

Fiche n°6

Trois priorités pour les futures négociations

1 - Bâtir un contrat social renouvelé

Lorsque le contexte change, il est très important de vérifier si les objectifs d'un système sont toujours adaptés et s'ils doivent être éventuellement complétés.

Le Conseil d'orientation des retraites estime que, dans une société qui change beaucoup et qui va connaître un contexte démographique nouveau, il faut poser des principes clairs qui vont guider les réformes sur une longue période.

Le Conseil propose que le contrat social entre les générations, dont les modalités d'expression peuvent être variées, soit réaffirmé parce que ses principes sont toujours actuels, mais aussi complété parce que le contexte a changé.

Trois principes doivent être réaffirmés

- Le choix d'un *système par répartition* et de la solidarité entre les générations. C'est un principe fondamental, élément de sécurité et de cohésion, auquel la société française tient beaucoup à juste titre.
- Le choix d'un système où *le montant de la pension* est en rapport avec les revenus de la vie active mais comprend une part de redistribution, en accordant, par exemple, des droits pour des périodes de chômage ou des charges de famille.
- La reconnaissance d'un *droit au travail* indissociable du droit à la retraite. Ce principe classique a été trop souvent oublié. Il faut le rappeler d'autant plus que les marges de choix qui devraient être ouvertes par la législation ne seront réelles que si un tel droit est respecté.

Les principes complémentaires doivent être posés

- *La solidité financière du système de retraite*. C'est un principe essentiel dans un contexte démographique qui rend le financement plus difficile. Les Français doivent être assurés que la solidité financière durable fait partie des principes sur lesquels se fonderont les décisions.
- *L'égalité de traitement entre cotisants*. Lorsque les différents régimes de retraites progressaient, la question de l'égalité entre les cotisants n'était pas perçue comme essentielle. Elle l'est aujourd'hui, qu'il s'agisse de la prise en compte de la pénibilité ou des longues durées de carrières ou encore de l'égalité entre les cotisants des divers régimes.
- *Des marges de choix individuels* encadrées. Dans une société qui fait une large place à l'autonomie, il est nécessaire que de réelles marges de choix existent. Rachat de cotisations, choix du moment du départ à la retraite sont des éléments importants. Les décisions individuelles doivent naturellement être prises dans un cadre collectif qui assure qu'elles sont cohérentes avec l'équilibre du régime.
- *Le droit à l'information* pour les assurés. Les citoyens sont aujourd'hui mieux formés et mieux informés. Le droit de chacun à une information complète sur sa situation personnelle est un principe de base.

Fiche n°7

Trois priorités pour les futures négociations

2 - Fixer des objectifs sur le niveau des pensions

A réglementation inchangée, le taux de remplacement des salariés du secteur privé baissera

Le taux de remplacement est le ratio entre la première pension et le dernier revenu d'activité. Il donne une indication sur la perte relative de revenu des personnes qui passent de l'activité à la retraite.

Les régimes qui ont connu des réformes (réformes de 1993 dans le régime général et les régimes alignés sur celui-ci, réforme de 1996 et 2001 dans les régimes complémentaires de salariés) voient le taux de remplacement qu'ils assurent diminuer au cours des prochaines années et se stabiliser ensuite (vers 2020 pour le régime général, vers 2030 pour les régimes complémentaires).

Pour évaluer l'évolution future, à règles inchangées, du taux de remplacement, il est nécessaire de choisir des carrières-types.

Evolution des taux de remplacement nets entre 2000 et 2040 pour une personne ayant accompli une carrière complète, à taux de cotisation sociale et de CSG inchangés

	2000	2020	2040
Salarié non cadre du secteur privé ayant toujours perçu le salaire moyen des non cadres	84 %	71 %	67 %
Salarié cadre du secteur privé ayant toujours perçu le salaire moyen des cadres	75 %	62 %	58 %
Salarié cadre du secteur privé ayant eu une carrière très ascendante, de un plafond en début de carrière à deux plafonds en fin de carrière	56 %	50 %	47 %
Fonctionnaires avec un taux de primes de 6 % (exemple : personnel de service de la fonction publique d'Etat)	78 %	78 %	78 %
Fonctionnaires avec un taux de primes de 36 % (exemple : cadre de la fonction publique d'Etat)	60 %	60 %	60 %

Il est important de souligner qu'une baisse du taux de remplacement ne signifie pas une baisse du niveau des pensions en francs constants. Pour décrire cet effet, comparons la situation de deux salariés occupant le même poste en 2000 et en 2040. Prenons l'exemple d'un salarié qui gagnerait 10 000 F (1 524 €) nets par mois en 2000. L'évolution annuelle du salaire brut moyen retenue dans le scénario macro-économique de référence est de 1,6 %.

