

TD n° 16 : Quel avenir pour le système de retraite français par répartition ?

Document 1

On peut résumer les principes d'un système par répartition en trois points :

- Il existe un contrat implicite de solidarité entre les générations, un enchaînement de droits et d'obligations : les actifs cotisants savent que leurs retraites seront payées par leurs enfants, car ils auront eux-mêmes payé les retraites de leurs parents.
- Un lien étroit unit travail et retraite, la pension¹ remplace et prolonge le salaire ou le revenu d'activité ; en conséquence, le financement est assuré pour l'essentiel par des cotisations assises sur les revenus professionnels (elles représentent environ les trois quarts des ressources), et les droits dépendent du niveau de ces revenus ainsi que de la durée de cotisation.
- Il existe une solidarité entre cotisants, sous forme de compensation entre régimes, en fonction des données démographiques.

Le droit à la retraite est aujourd'hui un droit effectif grâce à l'augmentation de l'espérance de vie. L'espérance de retraite pour un actif est en sensible augmentation : de 1970 à 2000, le gain a été de 4,3 années pour les hommes, de 5,1 pour les femmes. Elle est en moyenne de 18,2 ans pour les hommes, de 24,5 pour les femmes, sachant qu'il persiste de fortes disparités selon la CSP.

1. Nom donné au revenu perçu par un ancien actif retraité.
François Chatagner,
« La réforme des retraites », *Écoflash*,
n° 169/170, © CNDP, juin-septembre 2002.

1. En quoi peut-on dire que le système de retraite par répartition organise une solidarité entre les générations et entre les cotisants ?

2. Pourquoi ce système est-il facteur de cohésion sociale ?

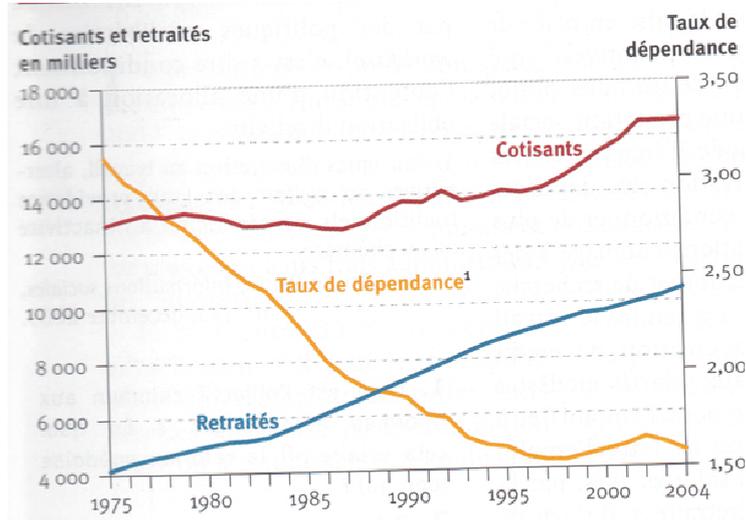
3. Quelles sont les conditions nécessaires pour assurer son bon fonctionnement ?

Manuel Hatier de SES, Terminale, Ed. 2007, page 296.

Le saviez-vous ?

À côté du régime général qui couvre les salariés du secteur privé et semi-public, il existe une multitude de régimes particuliers de retraite : fonctionnaires d'État, commerçants, médecins... Certains régimes connaissent plus de pensionnés que de cotisants. Ainsi le régime des exploitants agricoles compte 697 000 cotisants pour 2,2 millions de retraités. Pour maintenir le principe de solidarité, la Sécurité sociale a organisé un système de « compensation démographique » entre les différents régimes.

Document 2



(1) : Nombre de cotisants / nombre de retraités.

4. Quels étaient les taux de dépendance en 1975 et 2004, faites une phrase explicite avec ces données.
5. Quelle évolution pouvez-vous constater ?
6. Quels facteurs démographiques sont à l'origine de ces évolutions ?
7. Quels problèmes ces évaluations peuvent-elles engendrer ?

Manuel Hachette, Terminale SES, Ed. 2007, page 278 (doc. 2 et 3)

Document 3 :

2 La réforme des retraites en France

Une première réforme a été conduite, en deux temps : la réforme Balladur a modifié le régime général en 1993, la réforme Fillon de 2003 a retouché cette réforme et en a étendu les principaux éléments à la fonction publique. [...]

