

Réformer les retraites, c'est transformer la société

Jacky BONTEMS & Aude de CASTET

Jacky BONTEMS & Aude de CASTET

Réformer les retraites, c'est transformer la société

MAI 2019

LES NOTES DE L'INSTITUT DIDEROT

SOMMAIRE

| | |
|--|-------|
| Avant-Propos Jean-Claude Seys | P. 4 |
| Préambule | P. 6 |
| I - Les mérites et les limites du système actuel | P. 8 |
| a) Un progrès social majeur | p. 08 |
| b) Un financement à l'équilibre, mais complexe et inéquitable | p. 09 |
| c) Un système devenu inadéquat sur le plan sociodémographique | p. 15 |
| II - La retraite, un droit nouveau à construire | P. 17 |
| III - Les trois piliers d'une vision progressiste | P. 21 |
| a) Construire un système plus simple et plus juste pour tous | p. 21 |
| b) Une réforme porteuse de progrès social | p. 23 |
| c) Vers une retraite choisie | p. 24 |
| IV - Pour un système plus juste et plus solidaire | P. 25 |
| a) Refondre les avantages familiaux et conjugaux | p. 25 |
| b) La réouverture du débat sur la pénibilité | p. 27 |
| c) Le dispositif de carrières longues | p. 28 |
| d) Quels « minima de pensions » et « minimum vieillesse » dans le futur régime ? | p. 29 |
| V - Le pilotage de la réforme | P. 32 |
| a) Le choix en matière de transition | p. 32 |
| b) Quelle gouvernance pour le nouveau régime ? | p. 33 |
| c) Le droit à l'accompagnement des futurs retraités | p. 36 |
| VI - Les retraites dans une société de la longévité | P. 38 |
| a) Le travail : comment rester actif longtemps ? | p. 38 |
| b) Vers une nouvelle organisation des temps sociaux | p. 43 |
| Les publications de l'Institut Diderot | P. 46 |

AVANT-PROPOS

Le travail de Aude de Castet et Jacky Bontems, par opposition à la multitude d'études qui se sont succédées depuis le rapport remis à Michel Rocard en 1991 ¹, ne porte pas sur le niveau des retraites, mais l'organisation du système.

Historiquement, la retraite est née d'initiatives multiples, indépendantes les unes des autres. La puissance publique s'est efforcée, au fil du temps, de la généraliser, d'en accroître le niveau et de normaliser les choses en vue de former un véritable système. Ce n'est pas encore le cas. C'est une nouvelle étape dans ce sens qui est ici proposée par les auteurs, visant à plus d'universalité, de simplicité, plus d'équité et mieux adaptée à un monde mouvant dans lequel l'emploi devient précaire et la durée de la retraite très longue.

Une telle réforme constituerait un progrès pour les titulaires de pensions ; ceux-ci peuvent néanmoins craindre que ces mesures techniques s'accompagnent, ouvertement ou non, d'une réduction de leurs droits, c'est-à-dire du montant de leur retraite, de l'allongement de la période d'activité ou du retardement de l'âge de départ. Ce n'est pas le but ; le paramétrage financier des retraites obéit à d'autres considérations. Pour l'heure, le niveau de revenu des retraités est égal à celui des actifs, ce qui implique un niveau de vie supérieur si on tient compte du fait que le pourcentage de retraités propriétaires de leur logement est supérieur à celui des actifs, qu'ils économisent les frais incontournables liés au travail et que le temps libre leur permet de mieux gérer leur budget.

Pour l'avenir, si la croissance se poursuit au rythme annuel de 1,8 % par an comme le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) en a fait un moment l'hypothèse, le PIB serait multiplié par deux en 40 ans pour une population augmentée

1. *Livre blanc sur les retraites. Garantir dans l'équité les retraites de demain*, La Documentation française, Collection des rapports officiels, avril 1991 : <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000051.pdf>

seulement de 20 %. Il n'y aurait donc pas de problème quantitatif pour honorer l'ensemble des retraites. Par contre, dans l'hypothèse où la croissance moyenne tomberait en deçà de 0,50 % par an, le problème se poserait. Ce qui signifie que la solidarité intergénérationnelle entre les actifs et les retraités, dont profitent ces derniers, changerait de sens ; cela devrait conduire les retraités à militer pour la croissance économique dont leur niveau de vie réel dépend plus que de la dimension purement juridique.

D'autres pans des relations sociales mériteraient également une mise à plat technique dans le même souci d'assurer la transparence, la simplicité, l'universalité et l'équité. Ceci permettrait à terme d'aménager pour chacun un compte regroupant l'ensemble de ses droits sur la collectivité et les prestations reçues. On peut penser à la formation, qui a un rapport direct avec les retraites au sens où elle raccourcit les carrières et contribue à l'obtention de rémunérations et donc de retraites plus élevées, ou bien encore aux aides au logement puisque la propriété de leur domicile améliore substantiellement le niveau de vie des retraités. Le chômage également qualifié parfois de préretraite devrait également être pris en compte ; il serait aussi intéressant d'y rattacher la dépendance, qui accroît les charges des personnes concernées mais écourte généralement leur espérance de vie.

La vieille économie se meurt et avec elle les structures qui lui étaient adaptées ; comme la crise des gilets jaunes l'a mis en évidence, un formidable travail de remise à jour assurant simplicité, sécurité, prévisibilité et équité de l'environnement social s'impose. La retraite en constitue un des volets les plus importants.

Jean-Claude Seys
Président de l'Institut Diderot

PRÉAMBULE

La réforme des retraites : Oui, mais... !

Fruit d'une longue histoire et l'un des piliers de notre modèle social, notre système de retraites a incontestablement été un grand progrès : l'ensemble de la population active est couverte, avec un niveau de pensions qui assure aux retraités un niveau de vie semblable à celui des actifs.

À la faveur de plusieurs réformes paramétriques, le solde financier du système s'est résorbé. L'équilibre financier est atteint, les dépenses de retraite représentant 13,8 % du PIB.

La réforme programmée n'est donc pas motivée par des préoccupations budgétaires. L'enveloppe financière de notre système de retraites doit être sauvegardée, voire légèrement augmentée pour financer plusieurs mesures de progrès social.

Les récentes réformes ont tenté, par petites touches, de s'adapter à un chômage élevé, mais en baisse, à des travailleurs plus mobiles, une évolution du modèle familial et un allongement de la durée de vie.

Mais les règles de calcul et les dispositifs de solidarité qui coexistent aujourd'hui dans les 42 régimes sont divers, souvent illisibles, complexes et engendrent des inégalités de traitement.

Nous sommes donc favorables à un système plus simple, plus juste pour tous et mieux adapté aux mobilités professionnelles, sans faire table rase du passé.

Réformer dans cet esprit notre système de retraite constitue un véritable projet de société dont les valeurs, les principes et les objectifs doivent être clairs et négociés avec les acteurs économiques et sociaux.

Les valeurs que la réforme à venir doit promouvoir sont la solidarité inter-générationnelle et intragénérationnelle, la justice sociale et l'équité entre les cotisants.

Les principes sur lesquels devrait s'appuyer cette même réforme sont le maintien d'un système par répartition, la mise en place d'un régime par points, modulé par des dispositifs de solidarité, l'unicité des modes de calcul des droits et la portabilité de ces droits.

L'objectif, enfin, doit être double : renforcer la solidarité entre les générations, tout en rattachant les droits à la personne, et non au statut ou à la profession, de manière à prendre en compte la diversité des parcours de vie.

Toute réforme à venir devra ainsi actionner les trois leviers suivants, constitutifs d'une vision progressiste :

- construire un système par points, plus simple et plus juste pour tous, dans le respect des promesses électorales d'Emmanuel Macron. Celui-ci avait notamment garanti qu'il maintiendrait l'âge légal minimum de départ à la retraite à 62 ans et unifierait les 42 régimes existants ;
- mettre en place de nouveaux droits sociaux sur la base d'une solidarité accrue, notamment à l'égard des femmes ;
- encourager le libre choix et la souplesse pour les actifs en fin de carrière, en vue d'une nouvelle organisation des temps sociaux dans une société de la longévité.

La réussite et l'acceptation de cette réforme systémique sont conditionnées à la fois par la prise en compte de ces objectifs indissociables et par la concertation en amont et en aval des partenaires sociaux.

Réformer les retraites, c'est transformer la société

I- LES MÉRITES ET LES LIMITES DU SYSTÈME ACTUEL

Très technique, le dossier des retraites est surtout foncièrement politique, tant le sujet est sensible. Les retraites sont un des piliers de notre modèle social et concernent tous les citoyens, toutes générations confondues. Les mécanismes de mutualisation et de solidarité intra et intergénérationnelles en font un élément fondamental de la cohésion sociale. Ils engagent aussi le fonctionnement général de l'économie : arbitrage entre travail et retraite, compétitivité des entreprises, déficit public. Le montant des retraites s'élevait ainsi en 2017 à 308 milliards d'euros, soit 13,8 % du PIB.

a) Un progrès social majeur

Clé de voûte de notre pacte républicain, notre système de retraites a favorisé un indéniable progrès social.

Toute la population active bénéficie d'une couverture à titre obligatoire dans le cadre des différents régimes. La pension totale des retraités qui résident en France s'élève en moyenne à 1 500 euros nets. Le niveau de vie des retraités est presque à égalité avec celui des actifs. Les retraités sont deux fois moins exposés à la pauvreté que l'ensemble de la population (7 % contre 14 % en moyenne). Notre système a permis de limiter l'insécurité et la grande pauvreté des personnes âgées.

Ces moyennes ne doivent pas occulter les disparités parmi les retraités. Les écarts de pensions demeurent importants entre les femmes et les hommes. Le montant des pensions des femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes, en prenant en compte les droits familiaux. Il est inférieur de 40 % au titre des seuls droits directs.

Les dernières réformes ont cependant apporté plus de justice sociale pour les salariés les plus vulnérables, en prenant en compte la pénibilité du travail (2010 et 2014) et la précocité de l'entrée de certains salariés dans le monde du travail (dispositif de carrières longues en 2003).

b) Un financement à l'équilibre, mais complexe et inéquitable

Depuis plusieurs années, malgré les multiples réformes déjà entreprises (1993, 2003, 2010, 2014) – ou peut-être à cause d'elles – la question de la pérennité du système de retraites en France se pose toujours. Les médias en parlent régulièrement et l'anxiété est amplifiée par les utilisations politiques, multiples et divergentes, qui en sont faites (pensons par exemple au programme de François Fillon durant la campagne présidentielle de 2017 ou aux déclarations du Medef). Ce sentiment est aggravé par ceux qui voudraient une retraite majoritairement par capitalisation.

Un certain nombre de dispositions (allongement de la durée de cotisation, report à 62 ans de l'âge du départ, calcul des pensions sur la base des vingt-cinq meilleures années de salaires, indexation sur les prix et non plus sur les salaires) ont pourtant limité le déficit global des caisses de retraite.

