

## Chapitre 6

# Les Français sont attachés à leur système de retraite et préoccupés de sa pérennité

La capacité actuelle de notre système de retraite à répondre à des aspirations réelles et à garantir la sécurité d'une phase importante du cycle de vie, lui donne tout son prix aujourd'hui. L'élément de « garantie » intergénérationnel constitué par le principe que les français connaissent bien : « mes cotisations ont alimenté les retraites de mes parents et les générations qui me suivent financent les miennes » est essentiel.

De fait, la période de difficultés économiques pesant sur l'emploi et les revenus des actifs a probablement donné plus de valeur encore au caractère sûr, non aléatoire, des pensions de retraite. Toutefois, systématiquement, l'anxiété est présente dans les esprits : chacun comprend bien qu'il existe un problème, si les générations suivantes ne sont pas assez nombreuses pour maintenir le niveau des pensions, et dans l'opinion, la crainte est à présent réelle que ne puisse être garantie la pérennité du système.

### Des attentes fortes à l'égard de la retraite après des fins de carrière difficiles

La période de retraite est aujourd'hui une période attendue et appréciée par contraste avec des fins de carrière généralement mal vécues. À la figure dévalorisée du travailleur âgé s'oppose désormais celle du jeune retraité dynamique.

## Une vision nouvelle de la vie au temps de la retraite

Dans tous les groupes sociaux, la retraite cristallise désormais des attentes et des espoirs forts. La retraite est un moment de la vie surinvesti : idéal de vie retrouvé, ré-appropriation personnelle du temps, retour compensateur à la liberté et au repos, recentrage sur les relations affectives et perspectives de temps pour s'occuper des autres. Évidemment, ces espoirs sont aussi teintés de quelques inquiétudes : peur de l'ennui, de la solitude ou... du face à face avec le conjoint, une certaine appréhension de difficultés financières, immédiatement (pour ceux notamment qui ont eu des parcours professionnels hachés et incomplets), ou pour plus tard (dépendance), mais surtout, crainte qu'avec l'arrivée de difficultés de santé, il ne soit

*De nombreuses enquêtes mettent en avant la variété des aspirations : besoins personnels et d'autonomie, de participation et de sociabilité dans des activités choisies par chacun*

pas possible de profiter pleinement de la retraite. Ce dernier point a pour corollaire une certaine impatience : il faut cesser l'activité avant que la santé ne se dégrade.

Ces aspirations et leurs motifs sont constatés, dans de multiples enquêtes, aussi bien chez les cadres que chez les employés et les ouvriers et tant dans le secteur privé que dans le secteur public<sup>31</sup>. Deux observations en soulignent la force :

Cette vision partagée de la retraite est récente. La retraite n'est pas assimilée à une mise à l'écart ni dominée, comme elle l'a été dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, par l'idée d'être à la charge de la société à défaut de pouvoir travailler. Elle incarne désormais l'idéal d'un temps libéré des contraintes de la vie laborieuse et consacré à l'épanouissement personnel, intellectuel et affectif, à la découverte d'horizons nouveaux et à la participation à des activités choisies et valorisantes.

Les comportements observés confirment ces enquêtes. Ils concernent en particulier la cessation d'activité. Comportements individuels : les recours aux divers dispositifs de cessations précoces d'activité<sup>32</sup> sont aujourd'hui accueillis sans les réactions très négatives qu'on pouvait observer dans les années 70. Correspondant soit à des souhaits individuels clairement affirmés, soit à des mesures ressenties comme inévitables, les départs anticipés

31. On a regroupé ici sous forme de synthèse les principaux éléments qui concernent les comportements, attitudes et opinions des seniors et/ou des retraités. De nombreux travaux peuvent être invoqués : ils ont été conduits sur des champs d'investigation divers avec des méthodes et des questionnements variables, selon qu'il s'agit de sondages particuliers centrés, par exemple, sur les souhaits pour la retraite ou d'études beaucoup plus larges sur les rapports entre générations ou encore de la description d'une nouvelle clientèle pour un nouveau marché. Lorsque la principale source provient d'une enquête particulière ou des travaux d'un auteur particulier, on l'a indiqué en note, mais la plupart du temps, plusieurs travaux convergent. Les réflexions générales de ce premier paragraphe du chapitre se réfèrent en particulier à l'analyse, elle-même synthétique, présentée par R. Rochefort dans *Vive le papy boom*, édition Odile Jacob, Paris, 2000.

