

Retraites : les vrais termes du débat

Agathe Cagé*
Julia Cagé**

* *Politiste,
Université Paris I*

** *Economiste, Ecole
d'Economie de Paris*

La question des retraites, placée par le Président de la République en tête des réformes à mener, est au centre de tous les débats. Les problèmes sont nombreux, et en premier lieu celui de la soutenabilité du système actuel, financièrement déséquilibré et laissant apparaître des déficits courants et futurs importants. Tout le monde s'accorde ainsi à reconnaître qu'il est nécessaire et urgent de réfléchir à de nouvelles solutions.

Allongement de la durée de cotisation, augmentation du niveau des cotisations, élargissement de l'assiette de cotisations ou diminution du taux de remplacement, le nombre d'instruments dont l'on dispose semble limité. Surtout, on y a déjà eu recours. Pour faire face au déséquilibre financier, les réformes se sont multipliées ces dernières années – réforme Balladur de 1993, réforme Fillon de 2003, rendez-vous 2008 des retraites – sans être capables de rétablir l'équilibre du système. La logique de ces réformes était à chaque fois la même, celle du colmatage de brèche dans un but financier, excluant toute véritable réflexion de fond sur ce que peut et doit être un système juste de retraite dans un contexte où les parcours professionnels sont de plus en plus fragmentés. La baisse du ratio actifs sur retraités érigée en mesure de toute chose, on a assisté à de simples et répétitives augmentations à la marge des ressources du système – par l'allongement de la durée de cotisation ou la modification de l'indexation des pensions.

Ces réformes ont, à chaque fois, rendu nécessaire à moyen voire à court terme de nouvelles réformes. Car elles ont eu pour seul horizon l'équilibre financier à moyen terme, alors que c'est un système de long terme soutenable indépendamment de l'évolution du ratio actifs sur retraités et incorporant des objectifs de justice sociale qu'il faudrait aujourd'hui être en mesure de penser. Le risque d'une réforme qui rende



Retraites : les vrais termes du débat

nécessaire une autre réforme dans une dizaine d'années menace aujourd'hui à nouveau, car chacun semble se résoudre à accepter les termes d'un débat centré sur le déséquilibre financier du système. Or, en imposant ces termes, Nicolas Sarkozy et François Fillon créent un carcan idéologique à l'intérieur duquel devrait forcément se trouver la réponse au problème : trois solutions – allongement de la durée de cotisation, augmentation du niveau de cotisation, baisse des pensions versées – dont deux sont dès le départ exclues du débat par le gouvernement, et par conséquent une réponse qui se présente comme idéologiquement neutre et financièrement indispensable, alors qu'elle est fortement marquée politiquement et s'inscrit dans une perspective de court terme. C'est pourquoi il est plus que temps aujourd'hui de faire exploser ce carcan et de poser le débat sur les retraites dans des termes neufs, ambitieux et adaptés à la véritable question de fond : celle de la transformation en profondeur de la structure des cycles de vie au XXI^e siècle.

Avant toute réforme du système actuel de retraite, c'est donc l'intégralité du cycle de vie qu'il s'agit de repenser. Annuités, points ou comptes notionnels s'additionnent mécaniquement sur le papier, de 16 à 65, voire à 70 ans, mais la réalité des parcours professionnels est beaucoup plus complexe. Sans réflexion sur les parcours de vie, la réforme des retraites ne sera qu'une coquille vide, certes peut-être équilibrée, mais qui laissera alors un nombre croissant de retraités dans des situations de plus en plus précaires.

Les parcours des travailleurs sont en effet de moins en moins linéaires. Près de 50 % des carrières des salariés du privé sont discontinues ! C'est là, et dans les périodes de chômage non indemnisées, que se trouve la véritable difficulté. Alors que l'on entend parler de la prise en compte des carrières longues, c'est aussi à la question des carrières courtes et heurtées qu'il faut réfléchir. Alors que l'on entend parler cumul emploi-retraite, c'est à la question des droits de tirage qu'il faut s'intéresser. Alors que l'accent est mis sur la revalorisation de la surcote, c'est en termes de comptes épargne-temps et de comptes formations qu'il s'agit de penser.

Seul un système qui permette de prendre en compte la variété des profils et intègre dans sa logique l'existence de carrières courtes ou fortement heurtées pourra en effet être juste socialement et durable dans le temps. Ce que nous proposons, c'est d'une part la mise en œuvre effective d'une banque de temps qui soit provisionnée par l'État dès l'âge de 18 ans, avec la création d'une aide directe et universelle destinée aux jeunes, étudiants ou professionnels, qui s'accompagne de l'existence d'un compte formation. D'autre part, afin qu'une telle banque de temps ne soit pas à l'origine du



Retraites : les vrais termes du débat

renforcement des inégalités entre les individus profitant d'une carrière continue et ascendante et ceux connaissant une carrière heurtée, cette mise en place devra s'accompagner de plus de sécurité, versant indispensable du plus de flexibilité, pour que liberté ne rime pas avec inégalités. Il s'agit donc de proposer, d'une part, un mécanisme de banque du temps qui ne pense pas seulement les périodes d'inactivité choisies, mais également les périodes d'inactivité subies, grâce à la mise en place et à l'abondement par l'Etat d'un véritable système de formation professionnelle et continue, qui soit rémunérée et donne lieu à l'accumulation de droits à la retraite au même titre que les périodes d'activité et, d'autre part, un système de droits à la retraite dont le rendement garanti par l'Etat intègre l'hétérogénéité des carrières. Enfin, un traitement en profondeur et non plus anecdotique de la situation des chômeurs non indemnisés, qui intègre la question de leurs droits à la retraite, à travers la création d'une « allocation formation continue professionnelle », assortie de conditions strictes mais leur permettant d'accumuler des droits à la retraite.

VINGT ANS DE REFORMES ET UN LEITMOTIV CONSTANT : LE DESEQUILIBRE FINANCIER DU SYSTEME

Les régimes de base en France sont des régimes par répartition dans lesquels les droits à la retraite sont déterminés selon la technique des annuités : la pension est calculée à partir de la durée d'assurance validée au régime et d'un salaire de référence qui dépend des revenus d'activité. Chaque année, l'assuré acquiert un montant de pension représentant un pourcentage du salaire de référence. A la date de liquidation des droits, la pension est égale à une part du salaire de référence multipliée par la durée d'assurance. Elle est revalorisée annuellement selon un indice qui suit l'évolution des prix¹.

La complexité reste une caractéristique du système français de retraites, même si les convergences sont croissantes : coexistent pour les régimes de base un système pour les salariés du privé, un système pour les salariés du public et des régimes spéciaux.

1. Deux autres modalités de calcul des droits à la retraite dans un système par répartition existent :

- la technique des comptes notionnels : chaque assuré est titulaire d'un compte individuel ; les cotisations versées chaque année au nom de l'assuré créditent son compte et augmentent son capital virtuel ; le montant de la pension à la liquidation est proportionnel au capital virtuel accumulé à la date de liquidation des droits à la retraite, le coefficient de conversion dépendant de l'âge effectif de départ à la retraite, de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient l'assuré, du taux de revalorisation de la pension pendant la période de retraite et du taux de rendement escompté ;

- la technique des points : l'assuré acquiert chaque année des points qui vont se cumuler durant toute la carrière ; la contrepartie monétaire de ces points n'est connue qu'à la date de liquidation en fonction de la valeur de service du point à cette date.



Retraites : les vrais termes du débat

Le régime de retraite des fonctionnaires fonctionne sur un principe de proportionnalité entre nombre d'années cotisées et taux de remplacement (fixé à 1,875 % et applicable au salaire moyen des six derniers mois, mais modifiable par le jeu du système de décote et de surcote). Le taux de cotisation actuellement en vigueur est de 25 % du salaire brut.

Le salaire de référence du régime général est le salaire moyen des vingt-cinq meilleures années. Deux régimes complémentaires viennent s'ajouter au régime de base : l'Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire, auquel il est obligatoire d'adhérer depuis 1972), qui gère le régime de retraite complémentaire de l'ensemble des salariés du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture, cadres compris, et l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres, auquel il est obligatoire d'adhérer depuis 1974), qui gère celui des cadres du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture.

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, un salarié doit totaliser 160 trimestres de cotisations – la retraite à taux plein étant accordée à partir de 65 ans sans condition.

Ce système, héritier d'une succession de réformes adoptées dans la perspective du changement démographique, est à nouveau au cœur des débats aujourd'hui.

La réforme de 1993, dite réforme Balladur, a été la première réforme en France à avoir pour objet la restriction des conditions d'accès à la retraite. Elle ne concernait que les salariés du privé et visait à inciter au recul de l'âge de départ en retraite, à travers trois instruments (le mode de calcul des pensions n'étant pas modifié) : augmentation de la durée de cotisation nécessaire pour une pension à taux plein (passage progressif de 150 à 160 trimestres) ; baisse du niveau des pensions par le biais de l'augmentation de la période de calcul du salaire de référence (de 10 à 25 ans) ; changement d'indexation des pensions (fixée sur l'indice des prix et non plus la progression des salaires).

La réforme Fillon de 2003 a étendu la réforme Balladur au secteur public. Elle a également introduit quatre grandes modifications dans le calcul des pensions du privé : une nouvelle augmentation dans la durée de cotisation, une réduction de la décote, un bonus pour retraite tardive et la possibilité d'une retraite anticipée pour les salariés ayant commencé à travailler très tôt.

