalement cotisé, comporte un petit élément pervers. Il est soumis à la condition que la durée d'assurance soit au moins d'un certain nombre d'années. Cela veut dire que l'on ne prend pas en compte tous les droits non contributifs. Il faudra avoir déjà travaillé une longue partie de la durée d'assurance prise en compte. La conséquence, c'est que ce dispositif concerne essentiellement les hommes : 75 % des personnes qui bénéficient d'une retraite anticipée pour carrières longues sont des hommes, indépendamment de l'âge du début d'activité, indépendamment de la pénibilité des conditions de travail. Le fait de disjoindre durée de cotisation et durée d'assurance permet de comprendre que lorsqu'on fait référence à la durée de cotisation dans un dispositif, cela peut avoir un impact sur le type de personnes qui en bénéficient.

### **Quels changements depuis 1993 ?**

Si vous voulez savoir combien vous pouvez gagner au moment de votre retraite, il faut commencer par chercher votre année de naissance. Sur cette diapositive, normalement nous y sommes tous. Si vous comparez avec la situation de gens plus vieux que vous, plus haut dans le tableau, vous pouvez voir que les années prises en compte pour les salaires de référence ont fortement augmenté. On est passé de 10 à 25 ans aujourd'hui. Cela constitue un changement important du point de vue de la masse des salaires qui vont être pris en compte. Plus on étend la période prise en compte, plus évidemment, on va intégrer dans le calcul les moins bons salaires, notamment ceux du début de carrière. Cela contribue à baisser le montant de la pension de retraite. La durée d'assurance requise est passée de 150 trimestres (nos fameuses 37,5 années) à déjà 164 trimestres. Cette durée va très probablement augmenter lorsque la réforme qui est en discussion sera adoptée. Il y a très peu de chances que la durée d'assurance requise soit maintenue à l'identique.

Le taux de décote par trimestre, c'est-à-dire le fait d'être pénalisé lorsque vous partez avant le taux plein, a été diminué à partir de 2003 dans le régime général, seule chose agréable, si je peux dire ! Si vous partez avant 60 ans et que vous avez quand même une longue durée d'assurance, vous êtes pénalisé mais moins qu'avant.

En ce qui concerne le coefficient de proratisation, il y a eu un moment où les deux durées, d'assurance requise et durée retenue pour le coefficient de proratisation, n'étaient pas les mêmes. Un petit avantage temporaire a été donné aux générations qui étaient touchées directement et rapidement par les réformes des retraites.

Voici un petit tableau qui permet de synthétiser les effets des différentes mesures qui sont adoptées dans le cadre des réformes des retraites, sur l'âge de départ. **Quels effets peuvent avoir ces mesures ?**

Toutes les mesures liées à des retraites anticipées, quels que soient leurs critères ou les personnes auxquelles elles s'adressent, vont avoir tendance à baisser l'âge de départ à la retraite pour les personnes concernées.

Si vous diminuez le taux de décote, donc la pénalité lorsque vous partez avant l'âge du taux plein, vous favorisez des départs plus précoces. En jouant sur le curseur de décote, vous accroissez ou réduisez cette incitation à partir avant le taux plein.

En revanche, la diminution du taux de remplacement moyen, liée à l'augmentation du nombre d'années de référence, à la modification du mode d'indexation des salaires pris en compte dans le calcul, aura plutôt tendance à diminuer le montant de la pension. Dans ce cas, la conséquence est plutôt une augmentation de l'âge de départ, parce que les gens vont essayer de maintenir leur niveau de pension et donc retarder leur départ à la retraite.

Pour la surcote, c'est pareil. Une surcote, c'est-à-dire une augmentation du taux de liquidation pour tout trimestre supplémentaire travaillé, cela aura plutôt tendance à faire reculer le moment du départ. Plus la surcote est importante, plus cet effet est important ; plus elle est faible, plus elle a un effet minime.

Enfin, l'augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein, bien évidemment, augmente l'âge de départ.

Vous voyez que parmi toutes ces mesures, certaines auront pour d'avancer l'âge de départ et d'autres auront pour effet de le reculer. Je ne sais pas ce qu'il en est aux Pays Bas. L'effet sur l'âge de départ n'est donc pas très clair, vu ainsi. On a, à la fois, des éléments qui vont pousser les gens à partir plus tôt et pas mal d'incitations qui les poussent à partir plus tard.

On peut d'ores et déjà se dire que ceux qui partiront plus tôt ne seront probablement pas les mêmes que ceux qui partiront plus tard. Une des questions est de savoir à qui s'adressent ces différentes mesures et s'il y a vraiment un choix libre des individus pour la retraite anticipée ou la surcote. Les critères d'accès à ces différents dispositifs peuvent avoir un effet sélectif et fermer l'accès à certains types de personnes.