32. Invalidité, chômage avec dispense de recherche d'emploi, préretraites sous diverses formes, qui ont été analysées au chapitre 2.

avant la retraite à taux plein sont désormais nombreux dans le secteur privé, mais aussi dans la fonction publique. Cette aspiration se traduit dans des comportements collectifs : par exemple sous la forme de revendications catégorielles d'abaissement de l'âge de la retraite pour cause de pénibilité (traminots, maîtres nageurs, surveillants de prison, sapeurs-pompiers, pour prendre les derniers en date...) ou par le succès des « mesures d'âge » dans les dispositifs négociés d'entreprises et dans les plans sociaux.

L'aspiration à la retraite (précoce) est d'autant plus forte que les dernières années de la vie professionnelle sont vécues dans des conditions peu satisfaisantes.

### Des fins de carrière mal vécues

De fait, parallèlement à un nombre important de sorties d'activité précoces, les fins de vie active sont faiblement valorisées.

– *Les plus âgés ne se voient généralement pas offrir des perspectives de carrières intéressantes.* L'âge est devenu d'abord un critère majeur de rupture de la relation d'emploi et un critère négatif de recrutement. Parallèlement, les plus âgés se voient plus rarement que par le passé offrir des postes motivants, souvent offerts à des plus jeunes, par exemple plus diplômés. Dans la fonction publique, les fonctionnaires des catégories les moins élevées, en particulier, ont atteint le sommet de leurs carrières à 45 ou 50 ans et n'ont ensuite que rarement des promotions à attendre. Il est vrai également que dans de nombreux secteurs, dont la fonction publique, la mobilité est peu recherchée comme changement de fonctions ou de secteur d'activité : la mobilité professionnelle se conçoit en France principalement comme « verticale ». Cette absence de perspective peut donner lieu à une démotivation, qui touche non seulement les ouvriers et employés, mais de plus en plus également les cadres.

– *Les plus âgés bénéficient peu de la formation professionnelle.* En fin de carrière, le taux de participation des salariés aux actions de formation professionnelle s'infléchit, notamment pour les femmes.

Taux d'accès à la formation continue

En %

Tranche d'âge	Salariés*			Chômeurs*			Salariés* plus chômeurs*		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Moins de 25 ans	34,7	35,4	35,0	33,0	31,7	32,4	34,2	34,2	34,2
25-39 ans	38,9	37,2	38,2	27,6	25,6	26,4	37,6	35,2	36,5
40-44 ans	38,5	38,8	38,6	16,0	25,8	21,4	36,4	37,2	36,8
45-49 ans	34,3	38,2	36,2	19,4	27,3	23,6	33,1	37,1	35,0
50-54 ans	32,3	35,1	33,6	18,1	15,0	16,4	31,0	32,5	31,7
55-59 ans	20,7	27,0	23,7	4,0	7,2	5,5	18,0	23,8	20,7
60 ans et plus	19,8	10,7	15,6	3,3	3,9	3,6	15,4	8,6	12,2
Ensemble	35,5	36,0	35,7	21,9	23,0	22,5	33,8	33,9	33,8

Lecture : parmi les salariés de 55 à 59 ans en mars 1999, 23,7 % ont suivi une formation entre janvier 1999 et février 2000 (27 % de femmes et 20,7 % d'hommes).

Taux d'accès : = part, en pourcentage, d'individus ayant au moins une formation entre janvier 1999 et février 2000.

\* Situation en mars 1999.

Source : DARES, enquête complémentaire à l'enquête emploi 2000.

*En 1995, 70 % des hommes et des femmes nés en 1938 n'avaient reçu aucune formation au cours des cinq dernières années*

**En 1995, plus de 70 % des hommes et des femmes toujours en emploi nés en 1938 (qui avaient donc alors 56-57 ans), et 60 % de ceux de la génération 1943 (51-52 ans), déclaraient n'avoir reçu aucune formation au cours des cinq dernières années** <sup>33</sup>.