Ces deux réformes n'ont pourtant pas su atteindre leur objectif principal : le rééquilibrage financier du système et la suppression des déséquilibres à terme. Dans son



Retraites : les vrais termes du débat

rapport 2007², le Conseil d'orientation des retraites (COR)³ a estimé que le déficit annuel, représentant 0,2 % du PIB en 2006 (soit 4,2 milliards d'euros), passerait à 1 % du PIB en 2020, 1,6 % en 2030 et 1,7 % à l'horizon 2050. On retrouve ce déséquilibre dans l'évolution du rapport nombre d'actifs sur nombre de retraités. De 2,5 actifs pour un retraité en 1970, on passerait à 1,5 actif par retraité en 2030. Si de 1945 à 1995, la part des retraites a augmenté de 7 points en part de PIB, il faudra donc fournir un effort équivalent entre 2010 et 2050 (une augmentation de 6,5 à 7 points).

La réforme des retraites aujourd'hui en préparation et telle qu'elle s'énonce dans les discours présidentiels et gouvernementaux rencontrera le même écueil. Elle risque de porter gravement atteinte à des acquis sociaux fondamentaux sans parvenir à rééquilibrer financièrement le système. Une erreur fondamentale dans les termes du débat le mine en effet à la base. Elle consiste à penser la question des retraites en France non pas en tenant compte des réalités financières que nous venons de présenter mais uniquement à partir de ces réalités financières. Car dès lors le problème est biaisé : la seule perspective proposée est en effet un choix présenté comme mécanique dans une trilogie de solutions ressassées et en grande partie dépassées – durée de cotisation, niveau des cotisations (détermination du taux et de l'assiette), niveau des pensions versées aux retraités (et choix de l'indexation). A terme, les difficultés restent toujours les mêmes, car la question de la dépendance des réformes aux évolutions de la structure démographique n'est pas abordée. A terme, on semble s'avancer inexorablement vers une « désocialisation » des régimes de retraite (réduction du système de couverture publique au profit du développement de couvertures privés), sans que ce choix éminemment politique ne soit assumé comme tel. C'est pourquoi seul un changement de perspective permettra d'apporter un regard neuf, qui intègre les défis des nouveaux cycles de vie et les exigences de la justice sociale.

LES PROPOSITIONS DE NICOLAS SARKOZY, OU COMMENT MASQUER DES CHOIX IDEOLOGIQUES SOUS UN DISCOURS DE RESPONSABILISATION FINANCIERE

La réforme 2010 des retraites s'inscrit dans le mouvement entamé avec la réforme Fillon de 2003 et poursuivi avec le « rendez-vous 2008 des retraites », dont les

2. « Retraites : questions et orientations pour 2008 » : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-723.pdf>

3. Le COR, créé en 2000, est une structure pluraliste et permanente, associant des parlementaires, des représentants des partenaires sociaux, des experts et des représentants de l'Etat français, qui a pour mission d'assurer le suivi et l'expertise concertée permanente du système d'assurance vieillesse et de faire des propositions.



Retraites : les vrais termes du débat

principaux résultats ont trouvé une traduction dans la loi de financement de la sécurité sociale 2009. L'allongement de la durée d'activité – favoriser le travail des salariés de plus de 55 ans par la pénalisation des systèmes de préretraite et la libéralisation du cumul emploi-retraite – et l'allongement de la durée de cotisations apparaissent comme les deux instruments de cette réforme. La seule perspective aujourd'hui défendue par le Président de la République est par conséquent celle de l'allongement de la durée de la vie active.

La loi du 21 août 2003 a programmé la réforme des retraites en plusieurs étapes. La première, qui s'est achevée en 2008, a vu l'ajustement des systèmes de retraite des fonctionnaires avec celui des salariés, les fonctionnaires nés en 1948 devant désormais justifier de 160 trimestres pour bénéficier d'une retraite sans abattement. Au cours de la seconde étape, qui se déroule entre 2009 et 2012, ce nombre passe progressivement pour tous à 164 trimestres. La loi a également créé deux nouveaux dispositifs d'épargne retraite : le PERP (Plan d'épargne retraite populaire), contrat d'assurance individuel et volontaire, ouvert à tous, qui permet de se constituer une épargne au fil des années et de bénéficier au moment de sa retraite d'une rente complémentaire, et le PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif), plan d'épargne salariale mis en place dans le cadre de l'entreprise pour permettre aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières bloquées jusqu'au moment de leur départ en retraite.

La loi de financement de la sécurité sociale 2009 a quant à elle introduit une pénalité à la charge de l'employeur pour les entreprises – y compris les établissements publics – employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, et qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Elle a repoussé à 70 ans l'âge auquel le salarié peut être mis à la retraite d'office par son employeur – sous réserve que celui-ci respecte la procédure prévue –, la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé de 65 ans demeurant possible si celui-ci n'exprime pas la volonté de poursuivre son activité au-delà de cet âge. Elle a supprimé les clauses couperets dans la fonction publique qui empêchaient certains fonctionnaires, âgés de moins de 65 ans, de prolonger leur activité professionnelle. Elle a libéralisé, conformément aux préconisations d'une note de Philippe Brongniart pour la Fondation pour l'innovation politique parue en 2006⁴, le cumul emploi-retraite pour tous les retraités à partir de 60 ans s'ils ont cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, à défaut, à partir de 65 ans. Elle a enfin élargi le bénéfice de la surcote aux personnes recevant le minimum contributif et revalorisé le taux de surcote pour la rendre plus attractive.

4. http://www.fondapol.org/fileadmin/uploads/pdf/documents/pdv19_cumul_emploi_retraite.pdf



Pour une
réforme
audacieuse
des retraites

Les conclusions du septième rapport du COR de janvier 2010⁵ s'inscrivent dans une perspective similaire. Rendu conformément au souhait exprimé par les parlementaires d'un rapport consacré aux modalités techniques de remplacement du calcul actuel des pensions personnelles par les régimes de base d'assurance vieillesse légalement obligatoires, soit par un régime par points, soit par un régime de comptes notionnels de retraite (fonctionnant l'un comme l'autre par répartition), le rapport souligne ainsi notamment que les régimes de retraites en points ou en comptes notionnels ont pour avantage – outre leur lisibilité et leur transparence – d'encourager, contrairement au régime en annuités, le prolongement de l'activité, tout travail donnant automatiquement des droits supplémentaires⁶.

A l'heure de l'ouverture des négociations sociales sur la réforme 2010 des retraites, que le gouvernement justifie principalement par le déficit du régime général – qui pourrait dépasser les 10 milliards d'euros⁷ – les positions de François Fillon et de Nicolas Sarkozy sont tranchées⁸. L'un et l'autre excluent fermement, conformément aux attentes du Medef, la piste d'une augmentation des cotisations patronales et font de l'allongement de la vie active leur perspective favorite – un report à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite générerait 6,6 milliards d'euros de recettes en 2020, le Medef plaidant pour sa part pour un recul à 63,5 ans –, semblant ignorer totalement les aléas qui pavent le parcours professionnel d'un nombre croissant de salariés. Si la pénibilité de l'emploi occupé est un critère important de distinction entre les salariés – et on ne pourra que se féliciter si Nicolas Sarkozy prend en compte de manière sérieuse, comme il s'est engagé à le faire, cette dimension –, elle est loin d'être le seul. Or le débat actuel, en ignorant totalement la question des parcours de vie, passe à côté de la question essentielle et préalable à toute réflexion sur le système actuel de retraite.

Notons enfin que l'idée d'un « prélèvement spécifique sur une catégorie de population », évoquée par la présidence de la République deux semaines après une lourde défaite aux élections régionales, prend dans ce cadre avant tout la forme d'un effet d'annonce destiné à apaiser des débats qui s'annoncent houleux.

5. « Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques », <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1276.pdf>

6. Toutefois, nous y reviendrons, en termes de transparence, le régime en comptes notionnels bénéficie d'un avantage majeur par rapport au régime par points. En effet, il permet à chaque salarié d'avoir une vision claire de ses droits à la retraite là où, dans le régime par points, la valeur du point n'est connue qu'à la date de liquidation, ce qui laisse donc peser une forte incertitude sur le salarié.

7. Les chiffres avancés par le Premier ministre – un déficit de l'ordre de 100 milliards d'euros en 2050 – sont néanmoins contestés.

8. Leur seul désaccord semble porter sur les modalités de l'harmonisation des règles entre le public et le privé. Alors que François Fillon a rappelé que la question du calcul de la pension sur les six derniers mois de salaire dans la fonction publique se posait, Nicolas Sarkozy a quant à lui déclaré en mars 2010 qu'il prendrait en compte les spécificités des fonctionnaires dans la réforme des retraites, citant notamment ce mode de calcul.



Retraites : les vrais termes du débat

AU-DELA DES RETICENCES SOCIALES ET SYNDICALES, LA NECESSITE DE POSER LE DEBAT DANS DES TERMES NOUVEAUX

Avant même que le dialogue social ne soit véritablement ouvert, le chef de l'Etat, en adoptant pour unique perspective l'augmentation de la durée de cotisation, a fait naître satisfaction du côté patronal et crainte du côté syndical – les syndicats défendant des mesures alternatives à l'augmentation de la durée de cotisation pour faire face au déséquilibre du système. D'autres possibilités de réformes ont pourtant été avancées par plusieurs économistes, notamment une remise à plat complète du système actuel et son remplacement par un système public et obligatoire, fondé sur des comptes individuels de cotisations.

