

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*

Débat

M. CADOREL.- Merci, Annie, de ces mauvaises nouvelles ! Passons tout de suite aux questions.

Un participant néerlandais.- En France, quel est le seuil maximum d'années de travail ? Reçoit-on à ce moment-là notre salaire final ? Tient-il compte de l'inflation ?

Mme JOLIVET.- Pour l'instant, en France, nous sommes au-delà de 40 ans et on s'achemine vers 41/42 ans pour les générations arrivant bientôt à l'âge de la retraite. Vous n'obtenez le taux plein que si vous avez votre durée d'assurance totale, c'est-à-dire si vous avez cotisé pendant ces 40 annuités et vous pouvez percevoir ce taux plein si vous avez au moins 60 ans.

Le participant.- Je suis un peu perdu. Lorsque vous avez 65 ans et que vous n'avez pas toutes les cotisations, c'est au prorata. Cela, je le comprends, si on n'a pas cotisé entièrement. Mais vous avez aussi dit que l'employeur pouvait demander au salarié de partir et qu'il recevrait aussi sa pension complète. Cela, je ne le comprends pas.

Mme JOLIVET.- Ce qui permet à l'employeur de vous dire de partir en retraite (aujourd'hui, il faut que le salarié soit d'accord), c'est le fait que vous ayez atteint le taux plein. Le coefficient de proratisation peut vous être défavorable (votre retraite n'est donc pas maximum), mais si vous êtes au taux plein, l'employeur peut vous demander de partir en retraite. Cependant, depuis le 1^{er} janvier 2009, vous pouvez refuser jusqu'à 70 ans. Je suis désolée de vous présenter un paysage un peu compliqué mais c'est celui dans lequel nous fonctionnons en France. Ce que je décris pour le régime général, on en retrouve des équivalences dans le régime des fonctionnaires avec les mêmes difficultés d'articulation entre différents âges légaux, des droits à la retraite qui, individuellement, ne sont pas forcément complets et toutes les difficultés que cela peut poser individuellement.

Je vous ai présentés les différents âges légaux pour vous montrer que la discussion sur un âge légal affiché pour un pays n'est pas suffisante. Il faut la compléter par des éléments plus précis.

Y a-t-il du taux plein aux Pays Bas ? Différents âges de taux plein ? Est-ce que l'âge de la mise à la retraite joue ? Peut-être avez-vous d'autres éléments définis par les conventions collectives comme des âges conventionnels qui entrent en jeu, et qui donnent des possibilités supplémentaires. Auquel cas, cela doit être aussi intégré dans le paysage pour avoir une vision complète des âges de référence.

Dominique DEPETRO.- J'ai vu dans votre avant-dernier graphique que l'âge de liquidation était beaucoup plus proche de 62 ans en 2001, que de 60 ans en 2007. En 2007, on part plus à 60 ans, alors qu'en 2001, on liquidait plus tard. Qu'est-ce qui l'explique ?

Mme JOLIVET.- Deux mesures prises à l'occasion de la réforme des retraites de 2003 interviennent. D'une part la diminution de la décote dans le régime général, puisque qu'elle permet de partir plus tôt avec une moindre réduction de la pension de retraite. Cela concerne notamment des femmes, qui bénéficient peu de la seconde mesure : la retraite anticipée pour longue carrière. Celle-ci bénéficie très majoritairement aux hommes. Elle est entrée en vigueur à partir de 2004, or on voit que l'âge de liquidation baisse beaucoup à partir de 2004.

Mme DEPETRO.- Cela ne s'explique pas par des périodes de chômage, des phases d'activité et l'obligation d'attendre ?

Mme JOLIVET.- En ce qui concerne le régime général – je n'ai pas de chiffres récents – au début des années 2000, un homme sur dix liquidait à 65 ans, la majorité liquidait autour de 60 ans, et une femme sur trois liquidait à 65 ans. On avait déjà un décalage entre les deux.

Une femme sur trois liquidait à 65 ans faute d'avoir une durée d'assurance suffisante, contre un homme sur dix seulement. Il est probable que, désormais, une plus forte proportion d'hommes liquidera plus tardivement. Ce n'est pas une bonne nouvelle.

QUESTION.- Je vais être un peu provocateur mais est-ce que la notion de proratisation, dans l'avenir, ne devrait pas aussi tenir compte de l'espérance de vie ? Les femmes vivant trois ou quatre ans de plus que les hommes ne devraient-elles pas travailler trois ou quatre ans plus longtemps que les hommes pour bénéficier de la même durée de prestation après ?