Le système français de retraites fonctionne sur le principe de la répartition : les cotisations versées par les actifs financent les pensions des retraités. [...] L'équilibre du financement peut être établi sans réforme structurelle en jouant sur le taux de cotisation, la pension servie ou le nombre de pensionnés.

La réforme du régime général, en 1993, a fait passer la durée d'assurance nécessaire pour un départ à taux plein [...] de 37,5 ans à 40 ans. [...] D'autre part, le salaire de référence n'est plus calculé comme le salaire moyen des 10 meilleures

années de la carrière, mais sur la base des 25 dernières années, ce qui le réduit nécessairement. Par ailleurs, les modalités d'indexation sont modifiées, l'indexation se faisant désormais sur l'évolution des prix et non sur celle des salaires, ce qui est moins favorable. [...]

Pour autant, les problèmes financiers du système de retraites sont loin d'être résolus, si bien que d'autres mesures devront assez rapidement être envisagées.

Arnaud PARIENTY, « Remise en cause et réformes de la protection sociale », *Idées*, n° 146, décembre 2006.

8. Qu'est-ce qu'un régime par répartition ?
9. Quelles sont les solutions possibles pour permettre l'équilibre financier du système des retraites ? Quelles sont celles choisies par les différents gouvernements français ?

Document 4 : Quelles solutions ? (Extrait d'un TD de J.-F. Freu, professeur de SES dans l'académie de Nice)

4a – Le régime de retraite par répartition n'échappera pas aux réformes. Au-delà de la situation économique, les trois variables sur lesquelles il est possible d'agir sont connues : augmenter les cotisations (la stabilisation du niveau de vie relatif des retraités supposerait d'augmenter les cotisations de 34% ; les retraites, qui représentent 12,8% du PIB aujourd'hui, pèseraient 17% du PIB en 2040) ; baisser le montant des retraites (de 70% du salaire net moyen actuellement, la pension nette passerait à moins de 50% du salaire moyen en 2040, toutes choses égales par ailleurs) ou, enfin, allonger la durée de vie active. De nombreux pays, tels le Royaume-Uni, l'Italie ou les Etats-Unis, ont opté pour un recul de l'âge au départ à la retraite. Publié en 1999, le rapport Charpin préconise pour la France un allongement de la durée de cotisation à quarante-deux ans et demi dans le public et le privé au lieu des 37,5 années prévues initialement. Par ailleurs, il opère un glissement de plus en plus marqué vers la capitalisation. (Source : *Sciences humaines* n° 121, novembre 2001)