Des solutions alternatives ?

Une augmentation des cotisations patronales et un élargissement de l'assiette de cotisation

Les syndicats, à l'exception de la CFE-CGC, s'opposent fermement, d'une part, à l'allongement de la durée de cotisation et, d'autre part, à un recul de l'âge légal de départ à la retraite. Leur constat est simple : les Français cessent effectivement leur activité vers 59 ans et le taux d'emploi des 55-64 ans stagne autour de 38 %. Face aux difficultés financières du système, c'est pour une augmentation des cotisations patronales que les représentants des salariés plaident : la CFTC estime notamment qu'une hausse de la CSG (Contribution sociale généralisée) et de la CRDS (Contribution au remboursement de la dette sociale) est inéluctable. Or, cette solution, en faveur de laquelle Jacques Généreux a notamment pris position⁹, en proposant une hausse de 0,4 à 0,5 % par an du taux de cotisation (afin de l'augmenter de 9 points d'ici à 2050 et de permettre ainsi le maintien du niveau des pensions), ou un élargissement de l'assiette de cotisation aux profits, a été exclue *a priori* du débat par Nicolas Sarkozy. Ce qui ne signifie pas qu'elle constitue la solution adéquate : si elle permet de préserver l'âge légal de départ à la retraite, elle reste enfermée dans le carcan idéologique étroit dont nous avons posé les termes et ses conséquences risquent de se révéler perverses à moyen terme.

En effet, élargir l'assiette de cotisation aux profits – certains parlent de taxer les stock-options, la participation et l'intéressement –, c'est prendre le risque de fragiliser à

9. http://www.lemonde.fr/societe/article/2010/03/23/le-report-de-l-age-de-la-retraite-contribuera-a-baisser-les-pensions_1307467_3224.html



Retraites : les vrais termes du débat

terme le système de retraite par répartition. Certes, à première vue, l'élargissement de l'assiette des cotisations apparaît comme une solution économiquement efficace et juste socialement : elle permettrait de rééquilibrer financièrement le système en mettant à contribution les profits, qui représentent un tiers de la valeur ajoutée.

Mais il faut avoir d'une part conscience que toute augmentation des cotisations patronales sera répercutée, à plus ou moins court terme, sur les salaires réels (par le gel des salaires nominaux ou une augmentation des prix) et qu'elle sera donc supportée au final par les salariés : les augmentations des cotisations patronales ne se sont en effet jamais historiquement traduites par une modification de la répartition de la valeur ajoutée, dont le rapport Cotis a de nouveau souligné en 2009 la constance dans le temps¹⁰.

Et il faut surtout, d'autre part, anticiper les conséquences politiques de la création de nouvelles taxes, c'est-à-dire d'une fiscalisation du financement du régime de retraite. Le précédent de l'assurance maladie – création de la CSG par la loi de finances pour 1991 et de la CRDS en 1996, qui représentent aujourd'hui près de 35 % des ressources de l'assurance maladie – laisse entrevoir les dérives que la fiscalisation partielle de son financement a permis de justifier. La fiscalisation change en effet la logique du système, qui de contributif devient basé sur la solidarité nationale. Et au nom de cette participation de tous au financement de l'assurance de chacun, se sont multipliés les discours appelant à la responsabilité individuelle et promouvant cette responsabilisation à grands coups de déremboursement et d'augmentations de la participation demandée aux assurés. Contraignant ainsi ceux qui le peuvent à s'abriter derrière la protection toujours croissante des couvertures privées, et les autres à renoncer de plus en plus souvent aux soins.

Or, il est à craindre que la fiscalisation partielle du financement du régime de retraites ait des conséquences similaires : elle servira de justification à des discours dénonçant « le goût de l'assistanat » et « l'irresponsabilité » de ceux n'ayant pas pu cotiser le nombre suffisant de trimestres, ouvrira la voie à une diminution progressive du taux de remplacement dans le cadre du système public et incitera chacun à préparer une part de plus en plus importante de sa retraite dans le cadre de couvertures privées, auxquelles les nouveaux dispositifs de retraite complémentaire introduits en 2003 (le PERP et le PERCO) pourront servir de base.

10. http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/dossiers_web/partage_VA/rapport_partage_VA.pdf



Retraites : les vrais termes du débat

Les conséquences de l'élargissement de l'assiette des cotisations doivent donc être pensées en deux temps : certes, un tel élargissement devrait permettre, dans un premier temps, de maintenir le taux de remplacement au niveau actuel (72 % en moyenne) en contribuant au rééquilibrage financier du système ; mais dans un deuxième temps, et parce qu'il ne permet pas de sortir du simple raisonnement mécanique financier, à la première difficulté liée aux évolutions démographiques, la fiscalisation servira d'argument et de point d'appui aux discours prônant le recours aux couvertures privées au nom de la responsabilité de chacun.

Promouvoir une retraite choisie

Une autre approche de la réforme du système de retraite est celle des tenants d'une retraite choisie. C'est ce que défendent par exemple Jean-Olivier Hairault, François Langot et Thepthida Sopraseuth¹¹. Ils notent à juste titre que le système français, malgré la surcote actuarielle, incite fortement à ne pas reporter son départ à la retraite sitôt atteint le taux plein, car il impose une forte taxe à la prolongation d'activité qui correspond à des cotisations supplémentaires et à des années en moins de versement de la pension. Ils plaident au contraire pour la disparition de cette taxe à la prolongation d'activité afin de promouvoir une retraite choisie. A cette fin, ils proposent de remplacer le système de surcote actuel par une surcote en capital qui consiste à restituer sous forme d'un capital le montant des sommes dont profitent les caisses de retraite du fait de la prolongation d'activité. Ils proposent également une plus grande liberté dans le cumul emploi-retraite (afin d'inciter à la prolongation d'activité), passant par l'autorisation de la poursuite d'activité au sein de la même entreprise, sans rupture de contrat et par une suppression des plafonds de cumul – ce qui a en grande partie été mis en place par la réforme de 2008.

L'idée de retraite choisie a également été défendue par Dominique Taddei¹², qui propose quant à lui un double mécanisme : (i) d'une part, les salariés âgés de moins de 60 ans pourraient bénéficier à leur initiative d'une « préretraite choisie progressive » : ils cumuleraient le revenu d'une activité à temps partiel avec une aide publique financée par redéploiement des crédits aujourd'hui affectés aux préretraites définitives, et ils continueraient à acquérir des droits à la retraite ; (ii) d'autre part, pour les salariés âgés de 60 ans et plus, une « retraite choisie progressive » renoverait le dispositif de retraite progressive.

11. Jean-Olivier Hairault, François Langot et Thepthida Sopraseuth, *Pour une retraite choisie. L'emploi des seniors*, mai 2008, Editions de la rue d'Ulm, Paris.

12. Dominique Taddei, « Pour des retraites choisies et progressives », rapport du CAE n°21, 2000, La Documentation française, Paris.



Retraites : les vrais termes du débat

Abandonner le système par annuités pour la détermination des droits à la retraite

Au regard notamment des expériences étrangères, une troisième série de réflexions visant à réformer le système français des retraites s'est développée. Elle a pour objectif l'abandon du système par annuités pour le calcul des droits à la retraite en faveur, pour les uns, d'un système par points et, pour les autres, d'un système de comptes notionnels. C'est d'ailleurs à la comparaison de ces trois modes de détermination du calcul des droits et à l'évaluation des avantages et des inconvénients des différentes modalités de passage du système par annuités à l'un des deux autres systèmes qu'a été consacré le septième rapport du COR.

Un système de retraite à points à cotisations définies

Jacques Bichot, de l'Institut Montaigne, a ainsi plaidé en 2009 en faveur d'un « système de retraite à points à cotisations définies », dans le cadre d'une réforme structurelle des retraites en six principes¹³ : (i) l'instauration d'un « système franchement contributif » par l'attribution des droits à pension en proportion directe des efforts réalisés pour préparer les retraites futures ; (ii) l'adoption d'un fonctionnement « à cotisations définies » excluant « l'augmentation indéfinie des prélèvements sur les actifs » et rendant obligatoire l'équilibre budgétaire du système ; (iii) l'instauration d'une « retraite à la carte » avec neutralité actuarielle, rendant les assurés sociaux libres et responsables et permettant de rendre la liquidation des pensions fractionnable et réversible ; (iv) la fusion de tous les régimes par répartition au sein d'un régime national unique fonctionnant par points, dans le respect des droits validés avant la réforme ; (v) le basculement au jour J de tous les assurés sociaux de leurs anciens régimes dans le nouveau (« big bang ») ; enfin (vi) la mise en place d'un minimum vieillesse non contributif qui « décourage le moins possible les efforts effectués pour améliorer soi-même son propre sort ».

L'accent est ainsi mis, dans cette perspective, sur la responsabilisation individuelle et la réduction au minimum de tout système de solidarité collective : Jacques Bichot défend un système de retraite à la carte qui permette à chacun de « prendre sa retraite comme il l'entend, à condition que cela ne conduise pas à faire supporter par autrui le coût pécuniaire de ses choix », c'est-à-dire d'un système qui ignore volontairement les contraintes qui s'imposent au salarié tout au long de son parcours professionnel et qui déterminent le plus souvent indépendamment de sa volonté les conditions dans

13. http://www.institutmontaigne.org/medias/documents/reforme_retraites_vers_un_big_bang.pdf



Retraites : les vrais termes du débat

lesquelles il prend sa retraite et le nombre de trimestres de cotisations qui est alors le sien, nous y reviendrons.