Mme JOLIVET.- A ma connaissance, il n'y a pas vraiment eu ce débat en France. Le coefficient de proratisation ne peut pas être supérieur à 1, même si vous cotisez au-delà de la durée requise. Admettons que vous adoriez travailler et que vous puissiez travailler très longtemps, pendant 45 ans, la durée d'assurance requise étant de 42 ans, vous pourriez avoir un coefficient de proratisation supérieur à 1. Vous gagneriez à la fois avec la surcote et avec le coefficient de proratisation. Or le coefficient de proratisation ne peut pas dépasser 1, pour les hommes comme pour les femmes.

Les femmes ayant une espérance de vie supérieure, on pourrait concevoir qu'elles aient des pensions plus faibles puisqu'elles en profiteront plus longtemps. A ma connaissance, cela a été discuté en Suède où la réponse a été simple : c'est un principe d'égalité entre individus, indépendamment du sexe. On est pas sur une question de droits individuels, pas sur une question d'assurance. Pour cette raison, les Suédois ont collectivement refusé de faire entrer cette dimension dans le calcul des pensions. Effectivement, en Suède comme ailleurs, les femmes vivent plus longtemps mais, Messieurs, libres à vous de nous rattraper sur l'espérance de vie ! D'une part une différence de traitement entre hommes et femmes en matière de retraite remet en cause le principe d'équité entre individus. D'autre part l'espérance de vie des femmes ne continuera pas forcément à augmenter. On constate qu'un certain nombre de femmes déclenchent aujourd'hui des maladies qui étaient jusqu'à présent plutôt masculines, celles en particulier liées à l'alcool, au tabagisme comme certaines formes de cancer des poumons. Vous avez peut-être un espoir que finalement, on ne coûte pas si cher que cela au régime de retraite... !

M. CADOREL.- Une participante veut réagir.

QUESTION.- Évidemment que je vais réagir ! Bonne nouvelle, Geoffroy, les dispositifs d'épargne retraite collective et individuelle prennent déjà en compte cette notion. Dans les dispositifs que nous avons à Air France, tu sais que tu peux faire des évaluations pour savoir combien tu vas toucher. Tu as une petite case homme ou femme à cocher. Même si tu as le même taux, la même somme d'argent, selon que tu es un homme ou une femme, tu ne touches pas les mêmes sommes. Fais le test, amuse-toi, c'est très drôle ... Tu coches "femme" et tu vas voir que tu toucheras une pension nettement inférieure à ce qu'elle est si tu es un homme !

Effectivement, les systèmes d'assurance viennent déjà de revoir à la baisse leurs tableaux, puisque comme l'a signalé **Annie Jolivet**, les femmes travaillant comme les hommes, elles souffrent des mêmes cancers, du problème du tabac couplé à la pilule, ce que n'ont pas les hommes. Les assurances savent déjà que notre espérance de vie va baisser !

QUESTION.- Annie a parlé du régime général de la Sécurité Sociale. En France, je le dis pour nos amis néerlandais, nous avons les retraites complémentaires. Le régime général de la Sécurité Sociale s'arrête au plafond Sécurité Sociale, qui est un peu moins de 2 900 € par mois. Au mieux, le régime général donnera de l'ordre de 1 400 € par mois, qu'on en gagne 2 800 ou 20 000...

Se rajoutent les retraites complémentaires qui sont un système intégralement par point. Cela veut dire que si on cotise 45 ans, on acquiert des points pendant 45 ans. Les femmes qui travaillent

moins, en ont moins, etc. Il me semble extrêmement important d'intégrer cette dimension à ce niveau.

Une autre chose que je voulais rajouter en termes de compréhension du système. Au-delà de 65 ans, dans le régime actuel - je ne parle pas de la future réforme – je le dis, parce que c'est très peu connu, chaque trimestre acquis au-delà de 65 ans rapporte 2,5 % du nombre de trimestres précédemment acquis. Une personne qui peut continuer de travailler au-delà de 60 ans, parce qu'elle se sent en forme physique ou parce qu'elle y est obligée, parce qu'elle ne gagne pas assez, si elle a acquis 150 trimestres à 65 ans et qu'elle continue à travailler, pratiquement, elle en gagnera 4 pour 1.