Compte tenu des diverses formes de changement auxquelles doit faire face aujourd'hui un salarié dans son travail (renouvellement technologique rapide, restructurations industrielles et réaménagement des processus et des équipes de production, recherche de flexibilité...), la formation à de nouvelles connaissances et de nouveaux outils est un atout essentiel, dont les plus anciens sont donc souvent tenus à l'écart. Ce comportement, qui contribue à faire des salariés qui ont une expérience certaine des professionnels qui ne seraient plus « dans le coup », et à développer leur aspiration à quitter le travail pour la retraite, peut provenir du management de l'entreprise – considérant que les anciens auront du mal à s'adapter au changement ou s'inquiétant de la rentabilité de la formation à partir d'un certain âge. Ce comportement fait aussi écho, probablement, aux réticences des salariés eux-mêmes qui craignent, « à leur âge », de ne pouvoir maîtriser une nouvelle situation de travail ou se sentent mal à l'aise vis-à-vis d'une situation classique d'apprentissage. Ce double comportement a des

33. *Enquête santé, travail et vieillissement (ESTEV)*, CREAPT avec la collaboration de l'inspection du travail.

effets en retour sur les représentations les plus répandues des capacités des plus âgés à se former et à s'impliquer dans toute forme de changement.

## Le travailleur âgé et le jeune retraité

Au total, dans les représentations collectives, on observe aujourd'hui la confrontation paradoxale de deux stéréotypes : celui du travailleur âgé dépassé, dévalorisé, mal armé pour se confronter au changement, mais destiné à devenir... un jeune retraité actif et dynamique, prêt à investir dans des activités personnelles, familiales et bénévoles une énergie d'autant plus vivace qu'il construit, bien en amont, un projet positif de retraite.

*Les difficultés des travailleurs vieillissants sont fortement dépendantes de leurs parcours professionnels, des conditions de gestion du changement ainsi que des modalités d'apprentissage mises en œuvre*

---

Qu'en est-il de la vision quelque peu idyllique du « jeune retraité dynamique » ? Elle correspond effectivement à une certaine réalité, cependant inégalement partagée ; pour aucune catégorie sociale, la retraite n'est plus « une mort sociale » comme on pouvait encore la décrire dans les années 70<sup>34</sup>. Les travailleurs âgés déclarent vouloir développer après leur cessation d'activité trois pôles d'intérêt qui font l'objet d'un investissement sensible de la part des retraités et dont ils retirent motif d'épanouissement ou satisfaction<sup>35</sup>.

Les jeunes retraités profitent tout d'abord de leur temps libre pour leur famille. Les retraités sont pour beaucoup des grands-parents : 85 % des femmes, 75 % des hommes gardent leurs petits enfants plus ou moins régulièrement. Les grandes enquêtes sociologiques des dernières années confirment, en dépit de l'abandon des formes anciennes de cohabitation, la forte permanence de liens intergénérationnels réguliers (avec les enfants et petits-enfants et, pour les jeunes retraités, avec la génération de grand âge qui a particulièrement besoin d'un soutien dans cette période). L'aide matérielle que permet un revenu de retraite plus « sûr » que celui des jeunes menacés depuis plusieurs décennies par la situation de l'emploi, est largement complété par des temps consacrés à des « coups de main » qui peuvent prendre des formes très diverses<sup>36</sup>.

*La famille, la vie sociale, notamment associative, ainsi que des activités plus personnelles constituent les trois pôles d'intérêt des « jeunes retraités »*

---

L'investissement des personnes âgées dans la vie sociale en second lieu, est très sensiblement croissant. L'investissement associatif des retraités n'est pas supérieur à celui des actifs, qui sont notamment présents dans les clubs sportifs et les organisations de parents d'élèves – qui, évidemment, mobilisent moins les retraités. Cependant, non seulement leur

34. Anne-Marie Guillemard, *La retraite, une mort sociale*, Paris, Monton, 1972.

35. Maurice Bonnet, rapport du Conseil économique et social, mai 2001.

36. Claudine Attias-Donfus, *Les solidarités entre générations*, Paris 1995.

engagement n'est pas négligeable mais il conduit une partie des intéressés à prendre des responsabilités : de 1973 à 1999, la part des personnes âgées de plus de 60 ans membres d'une association a plus que doublé, passant de 22,5 à 47 % ; 17 % y sont « impliquées » c'est-à-dire y consacrent un temps significatif et y prennent des responsabilités. Ainsi, l'activité associative à l'âge de la retraite se développe nettement.