Un système fondé sur des comptes individuels de cotisation

Antoine Bozio et Thomas Piketty proposent également un système alternatif à celui fonctionnant par annuités, mais en comptes notionnels¹⁴. Le système qu'ils défendent est un système de retraite public et obligatoire, fondé sur des comptes individuels de cotisations et financé par répartition. Son principe est le suivant : les travailleurs accumulent tout au long de leur carrière professionnelle leurs cotisations de retraite (salariales et patronales) sur un compte individuel géré par l'assurance vieillesse. Leurs contributions bénéficient chaque année d'un taux de rendement réel (supérieur à l'inflation) garanti par l'État. Au terme de sa vie active, le travailleur a accumulé un certain patrimoine retraite qui donne droit au versement d'une pension mensuelle. Le montant de celle-ci est fonction du nombre d'années que le salarié peut espérer passer en retraite. La durée de la retraite dépend en effet de l'âge de liquidation, mais aussi de la génération du travailleur, ce qui permet au système de prendre en compte très progressivement l'augmentation de l'espérance de vie, au fur et à mesure que celle-ci peut être mesurée.

Les avantages de ce système sont nombreux. Tout d'abord, il permet de clarifier les droits individuels à la retraite sur le long terme, en établissant un lien clair et direct entre les contributions des travailleurs et leurs droits à pension, là où le système actuel se caractérise par sa complexité.

Ensuite, comme nous l'avons souligné, il permet de prendre en compte progressivement l'augmentation de l'espérance de vie, le montant de la pension mensuelle étant fonction du nombre d'années que le salarié peut espérer passer en retraite, ce qui dépend non seulement de l'âge de la liquidation mais aussi de la génération du travailleur (chaque génération voit ses coefficients progressivement modifiés pour prendre en compte les variations d'espérance de vie, l'État publiant chaque année dans ce système les espérances de vie moyennes prévisionnelles en fonction de l'âge et de l'année de naissance).

De plus, il est très flexible, un salarié pouvant partir en retraite de façon progressive, tout en continuant à travailler et à accumuler des droits. La flexibilité promue par Antoine Bozio et Thomas Piketty va en effet plus loin que le système applicable depuis

14. *Pour un nouveau système de retraite. Des comptes individuels de cotisations financières financés par répartition*, Paris, Ed. de la rue d'Ulm, 2009. Également disponible en ligne : <http://jourdan.ens.fr/piketty/index.php>



Retraites : les vrais termes du débat

le 1^{er} janvier 2009 qui, s'il assouplit fortement les règles du cumul, en maintient certaines. En effet, dans le cadre du cumul emploi-retraite effectif depuis janvier 2009, le cumul est totalement libéré pour les salariés ayant une carrière complète, mais pas pour les autres : le délai de carence de six mois et le plafond de 1,6 Smic sont ainsi supprimés pour les premiers, maintenus pour les seconds. Au contraire, le système proposé par Antoine Bozio et Thomas Piketty autorise sans condition tous les cumuls emploi-retraite à partir de 60 ans (une fois le capital liquidé, rien n'interdit de travailler de nouveau et de le compléter). Le compte individuel est actif jusqu'au décès de l'individu et permet même de retransformer une rente en capital¹⁵.

Ce système tendrait enfin à avantager les salariés les plus défavorisés, en valorisant notamment davantage les carrières longues.

Les spécificités du système Bozio-Piketty par rapport au système Bichot

Jacques Bichot d'une part et Antoine Bozio et Thomas Piketty de l'autre s'accordent donc sur le constat de base (inégalités, complexité et absence de stabilité financière à long terme dans le système actuel) ainsi que sur la voie à suivre afin de refondre entièrement le système de retraite français (s'inspirer de la réforme suédoise). Toutefois, il existe quatre différences de fond entre leurs propositions respectives.

Tout d'abord, Jacques Bichot inclut dans son système des droits familiaux (chaque enfant élevé pendant un an donne droit à un certain montant de points) car, selon lui, il est nécessaire de reconnaître « *le caractère contributif de l'éducation des enfants sans lesquels il n'y aurait pas de retraites à l'avenir* ». Ces droits ne sont pas inclus dans le système Bozio-Piketty car, selon eux, le soutien aux familles doit exister indépendamment du système de retraite.

Ensuite, les modalités de mise en place de leurs réformes respectives sont très différentes : alors que Jacques Bichot est en faveur d'un « big bang » (avec un basculement immédiat pour tous dans le nouveau régime), Antoine Bozio et Thomas Piketty défendent l'idée d'une transition progressive.

Troisièmement, alors que dans le système Bozio-Piketty les contributions bénéficient chaque année d'un taux de rendement réel (supérieur à l'inflation) garanti par l'État (à l'image du système instauré en Suède) – ils proposent un rendement réel de 2 % par an –, Jacques Bichot ne fait pas mention d'une telle garantie de rendement.

15. Si A. Bozio et T. Piketty mentionnent le problème de l'accès à l'emploi des seniors, ils considèrent qu'il s'agit d'une question indépendante de celle du système de retraite qu'ils proposent et qu'il faut donc la traiter à part.



Retraites : les vrais termes du débat

La dernière différence de fond entre ces propositions tient au mécanisme de calcul des droits prôné : le système Bichot est un système par points alors que le système Bozio-Piketty est un système en comptes notionnels. Or, un système de comptes individuels est extrêmement transparent : les personnes accumulent simplement des droits, exprimés en euros. Au contraire, le système par points se caractérise par la complexité des paramètres à prendre en compte pour passer des points à la pension exprimée en euros : valeur du point, prix d'achat du point, coefficient d'ajustement répliquant la décote, taux d'appel des cotisations, cotisations complémentaires Agff, etc. Plus transparent, le système en comptes notionnels est également plus stable que le système par points : autant il est facile de faire évoluer la valeur réelle des points, comme on le voit avec les retraites complémentaires Agirc-Arrco, autant il se révélera politiquement difficile de s'attaquer à des droits exprimés en euros.

Ces différences reflètent, malgré les proximités du constat et des références communes, un décalage important entre les priorités de Jacques Bichot d'une part, et d'Antoine Bozio et Thomas Piketty d'autre part. Alors que pour Jacques Bichot, il s'agit avant tout de promouvoir la liberté et la responsabilité des assurés, Antoine Bozio et Thomas Piketty proposent la mise en place, mais de manière limitée, d'un certain nombre de garde-fous, en incluant dans leur système une garantie de rendement par l'Etat et en défendant un mécanisme de calcul dans lequel il sera difficile de remettre en cause les droits attendus.

Les limites de la proposition Bozio-Piketty

La proposition de passage à un système en comptes notionnels d'Antoine Bozio et Thomas Piketty présente donc, ainsi que nous l'avons souligné, de nombreux avantages : elle permettrait en effet d'en finir avec les injustices du système actuel pour les carrières longues et les carrières plates, de faciliter la mobilité des travailleurs, mais aussi de simplifier les règles et l'administration du système ainsi que sa compréhension par les salariés, en offrant un lien clair et direct entre cotisations versées et pensions reçues.

Un coût politique élevé

Cependant, d'une part, les coûts politiques d'un tel système pourraient constituer un frein à son adoption. En ne faisant plus dépendre la pension versée des 25 meilleures années mais du principe « à cotisations égales, retraite égale », Antoine Bozio et Thomas Piketty favorisent l'équité. Cette équité aura toutefois comme conséquence pour les salariés ayant connu une progression rapide de leur salaire et continuant à raisonner en termes de taux de remplacement un goût amer, qui pourrait être à la



Retraites : les vrais termes du débat

source d'un premier front d'opposition : ces salariés connaîtront en effet une chute brutale de leur niveau de vie au moment du départ en retraite. Alors que les salariés qui connaissent les plus fortes progressions au cours de leurs carrières sont souvent ceux qui ont les ressources nécessaires pour se constituer une épargne privée, le risque de les voir rejeter un système par répartition considéré comme défavorisant – et donc de les voir refuser toute participation à son financement et se tourner vers la capitalisation – n'est pas nul.

Une deuxième catégorie de salariés risque d'être fortement pénalisée par le passage au nouveau système, alors même que dans leur cas les règles du système actuel s'inscrivent dans un équilibre délicat : les fonctionnaires. Alors que leur régime de retraite est aujourd'hui plus favorable que celui s'appliquant aux salariés du privé (le taux de remplacement est calculé sur les six derniers mois et non sur les 25 dernières années de salaire), le système proposé par Antoine Bozio et Thomas Piketty, en unifiant l'ensemble des régimes, fait volontairement disparaître cet avantage. Il propose cependant que les marges de manœuvre financières dégagées par l'Etat du fait de la baisse des cotisations fictives soient intégralement utilisées à terme pour augmenter le traitement des fonctionnaires et compenser ainsi leur désavantage salarial relatif. Antoine Bozio et Thomas Piketty ne sous-estiment d'ailleurs pas « *le caractère extrêmement délicat d'une telle transition, en particulier en termes de crédibilité des engagements salariaux de l'Etat* ». Mais le succès de la revalorisation Jospin de 1989-1990 montre qu'il est possible de mettre en place une revalorisation salariale sur le moyen terme, l'Etat ayant tenu ses engagements malgré un impact budgétaire lourd et un contexte économique difficile.