Un petit aperçu de notre côté sympathique en France : la lisibilité des mesures.

Si vous voulez savoir ce que vous coûte la décote, il faut regarder votre année de naissance et le nombre d'années pendant lesquelles vous n'allez pas travailler pour atteindre le taux plein, c'est-à-dire le nombre d'années pour lesquelles vous anticipez votre retraite. On ne va pas prendre les gens de 1943, parce qu'il y en a très peu parmi nous. Prenons les personnes nées en 1950 -je ne vise personne ! Si vous anticipez d'un an, vous allez perdre 3,2 points sur votre taux de liquidation, puisque vous avez un taux de liquidation de 46,8 %. Vous perdez un peu mais ce n'est pas monstrueux. Si vous anticipez de 5 ans, la baisse est déjà plus forte. Vous n'êtes plus qu'à 33 % de taux de liquidation. C'est une baisse conséquente. La décote peut sembler relativement indolore quand c'est une anticipation de très peu d'années. Elle a en revanche un effet très important si vous partez longtemps (5 ans est le maximum permis) avant l'âge du taux plein.

Voici les derniers chiffres sur la proportion de gens dans le régime général qui ont pris leur retraite en bénéficiant d'une surcote. La surcote a été instaurée vers 2004 et a été modifiée en cours de route pour la rendre plus incitative à rester. Sans vraiment de surprise, la courbe est croissante au début, mais la pente se durcit à la fin. Aujourd'hui, 14 %-15 % de gens partent en retraite avec une surcote. Il y a quelques années, il y a eu beaucoup de débats sur l'efficacité de la surcote en France. En fait, elle a un effet inégal sur le prolongement d'activité. La surcote ne s'applique pas à toutes les personnes qui prolongent leur activité, même au-delà de 65 ans Elle bénéficie à ceux qui ont pu rester longtemps et qui ont la durée requise pour le taux plein. Ils pourraient partir, ils ont leur durée d'assurance, mais ils restent. Les enquêtes l'ont montré, ils ne restent pas essentiellement à cause de la surcote mais parce que leur travail leur plaît et parce qu'on a toujours un revenu meilleur quand on est en activité.

Je vous ai parlé de l'écart entre l'âge de liquidation et l'âge de cessation d'activité.

Une bonne partie des réformes qui consistent à accroître la durée d'assurance visent à reculer l'âge de liquidation. Ces mesures n'ont pas d'impact sur l'âge de cessation d'activité qui dépend d'autres variables (des politiques des entreprises, du contexte économique).

Je voulais vous montrer ce qui s'est passé en France au cours des dernières années. Pour le régime général, on constate un écart important entre l'âge de cessation d'activité et l'âge de liquidation qui, lui, est supérieur. Sur la dernière année 2007, l'écart est de 2,2 années en moyenne. Sans surprise,

les hommes liquident plus tôt que les femmes, entre autres parce qu'ils ont une durée d'assurance généralement plus élevée, en tout cas pour les générations qui partent aujourd'hui à la retraite. On peut espérer que cet écart se réduise. Je vois que certains sont dubitatifs. J'insiste là-dessus parce qu'évidemment, toutes les discussions sur le relèvement de la durée d'assurance laissent de côté cet écart. Avec le relèvement de l'âge légal de la retraite, un certain nombre de personnes qui auront cessé leur activité seront contraintes d'attendre pour liquider afin de ne pas être trop pénalisées sur leur niveau de pension. La surcote ne s'applique donc pas à toutes les personnes qui prolongent leur activité, même au-delà de 65 ans.

Je termine par cette diapositive, un bon élément de réflexion en termes de conclusion. Voilà quelle est la part des assurés d'une génération qui disposeraient de 160 trimestres à l'âge de 60 ans dans le futur : comme d'habitude, les hommes sont plus avantagés que les femmes et plus on considère les générations jeunes, plus la proportion de ceux qui pourraient avoir un taux plein se réduit. Pour les femmes des années 1960, à peu près 7,5 % d'entre elles pourraient avoir une retraite à taux plein. Messieurs, si vous appartenez à la génération des années 1960, vous voyez qu'un quart d'entre vous a une chance d'avoir 160 trimestres !

Ce ne sont que des projections, je ne veux pas être catastrophique mais cette tendance à la baisse a des chances de perdurer, même si le niveau des courbes peut encore bouger. Cela laisse peser quelques interrogations sur nos capacités à remplir les conditions de durée d'assurance et d'âge, *a fortiori* si elles sont à nouveau relevées...