Après 10 années déficitaires, notre système tend de nouveau vers l'équilibre. Le besoin de financement ne serait plus que de 0,2 % du PIB d'après le rapport du Conseil d'orientation des retraites de juin 2018. Les réformes ont évité le dérapage financier du système et augmenté la part de la richesse nationale consacrée aux retraites, compte tenu du vieillissement de la population.

Le nouveau système devra être construit au minimum dans le respect des grands équilibres financiers actuels. Selon nous, la part des dépenses consacrée aux retraites devrait même augmenter corrélativement au nombre croissant de retraités et au financement de nouveaux objectifs sociaux.

Bien sûr, l'équilibre futur du système dépendra de la croissance. Néanmoins, dans toutes les hypothèses macroéconomiques, notre système de retraites n'est pas menacé de faillite. La réforme en cours n'est donc pas motivée par des préoccupations budgétaires.

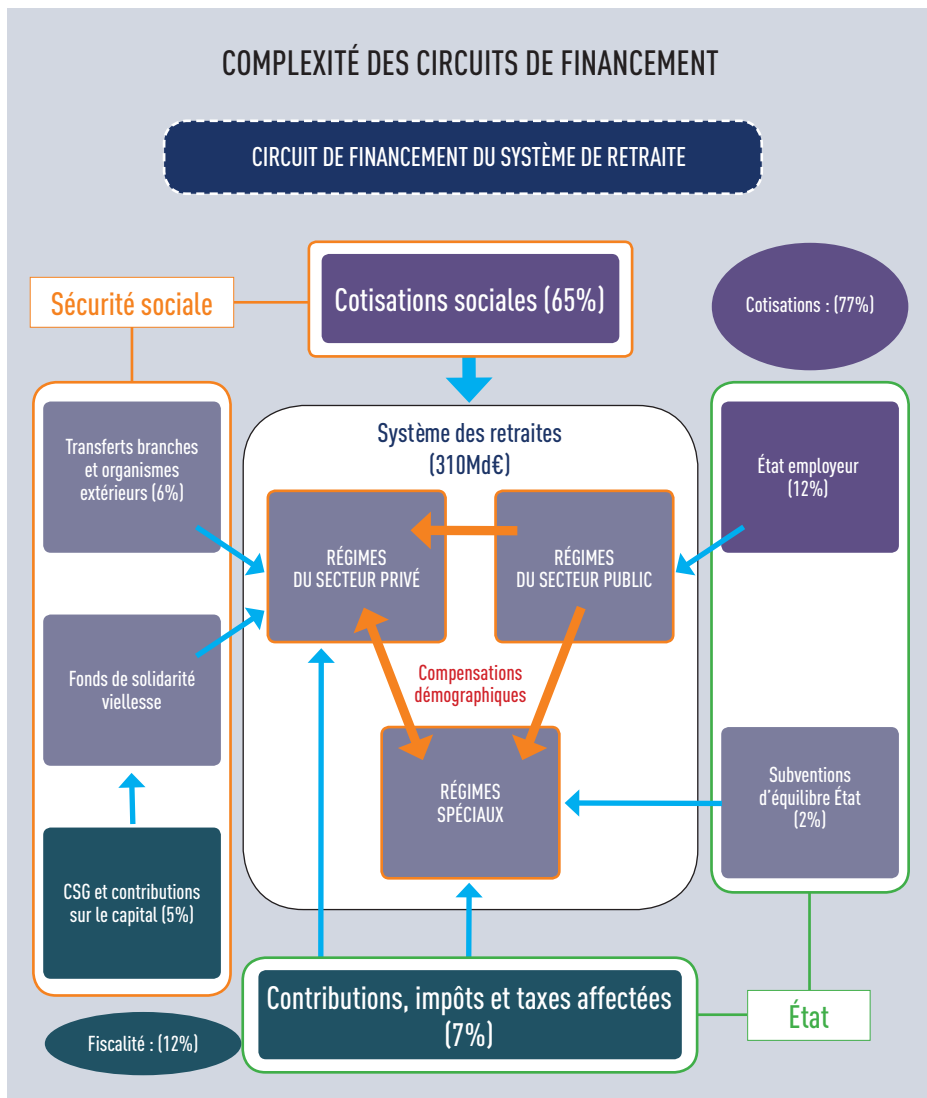
L'équilibre financier, en revanche, s'est fait au prix d'une baisse orchestrée et relative du pouvoir d'achat des retraités, alourdie par les coups de rabot de cette année : hausse non compensée de 1,7 point de la CSG pour de nombreux retraités et revalorisation des pensions limitée à 0,3 % en 2019 et 2020. Cela, malgré une inflation qui devrait être de 1,7 % en 2019.

L'inquiétude des citoyens, engendrée par la question du financement des retraites et la baisse relative de celles-ci, se renforce du sentiment qu'ils vivent dans un monde qui attise l'individualisme. Une tendance battue en brèche par les résultats d'une enquête de la CFDT : 85 % des répondants rejettent le « chacun pour soi » et dans leur grande majorité plébiscitent la solidarité.

Ces craintes s'accompagnent d'un sentiment d'injustice en raison des différences de traitement dues à l'existence des 42 régimes actuels, qui concernent l'âge d'ouverture des droits, les méthodes de calcul de la pension et des prestations de solidarité, ou encore le taux de cotisation.

Enfin, notre système étant à la fois contributif et solidaire, il opère des redistributions en direction de certains publics, selon des mécanismes divers et peu lisibles. À cela s'ajoute la multiplicité des sources de financement. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les cotisations sociales ne représentent en effet que 65 % du financement du système des retraites. Le reste provient de l'État (impôts et taxes affectés) ou encore de transferts d'organismes tiers tels que l'assurance chômage ou la branche famille de la sécurité sociale. Aujourd'hui, les éléments de solidarité représentent environ 20 % des prestations de droit direct et sont financés de façon disparate (fonds de solidarité vieillesse, transferts d'organismes tiers, solidarité au sein de la branche vieillesse, etc.).

Le schéma suivant illustre la complexité du système :



Selon le GIP Union Retraite, si on prend en compte tous les régimes obligatoires (bases et complémentaires) auxquels sont affiliées les générations nées entre 1949 et 1992, on constate qu'en 2017, chaque assuré est affilié en moyenne à 3,1 régimes.

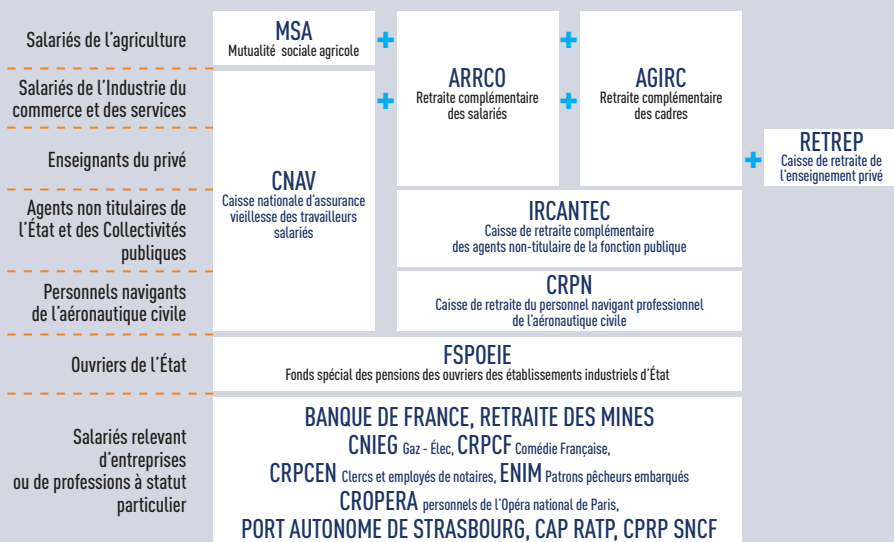
RÉGIMES DE RETRAITES EN 2018

Une multiplicité de régimes de retraites obligatoires : de base, complémentaires ou additionnels

RETRAITE DE BASE + RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

RETRAITE ADDITIONNELLE

SALARIÉS



FONCTIONNAIRES



Fonctionnaires
du Parlement

RETRAITE DE BASE + RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

RETRAITE
ADDITIONNELLE

NON SALARIÉS

| | | |
|--|---|--|
| Exploitants agricoles | MSA Sécurité sociale agricole | |
| Artisans, commerçants et Industriels | SÉCURITÉ SOCIALE POUR LES INDÉPENDANTS | |
| Professions libérales | CNAVPL Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales | + CARCDSF Dentistes et Sages-femmes, CPRN Notaires, CAVOM Officiers ministériels, CARMF Médecins, CAVP Pharmaciens, CARPV Vétérinaires, CAVAMAC Agents d'assurance, CAVEC Experts-comptables, CARPIMKO Officiers ministériels, CIPAV Professions libérales diverses, |
| | CNBF Caisse nationale des Barreaux français | |
| Artistes, auteurs d'œuvres originales | CNAV Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Professions Libérales | + IRCEC Caisse de retraite complémentaire obligatoire des artistes-auteurs professionnels |
| Patrons pêcheurs embarqués | ENIM Régime social des marins | |
| Membres des cultes | CAVIMAC Caisse d'Assurance Vieillesse Invalidité et Maladie des Cultes | ARRCO Retraite complémentaire des salariés |
| Gérants des débits de tabac | SÉCURITÉ SOCIALE POUR LES INDÉPENDANTS | + RAVGDT Allocation Viagère des Gérants de Débits de Tabac |
| Parlementaires et conseillers du CESE | CAISSE DE RETRAITE DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE, CAISSE DE RETRAITE DU SÉNAT, CAISSE DE RETRAITE DU CESE | |

Notre système actuel est ainsi miné par de nombreuses inégalités. Les derniers chiffres de l'INSEE corroborent le vieil adage populaire : pour vivre longtemps, mieux vaut être riche et bien portant.

Treize années d'espérance de vie séparent les 5 % les plus pauvres des 5 % les plus aisés. Un écart réduit à huit ans chez les femmes. L'INSEE insiste sur les avantages d'un niveau de vie élevé qui facilite la prévention et l'accès aux soins, à même d'expliquer cet écart. Malgré les corrections apportées, les carrières longues associent le cumul d'une durée de cotisation supérieure à la moyenne avec une moindre espérance de vie : de 6 ans plus courte que celle des cadres, l'espérance de vie des ouvriers met bien en évidence un écart plus considérable que jamais dû à la catégorie socioprofessionnelle des individus.

Il y a donc une aspiration légitime pour aboutir à un dispositif plus juste et simplifié qui permette à la fois de mieux connaître les différentes prestations offertes par le système de retraites et d'en avoir une meilleure transparence. Sept Français sur dix se disent insatisfaits du système actuel et affirment haut et fort qu'il n'a plus les qualités qu'on lui reconnaissait depuis sa création et qu'on se plaisait à vanter.