Le choix, enfin, d'un passage progressif, sur une quinzaine d'années, du système en annuités à un système en comptes notionnels – en fonction de l'année de départ en retraite, une part de plus en plus importante de la pension liquidée serait calculée selon le second – pourrait également être porteur d'un risque politique. Alors que, comme le note le COR dans son septième rapport, une transition immédiate conduirait à un pic de charge au moment du basculement et nécessiterait d'élaborer de nouvelles dispositions réglementaires pour estimer les droits constitués sur le passé – ce qui poserait des problèmes de récupération des données de carrière et pourrait comporter un risque de recours individuels –, une transition progressive avec coexistence des deux systèmes présente également des inconvénients : elle met en effet en lumière les « gagnants » et les « perdants » de la réforme (or l'on connaît les conséquences que peut entraîner une déchirure du « voile d'ignorance »¹⁶).

16. On pourra se référer à ce sujet à Pierre Rosanvallon, *La nouvelle question sociale*, Paris, Le Seuil, 1995.



Retraites : les vrais termes du débat

Cet ensemble de critiques « politiques » du projet de passage à un système en comptes notionnels doit cependant être nuancé. La solidité et la crédibilité politiques d'un programme de gouvernement ne se mesurent-elles pas en effet également à la capacité de porter des réformes importantes (qui ne pourront jamais faire l'unanimité) ?

Une proposition qui ne modifie pas suffisamment les termes du débat

Une dernière limite caractérise le système en comptes notionnels proposé par Antoine Bozio et Thomas Piketty. Certes, il repose sur un mécanisme automatique d'ajustement des pensions en fonction de l'allongement de l'espérance de vie et intègre donc par là-même les évolutions démographiques dans son fonctionnement normal, permettant de sortir de la vague répétitive des réformes de rééquilibrage financier. Mais il continue à inscrire le débat sur la question des retraites dans la trilogie niveau de cotisation / durée de cotisation / niveau des pensions en faisant le choix de ne pas toucher au taux de cotisation au profit d'un ajustement entre durée de cotisation et niveau de la pension.

Dans ce schéma, c'est à chaque salarié d'effectuer son arbitrage entre pouvoir d'achat et durée de cotisation. On passe donc de choix sociétaux à des arbitrages individuels. Et le même problème fondamental se repose. En partant du principe qu'il est normal d'avoir une meilleure retraite si l'on part plus tard et une moins bonne retraite si l'on part plus tôt, et que cela relève du libre choix de chaque salarié, Antoine Bozio et Thomas Piketty ne prennent pas suffisamment en compte les inégalités fondamentales entre salariés en termes de profil de carrière et d'âge de départ à la retraite. Comment parler de choix lorsque seuls 40 % des individus sont encore actifs à l'âge de 59 ans, la majorité des salariés étant déjà dans des dispositifs de préretraites ou de dispense de recherche d'emploi ? Comment parler de choix et défendre ensuite une politique nationale contraignante pour les entreprises en faveur de l'emploi des seniors ?

Alors que Antoine Bozio et Thomas Piketty évoquent la possibilité d'intégrer les différentiels d'espérance de vie selon le statut socio-professionnel dans le calcul du coefficient de conversion, la diversité des profils de carrière et la nécessité de proposer un système également adapté aux carrières accidentées, qui concernent avant tout les salariés aux revenus les plus faibles, ne sont pas suffisamment prises en compte dans leur système, notamment en ce qui concerne les périodes de chômage non indemnisées. En choisissant de penser la solidarité parallèlement et indépendamment d'un système de retraite construit autour de la notion de neutralité actuarielle, ils en facilitent la compréhension. Mais s'empêchent par là-même en partie de réfléchir aux retraites du point de vue de l'intégralité des cycles de vie. C'est ce que nous faisons ici.



Retraites : les vrais termes du débat

Penser autrement la question des retraites en France

Repenser le système de retraite suppose tout d'abord de repenser la question du cycle de vie, de s'interroger sur les réalités de ce cycle en France, en déterminant quelle est la part de précarité et de déclassement au cours d'une vie, et de prendre ainsi conscience de l'importance des carrières heurtées.

Expérience du déclassement et inégalités socioprofessionnelles

Si l'on se plonge dans les données, il apparaît que la France n'est pas, contrairement à ce que laissent entendre certains discours, une société à statut dans laquelle les individus seraient protégés du déclassement. Ce qui ne signifie pas que personne en France n'a de statut (c'est par exemple le cas des cadres et des plus qualifiés), mais qu'une importante partie de la société n'a pas véritablement de statut et que les profils de carrière sont de plus en plus discontinus. C'est ce que nous révèlent deux études récentes : l'enquête SIP et les travaux de Karine Briard.

Les résultats de l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP)¹⁷ montrent que, sur la période 1996-2006, 21 % des salariés ont connu un épisode de chômage de longue durée (d'au moins un an d'affilée), 14 % un épisode de chômage de courte durée (inférieure à un an) et 30 % des salariés (dont une grande majorité de femmes) ont passé au moins une année en inactivité (sans emploi ni recherche d'emploi) depuis le début de leur carrière professionnelle. Au total, les parcours interrompus concernent donc 15 % des salariés, les parcours pénibles et hachés 12 %, les parcours descendants 8 % (majoritairement des femmes) et les parcours pénibles et précaires 10 %. Autrement dit, près de la moitié (45 %) des salariés ont connu des situations de déclassement. Et plus de la moitié – près de 55 % – des salariés du privé.

Les travaux de Karine Briard¹⁸, qui intègrent de plus une perspective intergénérationnelle, aboutissent à la même conclusion. Elle montre, en découpant en huit profils de carrière la génération 1946 et la génération 1960¹⁹, que les carrières longues et continues avec salaires proches du plafond ou au plafond et au-delà ne représentent,

17. Cette enquête, conçue par la DRESS et la DARES, explore les liens entre les problèmes de santé et les parcours professionnels et conditions de travail.

18. « Taux de rendement de l'opération retraite et redistribution intergénérationnelle », *Retraite et société*, 2007/1, n° 51.

19. Ces huit catégories, qui classent les assurés du régime général, sont les suivantes (% de la génération 1960) : (i) carrière salariale courte dans le secteur privé (11,56 %) ; (ii) carrière effectuée en majorité hors du secteur privé (14,84 %) ; (iii) carrière avec sortie du marché du travail pour invalidité (0,38 %) ; carrière à salaire très faible avec inactivité entre 25 et 35-40 ans (7,54 %) ; (iv) carrière précaire avec interruption, à salaires faibles (24,12 %) ; carrière continue avec salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale (20,13 %) ; carrière longue et continue avec salaire proche du plafond (18,70 %) ; carrière longue et continue avec salaire souvent au plafond (ou au-delà) (2,73 %).



Retraites : les vrais termes du débat

pour les deux générations, que 20 % de la population. On observe au contraire que la part de carrières précaires avec interruptions et à salaires faibles (inférieurs au salaire médian) est passée de 16 à 24 % et que celles des carrières continues mais avec salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale est passée de 13 à 20 %, les carrières à salaires très faibles (inférieurs au deuxième décile de la génération) avec inactivité entre 25 et 35-40 ans représentant encore plus de 7 % des profils de carrière de la génération 1960. Au total, les carrières non hachées représentent donc 41,56 % de l'ensemble des carrières et, si l'on retire les carrières effectuées en majorité hors du secteur privé, 48,8 % des carrières. Autrement dit, 42 % des carrières sont donc des carrières courtes ou interrompues (on est extrêmement proches des 45 % de l'enquête SIP, même si les catégories retenues par Karine Briard et par cette enquête ne sont pas exactement superposables).

Les différentes catégories socioprofessionnelles – c'est également un des apports de Karine Briard que de raisonner à ce niveau – ne sont de plus pas égales face à ces profils de carrière. Cadres et professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires représentent ainsi ensemble 73 % (respectivement 44 % et 29 %) de l'ensemble des carrières longues et continues avec salaire au plafond ou au-delà, alors qu'ils représentent 35 % de la population active. Employés et ouvriers représentent au contraire 85 % (respectivement 41 % et 44 %) de l'ensemble des carrières précaires avec interruptions et à salaires faibles et 87 % (respectivement 65 % et 22 %) des carrières à salaires très faibles avec inactivité entre 25 et 35-40 ans, alors qu'ils représentent 56 % de la population active. La surreprésentation des cadres et professions intermédiaires est donc très forte parmi les carrières longues, celle des ouvriers et employés parmi les carrières précaires ou hachées.

Des carrières de plus en plus courtes et heurtées, des profils de plus en plus discontinus, le constat est donc posé. Carrières qui sont de plus en plus courtes également parce que, d'une part, la moyenne d'âge du premier CDI (c'est-à-dire d'un emploi stable) est de 28 ans (comme l'a montré Malik Koubi²⁰, entre les générations 1954 et 1964, l'âge du premier emploi a reculé et la durée d'insertion s'est allongée : plus progressive, l'entrée dans la vie active s'effectue par des périodes de travail plus courtes et plus dispersées d'une cohorte à l'autre) et que, d'autre part, passé 40 ans, il n'y a quasiment plus de promotion professionnelle significative. Il semble donc que toute la carrière – les carrières étant par ailleurs de plus en plus différenciées²¹ – se joue dans un court espace d'une douzaine d'années.