Enfin, les jeunes retraités « profitent », plus personnellement, comme ils l'avaient envisagé, de leur temps libre, pour entreprendre ou développer les activités de loisir actif qui leur font plaisir : l'industrie des voyages en connaît les effets, mais aussi les multiples promoteurs publics et privés d'activités sportives, artistiques ou culturelles.

Les retraités actuels comme les futurs retraités sont parfaitement conscients que ces formes de vie, qui leur apportent des satisfactions appréciables, sont rendues possibles par la disposition de revenus sûrs et suffisamment confortables, apportés par les régimes de retraite. Les enquêtes qui ont tenté de mesurer l'arbitrage entre temps et argent que seraient prêtes à faire les différentes catégories professionnelles dénotent une vision somme toute assez nuancée des choses. Une majorité de personnes se seraient pas hostile à travailler *un peu* plus, s'il le fallait vraiment, à la fois pour se constituer personnellement une retraite suffisante, et pour contribuer collectivement à maintenir un système qui leur offre ces satisfactions. Mais une majorité de personnes se refuseraient à sacrifier *beaucoup* plus de temps car cela les conduirait à repousser l'accès à une forme de vie à laquelle elles aspirent <sup>37</sup>.

Plus généralement, les retraités comme les futurs retraités se montrent d'autant plus soucieux de l'avenir du système de retraite qu'ils en apprécient fortement les bénéfices.

## Des inquiétudes croissantes concernant l'avenir des retraites

La retraite est un des premiers sujets de préoccupation des Français. Cette inquiétude se nourrit à la fois de la mauvaise connaissance qu'ils peuvent avoir de leurs droits futurs et de la succession d'informations les alertant sur les difficultés financières à venir de leurs régimes. Elle pourrait, s'il n'y était pas répondu, porter atteinte à la confiance indispensable à la pérennité de notre système de retraite.

---

37. Sondage SOFRES-Notre temps-RTL mai 2001, publié par *France-soir* le 25 mai.

## Une préoccupation centrale et unanime

Toutes les enquêtes le confirment <sup>38</sup> : pour tous, les retraites sont un sujet d'inquiétude important pour l'avenir, quelle que soit la façon de prendre le problème ou la méthode d'exploration de l'opinion.

C'est un des quatre sujets de préoccupation prioritaires sur lesquels les Français souhaitent une intervention des pouvoirs publics (avec la lutte contre le chômage, la violence à l'école ou la violence urbaine) ; c'est le premier sujet de préoccupation cité dans les sondages parmi les thèmes liés au travail (avant les salaires, les conditions de travail, etc.). Une grande majorité de la population se déclare « inquiète » ou « assez inquiète » du financement des régimes de retraite (85 % des sondés dans l'enquête quantitative Liaisons sociales – Manpower de septembre 2001, 89 % de l'enquête Sofres – Notre temps – RTL de mai 2001 et 85 à 87 % du sondage IPSOS répété en 1999 et 2000, par exemple) et une quasi unanimité des sondés appelle une réforme (92 % des sondés de l'enquête Liaisons sociales – Manpower). De façon plus qualitative, c'est le sujet qui inspire l'incertitude et l'angoisse, un sentiment de flou et d'opacité, et la crainte d'un nivellement par le bas.

Avec de très légères variations, ces préoccupations sont partagées par toutes les tranches d'âge. C'est qu'en effet, les craintes de l'avenir sont ressenties comme un risque personnel, aussi bien par les jeunes, qui ne se sentent pas du tout à l'abri des réformes futures, que par les plus âgés, dont les craintes sont activées par la proximité de la retraite. Les moins angoissés à titre personnel sont peut-être les retraités, encore qu'ils ne se désintéressent pas du sort de leurs enfants et petits enfants et sont conscients que l'entrée tardive de ces derniers sur le marché du travail ne constituera pas un facteur favorable pour eux.