Ce qui est en route ne devrait donc pas être une nouvelle réforme conjoncturelle, menée à des fins budgétaires et destinée à modifier les paramètres classiques (durée et niveau de cotisations, âge de départ, niveau de pension). De l'aveu même du Haut-Commissaire à la réforme des retraites qui s'est exprimé le 10 octobre 2018, il s'agit de mettre en place un nouveau système à même de remplacer, à terme, les 42 régimes de retraite existants par un seul, unifié, universel et dont les règles seraient les mêmes pour tous.

Cette annonce a mis fin à la première séquence de concertation qui avait réuni pendant six mois de travail intense les partenaires sociaux et différents *think tanks* dont Démocratie Vivante. La seconde séquence a abordé plusieurs thèmes : les conditions du départ en retraite, la reconnaissance des spécificités de certains parcours professionnels, le pilotage du système universel et les modalités de transition vers ce nouveau régime. Saluons cette méthode. Cette grande cause méritait un grand débat public auquel les citoyens ont été associés (plateforme de participation et organisation d'ateliers participatifs).

Cette concertation doit être préservée et promue en amont, lors de l'élaboration du projet de loi, autant qu'en aval, dans la gouvernance du futur système.

c) Un système devenu inadéquat sur le plan sociodémographique

Malgré ses mérites, notre système de retraites est désormais inadéquat aux réalités démographiques et sociologiques de la France d'aujourd'hui.

1. Les carrières ne sont plus – et seront de moins en moins – monoprofessionnelles. Les métiers changent et vont changer. Les salariés passent plus facilement d'un secteur d'activité à un autre sur le plan national, voire européen.

Tous ces éléments entraînent des difficultés au moment du départ à la retraite, chemin de croix des polypensionnés confrontés à une multiplicité de règles selon les statuts des différentes pensions versées. La diversité des règles et leur méconnaissance créent un sentiment d'injustice.

2. De même, le chômage, notamment celui des jeunes, la précarité récurrente et les interruptions de carrière grèvent l'accumulation des annuités nécessaires pour partir à l'âge minimum légal. Cette précarisation du travail déstabilise et met en péril toutes les générations.

3. La cellule familiale a évolué elle aussi : réduction du nombre de mariages, apparition du PACS, développement des unions libres, augmentation des divorces, multiplication des familles monoparentales (dont 84 % ont une femme à leur tête). Les règles de notre système ayant été forgées à une époque où le travail féminin était marginal et les familles stables, il faut repenser nos mécanismes de solidarité en faveur des femmes et des mères.

4. Enfin, les données démographiques actuelles sont différentes de celles de l'après-guerre. Aujourd'hui l'espérance de vie augmente d'un trimestre par an et le temps passé à la retraite dépasse les 20 ans.

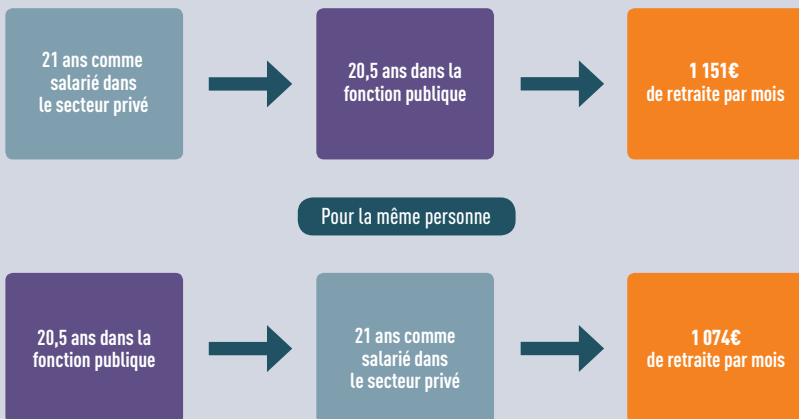
Un chômage élevé, des travailleurs plus mobiles, une évolution du modèle familial, l'allongement de la durée de vie ont mis à mal notre système qu'on a essayé d'adapter par petites touches, sans jamais mettre à plat toutes les règles et tous les dispositifs qui aujourd'hui coexistent. Conséquence : pour une même

carrière de 41,5 ans, avec les mêmes niveaux de rémunérations (du SMIC à 1,5 SMIC en fin de carrière), les retraites ne seront pas les mêmes selon le moment de l'affiliation à tel ou tel régime. Le changement d'activité peut modifier l'acquisition des droits.

UN SYSTEME QUI N'EST PAS ADAPTÉ AUX MOBILITÉS

RETRAITE DE BASE + RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Pour les régimes non alignés, les différences des formules de calcul des pensions au sein de chaque régime peuvent générer des situations inéquitables. Pour une même carrière de 41,5 ans avec les mêmes niveaux de rémunération (du SMIC à 1,5 SMIC en fin de carrière) les retraites ne seront pas les mêmes selon le moment de l'affiliation.



II- LA RETRAITE, UN DROIT NOUVEAU À CONSTRUIRE

L'ambition de la réforme est donc de refonder notre pacte social entre les générations afin de le consolider et de l'adapter aux réalités sociétales, économiques et démographiques d'aujourd'hui, sans faire table rase du passé. Même imparfait, notre système a su mettre en place des dispositifs *ad hoc* pour réduire les inégalités issues du monde du travail : carrières longues, pénibilité, prise en charge du handicap, ou encore recul de la pauvreté chez les retraités grâce aux minima de pensions.

Il s'agit aujourd'hui de revoir la pertinence de ces règles et de les harmoniser dans un système plus simple et plus lisible, de construire un système plus protecteur pour les actifs d'aujourd'hui et de demain, un système à même de faire apparaître des droits nouveaux.

Refonder notre système de retraite, c'est transformer la société. C'est un véritable projet de société dont les valeurs, les principes et les objectifs doivent être clairs et négociés avec les acteurs économiques et sociaux.

• Les valeurs

La réforme à venir doit promouvoir la solidarité inter- et intragénérationnelle, la justice sociale, de façon que chacun puisse avoir une retraite décente, et l'équité entre les cotisants.

Le principe de la solidarité intergénérationnelle permet aux retraités de percevoir leur pension grâce aux cotisations des actifs. Ce dispositif sera également en œuvre dans le futur régime par points : chacun dispose d'un compte où sont enregistrés les points acquis, qui déterminent le montant de la pension. Les fonds perçus par les cotisations des actifs seront immédiatement et en totalité reversés aux retraités. Cette solidarité, qui est le fondement même de la retraite par répartition, a fait ses preuves au cours des dernières décennies, notamment lors des soubresauts économiques. C'est un gage de confiance à la fois dans la durée du dispositif et dans sa pérennité. Elle traduit parfaitement une volonté politique visant à assurer l'équité entre les générations.

Dans un régime par points, le principe de solidarité intragénérationnelle s'exprime d'abord par le prix d'achat du point, identique quel que soit le secteur d'activité, l'âge et la composition de la génération.

Ce régime doit conserver au cœur de sa logique une capacité de redistribution visant à protéger tout actif, quels que soient les parcours professionnels et familiaux. Il doit aussi prendre en compte la composition familiale selon un mécanisme simple et lisible : attribution de points gratuits, de bonifications ou de majorations de pension.

La solidarité, c'est aussi la capacité du futur régime à verser des prestations alors qu'il n'y a pas eu de cotisations enregistrées. Aussi contributif soit-il, un régime ne peut pas reproduire à l'identique les inégalités des revenus d'activité et des parcours professionnels. Il doit intégrer également, d'une façon appropriée, la dimension sociale, que recouvrent actuellement le régime général et les régimes complémentaires. Il s'agit d'améliorer ponctuellement les situations les plus difficiles et de répondre aux attentes des personnes âgées qui ont besoin de différentes prestations spécifiques : prévention, autonomie ou hébergement.

• Les principes

Ceux-ci sont selon nous au nombre de quatre : maintien d'un financement par répartition, mise en place d'un régime par points modulé par des dispositifs de solidarité, unicité des modes de calcul des droits et portabilité de ces droits.

Seul le choix d'un principe de répartition dans le cadre d'un système universel public permet de traduire le pacte de solidarité qui lie les générations. À la différence du principe de capitalisation, qui repose sur une responsabilité individuelle, la répartition repose sur une double solidarité : une solidarité immédiate entre actifs et retraités et une autre, étalée dans le temps, entre les générations successives.

La promesse de campagne d'Emmanuel Macron, « un euro cotisé doit donner les mêmes droits à tous » est d'une grande portée. Le régime par points répond à cet objectif : à chaque euro cotisé tout au long de la carrière, quels que soient sa durée et le statut, doit correspondre strictement une même prestation lors de la liquidation (« je reçois en proportion de ce que j'ai cotisé »).

Dans un régime par points, les cotisations versées chaque année sont converties en points. C'est donc l'ensemble de la carrière qui est prise en compte. La pension est ainsi égale au nombre de points, multiplié par la valeur de service du point. Toutes les cotisations versées ouvrent des droits supplémentaires et la pension est proportionnelle au total des cotisations versées, ce qui renforce la légitimité du système aux yeux des assurés. En garantissant un même rendement des cotisations, la contributivité permet de garantir l'équité du système.

Cette philosophie introduit par ailleurs une liberté de choix de la date de liquidation de la retraite et une incitation à rester sur le marché du travail plus lisible que l'actuelle logique de décotes/surcotes.

Il ne peut être question d'un nouveau recul de l'âge minimal légal de départ à la retraite ou de la fixation d'un âge pivot – l'âge auquel il est possible de prétendre à une retraite à taux plein. De telles orientations sont incompatibles avec la promesse électorale d'Emmanuel Macron (maintien à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite). Elles entravent la réussite de cette réforme systémique en brisant le contrat initial entre le candidat et les électeurs.

• Les objectifs

La réforme à venir devrait ainsi mettre en place :

- une protection sociale renouvelée, où les droits seraient attachés à la personne, et non au statut ou à la profession ;
- des cadres collectifs renforçant la solidarité entre les actifs et entre les générations ;
- un système de retraite prenant en compte la mobilité professionnelle et la diversité des parcours de vie ;
- un système qui donne des assurances aux jeunes actifs et aux seniors qu'ils ne seront pas sacrifiés.

Dans sa note ² transmise le 10 octobre 2018 aux partenaires sociaux et largement médiatisée, Jean-Paul Delevoye maintient un système dit « par répartition ». Il

2. *Souire HCRR* : <https://reforme-retraite.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/vers-un-systeme-universel-de-retraite-plus-simple-plus-juste-pour-tous>

fonctionnera par points, toute la carrière étant prise en compte, ce qui signifie concrètement que chaque jour travaillé rapporte des droits pour la retraite.

Ce système est destiné à englober presque tous les 42 régimes obligatoires qui coexistent aujourd'hui, sauf ceux des indépendants, dont le taux de cotisation est inférieur à celui des salariés.