20. Malik Koubi, « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte », *Economie et Statistiques*, 2003.

21. Malik Koubi, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Economie et Statistiques*, 2003.



Retraites : les vrais termes du débat

La question de la sécurisation des parcours – et étroitement liée celle de la formation tout au long de la vie – est donc centrale aujourd'hui et une réforme efficace du système de retraite ne peut pas être pensée indépendamment de cette question. Ce qui appelle une véritable révolution culturelle dans un pays où le niveau acquis de formation initiale apparaît comme un facteur déterminant – et est d'ailleurs de plus en plus déterminant : des travaux récents de l'Insee ont ainsi montré que la promotion par le diplôme s'est partiellement substituée à la promotion à l'ancienneté – d'une carrière salariale qui prend insuffisamment en compte les bienfaits de la formation tout au long de la vie.

Penser la réforme des retraites dans ce nouveau cadre

Si l'espérance de vie est passée, depuis 1945, de 63 à 77 ans pour les hommes et de 69 à 84 ans pour les femmes, cet allongement n'est donc qu'un paramètre parmi d'autres pour penser le système actuel de retraite et sa réforme. Ceux qui déduisent mécaniquement de l'allongement de l'espérance de vie la nécessité de repousser l'âge de départ à la retraite raisonnent comme si une simple translation était possible. Dans leur schéma, l'ensemble des salariés cotisent aujourd'hui 160 trimestres jusqu'à leur départ à la retraite, ils ont gagné quelques trimestres de vie, donc une partie de ces trimestres doit être consacrée à du temps de travail supplémentaire afin de financer le temps de retraite supplémentaire. Mais le problème de ce schéma bien huilé, c'est qu'il ignore totalement les faits. A l'heure actuelle, les salariés partent à la retraite en ayant cotisé en moyenne non pendant 40 ans mais pendant 37,5 ans (chiffre encore inférieur pour les femmes). 50 % des salariés ne sont déjà plus, à la date de liquidation de leurs droits, au travail. Dans ces conditions, c'est la question de l'employabilité des plus de 55 ans qui se pose, celle du maintien par les entreprises d'une pyramide des âges équilibrée, mais non celle de la possibilité, qui restera hypothétique, de partir de plus en plus tard à la retraite alors que dans la réalité seule la moitié des salariés atteignent l'âge de la liquidation des droits au travail, ni du développement du cumul emploi/retraite, qui aura pour conséquence la multiplication du nombre de travailleurs âgés pauvres quand les plus aisés auront pu se garantir un niveau de vie à la retraite suffisant par le recours à des systèmes de capitalisation privée. L'allongement de la durée de cotisation et le recul de l'âge légal de départ à la retraite, dans un contexte où les seniors ont peu accès à l'emploi et où un nombre croissant de salariés ont connu des périodes importantes de non emploi dans leur carrière, ne pourra donc que se traduire par une forte baisse du taux de remplacement effectif qui touchera les salariés les plus fragiles et épargnera ceux qui, du fait de leurs revenus d'activité, auront pu se protéger au moyen des systèmes d'épargne privés.



Retraites : les vrais termes du débat

Le passage aux comptes individuels, s'il permet de prendre en compte la mobilité professionnelle en garantissant la portabilité des droits en cas de changement de statut²², alors que le système actuel la pénalise (tout changement de statut – public / privé, salarié / non-salarié, cadre / non cadre, France / étranger – entraînant un changement de régime et des modifications importantes et souvent imprévisibles des droits à la retraite), ne résout pas le problème des carrières hachées, notamment en ce qui concerne les périodes de chômage non indemnisé. Or aujourd'hui, le véritable problème est celui des carrières hachées bien plus que celui des carrières longues. Quel pourcentage en effet de salariés ayant commencé à travailler entre 15 et 18 ans ? Seules 100 620 personnes ont bénéficié en 2008 du dispositif carrières longues créé en 2003, 16 000 de moins qu'en 2007. Alors que, on l'a vu, près de 50 % des carrières sont discontinues...

UNE PROPOSITION

Une réforme efficace du système de retraites devra donc aboutir à un système qui prenne en compte non seulement le profil des revenus d'activité, mais plus largement le profil des carrières (carrières de plus en plus hachées, comme nous l'avons souligné). Ce qui suppose par conséquent de mettre sur la table trois questions : d'abord, celle des droits de tirage, des comptes épargne-temps et des comptes formation (afin de développer la formation tout au long de la vie et sa valorisation dans la progression des carrières salariales) ; d'autre part, une fois ces instruments de flexibilité mis en place, celle d'un système de droits à la retraite qui garantisse une pension décente à l'ensemble des salariés, c'est-à-dire y compris aux 50 % qui connaissent une carrière hachée ; enfin, et étroitement liée aux deux premières, la question de la prise en compte des périodes de chômage non indemnisé.

Repenser le cycle de vie et offrir une plus grande flexibilité : une banque de temps ?

Repenser le cycle de vie permettra de mélanger tout au long de la vie temps de travail, de formation, d'activité, de retraite. Les départs en repos pourraient dans ce nouveau cadre s'étaler sur plusieurs années en fonction de la pénibilité du travail. Repenser le cycle de vie permettrait autrement dit d'introduire plus de flexibilité. Ce qui suppose

22. Les comptes individuels garantissent que le salarié conserve le même capital de cotisations et les mêmes droits à la retraite quels que soient les aléas de sa carrière professionnelle ou ses changements de statut.



Retraites : les vrais termes du débat

bien sûr en contrepartie de s'approprier également la question de la sécurisation des parcours professionnels.

Une première étape vers la mise en place d'une plus grande flexibilité et de plus de liberté de choix dans l'organisation de la vie de travail a été franchie avec l'instauration en 2008 par le gouvernement d'un système de comptes épargne-temps (CET) qui permet à un salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. Un salarié peut ainsi bénéficier d'une rémunération en période d'inactivité²³, qui n'est plus alors vue comme un temps de déclassement dans une carrière heurtée, mais comme un temps de pause – consacré à de la formation ou à la découverte de nouvelles activités – librement décidé par le salarié. Il peut également utiliser les droits accumulés en vue de la retraite.

Ces comptes épargne-temps n'ont cependant pas constitué une révolution intellectuelle. Ils s'inscrivent dans la même perspective que l'idée, déjà ancienne, de création d'une « banque du temps »²⁴, idée qui sous-tend le concept de droits de tirage sociaux (DTS) développé par Alain Supiot²⁵. Le projet de Alain Supiot consiste à attribuer une certaine quantité de DTS chaque fois qu'un individu effectue une activité salariée, non salariée, un travail social, humanitaire, associatif, chaque fois qu'il se forme ou même qu'il se trouve sans emploi. Fourni par la collectivité, le stock de DTS pourrait ensuite être utilisé pour financer des périodes d'inactivité – et de retraite – au gré du salarié.

Intéressante, l'idée de « droits de tirage » souffre cependant d'une limite importante lorsque l'on raisonne en termes de cycles de vie : elle suppose en effet la constitution d'une provision antérieure par les bénéficiaires des DTS.

Or, d'une part, en ce qui concerne les comptes formation, un tel système de provisionnement empêche de penser le cycle de vie pour les individus dès l'âge de

23. Mis en place par convention ou accord collectif, le CET est alimenté par des jours de congés ou des sommes diverses. Le salarié peut l'utiliser soit pour percevoir une rémunération pendant des périodes d'inactivité, soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée. Des dispositions spécifiques sont prévues en cas de rupture du contrat de travail.

24. Concept développé par Jean-Baptiste de Foucauld et Denis Piveteau.

25. Mais on peut remonter l'historique de ce concept beaucoup plus loin dans le temps. Dans un article de 1973, Gösta Rehn propose ainsi la création d'un système intégré de transfert de revenus entre les différentes périodes de la vie (des droits de tirage généralisés) permettant l'émergence d'une liberté individuelle nouvelle, s'appliquant au choix des périodes où l'on met à profit les avantages offerts par le système, ce qui implique le droit de renoncer à certains avantages à un moment donné pour en obtenir d'autres à une autre période de la vie.



Retraites : les vrais termes du débat

18 ans – voire de 16 ans –, c'est-à-dire l'âge pour lequel se présente le premier choix pour les jeunes, entre poursuite des études ou entrée dans la vie professionnelle. Il force par conséquent à faire de ce choix celui, définitif, de mettre fin, ou non, à sa formation et renforce ainsi le poids dans la carrière future des décisions prises à la sortie de l'adolescence – décisions sur lesquelles l'influence familiale reste extrêmement forte. Nous proposons au contraire d'offrir, par la mise en place de mesures concrètes, suffisamment de flexibilité aux individus pour qu'ils puissent, sans perte aucune, choisir de travailler à 18 ans et retourner se former par exemple à 22 – nous y reviendrons.

D'autre part, la mise en place du système de DTS tel que promu par Alain Supiot pourrait renforcer les inégalités face à la retraite entre les salariés ayant connu une carrière fragmentée – imposée – et les autres. Au-delà même des problèmes soulevés par la constitution d'une provision de DTS qui devra être considérable afin de se garantir contre les périodes d'interruption d'activité et de chômage, les salariés se retrouveront, selon le profil de leurs carrières, dans des situations extrêmement contrastées au moment de prendre leur retraite : on peut en effet aisément supposer que les salariés à carrière fragmentée auront utilisé leurs DTS afin de faire face aux aléas de leur vie professionnelle, en particulier lorsqu'ils se retrouveront en période de fin de droits, alors que les salariés à carrière non fragmentées, parmi lesquels, nous l'avons souligné, les cadres et professions supérieures sont surreprésentés, pourront bénéficier de leurs droits de tirage afin de compléter une retraite (pourtant déjà plus élevée). Pouvoir gérer les différents temps de sa vie de travail – temps de travail rémunéré, temps de formation, temps pour créer son entreprise, temps pour s'adonner à une activité bénévole – ne représentera un véritable acquis social que lorsque près de la moitié des salariés ne seront pas totalement contraints dans leur vie de travail par les difficultés d'accès à l'emploi ou lorsque ces contraintes seront intégrées dans le calcul des droits à la retraite. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Et ce que nous proposons de mettre en place.