En passant à 67 ans, cela va repousser d'autant cette surcote du nombre de trimestres.

C'est vrai que quand on parle de la situation hommes/femmes, il ne faut pas oublier que, de mémoire, la pension de retraite des femmes doit être de 40 % inférieure à celle des hommes. Et encore, c'est parce que des mécanismes de compensation existent, comme la majoration pour trois enfants qui peut rapporter de l'argent en plus, etc. Des mécanismes jouent, pourtant elles gagnent moins et je n'ai pas l'impression qu'elles travaillent moins que nous, mais c'est un autre débat...

Tu disais, Annie, que le régime par capitalisation est peut-être un peu moins en vogue, aujourd'hui. J'entendais l'autre jour que 49 % des Français seraient pour un régime de retraite par capitalisation. Je ne connais pas la source du journaliste mais c'est choquant ! C'est pour cela que je voulais revenir sur la différence entre répartition et capitalisation. Car on pense que capitalisation, c'est une garantie de versement de pension. Or, c'est faux. Il suffit de regarder ce qui se passe avec le pétrolier BP aujourd'hui, qui a perdu à peu près la moitié de sa valeur boursière. Du coup, les pensions ne sont plus assurées. C'est un choix de société qu'il y a derrière.

La retraite par capitalisation, en plus, crée un sacré bazar ! Car, pour garantir les pensions de retraite par capitalisation, cela incite les entreprises à faire du court-termisme en termes de gestion, de façon à garantir la valeur boursière de l'entreprise. Du coup, derrière, on ne donne plus de salaire. Comme on baisse les salaires, les cotisations sur les salaires en retraite par répartition sont plus faibles. Donc, on est en train d'autoalimenter le système qui fait dire aux jeunes "le système de retraite par répartition n'est plus fiable", alors que c'est simplement un choix de société de vivre solidairement entre nous. Cela me semblait important de le dire.

M. CADOREL.- Pour donner les chiffres de 2004, et cela m'avait vraiment choqué, la retraite des femmes avec 1 020 € mensuels en moyenne, reste inférieure de 38 % à celles des hommes qui est de 1 636 € pour nous, en moyenne. Mais l'écart le plus important concerne les anciens salariés du privé où les femmes touchent 662 € mensuels, soit une retraite inférieure de 63% à celle de leurs collègues masculins !

Le participant.- Et combien au minimum vital ?

QUESTION.- Grâce à mes collègues français, je comprends mieux maintenant votre système.

Je me demande si, dans le système français, vous bénéficiez aussi de la décote fiscale comme dans notre système néerlandais. Dans notre système actuel, il y a aussi une proposition des syndicats et des employeurs néerlandais. Dans le cadre du Conseil économique et social, syndicats et patronat donnent des avis au nouveau gouvernement en train de se former (comme vous le savez, il n'est pas encore formé). Je ne sais pas si leur proposition sera reprise par le gouvernement, mais en tout cas, dans le système actuel, après 60 ans, on reçoit une forme de « ristourne de travail » de la part des impôts.

Je n'ai rien entendu sur la franchise en France. Avez-vous ce système ?

Troisièmement, dans les chiffres entendus, ces personnes reçoivent-elles aussi une pension de vieillesse ? Une pension de survie ? Est-ce que c'est compris dans les chiffres cités ou est-ce en plus ? Peut-être n'existe-t-elle même pas en France ?

Mme JOLIVET.- Dans l'ordre de vos questions, nous n'avons pas de décote fiscale pour les personnes qui poursuivent leur activité au-delà de l'âge du taux plein. Les impôts ne sont absolument pas modifiés pour l'instant, pas plus que les cotisations sociales. En principe, que vous soyez âgé ou que vous continuiez à travailler au-delà d'un certain âge, vous êtes traité à l'identique des autres personnes.