Pour absorber ces régimes, l'assiette actuelle de cotisation au régime général (dit plafond de la Sécurité Sociale) de 3 300 euros de revenu mensuel passera à trois fois ce montant (soit 3 PASS dans le jargon Sécurité Sociale), ce qui signifie la disparition des régimes complémentaires. On ne sait pas, à ce stade, si les 350 000 assurés qui ont des revenus annuels supérieurs à 120 000 euros cotiseront ou non au-dessus de ce seuil. En revanche ils devront acquitter une contribution de solidarité.

La réforme doit aussi penser la société de la longévité. Elle doit concevoir un arbitrage entre le temps de l'activité et le temps libre tout au long de la vie, ce qui suppose esquisser une nouvelle organisation des temps sociaux.

III- LES TROIS PILIERS D'UNE VISION PROGRESSISTE

Au regard des défis et des objectifs, cette réforme doit s'appuyer sur trois leviers constitutifs d'une vision progressiste.

a) Construire un système plus simple et plus juste pour tous

Les orientations de Jean-Paul Delevoye décrites ci-dessus dessinent le cadre général du futur système universel. Toutefois, « système universel » ne signifie pas régime unique. Il faut conserver des droits spécifiques, issus de l'histoire sociale ou en rapport avec des conditions professionnelles particulières. Des règles spécifiques et différenciées (selon les entreprises et les branches) peuvent continuer d'exister, en complément des règles communes. Elles doivent être justifiées et financées par les entreprises. Dans ce cadre, les caisses et régimes spécifiques (fonction publique, régimes spéciaux, professions libérales, travailleurs indépendants) continueront à exister, ne serait-ce que pour gérer la transition vers le nouveau système. Après son installation, ils seront une sorte de mezzanine du nouveau système.

L'intégration rapide et bureaucratique des fonctionnaires dans ce nouveau système est source de conflits potentiels et ne doit pas déboucher sur une remise en cause des statuts. L'intégration de leurs primes dans l'assiette des cotisations est un passage obligé pour ne pas mettre en danger l'édifice entier. Il y aura des gagnants et des perdants (par le remplacement d'une assiette de calcul qui intègre les six derniers mois à une autre qui prend en compte la carrière complète), notamment ceux dont le salaire et les primes en début de carrière sont faibles. Il paraît donc indispensable d'accompagner la mise en place de cette réforme par un plan négocié de revalorisation salariale étalé sur plusieurs années.

Ce nouveau système qui permet la personnalisation et la portabilité des droits implique nécessairement la création d'un compte personnel retraite, qui pourrait être logé et géré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA).

Un Compte Retraite dans le CPA

Après fusion, refonte et réécriture du futur régime, n'y a-t-il pas lieu de réfléchir à un cadre unique dans lequel les futurs droits à la retraite deviendraient des

droits individuels identifiables, revalorisés puis monétisables et mobilisables selon des modalités contractuelles prévues, mises à jour au sein d'un Compte Retraite ?

L'opportunité d'une telle réforme systémique dans un régime universel par points peut être abordée dans l'esprit du CPA. En effet, ce réceptacle doit pouvoir intégrer le Compte Retraite, comme pour le Compte Personnel de Formation, le Compte de la Prévention Pénibilité ou encore le Compte d'Engagement Citoyen. Chacun pourrait mobiliser des droits acquis de façon autonome selon ses besoins ou ses aspirations. Dès lors que la structure juridique du CPA existe, adossée à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), sous le contrôle de la Délégation générale à l'emploi et à la formation (DGEFP), pourquoi ne pas étendre le rôle de cette structure à la gestion des retraites ?

Les cotisations alimenteraient le Compte Retraite selon les caractéristiques du futur régime.

Les droits seraient comptabilisés chaque année sur le Compte Retraite de l'assuré. La gestion financière des pensions serait calculée par la CDC en fonction des sommes collectées (part salariale et part employeur).

Dans le même temps, et à plus long terme, ce montage peut être un levier utile à la conception de politiques de l'emploi incitatives pour le maintien des seniors en emploi à temps plein, partiel ou fractionné. Une plateforme globale pourrait être ouverte à destination de l'ensemble des usagers pour les informer et les conseiller tout au long de leur vie professionnelle.

Il va de soi qu'une telle proposition ne peut être réaliste et réalisable que sur une longue durée, par étapes et sur la base des consultations menées en amont avec les services opérationnels des acteurs concernés. Le cadre structurel proposé permettrait d'intégrer les évolutions issues de la période de transition, et favoriser la fongibilité des droits au sein du CPA. Une démonstration pratique de cette première avancée serait la monétisation des droits, à l'exemple du CPF, désormais libellé en euros et non plus en heures.

b) Une réforme porteuse de progrès social

Cette réforme ambitieuse sera d'autant plus novatrice et mieux acceptée si elle s'accompagne de mesures nouvelles de justice sociale, adaptées à la nouvelle donne économique, sociale et sociétale. À cet effet, nous proposons quatre dispositifs phares et prioritaires, en sus du maintien des dispositifs actuels de solidarité :

- **Une solidarité accrue à l'égard des femmes pour atténuer les inégalités actuelles**

Les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sont à l'origine des écarts du montant de la pension. Les écarts du salaire moyen sont le résultat soit d'un écart de temps de travail (nombre d'heures travaillées), soit d'un écart de salaire horaire expliqué par la nature de l'emploi ou par des particularités personnelles, soit, enfin, d'un écart de salaire horaire « inexpliqué ». Compte tenu de ces inégalités, la compensation par les droits non contributifs (familiaux ou conjugaux) se révèle plus que nécessaire tout en étant insuffisante pour combler l'écart avec les pensions des hommes.

Cependant, l'amélioration de la situation économique des femmes retraitées ne se fera pas sans un effort redoublé pour parvenir à l'égalité salariale en sanctionnant de façon systématique les entreprises qui ne respectent pas ce principe, les montants des pénalités étant affectés au système de retraite. De plus, les écarts moyens en matière de rémunération sont bien connus. Vu leur niveau, on devrait pouvoir apporter un ou plusieurs correctifs à la rémunération prise en compte pour le calcul de la pension.

Une telle mesure d'égalisation, envisageable dans un système par points, pourrait déjà être mise en œuvre dans le cadre actuel. La question qui se pose, dans les deux cas de figure, est de savoir comment calculer les écarts et quels seraient les écarts à prendre en compte. En effet, si on peut imaginer des mesures de « rattrapage », il faut éviter de créer des discriminations « à rebours ».

- **Attribuer des points gratuits**, notamment pour tenir compte de la spécificité du parcours des jeunes à l'entrée dans la vie active (stages, apprentissage, service civique et contrats d'alternance). Indemnisé ou non, le chômage doit aussi ouvrir des droits à la retraite pour éviter une « double peine » : privé d'emploi, être

aussi privé de retraite. Cette prise en charge de tous les chômeurs aurait un sens politique fort dans le contexte de la réforme de l'assurance chômage. L'assiette de référence des droits serait le dernier salaire.

- Afin d'assurer un meilleur partage des fruits de la croissance entre actifs et retraités, mettre en place **une nouvelle règle d'indexation pour la revalorisation des points et des pensions qui doivent évoluer au même rythme que la moyenne des salaires.**
- Cette réforme doit être l'occasion de **reconnaître toutes les formes d'activité ayant une utilité sociale ou collective**, en premier lieu celle des aides aux personnes par des non professionnels, dont près des deux tiers sont des femmes.

c) Vers une retraite choisie

Un quart des actifs de plus de 40 ans prévoient de garder une activité professionnelle une fois partis à la retraite, ce qui remet au cœur du débat l'accès au cumul emploi/retraite (par exemple, par l'obtention de points supplémentaires).

Les mesures que nous proposons doivent ainsi privilégier le principe fondamental de la retraite à la carte en construisant une retraite choisie. Leur rôle est d'instaurer un droit à l'aménagement des fins de carrière (retraite progressive, mécénat de compétences des seniors, suppression des obstacles à l'emploi des seniors, etc.) et de renforcer la liberté de choix des individus tout au long de leur vie et au moment de la retraite.

IV- POUR UN SYSTÈME PLUS JUSTE ET PLUS SOLIDAIRE

La réforme des retraites en cours d'élaboration ne s'attache pas uniquement à la refonte et à la fusion des régimes multiples et différenciés. Elle se propose aussi d'assurer une meilleure redistribution et une solidarité intergénérationnelle pour une société plus protectrice.

a) Refondre les avantages familiaux et conjugaux

Dans cet esprit, la réflexion devra porter sur l'analyse et la refonte des avantages familiaux et conjugaux dont le rôle est conforté par les analyses de 2016 du Conseil d'orientation des retraites et aussi par le Rapport Fragonard de 2015.

La complexité et la multitude de ces dispositifs peuvent rebuter. Toutefois, ce serait une grave erreur de les négliger, compte tenu de leur rôle social et de leur volume financier. C'est le cas des trois principaux avantages familiaux : la majoration de pension pour les deux parents d'au moins 3 enfants (10,6 milliards d'euros), l'assurance vieillesse des parents au foyer (1,9 milliard d'euros) ou la majoration de durée d'assurance pour enfant (5,1 milliards d'euros). En 2016, les dépenses de réversion et d'allocation veuvage atteignaient 35,8 milliards d'euros (droits conjugaux). Tous ces mécanismes de solidarité, certes complexes, aux critères différenciés, se ressemblent cependant par leur vocation d'origine. C'est le cas pour la correction des déséquilibres dans les droits à pension. C'est le cas aussi pour ce qui est de la prise en compte des frais liés à la présence d'un conjoint sans revenu ou d'enfants encore à charge. On peut ajouter le souci de maintenir le niveau de vie antérieur au décès du conjoint.

Il apparaît indispensable d'intégrer dans la réforme ce socle d'avantages familiaux et conjugaux qui contribue de manière objective à la lutte contre les inégalités de statut, de situation, de précarité et donc de dignité. Ceci n'est pas incompatible avec le souci du législateur de simplification, de transparence, de justice et d'harmonisation.

Nous proposons ainsi :

- d'harmoniser par le haut ces droits familiaux et conjugaux ;
- de transformer la majoration de pension pour enfants, actuellement en pourcentage, en une majoration forfaitaire, afin de garantir une meilleure redistri-

bution vers les pensions les plus basses, c'est-à-dire principalement celles des femmes.

Le futur régime universel saura ainsi assurer la confiance de l'ensemble de la population parce qu'il sera incontestable, solidaire et sécuritaire. De plus, sa visibilité sera un gage de solidité.

Les dispositions en matière de prise en compte de l'inaptitude et de l'invalidité devront aussi être préservées et améliorées. Il en va de même pour certaines situations spécifiques (carrières longues, métiers pénibles ou dangereux, carrières actives telles que policiers, pompiers, etc.). Le débat sur la pénibilité, enfin, devra être rouvert.