Un autre salarié, occupant un emploi équivalent en 2040, percevrait en 2040, du fait de l'augmentation du salaire moyen entre 2000 et 2040, un salaire net de 18 900 F (2 881 €) par mois, en francs constants (sous l'hypothèse de taux de cotisation constants). Si le taux de remplacement net est pour le salarié qui liquide sa pension en 2000 de 80 %, et pour celui qui liquide sa pension en 2040 de 65 %, le premier perçoit en 2000 une première pension de 8 000 F (1 220 €) et le second perçoit en 2040 une première pension de 12 280 F (1 873 €) en francs constants. Les premières pensions versées augmentent en valeur absolue mais baissent relativement aux salaires.

La nécessité de fixer des objectifs sur le niveau des pensions

A la suite des réformes engagées, un grand nombre de Français n'ont plus de visibilité sur le montant futur de leurs pensions. Ils se demandent si de nouvelles baisses du niveau des pensions risquent d'intervenir.

Il convient de clarifier les objectifs quant au niveau futur des pensions en même temps que l'on engage les réformes qui permettent de garantir la solidité financière.

Le Conseil propose que des objectifs soient fixés sur :

- le niveau de la première pension, c'est-à-dire sur le taux de remplacement, qui détermine l'évolution du niveau de vie occasionnée par le passage de l'activité à la retraite ;
- l'évolution des pensions tout au long de la retraite, c'est-à-dire sur les règles d'indexation. Compte tenu de l'espérance de vie à la retraite, ces règles ont une grande importance pour le niveau de vie des retraités. Les choix d'indexation ont en même temps de fortes incidences financières.

Des exemples sont donnés dans la fiche n°9 sur les conséquences financières des différents choix possibles.

Fiche n°8

Trois priorités pour les futures négociations

3 - Engager immédiatement des changements dans le champ du travail

Dès son installation, le Conseil d'orientation des retraites a fait de l'emploi des salariés âgés un thème central de sa réflexion. En effet, se préoccuper de l'avenir de notre système de retraite est, aujourd'hui plus que jamais, une tâche impossible sans remédier rapidement à la situation d'exclusion des salariés de plus de 50 ans du marché du travail.

A son initiative, un colloque a été organisé avec succès sur cette question, le 5 avril 2001³. En choisissant pour sa première manifestation publique le thème "âge et travail", le Conseil a clairement manifesté l'importance qu'il accorde à cette question. De nombreux auteurs et de nombreux rapports ont traité de ce sujet. **Il faut maintenant agir pour amorcer une mutation trop longtemps retardée, dont l'urgence est accrue par l'augmentation de l'espérance de vie. Le principal retard français dans la politique des retraites se situe du côté de la politique de l'emploi.**

Pour sortir du cercle vicieux qui a abouti, depuis plusieurs décennies, à l'exclusion des salariés âgés du monde du travail, il faut agir sur l'ensemble des éléments qui forment aujourd'hui un système : une grande politique nationale est à bâtir, à cette fin, par l'Etat et les partenaires sociaux. Dans le même temps, différents moyens doivent être mobilisés, tant pour modifier les perceptions courantes sur l'âge et le travail que pour permettre à tous les salariés, du secteur privé comme du secteur public, de pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la retraite.

Les orientations et propositions du Conseil

➤ *Construire une véritable politique de l'emploi et du travail autour des questions du vieillissement de la main-d'œuvre et de la gestion des âges dans les entreprises et dans les administrations*

Les changements démographiques vont, on le sait, conduire à une augmentation considérable de la part des personnes de plus de 45 ans dans les entreprises, même si les pratiques d'éviction des salariés âgés perdurent.

Le Conseil d'orientation des retraites estime que **la conduite d'une politique volontariste de l'emploi et de la gestion des entreprises** adaptée aux changements de la composition par âges de la population doit être enfin considérée non comme une simple mesure d'accompagnement, mais comme une grande politique nationale, un volet essentiel d'une politique des retraites.

Une telle politique doit être menée de manière résolue et visible, sous l'impulsion d'**une conférence tripartite** (Etat, organisations syndicales d'employeurs et de salariés) se réunissant de façon régulière, avec la mise en place d'un dispositif d'information et de suivi des mesures préconisées.

³ "Age et Travail : pouvoir travailler jusqu'à la retraite, valoriser l'expérience des seniors", Paris, 5 avril 2001. La documentation française.