La seule "ristourne" que nous avons transite par la surcote. Tout le monde ne l'obtient pas. Pour en bénéficier, il faut déjà avoir une certaine durée d'assurance. Cela veut dire que si vous avez une trop faible durée d'assurance, même si vous travaillez après 65 ans, vous n'aurez pas de surcote. Vous gagnerez en termes de proratisation, vous aurez le taux plein, mais pas la surcote. C'est un des désavantages de ce dispositif. La surcote, c'est le bonus pour ceux qui peuvent durer, qui courent le plus vite ; ceux qui sont déjà dans les meilleures positions du point de vue du calcul de la pension de retraite vont obtenir une surcote. Ceux qui sont partis très mal, du point de vue de leur carrière, mais qui font des efforts pour aller au-delà de 65 ans ne bénéficient pas des mêmes avantages, et n'ont pas droit à cette surcote. C'est un vrai déséquilibre, je pense, s'il est vraiment question d'inciter les gens à travailler plus longtemps. Ce désavantage entre ceux qui n'ont pas validé assez de droits à la retraite avant d'atteindre la soixantaine mais qui veulent quand même essayer de gagner encore quelques trimestres, même tardivement, et ceux qui ont déjà une bonne carrière derrière eux et qui continuent, est un peu perturbant.

Nous n'avons pas, comme je pense chez vous et dans d'autres pays, une pension minimum à laquelle s'ajoute une pension de retraite « professionnelle ». En France, la pension de vieillesse ou la pension de survie à laquelle vous faites allusion, c'est un minimum qui n'est attribué que lorsque les autres éléments de pension soit n'existent pas, soit ne sont pas suffisants. Ce n'est pas quelque chose auquel tout le monde a droit et auquel s'ajouterait des éléments du régime de base et du régime complémentaire. On a la pension du régime de base à laquelle s'ajoute la pension complémentaire (dans le cas des salariés du privé) ou une pension qui intègre d'emblée ces deux éléments (dans la fonction publique par exemple), et si (et seulement si) la pension ne dépasse pas le minimum vieillesse, on complète de façon à atteindre un minimum. Ces minima sont déterminés après calcul de la pension liée à une activité professionnelle et aux droits non contributifs, mais ils ne viennent pas en premier.

Mme DEPETRO.- Vous nous avez brossé le tableau de l'existant, et comme la réforme se profile, vous avez forcément un avis. Tout le monde dit d'ores et déjà que cette réforme est injuste et qu'elle va pénaliser ceux qui commencent à travailler de bonne heure. On sait qu'en France, les jeunes et les seniors sont ceux qui travaillent le moins. Les jeunes rentrent très tard sur le marché du travail à cause soit les études, soit du chômage. Les seniors, on a tendance à les mettre à la porte rapidement. Est-ce qu'on ne s'achemine pas vers une baisse généralisée des pensions ?

Mme JOLIVET.- C'est là que... ! Vous n'enregistrez pas, j'espère ?

M. CADOREL.- Ce sera en ligne après que la réforme soit passée !

Mme JOLIVET.- On peut concevoir que la durée de cotisation augmente, mais pas comme principale mesure d'ajustement. La durée va augmenter, sans aucun doute. Cependant d'autres éléments devraient être pris en compte.

Le fait d'augmenter l'âge minimum de la retraite à taux plein me semble avoir un effet négatif. Toutes les personnes qui auront déjà suffisamment cotisé à 60 ans ne pourront partir à la retraite que

dans le cadre de la retraite anticipée longue carrière, donc avec des critères spécifiques. Ces critères désavantagent les femmes, on aura donc une différence de traitement entre hommes et femmes.

On sait très bien que le relèvement de l'âge minimum du taux plein ne suffit pas pour que les gens restent plus longtemps en emploi ! Je considère personnellement que ce n'est qu'une mesure symbolique et financière. Elle n'a pour seul intérêt que de diminuer le niveau des pensions qui seront servies après la réforme et, psychologiquement, de faire croire au reste du monde qu'avant, on n'avait rien fait, et que maintenant, enfin, on augmente l'âge de la retraite. Enfin, on ne sera plus les seuls à afficher un âge de la retraite de 60 ans dans l'Europe entière ! On sera comme les autres avec 62 ans, cela va être merveilleux... !

Mme DEPETRO.- Elle a pour but de rassurer le monde de la finance ! ?

Mme JOLIVET.- L'effet peut être symbolique auprès des autres pays membres et des assurés eux-mêmes. Pour moi, ce n'est pas une réforme très favorable du point de vue de l'évolution des pensions de retraites et je doute qu'elle ait un impact très important en matière de report de l'âge de cessation d'activité.