PÉRIODES ASSIMILÉES AU TITRE DE L'INVALIDITÉ ET INCAPACITÉ

| PÉRIODES ASSIMILÉES AU TITRE DE L'INVALIDITÉ ET INCAPACITÉ | | |
|--|---|-------------------------------|
| RG, RSI, MSA salarié | Validation de droits | Financement |
| Pension d'invalidité | Chaque trimestre civil comportant une échéance du paiement de la pension d'invalidité est retenu (3 mensualités par trimestre). | FSV (800 M€) |
| Rente AT-MP | une incapacité temporaire = 1 trimestre par période de 60 jours. Une incapacité permanente d'au moins 66% = un trimestre assimilé est validé pour chaque trimestre civil qui comprend trois mensualités de paiement | FSV (250 M€) |
| AGIRC-ARRCO | Validation de droits | Financement |
| Période d'invalidité ou d'incapacité | Attribution de points au 1 ^{er} jour pour les périodes d'incapacité de travail pour maladie faisant l'objet d'une indemnisation supérieure à 60 jours consécutifs (sur la base des points accordés en n-1, proratisés sur la période d'arrêt de travail) | Financement par l'AGIRC-ARRCO |

b) La réouverture du débat sur la pénibilité

La loi du 20 janvier 2014 a créé le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité, devenu, suite aux ordonnances Macron de septembre 2017, Compte Professionnel de Prévention (C2P). Son but est de permettre aux salariés exposés, au-delà de certains seuils, à certains facteurs de pénibilité répertoriés, d'accumuler des points. Cependant en 2017, à la demande du Medef, le nombre de facteurs de pénibilité a été réduit de 10 à 6. Les salariés peuvent utiliser ces points notamment pour améliorer leurs droits à la retraite et partir plus tôt.

Le C2P permet l'acquisition de points utilisables, au choix de l'assuré, en formation professionnelle, dispositif de temps partiel ou départ anticipé à la retraite. Le compte est limité à cent points, soit 25 années d'exposition à un facteur. En matière de retraite, chaque tranche de dix points ouvre droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance dans la limite de 8 trimestres.

La pénibilité consiste dans l'exposition à des facteurs de risques professionnels susceptibles, si certains seuils sont dépassés, de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales. Ces valeurs minimales sont évaluées en prenant en compte les moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur. La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes.

La situation actuelle n'est pas satisfaisante, car elle exclut du dispositif certaines catégories de salariés dont les conditions de travail risquent d'avoir des conséquences directes sur leur santé.

La réouverture du débat sur la pénibilité est donc urgente et sera un des marqueurs progressistes de la réforme. Elle doit avoir deux objectifs :

- élargir les critères actuels ;
- appliquer les critères de la pénibilité dans la fonction publique au-delà des seules catégories actives.

c) Le dispositif de carrières longues

Les ouvriers ainsi que, plus généralement, les salariés qui exercent des professions pénibles physiquement ou psychologiquement profitent en moyenne moins longtemps de leur retraite que les autres travailleurs. Les inégalités de durée de vie et de qualité de vie entre milieux sociaux résultent certes d'un ensemble de facteurs. Mais les conditions de travail et la pénibilité jouent un rôle important, devant l'accessibilité au système de soins ou le mode de vie. Par exemple, les personnes entrées précocement dans la vie active ont une longévité inférieure au sein d'une même génération.

Ces inégalités de durée de vie ne sont pas corrigées explicitement par le système de retraite, comme le rappelle le Conseil d'orientation des retraites. Néanmoins les régimes en tiennent compte implicitement, à travers, notamment, les départs pour raison de santé ou d'incapacité (inaptitude/invalidité). Le rôle important de la durée d'assurance dans la liquidation des droits à la retraite permet aussi, indirectement, de réduire les inégalités de durée en retraite, dès lors que les personnes dont l'espérance de vie est la plus faible commencent leur carrière plus tôt ou connaissent moins d'interruptions de carrière.

Le dispositif de carrières longues (retraites anticipées pour carrières longues) vise ainsi à tenir compte des différences de situation entre les ouvriers qui ont commencé à travailler tôt et les cadres qui ont commencé plus tard. Pour en bénéficier, l'assuré doit remplir trois conditions :

- avoir commencé à travailler avant 20 ans ;
- avoir validé au moins 4 ou 5 trimestres avant 16 ans, pour un départ en retraite anticipé avant 60 ans, ou avant ses 20 ans pour un départ en retraite anticipé avant 62 ans ;
- avoir effectivement cotisé au moins autant de trimestres que la durée d'assurance minimale requise sur la période globale de sa carrière, tous régimes de base confondus.

Une telle dérogation à l'âge minimal légal doit être maintenue avec un bon niveau de pension (bonification gratuite).

d) Quels « minima de pensions » et « minimum vieillesse » dans le futur régime ?

Si les minima de pension et le minimum vieillesse sont complémentaires, ils obéissent à des logiques différentes.

Les minima de pension visent avant tout à introduire dans le système de retraite une redistribution en faveur des affiliés ayant cotisé sur la base de faibles rémunérations. Dans le cas où la pension de droits propres acquise au cours de la carrière est insuffisante, elle est majorée en fonction de la durée de carrière.

Les minima de pension sont donc un dispositif de solidarité qui tient compte de la durée d'assurance et de cotisation. Ils font partie intégrante des droits propres à la retraite. Ils sont acquis indépendamment de la situation conjugale et patrimoniale des assurés qui en bénéficient, qu'ils vivent ou non dans un ménage pauvre au moment de la retraite. Les minima de pension réduisent les inégalités des pensions individuelles.

L'objectif principal du minimum vieillesse est de lutter contre la pauvreté des personnes âgées. Ce, indépendamment du fait que la faiblesse de leur pension de droits propres est due à celle de leurs rémunérations et/ou à une carrière courte, et même si ces personnes ne disposent pas de droits propres (comme c'est le cas des veuves qui, femmes au foyer, n'ont jamais exercé d'activité et ne disposent que d'une petite pension de réversion). Il s'agit donc d'un minimum social, financé par la solidarité nationale, qui tient compte de la situation conjugale et patrimoniale.

Faut-il maintenir ces deux dispositifs distincts ou bien en supprimer un au profit de l'autre, comme cela a souvent été proposé ?

Supprimer le minimum vieillesse au profit des minima de pension reviendrait à priver quasiment de toute ressource les personnes âgées vivant seules et n'ayant pas ou très peu travaillé (femmes au foyer, handicapés de naissance, etc.). Ce n'est guère envisageable.

Ne pas conserver les minima de pension en maintenant le minimum vieillesse aurait pour conséquence de réduire les droits propres des retraités disposant

d'une petite retraite personnelle et éligibles, à ce titre, à ces dispositifs, sans pour autant vivre dans un ménage pauvre et pouvoir bénéficier de l'ASPA. Les faibles rémunérations pendant la vie active de ces retraités ne seraient plus compensées. Cela affecterait notamment les femmes dans la mesure où les minima de pension contribuent à atténuer les différences de retraite entre hommes et femmes. Les supprimer aboutirait alors à un système qui ne réduirait plus les écarts de pensions entre hommes et femmes que par les droits conjugaux liés au nombre d'enfants et non pas aux écarts de salaires ou de revenus dans la vie active.

Un autre argument plaide pour le maintien des minima de pension. Ces derniers sont censés préserver l'incitation au travail des assurés à faibles rémunérations dans la mesure où ils sont accordés en contrepartie de périodes d'activité validées et/ou cotisées, et augmentent avec la durée de la carrière. Au contraire, le minimum vieillesse, assurant un niveau de revenu indépendamment des cotisations versées, n'incite pas au travail.

Les logiques différentes de protection des personnes à la retraite des minima de pension et du minimum vieillesse, ainsi que leurs avantages respectifs, plaident donc pour le maintien de ces deux dispositifs.

Les deux dispositifs étant maintenus, il conviendrait de faire en sorte que les montants de minima de pension soient portés au niveau du SMIC pour une personne seule afin de préserver, voire renforcer, l'incitation au travail.

Quel mode de calcul des minima de pensions dans un système par points ?

Dans le futur système universel, le mécanisme visant à garantir un minimum de pension à la retraite passera par l'attribution de points gratuits, comme cela se passe actuellement dans les régimes complémentaires par points, afin de valider des périodes assimilées. Pour que ce mécanisme soit protecteur vis-à-vis des assurés, il importe qu'il fonctionne sur le modèle du MICO « entier » actuel, c'est-à-dire en prenant comme base les périodes validées à un titre ou à un autre, indépendamment de la quotité de travail réalisée.

Les minima de pension constitueront un élément particulièrement important du futur système universel de retraite, ne serait-ce qu'en raison de l'ampleur de la population potentiellement bénéficiaire à l'issue de sa carrière professionnelle.

Leur maintien dans un cadre totalement ou partiellement unifié apparaît donc comme un enjeu primordial de solidarité entre actifs. Nous devons arriver à concilier niveau de vie décent à la retraite, incitation au travail pendant la période d'activité et prise en compte des nouvelles formes d'emploi qui ne manqueront pas de survenir dans les décennies à venir. Ce n'est pas le moindre des défis qu'il nous faudra relever.

V- LE PILOTAGE DE LA RÉFORME.

a) Le choix en matière de transition

Le choix en matière de transition entre le nouveau régime et l'ancien est décisif pour encourager l'acceptation de la réforme et rassurer les actifs de plus de 50 ans.

Cette transition sera très progressive pour tenir compte de la diversité des situations initiales ; en tout état de cause, ceux et celles qui seront à moins de 5 ans de l'âge de départ à la retraite lors de l'adoption de la loi ne seront pas concernés.

Les générations suivantes relèveront à la fois du nouveau régime universel et des régimes auxquels elles ont cotisé avant cette date.

Combien de temps cette cohabitation durera-t-elle ? Dans quelles conditions ? Et qui pilotera cette période de transition ?

Autant de questions redoutables et sensibles !

Cette cohabitation doit-elle avoir pour seule limite la limite naturelle, c'est-à-dire a priori 42 ans ? Cela paraît trop long.

Raccourcir la durée de cette période implique, à un moment donné, de transformer les droits acquis avant 2025 (si la loi est adoptée fin 2019 ou début 2020) par l'ensemble des actifs en points du nouveau système.

10 ans, durée parfois évoquée, paraît trop courte pour lisser les effets redistributifs dans le temps. 20 ans serait un bon compromis.

Le gouvernement s'est engagé à ce que les droits acquis avant 2025, qu'il s'agisse de trimestres ou de points, soient préservés à 100 %. Comment faire ? Quelle formule de conversion retenir pour respecter cet engagement ?

Le diable se cache dans les détails, c'est-à-dire dans le mode de calcul. La pension finale doit faire l'objet d'une attention méticuleuse. Pour des raisons de sécurité et de temps, le passage de l'ancien régime au nouveau doit se faire progressivement pour toutes les générations de la transition, avec affiliation simultanée. Les droits

à la retraite devraient être calculés parallèlement dans les deux régimes sur toute la carrière, avec le principe du maintien des droits acquis. Au moment du départ à la retraite, le montant de la pension est fixé en prenant le nombre total de points (somme des points convertis selon les règles des anciens régimes et des points acquis après l'entrée en vigueur de la réforme, selon les règles du nouveau système) et la valeur du point à la date du départ.