➤ *Modifier les perceptions et la capacité de gestion des âges*

Le retard du monde du travail par rapport à la société civile est aujourd'hui considérable : le premier perçoit un homme ou une femme de plus de 50 ans comme un salarié âgé qu'il faut pousser au départ ; la seconde considère un retraité de 60 ans comme un jeune retraité actif et dynamique. Cette situation est absurde. Elle est, de plus, suffisamment intériorisée par les salariés pour qu'ils soient fréquemment demandeurs de départs anticipés.

Pour inverser le comportement de l'ensemble de la société et, en particulier, des entreprises, des administrations et des salariés, une action sur les mentalités et les représentations collectives autour de la valorisation de l'expérience est essentielle. Plusieurs mesures pourraient être envisagées :

- **une campagne nationale d'information** auprès des entreprises, des salariés et de l'ensemble des citoyens, comme l'ont fait le Royaume Uni et la Finlande, pour sensibiliser aux aspects positifs du vieillissement, à l'intérêt du maintien de la capacité de travail, tant pour l'individu que pour l'entreprise et le bien-être collectif ;

- **une action globale et ciblée en direction de grandes entreprises et de quelques branches représentatives** afin de les inciter à s'approprier la problématique du vieillissement actif en lien avec celles du recrutement, de l'emploi et des conditions de travail ;

- **la définition d'un programme spécifique de formation à la gestion des âges** pour promouvoir les attitudes positives du personnel d'encadrement envers les travailleurs vieillissants, à l'instar de ce qui a été fait en Finlande ;

- **une aide publique au diagnostic** et à la conduite d'une politique active de gestion des âges, destinée à accompagner les entreprises dans la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

➤ *Enrayer le recours aux mesures d'âge utilisées comme mode permanent de gestion des ressources humaines*

Sans remettre en cause toutes les préretraites, particulièrement en cas de restructurations, **la question du resserrement des conditions d'accès aux cessations totales** et anticipées d'activité doit être traitée rapidement.

Des mesures doivent être prises, pour rendre moins attractifs les dispositifs de préretraites mis en place pour pallier l'absence d'une politique de gestion des âges dans les entreprises ou les administrations, et pour favoriser le retrait progressif d'activité. Ces mesures passent, notamment, par :

- **le durcissement des mécanismes sociaux et fiscaux applicables aux préretraites d'entreprise** ;

- **l'évolution de la mise en œuvre du dispositif de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS)**, dans le sens d'une plus grande articulation avec le volet " gestion prévisionnelle des emplois et des compétences " ;

- **l'évolution des dispositifs de cessation anticipée d'activité dans la fonction publique**, qui pourrait conduire à une refonte globale du congé de fin d'activité et de la cessation progressive d'activité, au bénéfice de cette dernière ;

- **le développement de mécanismes plus adaptés pour favoriser la préretraite progressive.**

➤ *Repenser la gestion des ressources humaines (formation, éventuellement deuxième métier, conditions de travail...) des 40-50 ans*

Un grand nombre de politiques et de mesures peuvent être envisagées, **pour se donner, sur le long terme, les moyens d'une meilleure adaptation des emplois au vieillissement des salariés.** Il s'agit, notamment :

- d'encourager la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de valoriser les acquis de l'expérience des seniors ;
- de se préoccuper de l'organisation et des conditions du travail.

➤ *Adopter un environnement réglementaire favorable à l'emploi des seniors, par l'évolution de dispositifs qui constituent un obstacle à la poursuite de l'activité. Cela implique, par exemple :*

- la révision progressive des règles d'interdiction du cumul entre un emploi et une retraite ;
- le réexamen du dispositif de dispense de recherche d'emploi ;
- la révision du système de limites d'âge appliqué dans le secteur public ;
- l'examen de la question de l'élimination des discriminations par l'âge.

Ces orientations sont indispensables pour contrer l'exclusion persistante des salariés âgés du marché du travail

Rappelons seulement quelques chiffres :

- En 2001, près de 550 000 personnes sont en préretraite (dispositifs ASFNE, ARPE, CATS) ou en chômage dispensé de recherche d'emploi, soit l'équivalent d'une génération.
- En raison du développement des dispositifs de cessation anticipée d'activité, l'écart entre l'âge de cessation d'emploi et l'âge de la liquidation de la retraite est passé, pour les salariés du privé, de moins d'un an pour les personnes nées avant 1912, à 2,5 années pour celles nées entre 1932 et 1936.
- L'âge moyen de cessation effective d'activité est, en France, de 58 ans et demi.
- Moins de la moitié des salariés du privé sont encore en activité au moment où ils liquident leur retraite.