10. Quelles sont les 3 variables pour réformer le système par répartition ?

4b – La France a connu trois vagues de réformes, en 1993, en 2003 et en 2007. L'âge légal de départ n'a pas été modifié (60 ans) mais la durée de cotisations a été allongée de 37,5 ans à 40 ans, puis à 41 ans, avant de grimper d'un trimestre tous les ans. La base de calcul a été modifiée, tenant compte des vingt-cinq meilleures années au lieu des dix précédemment. Au total, en quinze ans, le taux de remplacement (niveau de la retraite par rapport à son salaire) a baissé de 10 points. Et le risque de voir exploser le nombre des retraités pauvres (déjà 11 % des plus de 65 ans), comme a précédemment flambé le nombre des travailleurs pauvres, n'apparaît plus improbable. Les caisses, elles, sont toujours en déficit : 10 milliards d'euros attendus en 2010. Preuve que ce type de potion aggrave le mal au lieu de le résoudre. Et qu'il faut se méfier des fausses évidences. **Travailler plus** puisqu'on vit plus longtemps fait partie de ces idées nimbées de bon sens. Pourtant, l'allongement de l'espérance de vie se conjugue avec l'allongement du temps non contraint depuis déjà un siècle et demi... Et pas seulement en France : « *Le Royaume-Uni, le Japon, les États-Unis et la Suède sont caractérisées par une diminution du taux d'emploi des 55-59 ans de l'ordre de 10 % par rapport à la classe d'âge précédente* », note l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). **Retarder l'âge de départ**, donc ? Encore faudrait-il avoir du travail. Actuellement moins d'une personne sur deux occupe un emploi au moment de faire valoir ses droits à la retraite. Les autres sont au chômage ou touchent des aides sociales. Dans la plupart des cas, elles ont été chassées de leur entreprise au nom d'un « plan de modernisation » ou autre plan dit social. Le taux d'emploi des 55-59 ans n'est que 56,3 %. S'ils ne sont pas en retraite, ces travailleurs seront au chômage (avec indemnités, elles aussi, de plus en plus réduites). Ce que l'on est censé gagner en pension, on le perdra en allocations... Curieux calcul. **Allonger le temps de cotisations** ? Comme l'entrée dans la vie active se fait de plus en plus tardivement pour cause de formation notamment (fin d'études vers 22 ans, en moyenne), comme les femmes ont souvent des carrières en dents de scie, toute augmentation du nombre d'annuités se traduira mécaniquement par un départ à la retraite plus tardif, si l'on veut bénéficier d'une pension à taux plein, ou par l'acceptation d'une amputation de ses revenus, si l'on veut partir à 60 ans... **Inclure les revenus financiers** et prélever des cotisations sur l'ensemble des éléments de rémunération actuellement exemptés : intéressement, primes, épargne salariale, stock options... Cela aurait le triple mérite d'apporter de l'argent frais, de rendre moins attrayant pour le patronat ce type de paiement défavorable aux salariés (car très fluctuant) et à terme de le voir disparaître. **Stopper les exonérations de charges**, au moins pour la plus grande part d'entre elles. La Sécurité sociale signale plus de soixante cas d'exonérations (bas salaires, heures supplémentaires...), représentant un manque à gagner de 30,7 milliards d'euros, en 2008. Certes ces sommes sont largement compensées par l'Etat. Mais ce dernier verse cet argent avec retard, et le manque atteint quand même 6 à 8 milliards d'euros. Relever les cotisations et élargir leur assiette. Dès que l'on parle d'augmentation de cotisation, le patronat dénonce la perte de compétitivité et la menace sur les emplois. Pourtant remonter immédiatement d'un tiers de point ne conduirait pas à la catastrophe. Selon l'Insee, la part des « *charges sociales employeurs dans la valeur ajoutée des entreprises non financières* » est passée de 19,8 % en 1982 à 16,1 % en 2007. Soit une baisse de 3,7 points en quinze ans. (Source : Martine Bulard, *Le Monde diplomatique*, 16 février 2010)

4c – On fait miroiter aux salariés la capitalisation des intérêts d'une épargne individuelle en vue de la retraite, en leur laissant croire que celle-ci générerait d'elle-même un supplément de richesse. Mais, en capitalisation comme en répartition, les retraites sont un prélèvement sur la richesse produite par les actifs. Si, dans l'avenir, nous manquons d'actifs pour la produire, répartition et capitalisation seraient placées devant les mêmes difficultés. Les fonds de pension anglais l'ont si bien compris qu'ils réclament le recul de l'âge de la retraite à 70 ans. Présentés comme des modèles à suivre, les fonds de pension américains révèlent aujourd'hui leur vice caché : la crise financière met en difficulté les entreprises qui proposent des plans de retraites à prestations définies touchant 44 millions de salariés et elle ruine 40 autres millions de salariés d'entreprises proposant des plans à cotisations définies. Les épargnants et les retraités américains sont les principales victimes de la dégringolade de Wall Street depuis deux ans et demi. Plus de 8 000 milliards de dollars sont partis en fumée et, avec eux, une part non négligeable des actifs des fonds de pension. Certains salariés ont dû tout simplement renoncer à prendre leur retraite. (Source : J.M.Harribey et P.Khalifa, *Le Monde*, 11 janvier 2003)

11. Complétez le tableau de synthèse des arbitrages (politiques & démocratiques) possibles :

	Mesures	Limites
Augmenter les recettes		
Diminuer les prestations	Décote par trimestre manquant	
	Moyenne 25 années au lieu de 10	
Allonger la vie active		
	Surcote pour encourager à dépasser l'âge légal	Inégale selon les types d'emploi (chômage sectoriel et pénibilité)
Croissance de la population active occupée	Immigration de travailleurs	
	Baisse du chômage	
	Natalité soutenue	
	↑ Taux d'emploi (jeunes, femmes, seniors...)	
Ajouter un système de capitalisation	Épargne individuelle complémentaire et facultative (ou d'entreprise et obligatoire)	