Ces préoccupations sont aussi partagées par l'ensemble des catégories professionnelles. Elles sont fortes aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

## Une connaissance approximative des droits futurs de chacun

Non seulement les Français se font de la construction du système de retraite une idée qui reste très générale, mais ils connaissent également mal les règles qui s'appliquent à leur propre cas. Il leur est difficile d'évaluer à l'avance à

*En dépit de progrès importants réalisés dans la diffusion d'informations sur les retraites, les Français connaissent mal les règles qui s'appliquent à leur propre cas*

38. Les plus récentes et les plus importantes de ces enquêtes par sondage sont citées au paragraphe suivant ; il faut également citer l'enquête régulière du CREDOC sur les aspirations des Français, et ajouter probablement d'autres études réalisées à la demande de journaux, du gouvernement ou d'autres organismes, dont nous n'avons pas cherché à faire une étude exhaustive, la régularité et la convergence des résultats étant déjà sur ce sujet, remarquable.

quelle pension ils auront droit, et parfois à quel âge ils pourront partir à taux plein, compte tenu :

- des règles très complexes de prise en compte des trimestres cotisés et des salaires portés au compte (ou encore des modalités d'acquisition de points) ;
- des évolutions de paramètres sur lesquels l'information n'est pas facile à reconstituer, comme le niveau successif des plafonds, ou dont les modalités de prise en compte varient selon les régimes ;
- des majorations de diverses natures, notamment pour raisons familiales ou pour affectation à certains emplois ;
- des règles de coordination entre régimes, qui rendent les opérations de liquidation particulièrement compliquées, notamment pour les pluripensionnés ;
- de la mise en place encore progressive de réformes récentes (notamment des mesures prises en 1993, pour le régime général et les régimes alignés, et dans les années suivantes pour les régimes complémentaires des salariés du secteur privé) : celles-ci conduisent par exemple à différencier les règles applicables aux assurés selon leur année de naissance.

Les plus jeunes, en outre, auraient en toute rigueur à prendre en compte les modifications ultérieures de réglementation qui peuvent survenir d'ici la liquidation de leur retraite. Dans ces conditions, évaluer sans l'aide d'un professionnel le montant de la retraite sur laquelle il doit compter est rarement à la portée de l'assuré.

Les efforts réalisés dans les dernières années par de nombreux régimes de base ou complémentaires pour prendre la mesure des besoins d'information de leurs assurés et pour les informer dans de meilleures conditions, ont été très importants. Ces efforts ont porté en particulier sur trois points :

- la délivrance d'informations non seulement aux « liquidants », mais élargie aux « retraitables » : la quasi totalité des assurés à partir de cinquante-sept ans se voit désormais proposer de façon systématique un relevé de carrière et un calcul estimatif de ses droits futurs. Les régimes d'indépendants (agriculteurs, artisans, commerçants, professions libérales) sont en relation directe avec l'assuré, lui-même cotisant durant sa vie active : certains ont fait des efforts pour l'informer « en temps réel » des conséquences potentielles de sa situation sur sa retraite, et expérimentent des systèmes de suivi et d'alerte pour le conseiller en cas de difficulté en cours de carrière. Les régimes de salariés quant à eux sont en contact, non avec les assurés eux-mêmes durant leur vie active, mais avec les employeurs ; cette situation leur permet moins aisément d'établir un suivi direct de l'assuré. Ces régimes ont cependant progressé considérablement, notamment par une politique active d'information auprès des publics fragilisés, souvent par l'intermédiaire des institutions avec lesquelles ils sont en contact (chômeurs indemnisés ou non, par l'intermédiaire des ASSEDIC, populations immigrées, invalides, personnes incarcérées...) ;

– la mise en place de points d'accueil de proximité, où les assurés peuvent trouver des renseignements généraux ou personnels délivrés par des techniciens, une orientation pour compléter leur recherche d'information auprès d'autres caisses ou régimes, une aide pour la constitution de leur dossier, des possibilités d'évaluation anticipée de leur retraite, et la réception des demandes de retraite ou de régularisation de comptes. En particulier, le régime général a créé un réseau « d'agences retraite » et de « points d'accueil retraite » qui accueillent le public dans des lieux spécialisés au nombre de 2 500 environ, dispersés sur l'ensemble du territoire, en l'an 2001 – et les régimes complémentaires (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC) ont mis en place en commun des centres d'information et de coordination de l'action sociale (« CICAS » – au nombre de près de 500). Des enquêtes de satisfaction auprès des usagers confirment une très large approbation de cette politique et témoignent que ces services proches et « personnalisés » sont fortement appréciés ;