Jean disait tout à l'heure qu'on prélève des cotisations sur des salaires dont la progression reste très modérée. Il est clair qu'en France - et c'est le cas dans d'autres pays – on expérimente depuis des années une modération salariale assez importante. La part des salaires dans le PIB n'a pas progressé. Nos cotisations sociales sont assises sur un ensemble qu'on a contraint à stagner pour différentes raisons. Cela explique pourquoi il y a eu autant - et en même temps pas assez - de débats sur l'élargissement de l'assiette des cotisations à d'autres éléments de rémunération que les seuls salaires, et au-delà à d'autres éléments de revenu que les seuls revenus du travail. Il peut en effet y avoir une certaine substitution : ce qui n'est plus versé en salaire direct est versé à travers des périphériques du salaire, des éléments qui ne sont pas dans le salaire mais qui font partie de la rémunération, or ces périphériques ne font pas l'objet des mêmes prélèvements sociaux. De plus en plus de gens se constituent également des éléments d'épargne qui contribuent à leur revenu (avec un abondement éventuel de l'employeur, essentiellement dans des grandes entreprises). Puisque le phénomène de substitution dont je viens de parler existe, il serait normal d'élargir l'assiette des contributions sociales pour prendre en compte l'ensemble des revenus. Chacun serait ainsi traité à l'identique, quelle que soit la façon dont il répartit son patrimoine et quelle que soit la nature de ses revenus.

En France, le gouvernement a mis en avant que les hauts revenus allaient contribuer. On ne va pas non plus refuser mais ce n'est pas, pour moi, la preuve d'un élargissement de l'assiette. Cela ne me semble pas suffisant. On reparlera de la pénibilité mais il est clair que, pour l'instant, le dispositif pénibilité proposé par le gouvernement est plus que minimal. Je dirais même qu'il est ridicule ! Si ce dispositif est si limité, c'est peut-être parce que c'est le seul élément sur lequel le Gouvernement entend lâcher quelque chose... cela peut se comprendre en termes de négociations...

M. CADOREL.- C'est provocant ?

Mme JOLIVET.- On a l'impression que personne au niveau du Gouvernement n'a compris l'enjeu d'une prise en compte de la pénibilité ; ce que je crois impossible ! A mon avis, c'est sur ce dispositif qu'il lâcherait éventuellement quelque chose.

Quand je suis intervenue lors de votre séminaire sur l'emploi des seniors, j'ai expliqué la nécessité de regarder l'articulation des différentes mesures entre elles : régime de retraite, assurance-chômage, invalidité/longue maladie. Le même raisonnement doit être adopté quand on s'intéresse à la pénibilité.

Dans une réforme des retraites, il existe beaucoup de petites dispositions, de petits critères qui sont parfois peu visibles dans le projet de loi. Certains peuvent avoir un effet assez violent. Par exemple, les conditions d'accès à la retraite anticipée pour les parents de 3 enfants et plus, dans la fonction publique si je me souviens bien, sont modifiées à compter du 13 juillet de cette année. Si vous faites votre demande avant le 13 juillet, vous êtes soumis aux conditions actuelles de durée d'assurance, etc. Après le 13 juillet, la baisse de votre pension peut atteindre 20 % parce que vous prenez de plein fouet les modifications des paramètres de calcul des pensions.

Il faut être vraiment extrêmement vigilants en tant que représentants syndicaux sur la perversité d'un certain nombre de points qui semblent parfois anecdotiques. On lit le texte, on note que certains paramètres sont modifiés, mais il est parfois difficile de voir comment, articulées avec d'autres choses, des critères de procédure, des critères concernant les personnes, cela peut avoir un effet massif sur le niveau des pensions de retraite pour les personnes concernées.

Pour l'anecdote, **Yves Struillou** pourrait vous en parler, le projet de loi actuel indique 70 ans comme l'âge de mise à la retraite maximum. A partir de cet âge, l'employeur peut mettre à la retraite. En fait, les textes de loi renvoient souvent à d'autres textes de loi, ce qui fait que, sans s'en rendre compte, l'âge passait en fait de 70 à 72 ans. Évidemment, comme il y a un certain nombre de garde-fous juridiques, entre autres le Conseil d'Etat, le gouvernement a été avisé que soit il souhaitait vraiment montrer à 72 ans, auquel cas le texte pouvait rester en l'état, soit il ne voulait pas monter l'âge à 72 ans ce qui imposait de modifier tel petit passage dans la loi. Des lois comme celle-ci sont très complexes et ont parfois des effets potentiels cachés dans un pli du projet qui peuvent être massifs pour certaines personnes.

J'espère au moins vous avoir apporté quelques éclaircissements...

M. CADOREL.- Merci beaucoup, Annie.