Enfin, il sera nécessaire de piloter la ou les transitions en ayant comme principe que « ce qui est acquis est acquis » en toute transparence et avec l'implication des partenaires sociaux.

b) Quelle gouvernance pour le nouveau régime ?

Le nouveau régime universel bouleversera la gouvernance actuelle qui s'est progressivement structurée depuis la Libération et a toujours réussi à affronter les difficultés conjoncturelles, financières et sociales, avec une forte implication des partenaires sociaux.

Dans un système par points, l'ajustement aux chocs démographiques (augmentation de l'espérance de vie, évolution de la fécondité et des migrations) et économiques (évolution du PIB et du chômage) se fait par l'évolution calculée du coût d'achat du point et de sa valeur au moment de la liquidation de la retraite. Potentiellement plus équitable et plus simple, la retraite à points risque de plonger les futurs retraités dans l'incertitude, car le montant de leur pension dépendra de la valeur du point.

Comment seront calculés ces taux ? En fonction de l'évolution des salaires ? De l'inflation ? De l'espérance de vie ? Du PIB ? Qui en décidera ? Le gouvernement seul ? Ou avec les partenaires sociaux ?

Un impératif toutefois : résister à la tentation de l'étatisation. Les partenaires sociaux ont montré leurs compétences et pris des décisions courageuses dans la gestion des régimes ARRCO, AGIRC et IRCANTEC.

Donner la main aux partenaires sociaux, n'est-ce pas un signe d'ouverture et de rassemblement, une façon de leur offrir une place rénovée dans le cadre d'une démocratie sociale moderne ? Une place adaptée à la forme d'un régime universel.

Nous pourrions organiser, lors de la préparation des LFSS annuelles, une vaste concertation avec les partenaires sociaux et les représentants professionnels.

Cette concertation pourrait prendre la forme d'une conférence nationale sur les retraites qui se tiendrait sur la base d'un document exploratoire transmis par le gouvernement, selon un mode proche de celui des conférences sociales chargées de trouver des accords retranscrits ensuite, en cas d'issue positive, dans la loi et les règlements. Y seraient débattus tout ou partie des sujets relatifs à la LFSS de l'année suivante et les perspectives pluriannuelles d'équilibre financier. L'État resterait seul décisionnaire en dernière instance de ce qu'il retiendrait, dans les LFSS, des conclusions de ces conférences.

En toute logique, l'instauration d'un système universel devrait aboutir à une diminution du nombre de caisses de retraite actuellement existantes, par regroupement de certaines d'entre elles. Dès lors que le nouveau système versera une pension unique (base et complémentaire), les caisses gestionnaires de régimes complémentaires sont appelées à se réunir avec celles assurant la gestion des retraites de base des mêmes assurés. Toutefois, système universel ne signifie pas pour autant régime unique et caisse unique de retraite.

L'institution d'un régime universel impliquera l'édification d'une nouvelle gouvernance.

Un établissement public pourrait voir le jour : la caisse nationale universelle de retraites (CNUR), qui coifferait des caisses régionales, à spécifier par professions (salariés du secteur privé, salariés du secteur public, agriculteurs, professions indépendantes). La CNUR serait placée sous la tutelle de l'État, mais, à notre sens, son conseil d'administration devrait être composé de représentants des partenaires sociaux (représentants des syndicats de salariés du secteur privé et du secteur public, représentants des employeurs privés, représentants des professions libérales et des agriculteurs).

La CNUR pourrait constituer en son sein trois comités chargés de :

- l'évaluation et du pilotage du régime, en s'appuyant sur les travaux du COR ;
- la transition ou les transitions selon les régimes (s'assurer de la garantie des droits passés, veiller au bon accompagnement des personnes concernées) ;

– la médiation et la résolution des difficultés individuelles ou collectives.

Ces caisses continueront à être gérées par les partenaires sociaux. Comme c'est le cas aujourd'hui, elles pourraient être saisies, pour avis, de tout projet de mesure législative ou réglementaire les concernant. Elles pourraient également formuler des propositions diverses, notamment celles qui leur paraissent nécessaires pour garantir dans la durée l'équilibre financier.

La tutelle de l'État sur ces caisses, inévitable dans un système tel que celui envisagé, continuerait à s'exercer dans les mêmes conditions qu'actuellement.

La question des réserves financières des régimes complémentaires.

Afin de faire face aux chocs économiques conjoncturels ou, à plus long terme, à la dégradation des rapports démographiques qui assurent leur équilibre, ces régimes ont constitué des réserves financières leur permettant de répartir dans le temps l'ajustement de leurs paramètres afin de ne pas en faire supporter ponctuellement le poids sur certaines générations.

En 2016, les réserves accumulées par les régimes de retraite obligatoires complémentaires s'élevaient à environ 118 milliards d'euros.

Que deviendront ces réserves financières dans le cadre du nouveau système universel ? L'État peut être tenté de les utiliser selon ses propres priorités au fil des LFSS annuelles (par exemple pour diminuer ses subventions d'équilibre à certains régimes de base déficitaires et alléger ainsi ses propres charges). Ce serait un détournement puisque ces réserves ont été constituées dans une optique de précaution de moyen et long terme par des régimes complémentaires et financées par les affiliés à ces régimes.

Il ne s'agit pas ici de refuser toute mutualisation des réserves, ni de défendre une vision étroite d'appartenance exclusive de ces masses financières à des catégories socioprofessionnelles (salariés, professions libérales). Il semble important que ces réserves soient « sanctuarisées » dans leur rôle de précaution. Elles pourraient, par ailleurs, continuer à être gérées par les partenaires sociaux et les représentants des professions, l'État s'interdisant de les affecter à diverses utilisations sauf accord de ces derniers.

Les dispositifs de solidarité dans les régimes de base et complémentaires : les partenaires sociaux peuvent-ils jouer un rôle particulier ?

La mise en œuvre d'un système universel de retraite pourrait être l'occasion d'une clarification, d'une simplification et d'une harmonisation de ces dispositifs et de leurs financements. La gestion de cette sorte de « pôle solidarité » au sein du nouveau système pourrait alors être confiée aux partenaires sociaux. Le nouveau système porte en lui le risque d'un fort recul du paritarisme. Au-delà des suggestions faites ci-dessus, le paritarisme pourrait étendre son champ d'action avec la création d'un deuxième pilier de retraite, sous réserve d'un accord entre les différents partenaires. Dans ce cas, un système par capitalisation collective, avec sortie en rente, au niveau des branches d'activité serait sans doute à privilégier. Mais cette hypothèse sort du cadre strict de la création du système universel envisagée.

c) Le droit à l'accompagnement des futurs retraités

Enfin, le pilotage du nouveau système permet également de rassurer et de responsabiliser individuellement les assurés, c'est-à-dire informer et accompagner chaque actif dans la compréhension des règles, lui faire connaître en temps réel ses droits et les démarches à suivre en vue de favoriser son choix individuel. Un droit à l'information dès l'entrée dans la vie active et tout au long de la carrière doit être institué. Ce droit doit être opérationnel dès la période de transition. C'est l'accès à l'information qui garantit l'exercice effectif des droits. Un droit à l'accompagnement pour le calcul des droits à la retraite est aussi nécessaire. Il suppose une offre de services numériques inter-régimes, construite sur le principe du « dites-le nous une fois » visant à supprimer les redondances.

Les relations de services (plateformes téléphoniques et mails) demeurent encore organisées en silo par organisme de retraite, tout comme les procédures de gestion. Les outils actuels (numérique, répertoire de gestion des carrières unique) rendent possible une amélioration du niveau des services aux assurés. La réforme pourrait et devrait accélérer le repositionnement des régimes de retraite. L'optique « client », axée sur le retraité (liquidation et paiement des pensions), devrait être remplacée par celle du client « assuré en activité » et par une gestion de carrière avec le développement des fonctions de conseil

et d'accompagnement. Bref, il s'agit de déplacer le centre de gravité du « back office » (services de gestion) vers le « front office » (information, conseil, accompagnement, suivi de dossier) au bénéfice des assurés.

L'organisation d'une médiation pour les assurés au sein du futur système de retraites est indispensable afin de résoudre les conflits possibles et les analyser pour mieux corriger les éventuels dysfonctionnements.

VI- LES RETRAITES DANS UNE SOCIÉTÉ DE LA LONGÉVITÉ

S'agissant de l'emploi des seniors, le fait marquant des quarante dernières années est constitué par le retournement des discours et des politiques publiques au tournant du siècle.

En l'espace d'environ une décennie, la France est passée d'une politique très largement axée sur les retraits précoces du marché du travail, notamment par le biais de préretraites, à une politique d'allongement des fins de carrière imposée par la loi.

a) Le travail : comment rester actif longtemps ?

Un enjeu essentiel de la réforme des retraites est d'éviter que le recul de l'âge minimal légal de départ, tel qu'il semble déjà programmé et que le souhaitent certaines voix au gouvernement, ne se traduise dans les faits par une augmentation du chômage.

L'emploi des seniors est en effet un problème de première importance dans notre pays. Avec seulement la moitié des personnes de 55 à 64 ans en emploi, la France se situe, en 2016, plus de cinq points en dessous de la moyenne européenne (55,3 % pour l'Union européenne et 55,4 % pour la zone euro).

Un des traits caractéristiques du chômage aux âges élevés est la surreprésentation des personnes de plus de 50 ans parmi les chômeurs de longue durée et de très longue durée. 62 % des demandeurs d'emploi entre 55 et 64 ans sont sans emploi depuis plus d'un an. Ce constat traduit les très grandes difficultés qu'ont les personnes en fin de carrière à retrouver un emploi. La situation s'aggrave encore si l'on considère la catégorie socioprofessionnelle et le niveau de diplôme : qu'il s'agisse des plus de 50 ans ou de l'ensemble des actifs tout âge confondu, les employés et les ouvriers sont, en nombre et en proportion, plus nombreux au chômage que les cadres et les professions intermédiaires.

Le maintien des seniors en emploi est ainsi devenu un objectif majeur.

L'action publique doit à cet effet se concentrer sur deux points.

Premièrement, la formation professionnelle : l'entretien et l'adaptation des compétences des travailleurs en deuxième partie de carrière en sont l'un des principaux enjeux. Les salariés seniors se forment moins que leurs cadets.

Ensuite, corriger les inégalités en matière de risques professionnels et de conditions de travail. La mauvaise qualité de celles-ci pendant une partie plus ou moins longue de la vie professionnelle a évidemment des incidences sur les fins de carrière. La maladie ou l'usure physique contraignent des seniors à se retirer prématurément du marché du travail ou, dans des cas moins graves, à aménager leur fin de carrière par du temps partiel.