– la coordination des stratégies d'accueil et d'information entre les caisses (de base et complémentaires). Les progrès dans ce domaine sont sans doute à la fois les plus difficiles à réaliser et ceux dont la portée est la plus grande à terme pour une simplification des démarches de l'assuré et une information de qualité. Sur le plan de l'accueil, les actions de coordination (des rendez-vous, du traitement des dossiers...) se mettent en place progressivement de façon active. Toutefois, pour rendre le meilleur service aux usagers, par exemple pour traiter dans un même dossier les périodes de cotisation dans plusieurs régimes et permettre une évaluation globale de la retraite, il convient également de réaliser des réformes dans le sens d'une compatibilité entre des systèmes de recueil et de circulation des données de nombreuses institutions. Ceci ne va pas sans poser des questions d'organisation et de coûts considérables. C'est assurément, dans le prolongement des efforts déjà réalisés, l'un des caps importants qui devront être maintenus dans les prochaines années.

Malgré ces efforts importants, dirigés principalement vers les assurés et cotisants âgés, l'ensemble de la population a des difficultés à se situer dans le système actuel. La poursuite des orientations en cours pour une meilleure information devrait à la fois répondre aux besoins et aux souhaits des assurés, et contribuer à une certaine stabilisation de l'inquiétude plus générale sur l'avenir des retraites : la difficulté à prendre un point de comparaison solide pour aujourd'hui est plus encore génératrice de peurs sur un avenir qui s'annonce « plus difficile », sans que l'expérience personnelle des uns et des autres leur permette d'apprécier pleinement de quelle évolution il s'agit par rapport à un point de départ bien identifié.

Un public alarmé par des informations récurrentes sur les difficultés financières des régimes

Il y a maintenant une quinzaine d'années que l'opinion publique est largement alertée des difficultés financières des régimes. Les mesures déjà

prises depuis le début des années 90 ont été présentées comme les moyens de faire face rapidement à des déséquilibres imminents, mais comme insuffisantes pour résoudre les problèmes de long terme, problèmes d'ailleurs souvent mal identifiés car il est difficile pour le citoyen de s'y retrouver dans un argumentaire complexe portant sur plusieurs générations, qui fait intervenir des moyennes, des stocks, des flux. Comment faire comprendre facilement, par exemple, « l'effet noria » qui explique que, chaque génération de retraité bénéficiant en moyenne de salaires (base de cotisation, génératrice de droits) plus élevés que les générations précédentes, le remplacement des générations de retraités les unes par les autres se répercutera en hausse sur la moyenne des pensions ?

Plusieurs rapports successifs ont été présentés et commentés publiquement dans les dernières années. La discontinuité dans le processus de débat et de réforme brouille la perception.

L'inquiétude, en outre, a souvent été véhiculée non seulement dans le cadre habituel de la presse et du débat public, mais par des courriers personnels via banquiers ou assureurs, qui ont régulièrement assis la promotion de produits d'épargne sur un argumentaire faisant appel à l'incertitude sur les retraites.

Dans ce contexte, les contresens renforçant l'inquiétude se répandent sans difficulté, malgré de régulières rectifications : ainsi, le public croit toujours aussi fermement que les rapports d'experts ont affirmé que « si l'on ne fait rien, les retraites vont baisser (en valeur absolue) » : aucun rappel n'est réellement entendu<sup>39</sup>, précisant que ce qui est en cause, entre la situation actuelle et la situation de demain, c'est l'évolution du rapport entre les retraites et les salaires.