Passer d'un traitement anecdotique à un traitement en profondeur de la question des périodes de chômage non indemnisé

La prise en compte des carrières heurtées dans le cadre d'une réforme du système des retraites suppose de traiter deux questions distinctes : celle des périodes de chômage indemnisé d'une part, que Antoine Bozio et Thomas Piketty intègrent dans le nouveau système qu'ils proposent ; celle des périodes de chômage non indemnisé d'autre part, question qu'ils font le choix de ne pas traiter directement.



Retraites : les vrais termes du débat

Sur dix personnes au chômage (y compris les seniors dispensés de recherche d'emploi), cinq sont indemnisées par le régime d'assurance chômage²⁶, une reçoit l'allocation spécifique de solidarité, une perçoit le RSA. Ainsi, en février 2010, sur 4,278 millions de chômeurs (demandeurs d'emploi en fin de mois et dispensés de recherche d'emploi), seuls 52,3 % étaient indemnisés par le régime d'assurance chômage et 1,625 millions de personnes étaient non indemnisés²⁷.

Or, la prise en compte dans les régimes de base des périodes d'inactivité professionnelle involontaire est différente en cas de chômage indemnisé et de chômage non indemnisé. Tous les trimestres indemnisés par un régime d'assurance-chômage (assurance-chômage et prestations de solidarité comme l'allocation spécifique) sont pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance et sont donc assimilés à des trimestres d'assurance pour la détermination des droits à la retraite²⁸. Les périodes de chômage indemnisé donnent de plus également lieu à l'attribution de points dans les régimes complémentaires. Les périodes de chômage non indemnisés, au contraire, ne sont prises en compte que dans une certaine limite et uniquement par les régimes de base : la validation de ces périodes peut aller jusqu'à vingt trimestres pour les chômeurs ayant au moins 55 ans, sous réserve qu'ils aient cotisé au moins vingt ans durant leur vie professionnelle ; dans le cas contraire, cette validation est limitée à un an.

Or, dans un contexte où les carrières courtes et heurtées sont de plus en plus nombreuses, les propositions de réformes actuelles ignorent ce problème des individus qui, connaissant des périodes de chômage non indemnisé importantes durant leur carrière professionnelle, cotisent de ce fait insuffisamment pour être en mesure d'obtenir une retraite à taux plein. Individus qui souffrent donc doublement : d'une part, lors de leurs périodes de chômage non indemnisé, le plus souvent périodes de grande précarité ; d'autre part, quand vient l'âge de leur retraite, où ils se retrouvent avec le seul minimum vieillesse, du fait du trop faible nombre de trimestres durant lesquels ils ont pu cotiser.

26. Le montant brut moyen journalier de l'indemnisation d'un bénéficiaire du régime d'assurance chômage (hors formation) était en 2008 de 35,42 euros.

27. Il faut distinguer trois causes de la non indemnisation : 57 % des chômeurs ne sont pas indemnisés faute d'avoir suffisamment cotisé ; 17 % ne sont pas indemnisés car en fin de droits ; 26 % sont indemnisables mais non indemnisés, pour cause d'activité réduite, ou sur le point de l'être.

28. Dans le régime général, un trimestre validé par période de 50 jours d'indemnisation chômage dans la limite de quatre trimestres d'assurance par année civile.



Retraites : les vrais termes du débat

Des solutions exceptionnelles pour faire face à un problème de long terme

Or, le traitement actuel de la question des chômeurs non indemnisés – à travers des aides financières exceptionnelles de court terme et sur le mode de l'ultime recours – occulte totalement une dimension essentielle du problème : les conséquences des périodes présentes de chômage non indemnisé sur le niveau des retraites futures.

Ainsi, en 2009, le gouvernement a-t-il adopté dans le cadre de son plan de relance une prime forfaitaire et exceptionnelle de l'Etat de 500 euros pour les salariés ayant perdu involontairement leur emploi entre le 1^{er} avril 2009 et le 31 mars 2010, dès lors qu'ils ne pouvaient avoir droit au revenu de remplacement mentionné à l'article L. 5421-2 (1^o) du code du travail²⁹.

L'accord conclu en avril 2010 par les syndicats (CFDT, FO, CFTC et CGC), le gouvernement et le patronat (Medef, CGPME, UPA) sur une « allocation de crise » mise en place « de manière exceptionnelle » s'inscrit dans une optique identique. Cette aide de 450 euros par mois pour une durée de six mois, destinée aux chômeurs en fin de droit ne bénéficiant ni d'un contrat aidé (contrat initiative-emploi et contrat d'accompagnement dans l'emploi) ni de formation, doit bénéficier à entre 70 000 et 110 000 personnes³⁰.

Le problème du million de demandeurs d'emploi devant arriver en 2010 au bout de leurs droits à une allocation chômage sans avoir retrouvé un travail – et plus spécifiquement des 360 000 d'entre eux qui ne bénéficieront ni de l'allocation de solidarité spécifique ni du revenu de solidarité active et se retrouveront ainsi sans revenu de remplacement – est donc traité uniquement aujourd'hui sur le mode de l'urgence, alors qu'il est plus que jamais nécessaire, dans un contexte où les carrières heurtées sont de plus en plus nombreuses, d'intégrer l'impact de telles situations de chômage non indemnisé dans la réflexion sur la réforme du système de retraite.

Intégrer la question des périodes de chômage non indemnisé dans la réforme du système de retraite

Notre proposition est la suivante. Alors que les carrières heurtées sont de plus en plus nombreuses, les périodes de chômage non indemnisé doivent être prises en compte, et ce

29. Allocations d'assurance, allocations de solidarité ou allocations et indemnités régies par les régimes particuliers. Plusieurs conditions doivent être remplies afin de pouvoir bénéficier de la prime : le salarié doit justifier, au cours des 28 mois qui précèdent la date de sa perte involontaire d'emploi, d'une période d'activité salariale au moins égale à 305 heures et inférieure à la durée d'affiliation minimale au régime d'assurance chômage.

30. En échange de cette allocation, les fins de droit ne peuvent refuser un contrat aidé ou une formation rémunérée.



Retraites : les vrais termes du débat

bien au-delà des limites actuelles, dans le calcul des droits à la retraite. Nous proposons à cette fin l'instauration d'une nouvelle allocation – « l'allocation de formation professionnelle continue » – qui ne serait pas une nouvelle « rallonge » accordée aux chômeurs à l'approche de leur fin de droits, mais une allocation de long terme qui viendrait se substituer de manière progressive et de façon compensatoire à l'allocation chômage (qui n'a pas pour vocation une prise en charge de durée indéterminée des chômeurs, d'abord pour des raisons financières, ensuite car cela serait contraire à son principe et enfin parce que cela créerait un risque non négligeable d'aléa moral) et serait prise en compte – au même titre que l'allocation chômage – dans le calcul des droits à la retraite.

L'idée n'est pas d'augmenter la durée de financement du chômage – certains arguent que le système français est déjà suffisamment généreux – mais de penser cette mesure dans l'optique plus ambitieuse qui est la nôtre : développer la formation tout au long de la vie. En plus des formations qui sont déjà associées à la perception de l'allocation chômage dans le système actuel, notre proposition de création pour les chômeurs en fin de droit – aujourd'hui laissés pour compte – d'une véritable allocation formation prise en compte dans le calcul des droits à la retraite et assortie de conditions strictes (évitant ainsi la critique de l'assistanat) s'inscrirait dans le cadre d'un système donnant-donnant. L'obligation acceptée par le demandeur d'emploi serait non d'accepter n'importe quel emploi ou formation mais de s'investir dans une formation correspondant à ses souhaits initiaux, déterminée en collaboration étroite avec un « conseiller d'orientation » attribué à chaque chômeur (et n'ayant à s'occuper que d'un nombre limité de chômeurs). Cette allocation formation pourrait être gérée par la même agence que celle en charge de la formation continue dans le cadre des DTS, afin que les chômeurs en fin de droit ne soient pas stigmatisés et bénéficient du même système de formation continue que l'ensemble des salariés. Bien évidemment, cette agence devra travailler en étroite liaison avec une agence de placement.

Cela permettrait de mettre en place une politique véritablement ambitieuse, ne considérant pas les chômeurs comme des assistés mais au contraire comme des personnes fragiles sur le marché de l'emploi, dont le potentiel a été insuffisamment exploité et dont il est nécessaire de favoriser la formation et la reconversion.

S'engager concrètement auprès des jeunes pour de véritables choix entre formation et travail

Revenons, pour finir, à la question des comptes formation et à la nécessité d'offrir à chaque jeune suffisamment de flexibilité pour qu'il puisse se construire un parcours



Retraites : les vrais termes du débat

d'études et un parcours professionnel lui permettant de naviguer sans danger et selon ses besoins spécifiques entre travail et formation. Car la question des retraites ne doit pas être pensée indépendamment de celle du cycle de vie dans sa totalité, et donc également dans ses premières années.