Prolonger les carrières des seniors dans de bonnes conditions est nécessaire, mais ne sera pas aisé, étant donné certaines caractéristiques sociodémographiques proprement françaises. En particulier, la nécessité d'intégrer chaque année sur le marché du travail de nombreux jeunes adultes ainsi qu'une espérance de vie moyenne importante. La conjoncture économique entre également en ligne de compte : si les performances de son économie ont permis à l'Allemagne de maintenir plus longtemps au travail un grand nombre de salariés, la France a pâti d'un ralentissement durable de son économie dans une période où l'abandon des préretraites et les réformes des retraites actées en 2003 et 2010 ont fait sentir leurs effets.

Le cas des ruptures conventionnelles

En 2015, près d'un contrat et demi à durée indéterminée (CDI) sur dix est rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle. La part des salariés âgés de 58 à 60 ans représentait 25 % des ruptures en 2012. Si les ruptures conventionnelles sont plus nombreuses dans les petits établissements, c'est dans ceux comptant au moins 250 salariés que la part des ruptures conventionnelles des 58 ans ou plus est la plus élevée. Après l'extinction des dispositifs publics de préretraite, les ruptures conventionnelles individuelles concernant les seniors constituent souvent une forme de cessation anticipée d'activité. Face à ces constats, on peut pour le moins s'interroger sur les risques d'effet d'aubaine des ruptures conventionnelles collectives.

Une faible propension à embaucher et à maintenir les seniors dans l'emploi

Pour l'ensemble des employeurs potentiels, la propension à recruter des

personnes de plus de 50 ans est très faible. En France, le taux d'embauche des seniors, calculé en rapportant les salariés de 55 à 64 ans avec une ancienneté de moins d'un an à tous les salariés de 55 à 64 ans, est de l'ordre de 5 %. En fait, à de rares exceptions près, le taux d'embauche des seniors est faible dans tous les pays de l'OCDE. Cette réalité témoigne de l'universalité des difficultés rencontrées par les chômeurs âgés à retrouver un emploi. Mais notre pays détient dans ce domaine un triste record.

Certaines analyses imputent ces très médiocres taux d'embauche et de maintien dans l'emploi à une culture sociale particulièrement défavorable à l'activité professionnelle des seniors, présente dans notre pays. La manière d'y appréhender l'âge au travail serait aujourd'hui encore marquée par l'usage prolongé et massif des préretraites, qui ont représenté une solution en apparence indolore aux problèmes de reconversion industrielle pendant les décennies 1980 et 1990.

Cette histoire récente est à même d'expliquer pourquoi les préjugés défavorables aux seniors sur le marché du travail sont plus tenaces et plus répandus en France que dans d'autres pays. Elle aurait nourri l'idée que les seniors s'adaptent plus difficilement aux transformations de l'environnement professionnel, vision particulièrement néfaste qui contrarie aujourd'hui les efforts de maintien en activité au-delà de soixante ans. La mise à l'écart des candidatures des seniors est largement irrationnelle et les arguments avancés souvent hypocrites. L'argument économique, en particulier, n'est pas tenable parce que, d'une part, le niveau de rémunération du poste à pourvoir est connu des candidats et que, d'autre part, les candidats expérimentés, mais depuis longtemps à la recherche d'un emploi, acceptent parfois d'adapter leurs prétentions salariales. L'incapacité des quinquagénaires face aux technologies numériques relève, elle aussi, très largement du mythe. Aux prétendues difficultés d'intégration peuvent être opposés les mérites de la diversité et de la complémentarité des approches.

Il paraît indéniable que les organisations du travail et les politiques de ressources humaines ne sont pas toujours passives vis-à-vis des stéréotypes sociaux liés à l'âge et que, dans certains cas, elles savent les utiliser. Afin de prévenir le risque de discrimination par l'âge, les acteurs du recrutement gagneraient en efficacité ainsi qu'en justice sociale en appliquant des méthodes de recrutement par simulation en valorisant les qualifications et les compétences. L'ouverture d'un site internet spécifique pour des offres d'emploi seniors pourrait accélérer le mouvement.

Le faible recours aux CDD seniors réservés aux personnes de plus de 57 ans ne doit pas conduire à baisser les bras et ne justifie pas le principe de la disparition de toute aide à l'embauche des seniors.

Il serait utile, voire indispensable, de mettre en place en faveur des seniors demandeurs d'emploi âgés d'au moins 57 ans, et au chômage depuis deux ans, un contrat de travail permettant leur retour à l'emploi, jusqu'à l'acquisition des droits à une retraite à taux plein. Ce contrat serait soutenu par une incitation financière pour l'employeur.

Même si la période de transition entre activité professionnelle et retraite est une opportunité pour trouver un nouveau sens à sa vie, la fin de la vie professionnelle reste une période délicate et même traumatisante, susceptible de générer des troubles de la vie personnelle. De ce point de vue, la mobilisation du Conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue, pour les personnes actives, une occasion de faire le point sur leur situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle. Cette forme de réponse reste encore peu connue même si elle doit faire l'objet d'une information lors de l'entretien professionnel. Tout l'enjeu réside donc dans un environnement permettant de concrétiser cette dimension de parcours, de garantir à la fois l'égalité des droits, le respect des choix individuels et une qualité d'accompagnement.

Diminuer les risques de discriminations à l'embauche passe nécessairement par des actions de sensibilisation accrue des services du personnel, mais également de l'ensemble des parties prenantes, notamment des dirigeants et des opérationnels qui valident les recrutements. De ce point de vue, la création d'observatoires paritaires de la diversité et l'animation d'un dialogue social autour de la question des âges seraient à même de repérer et d'agir sur les mécanismes conduisant à des situations de discrimination. Des indicateurs tels que la structure par âge des effectifs et le taux d'accès par âge, métier et qualification à la mobilité sont autant d'outils pour objectiver ces situations et en débattre. La valorisation de bonnes pratiques, tels les codes de bonnes pratiques ou encore les actions de communication, participe également à rendre visible les actions de prévention de la discrimination liée à l'âge.

Certaines entreprises dans différents secteurs recherchent des solutions organisationnelles, notamment le recours au temps choisi.

La situation des plus de 55 ans est susceptible d'être plus critique en raison de l'impact des réorganisations potentielles et du phénomène naturel de vieillissement. Il n'en reste pas moins que ces seniors sont surtout dépositaires d'un savoir-faire et d'une capacité d'expertise qui représentent une richesse humaine, sociale et technique pour les entreprises. Par exemple, confronté à une augmentation des effectifs dans les tranches d'âge de plus de 55 ans, le secteur du bâtiment, notamment dans certains emplois, a eu recours à l'aménagement des horaires. Cet aménagement peut prendre la forme d'un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou le mois, sur demande du salarié après acceptation de l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de passage à temps partiel dans les deux ans précédant le moment où, en raison de son âge ou de la durée d'assurance, le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise peut maintenir l'assiette des cotisations d'assurances vieillesse et de retraite complémentaire à hauteur du salaire correspondant à l'activité à temps plein, en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette. Ce type de mesure devrait être popularisé et faire l'objet d'accords de branche ou d'entreprise beaucoup plus nombreux dans le cadre d'une transition harmonieuse. L'objectif serait de permettre aux seniors en entreprise d'adapter leur travail en fin de carrière, en jouant soit sur le contenu du poste (ce qui permettrait de favoriser le tutorat ou le compagnonnage), soit sur le temps de travail, moyennant un ajustement salarial.

Par ailleurs, dans un contexte de changements permanents, la transmission des savoirs des personnes de plus de 55 ans est indispensable pour maintenir la compétitivité des entreprises. Elle favorise la circulation des savoirs accumulés et permet aux entreprises affectées par des départs massifs de conserver des compétences. Formalisé ou non, le tutorat est également gage d'intégration pour les nouveaux entrants. Au moment où, pour expliquer le défaut de formation de seniors, on invoque leur réticence à acquérir de nouvelles compétences qu'ils n'auront à exercer que pendant un court laps de temps, force est de constater que l'appétence à l'égard du tutorat est grande, car elle s'enracine souvent dans une fierté du métier et la reconnaissance d'une carrière professionnelle. De plus, le tutorat recouvre aussi une dimension humaine grâce aux relations du tuteur

avec les personnes à former. Le tutorat valorise ainsi les savoirs implicites qui s'acquièrent avec le temps, et contribue à développer une cohésion entre les générations, gage de qualité de vie au travail.

Les taux d'activités et d'emploi des seniors sont en hausse régulière, mais les inégalités qui demeurent en matière d'emploi et de formation remettent en cause la sécurisation des parcours professionnels. Leur surreprésentation parmi les chômeurs de longue durée ou encore le maintien des préjugés à leur égard sont autant de signaux que la collectivité, dans son ensemble, doit prendre en compte pour agir sur la qualité de l'emploi et garantir une cohésion sociale entre les générations.

b) Vers une nouvelle organisation des temps sociaux

Le vieillissement de la population est en train de devenir l'une des plus importantes transformations sociales du XXI^e siècle. Cette évolution a des effets dans tous les compartiments de la société : économie, transports, consommation, logement, santé, services publics. Elle affecte tout autant les structures familiales et les liens intergénérationnels que les modalités de la protection sociale et notre vision de l'organisation des temps sociaux.

La réforme des retraites doit acter ce bouleversement du cycle de vie traditionnel. Notre vie ne sera plus structurée par trois séquences successives et immuables : formation, travail et retraite. La flexibilisation du temps de travail et les ruptures dans le parcours professionnel conduisent à une individualisation non seulement des situations d'emploi, mais aussi de l'âge et des formes de départ en retraite.

À cet égard, la réforme doit encourager et simplifier la retraite progressive.

Ce dispositif, peu connu, permet de travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de ses pensions. Les conditions à remplir sont d'être âgé de 60 ans ou plus, de disposer d'au moins 150 trimestres d'activité et de travailler au minimum à 40 %.

Par exemple, une personne travaillant à 60 % du temps peut toucher 40 % de ses pensions (base et complémentaires). Pendant cette retraite progressive, elle continue à cotiser sur le temps de travail effectué, donc à améliorer ses futures

pensions qui seront recalculées lors de son « vrai » départ.

Ce dispositif doit être encouragé en levant plusieurs de ces restrictions :

- suppression de l'autorisation préalable de sa hiérarchie ;
- assouplissement des conditions d'âge et de durée de cotisations ;
- incitation envers les entreprises à négocier le maintien du versement de l'intégralité des cotisations.

De plus en plus d'individus aspirent à pouvoir maîtriser leur temps. Ces évolutions sociales et sociétales seront de plus en plus significatives et doivent nous inciter à mettre de la souplesse dans la gestion du marché du travail et à privilégier les choix individuels. Il faut tenir compte de la volonté des individus à exercer le droit de choisir entre différentes manières de répartir leur temps de travail tout au long de la vie et de procéder à des arbitrages entre revenus et temps libéré.