Les dangers d'une crise de confiance dans les régimes de retraite si l'inquiétude persistait

L'ensemble des inquiétudes qui s'expriment fortement aujourd'hui sur l'avenir des régimes de retraite pourrait déboucher sur une crise de confiance. De fait, on ne mesure pas toujours suffisamment l'ampleur considérable de la cohérence exigée dans le temps, non seulement du gestionnaire et du responsable des régimes de retraite, mais du cotisant lui-même, qui verse aujourd'hui à ces régimes des sommes qu'il pourra « récupérer » à plus de 40 ans de distance et par l'intermédiaire des versements de plusieurs autres générations qui le suivront. C'est une construction à la fois formidablement robuste – les engagements s'enchaînent et se tiennent dans le temps – et reposant sur un

*La confiance dans la  
solidité du système  
d'assurance vieillesse est  
une condition essentielle  
de sa pérennité*

39. Bien que ceci soit explicitement mentionné dans plusieurs documents et rapports publics. Voir par exemple rapport de la Commission de concertation sur l'avenir des retraites, La Documentation française, 1999.

ingrédient essentiel et potentiellement fragile : la confiance dans la solidité permanente de régimes solidaires. Que cette confiance soit attaquée, que l'assuré ne croie plus dans le retour de son investissement, et l'on pourrait assister à une fuite progressive devant les exigences de ces régimes et se trouver confronté à des difficultés accrues de financement.

Disons fermement qu'il n'y a pas, pour l'instant, de signes d'une telle crise : les cotisants s'acquittent correctement de leurs versements, sans qu'on puisse identifier de mouvement de fuite particulière. Sans doute les versements sont-ils obligatoires, et les URSSAF se font-elles fort de rappeler à l'ordre les employeurs-cotisants retardataires ; mais le test de confiance est plus probant si l'on regarde par exemple chez les professions indépendantes, où l'on ne constate pas de fuite croissante devant les versements aux organismes de retraite.

La demande qui s'exprime est bien une demande de garantie pour l'avenir et non de rejet du système existant. Parmi les hypothèses proposées dans les études pour faire face aux difficultés financières des régimes, aucune n'est indolore : si aucune n'attire donc l'enthousiasme, c'est encore l'hypothèse d'une augmentation des cotisations qui réunit le plus de suffrages des citoyens (mais jusqu'à quel niveau paraît-elle plus acceptable que d'autres solutions ?). C'est bien que les assurés n'ont pas perdu confiance, il faut le souligner, et qu'ils acceptent de rechercher les conditions nécessaires pour que le système continue à fonctionner dans de bonnes conditions.

Il n'en demeure pas moins nécessaire de prendre garde aux limites au-delà desquelles une inquiétude croissante ferait basculer l'assuré et le cotisant dans la perte de confiance et mettrait ainsi gravement en cause le système de retraite dans son ensemble.

## Des inquiétudes auxquelles il est possible et nécessaire de répondre

Au total, les citoyens manifestent à l'égard des retraites et de leur avenir des soucis légitimes et somme toute raisonnables : ils s'inquiètent de la permanence d'avantages auxquels ils tiennent particulièrement. S'ils souhaitent être confortés dans leur souhait de voir le système actuel perdurer, ils ont bien intégré que ce système va subir à terme des contraintes nouvelles, qu'il faudra prendre en compte, et ils veulent y voir plus clair pour choisir et négocier les voies d'ajustements inévitables. Les observations précédentes permettent de souligner deux traits essentiels de la situation présente, qui pourront servir d'appui pour développer une réflexion sur l'avenir :

- Il existe un ensemble de principes qui cristallisent une volonté commune. Ils constituent, de fait, les principaux éléments du contrat de

confiance qui, au travers des mécanismes de retraites, lie entre eux les assurés, et entre elles, les générations. La confiance dont on vient de souligner l'existence et la nécessité s'est construite selon un processus continu. Elle prend appui sur les choix effectués, pour l'essentiel dans l'après-guerre, en conformité avec ce qui était possible et souhaité dans la société française, et sur la capacité qu'a montré le système à évoluer, à s'adapter. En un demi-siècle d'évolution, le passage du temps et l'accumulation de dispositifs ont conduit à un certain effacement des éléments essentiels du contrat entre les générations, qui ne sont plus toujours explicites, mais peuvent être aujourd'hui réexaminés, réaffirmés, ajustés aux situations nouvelles et aux préoccupations actuelles.

– Une perspective de long terme et des garanties sérieuses sur les objectifs prioritaires et sur la solidité du système sont des éléments constitutifs de la confiance des citoyens dans le système de retraite. Sur ces points également des réponses peuvent leur être apportées.