Dans la situation actuelle et avant même toute réforme plus ambitieuse, une première mesure pourrait être l'extension du bénéfice du RSA à partir de 18 ans (et non plus de 25 ans) à l'ensemble des jeunes et non seulement aux jeunes actifs³¹. Cela permettrait de garantir à chaque jeune un revenu le rendant indépendant et lui permettant donc de faire des choix de formation de manière non contrainte. Les 18-25 ans représentent aujourd'hui 10 % de la population française, soit environ 6,5 millions d'individus. Combien d'entre eux sont indépendants financièrement ?

S'il n'existe pas en France d'aide financière directe et universelle destinée aux étudiants, c'est au contraire le cas dans d'autres pays d'Europe – bourses octroyées aux jeunes adultes danois ou prêts indépendants du revenu des parents proposés au Royaume-Uni (auxquels 90 % des étudiants ont recours).

On pourrait être tenté à première vue d'argumenter contre de telles bourses, au prétexte qu'elles favoriseraient des comportements de dépendance, voire d'assistanat, chez les jeunes qui, couverts par la sécurité financière qu'elle leur assurerait, choisiraient de ne plus se consacrer à leurs études sans pour autant chercher à travailler ou à compléter leur formation professionnelle. Mais si les discours sur l'assistanat – cette image d'une « France aidée » – ont bonne presse, ils n'en reflètent pas pour autant la réalité. D'autant que les expériences internationales ont prouvé que les conséquences de l'octroi de telles bourses peuvent se révéler très positives. Alors que la configuration danoise tend à favoriser des parcours de jeunesse caractérisés par une indépendance précoce et de longs itinéraires d'alternance entre études et expériences professionnelles, Cécile Van de Velde³² a montré que le modèle français, marqué par une forte valorisation de la formation initiale, induit plutôt des trajectoires dominées par l'enjeu du diplôme et du premier emploi. Poids excessif du diplôme – course française au diplôme – facteur de frustration et de désillusion, venant renforcer la peur du déclassement, et sans doute aussi sa réalité.

31. Depuis 2009, les 18-24 ans justifiant de 3600 heures de travail dans les trois dernières années peuvent bénéficier du RSA.

32. Cécile Van de Velde, *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, PUF, 2008.



Retraites : les vrais termes du débat

Un revenu social destiné aux jeunes – allocation universelle et individualisée – leur permettrait au contraire de vivre de manière indépendante durant leurs études ou leurs premières années d'insertion professionnelle et favoriserait ainsi leur autonomie. En réduisant le poids du diplôme et du premier emploi, il pourrait de plus contribuer à lutter contre les inégalités salariales et de carrière liées à la détention d'un nombre limité de sésames scolaires et à certains profils de début de carrière. En favorisant l'alternance entre emploi et formation, il réduirait, enfin, les carrières heurtées et descendantes, qui seraient de fait remplacées par des carrières où les périodes d'inactivité ne seraient plus nécessairement des périodes de déclassement mais pourraient au contraire être des périodes de formation, permettant de favoriser des carrières ascendantes.

La mise en place de ce revenu social devra s'accompagner de la création de comptes formation alimentés par l'Etat : un jeune qui choisit de ne pas poursuivre d'études secondaires à 18 ans représente une économie pour l'Etat. Or l'argent économisé devrait être utilisé par l'Etat pour financer pour ce même individu, quand il le souhaite et tout au long de sa carrière, des formations continues. Car, dans le cas contraire et donc dans le système actuel, un individu renonçant aux études secondaires, dans l'immense majorité des cas de manière contrainte, se voit infliger une double peine : non seulement il n'a pas accès à des diplômes dont le manque le pénalisera forcément dans le développement de sa carrière, mais de plus l'Etat ne lui donne pas les moyens de se former plus tard s'il le souhaite. Aujourd'hui, il paie pour la formation de ceux qui ont intégré le système universitaire et auront statistiquement moins de difficultés face à l'emploi et de meilleurs salaires que lui. Grâce à la mise en place de comptes formation alimentés par l'Etat, il aura lui-même, au moment adéquat, la possibilité de suivre des formations et d'orienter par conséquent sa carrière professionnelle de manière moins contrainte.

Pour un nouveau système de droits à la retraite

Mais la mise en place d'instruments de flexibilité permettant à chacun de construire son parcours et non de subir les aléas du cycle de vie ne constitue que la première étape de la réforme des retraites que nous proposons. Cette réforme marche en effet, garantie d'équilibre, sur deux jambes : l'adaptation des cycles de vie aux besoins de chaque salarié et la mise en œuvre d'un système de droits à la retraite qui garantisse une pension décente aux salariés qui ont subi les plus fortes contraintes sur le marché du travail. Elle propose autrement dit un système qui valorise la liberté de chacun grâce à sa flexibilité tout en protégeant les plus faibles de ces contraintes qui avancent de plus en plus souvent masquées sous le faux nom de liberté.



Retraites : les vrais termes du débat

Le mécanisme de calcul des droits à la retraite proposé par Antoine Bozio et Thomas Piketty présente l'avantage, on l'a vu, de favoriser la mobilité professionnelle. Son universalité est synonyme de simplicité et de prévisibilité. Il permet également, de plus, de prendre en compte les carrières longues. Mais, comme nous l'avons également souligné, le véritable problème aujourd'hui est principalement celui des carrières heurtées, des périodes de chômage non indemnisé et donc de la fragilité des salariés. Penser en termes d'épargne-temps ne résout pas le problème de cette fragilité. Car il est nécessaire, quand l'on réfléchit dans ces termes, de distinguer, avant toute chose, les moments d'inactivité subis des moments d'inactivité choisis et de repenser le traitement des périodes de chômage non indemnisé.

Dans l'idéal, et c'est ce vers quoi nous voudrions que le système tende, les périodes d'inactivité choisies pourraient même prendre la forme d'une année sabbatique. Après tout, pourquoi ne pas offrir à chacun la possibilité, une ou deux fois dans sa vie, de s'arrêter un an et de travailler en échange un an de plus à la fin de sa carrière, s'il le désire ? Cela ne devrait pas être pénalisé mais au contraire favorisé par un système de retraite qui prenne en compte les nouveaux cycles de vie et la réalité des aspirations individuelles de chacun. Le retour au travail pourrait se faire dans des conditions similaires à celles accordées, aujourd'hui, lors des retours de congés de maternité. Techniquement, rien ne semble interdire l'instauration de telles possibilités. Un tel système pourrait même être un facteur d'égalisation des carrières et des revenus entre hommes et femmes : dans ce schéma, en effet, les arrêts de travail féminins liés à la maternité et aux premiers mois de l'enfant pourraient être conçus comme une forme parmi d'autres d'années sabbatiques, les femmes étant mécaniquement moins pénalisées si les salariés des deux sexes prennent l'habitude d'avoir recours à de telles années.

Mais c'est là le beau côté du miroir, qui ne doit pas nous cacher l'autre. Celui des périodes d'inactivité subies, qui sont aujourd'hui majoritairement dominantes.

Or, d'une part, pour que ces périodes ne soient plus des périodes de déclassement, elles doivent être de véritables périodes de formation ou de reconversion, qui donnent lieu, au même titre que les périodes d'activité, au cumul de points ou d'euros sur les comptes notionnels. Certes, l'on dira que, parmi les obligations du demandeur d'emploi, existe déjà celle, dans le système actuel, de la participation à une action de formation, rémunérée ou non. Mais il s'agit pour nous d'aller bien au-delà de cette obligation qui, il faut bien le dire, reste le plus souvent artificielle – et le restera tant que l'on proposera en partie aux chômeurs des formations ne correspondant ni à leurs désirs ni à leurs aptitudes –, avec la mise en place et l'abondement par l'Etat d'un



Retraites : les vrais termes du débat

véritable système de formation professionnelle. Créer un droit à la formation continue accessible à tous et adapté aux besoins de chacun est plus qu'une nécessité aujourd'hui : il s'agit d'une urgence. Surtout, il est nécessaire de mettre en place une « allocation formation professionnelle continue » pour les chômeurs aujourd'hui non indemnisés, assortie de conditions strictes mais leur permettant d'accumuler des droits à la retraite. Il s'agit, d'autre part, de repenser le système des droits à la retraite afin que le rendement garanti par l'Etat ne soit pas seulement, comme dans le schéma développé par Antoine Bozio et Thomas Piketty, un rendement qui s'applique mécaniquement à l'ensemble des salariés quel qu'ait été le profil de leur carrière professionnelle, façonné pourtant par ces temps de plus en plus nombreux d'inactivité subie. Il s'agit d'aller plus loin dans cette idée de rendement garanti en mettant en place un système dans lequel le calcul de ce rendement soit individualisé afin que puisse être intégrée l'hétérogénéité des carrières. Un système, autrement dit, dans lequel l'Etat prendrait en partie à sa charge les « trous » de cotisation liés aux carrières hachées, parce que ces carrières hachées sont subies, afin que l'ensemble des salariés puissent bénéficier, en dehors de tout recours à des couvertures privées, d'une retraite décente.

Oui, de telles mesures auront un coût. Car il s'agit de ne plus faire porter le poids des difficultés du marché de l'emploi sur les seules épaules des salariés les plus fragiles, pénalisés aujourd'hui doublement : au moment de leur carrière et à celui de leur retraite. Rappelons cependant que le choix d'une société solidaire et de la justice sociale relève du choix politique, et non du calcul financier.