Pour ce faire, le CPA doit intégrer le compte épargne temps (CET) qui permet de maîtriser son temps. Le CET donne à chacun la possibilité, durant sa carrière, d'épargner du temps et de le répartir selon ses besoins et ses aspirations. Ainsi, chacun peut moduler son activité tout au long de sa vie professionnelle. La mise en place de cette banque des temps devrait être l'occasion d'une nouvelle étape dans la réduction du temps de travail.

Enfin, l'allongement de la durée de vie et les progrès en matière de santé transforment la conception que chacun se fait de la retraite : elle est désormais synonyme d'un temps nouveau, dévolu à des activités nouvelles. Les deux tiers des enfants sont gardés de manière régulière ou occasionnelle par leurs grands-parents. Les retraités représentent 48 % des présidents de structures associatives. De façon générale, ceux-ci souhaitent s'engager pleinement dans cette nouvelle phase de leur vie, tant au plan personnel que professionnel. N'est-il pas logique, dès lors qu'on vit plus longtemps et en bonne santé, de répartir le temps de travail différemment sur le temps de vie ? Cela nécessite de transformer les relations entre la vie active et la retraite et également de poser les jalons d'une nouvelle place des retraités dans la société.

L'assouplissement, le 1^{er} janvier 2009, du régime de cumul emploi/retraite (les individus ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et bénéficiant d'une retraite à taux plein ayant désormais la possibilité d'avoir aussi un revenu professionnel) conduit à un retour au travail des retraités. Près de 500 000 retraités continuent en fait de travailler, par besoin financier, certes, mais aussi pour se sentir utiles et pour transmettre leurs savoir-faire.

Cette poursuite d'une activité professionnelle après la liquidation de la retraite est un droit à encourager par l'octroi de points supplémentaires.

La société de la longévité entraînera donc une recomposition des temps sociaux de la préretraite et de la retraite. Nous sommes à l'aube d'une nouvelle gestion des temps sociaux, que nous devons favoriser. Cela signifie encadrer le choix individuel par de nouvelles garanties collectives et prendre des mesures visant autant à sécuriser les trajectoires de vie que les parcours professionnels.

Ainsi, notre vision de la réforme des retraites est systémique et pluridimensionnelle. Réformer les retraites, c'est transformer la société.

Retrouvez l'actualité de l'Institut Diderot sur
www.institutdiderot.fr / @InstitutDiderot

LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT DIDEROT

Dans la même collection

- L'euthanasie, à travers le cas de Vincent Humbert - *Emmanuel Halais*
- Le futur de la procréation - *Pascal Nouvel*
- La République à l'épreuve du communautarisme - *Eric Keslassy*
- Proposition pour la Chine - *Pierre-Louis Ménard*
- L'habitat en utopie - *Thierry Paquot*
- Une Assemblée nationale plus représentative - *Eric Keslassy*
- Où va l'Égypte ? - *Ismail Serageldin*
- Sur le service civique - *Jean-Pierre Gualazzi*
- La recherche en France et en Allemagne - *Michèle Vallenthini*
- Le fanatisme - *Texte d'Alexandre Deleyre présenté par Dominique Lecourt*
- De l'antisémitisme en France - *Eric Keslassy*
- Je suis Charlie. Un an après... - *Patrick Autréaux*
- Attachement, trauma et résilience - *Boris Cyrulnik*
- La droite est-elle prête pour 2017 ? - *Alexis Feertchak*
- Réinventer le travail sans l'emploi - *Ariel Kyrrou*
- Crise de l'École française - *Jean-Hugues Barthélémy*
- À propos du revenu universel - *Alexis Feertchak & Gaspard Koenig*
- Une Assemblée nationale plus représentative - Mandature 2017-2022 - *Eric Keslassy*
- Handicap et République - *Pierre Gallix*
- L'avenir de notre modèle social français - *Jacky Bontems & Aude de Castet*
- Réflexions sur la recherche française - *Raymond Piccoli*
- Le système de santé privé en Espagne : quels enseignements pour la France ?
Didier Bazzocchi & Arnaud Chneiweiss
- Le maquis des aides sociales - *Jean-Pierre Gualazzi*

Les Carnets des Dialogues du Matin

- L'avenir de l'automobile - *Louis Schweitzer*
- Les nanotechnologies & l'avenir de l'homme - *Etienne Klein*
- L'avenir de la croissance - *Bernard Stiegler*
- L'avenir de la régénération cérébrale - *Alain Prochiantz*

- L'avenir de l'Europe - *Franck Debié*
- L'avenir de la cybersécurité - *Nicolas Arpagian*
- L'avenir de la population française - *François Héran*
- L'avenir de la cancérologie - *François Goldwasser*
- L'avenir de la prédiction - *Henri Atlan*
- L'avenir de l'aménagement des territoires - *Jérôme Monod*
- L'avenir de la démocratie - *Dominique Schnapper*
- L'avenir du capitalisme - *Bernard Maris*
- L'avenir de la dépendance - *Florence Lustman*
- L'avenir de l'alimentation - *Marion Guillou*
- L'avenir des humanités - *Jean-François Pradeau*
- L'avenir des villes - *Thierry Paquot*
- L'avenir du droit international - *Monique Chemillier-Gendreau*
- L'avenir de la famille - *Boris Cyrulnik*
- L'avenir du populisme - *Dominique Reynié*
- L'avenir de la puissance chinoise - *Jean-Luc Domenach*
- L'avenir de l'économie sociale - *Jean-Claude Seys*
- L'avenir de la vie privée dans la société numérique - *Alex Türk*
- L'avenir de l'hôpital public - *Bernard Granger*
- L'avenir de la guerre - *Henri Bentégeat & Rony Brauman*
- L'avenir de la politique industrielle française - *Louis Gallois*
- L'avenir de la politique énergétique française - *Pierre Papon*
- L'avenir du pétrole - *Claude Mandil*
- L'avenir de l'euro et de la BCE - *Henri Guaino & Denis Kessler*
- L'avenir de la propriété intellectuelle - *Denis Olivennes*
- L'avenir du travail - *Dominique Méda*
- L'avenir de l'anti-science - *Alexandre Moatti*
- L'avenir du logement - *Olivier Mitterand*
- L'avenir de la mondialisation - *Jean-Pierre Chevènement*
- L'avenir de la lutte contre la pauvreté - *François Chérèque*
- L'avenir du climat - *Jean Jouzel*
- L'avenir de la nouvelle Russie - *Alexandre Adler*
- L'avenir de la politique - *Alain Juppé*
- L'avenir des Big-Data - *Kenneth Cukier et Dominique Leglu*
- L'avenir de l'organisation des Entreprises - *Guillaume Poitral*
- L'avenir de l'enseignement du fait religieux dans l'École laïque - *Régis Debray*
- L'avenir des inégalités - *Hervé Le Bras*
- L'avenir de la diplomatie - *Pierre Grosser*
- L'avenir des relations Franco-russes - *S.E. Alexandre Orlov*
- L'avenir du Parlement - *François Cornut-Gentille*
- L'avenir du terrorisme - *Alain Bauer*
- L'avenir du politiquement correct - *André Comte-Sponville & Dominique Lecourt*
- L'avenir de la zone euro - *Michel Aglietta & Jacques Sapir*
- L'avenir du conflit entre chiïtes et sunnites - *Anne-Clémentine Larroque*
- L'avenir de l'Iran - *S.E. Ali Ahani*

- L'avenir de l'enseignement - *François-Xavier Bellamy*
- L'avenir du travail à l'âge du numérique - *Bruno Mettling*
- L'avenir de la géopolitique - *Hubert Védrine*
- L'avenir des armées françaises - *Vincent Desportes*
- L'avenir de la paix - *Dominique de Villepin*
- L'avenir des relations franco-chinoise - *S.E. Zhai Jun*
- Le Défi de l'islam de France - *Jean-Pierre Chevènement*
- L'avenir de l'humanitaire - *Olivier Berthe - Rony Brauman - Xavier Emmanuelli*
- L'avenir de la crise du Golfe entre le Qatar et ses voisins - *Georges Malbrunot*
- L'avenir du Grand Paris - *Philippe Yvin*
- Entre autonomie et Interdit : comment lutter contre l'obésité ? - *Nicolas Bouzou & Alain Coulomb*
- L'avenir de la Corée du Nord - *Juliette Morillot & Antoine Bondaz*
- L'avenir de la justice sociale - *Laurent Berger*
- Quelles menaces numériques dans un monde hyperconnecté ? - *Nicolas Arpagian*
- L'avenir de la Bioéthique - *Jean Leonetti*

Les Dîners de l'Institut Diderot

- La Prospective, de demain à aujourd'hui - *Nathalie Kosciusko-Morizet*
- Politique de santé : répondre aux défis de demain - *Claude Evin*
- La réforme de la santé aux États-Unis :
Quels enseignements pour l'assurance maladie française ? - *Victor Rodwin*
- La question du médicament - *Philippe Even*
- Le corps ce grand oublié de la parité - *Claudine Junien*
- Des guerres à venir ? - *Philippe Fabry*
- Les traitements de la maladie de Parkinson - *Alim-Louis Benabib*

Les Entretiens de l'Institut Diderot

- L'avenir du progrès (actes des Entretiens 2011)
- Les 18-24 ans et l'avenir de la politique

Réformer les retraites, c'est transformer la société

Jacky BONTEMS,



Ancien Secrétaire général adjoint de la CFDT (1992 à 2009), Président du groupe des Personnalités qualifiées au Conseil économique, social et environnemental (CESE) depuis 2015, Vice-président du think tank « Démocratie Vivante ».

Aude de CASTET,



Communicante et auteure de nombreux ouvrages dont *Le moteur du changement : la démocratie sociale* aux éditions Lignes de Repère / Fondation Jean Jaurès. Présidente du réseau des

Progressistes impliqués et vice-présidente du think tank « Démocratie Vivante ».

Pour que le système des retraites par répartition fonctionne, il faut qu'un nombre suffisant de salariés travaillent, que la productivité ainsi que les salaires augmentent et que l'emploi reste élevé.

Inversement, lorsque la population vieillit et qu'un plus grand nombre de retraités doivent être soutenus par une proportion plus faible d'actifs, le financement devient plus compliqué.

Ajoutons que les quarante-deux régimes qui coexistent aujourd'hui sont si complexes qu'ils engendrent des inégalités de traitement.

Nous sommes donc favorables à un système plus simple, plus juste, plus solidaire pour toutes et tous, mieux adapté aux mobilités professionnelles, sans pour autant faire table rase du passé.

Réformer dans cet esprit notre système de retraite constitue un véritable projet de société dont les valeurs, les principes et les objectifs sociaux doivent être clairs et négociés avec les acteurs économiques et sociaux, dans une vision progressiste.

L'ouverture du chantier ne peut plus être sans cesse repoussée, remontons nos manches et commençons la réforme nécessaire.