

Introduction

UNE NOUVELLE RÉFORME DU SYSTÈME des retraites ? Le débat est ouvert, les enjeux sont fondamentaux et le contexte difficile : du baby-boom de l'après Deuxième Guerre mondiale, on est naturellement passé au papy-boom. Aujourd'hui, ce sont des générations de plus de 700 000 personnes qui liquident leurs droits à la retraite, alors que la crise financière et économique pèse sur l'emploi et que l'espérance de vie augmente au minimum d'un trimestre tous les deux ans, ce qui a des conséquences directes sur les comptes sociaux de la Nation. Pour faire face à cette situation et trouver un accord sur les mesures à prendre afin d'assurer la pérennité du système de retraite « à la française », le président de la République, très engagé sur ce dossier, a décidé de bousculer le calendrier. Un « rendez-vous social » avait été prévu pour 2012, mais – à juste titre – cette date a été jugée trop tardive. L'agenda social a donc été redéfini : l'examen de la situation et les premiers rendez-vous entre l'État, les syndicats et le patronat ont eu lieu au

printemps 2010 avec l'objectif d'élaborer des solutions au plus vite, de les faire voter par le Parlement à l'automne pour les mettre en œuvre dès 2011.

Adoptée à l'été 2003, la loi portant réforme des retraites, dite « loi Fillon », n'a pas permis de résoudre tous les problèmes. Il faut donc aller plus loin... ou « gérer » autrement un système qui semble à bout de souffle. Mais comment préserver les forces du système français – régimes de base par répartition, gestion paritaire, solidarité intergénérationnelle – quand ces éléments sont également à l'origine de ses faiblesses ? C'est à cette question que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, mais aussi le Parlement, doivent répondre en s'appuyant en particulier sur les études commandées au Conseil d'orientation des retraites (COR). Cependant, comment ne pas regarder aussi au-delà de nos frontières pour enrichir notre réflexion de l'expérience des systèmes étrangers ? Faut-il donner plus de place à la capitalisation, système de retraite le plus répandu dans le monde ? Existe-t-il, en dehors des régimes par annuités ou par points, des solutions innovantes permettant de préserver la répartition (ce qui est une priorité pour tous les acteurs du dossier « retraites » en France) et, dans le même temps, assurant un niveau de pension acceptable ? Qu'en est-il des régimes en « comptes notionnels » qui font dépendre le montant des pensions des cotisations versées, de l'âge effectif de la cessation d'activité et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient l'assuré ?

Pour répondre à ces interrogations, il faut d'abord comprendre dans quel contexte est né le système d'assurance

vieillesse au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale. Pourquoi n'existe-t-il pas un régime de retraite unique pour tous ceux qui travaillent et ont travaillé en France ? Pourquoi les disparités entre les régimes n'ont-elles pas cessé de s'accroître durant un demi-siècle et jusqu'aux années 1995 ? Revenir au point de départ est sans doute une utopie, mais une meilleure convergence entre l'ensemble des régimes est devenue nécessaire. Est-il possible d'instaurer des droits à la retraite équivalents pour tous, fonctionnaire, salarié d'une entreprise privée ou agriculteur, commerçant, artisan ou membre d'une profession libérale, agent de la SNCF, de la RATP ou travailleur du port autonome de Strasbourg ? Même si des progrès ont été accomplis depuis 1993, c'est l'un des « grands chantiers » ouvert en 2010. Année-clé pour les régimes de retraite, elle marque une rupture, celle de la fin de la référence au Livre blanc publié en 1991 par Michel Rocard, alors Premier ministre. Les solutions qu'il préconisait à l'époque, sans avoir pu les mettre en œuvre, ont largement inspiré les mesures prises par les gouvernements d'Édouard Balladur en 1993, de Lionel Jospin en 2000 et de Jean-Pierre Raffarin en août 2003, au moment du vote de la loi Fillon.

Il reste beaucoup à faire et pourtant faut-il avoir peur de « ne rien avoir » à la retraite ou si peu ? Certainement pas, même si chacun est appelé à faire des efforts pour que le système « à la française » dont l'équilibre financier est en grand danger, soit pérennisé. Quels paramètres faire évoluer ? La durée d'assurance ? Les lois de 1993 et de 2003 l'ont allongée pour les personnes nées entre 1949

et 1952 et pour les fonctionnaires. Les personnes nées en 1953 et après devront sans doute cotiser plus longtemps encore pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Les taux de cotisations? Les relever légèrement ne servirait à rien. Peut-on les moduler tout au long de la vie professionnelle? Le niveau des pensions? Le faire encore baisser provoquerait un véritable tollé. L'âge légal de départ à la retraite? Est-il si important de le repousser, alors que ce qui importe, c'est davantage l'âge *effectif* de départ à la retraite et que la question de «l'employabilité» des seniors reste posée?

Ce qui est indéniable, c'est que le gouvernement, dans ses propositions aux partenaires sociaux et aux parlementaires, devra tenir compte des nouvelles aspirations des Français. Ils sont nombreux à souhaiter choisir le moment de leur départ en retraite. Cependant, conscients que l'allongement de l'espérance de vie les fera travailler plus longtemps, ils savent que la plupart d'entre eux ne pourront pas partir à 60 ans, mais plutôt à 65, 67 ou 70 ans. Faut-il prendre des mesures spécifiques pour obtenir des départs les plus tardifs possible? Ce n'est pas certain. Il est en revanche nécessaire de considérer la retraite comme le troisième et dernier temps de la vie. Elle arrive au terme de deux cycles d'une trentaine d'années chacun, un temps d'éducation-formation, puis un temps de pleine activité professionnelle. Si, dès ce deuxième temps de la vie, on organisait une alternance «activité contrainte-activité choisie» en proposant à ceux qui le souhaitent de prendre, tous les 7 ou 10 ans, une année sabbatique non rémunérée et non cotisée, on