

Parcours de vie et retraite

Note d'étape

La note sur les évolutions des parcours de vie, présentant les constats et les analyses sociologiques (cf. document 1-1) a dressé une présentation générale des tendances lourdes à l'œuvre modifiant peu à peu les parcours de vie (espérance de vie, durée d'activité professionnelle, activité féminine, vie familiale, etc.). Cette transformation se traduit par des modifications des comportements moyens : c'est le cas, par exemple, de l'augmentation de l'espérance de vie, de la hausse de l'activité féminine ou du recul de l'âge d'entrée dans la vie active. Elle se traduit également, par certains aspects, par une individualisation des parcours de vie, c'est-à-dire une variabilité accrue des trajectoires : c'est le cas, par exemple, de l'âge de fin d'études, qui va de 16-17 ans pour les moins diplômés à 25-26 ans pour les plus diplômés (sans inclure les cas extrêmes), avec un écart-type élevé qui révèle une répartition très étalée des âges de fin d'études autour de la moyenne. Modification des tendances, individualisation des parcours : ces deux constats doivent être pris en compte dans la réflexion sur l'adaptation des régimes de retraite à de nouveaux comportements professionnels et sociaux.

Certains sociologues infèrent de ces modifications des parcours une transformation radicale des parcours de vie. Sans aller aussi loin, il paraît clair qu'aujourd'hui la société française est marquée par un effacement des repères collectifs et une flexibilisation des parcours. A cette désinstitutionnalisation se mêle, de manière complexe, une aspiration à une plus grande individualisation des parcours, en fonction des aspirations et des choix personnels.

Le cadre général de l'approche de la retraite en termes de parcours de vie peut être défini ainsi : comment prendre en compte la modification des comportements sociaux et familiaux par rapport au modèle des Trente glorieuses ; comment sécuriser l'individualisation, la flexibilisation des parcours professionnels et familiaux (reflétant notamment des aspirations à de réelles possibilités de formation tout au long de la vie, de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, à une retraite qui ne soit pas couperet, à des modes d'activité diversifiés à l'approche de la retraite ou pendant celle-ci), en assurant un niveau satisfaisant de garanties collectives et de protection sociale ?

Ce cadre général permet alors d'aborder la réflexion sur le système de retraite et certaines évolutions envisageables à partir de deux grands thèmes très larges :

- Que reflète la retraite du déroulement de la vie adulte, autrement dit, comment les assurés acquièrent-ils des droits, et à quel niveau, tout au long de leur vie, tant professionnelle qu'extra-professionnelle ?
- Quelle place veut-on accorder aux choix personnels au moment de la transition entre l'activité professionnelle et la retraite, dans cette tranche d'âge décrite par les sociologues comme celle d'un nouvel âge de la vie ?

Il ne s'agit ici que d'une note d'étape, car la variété et l'étendue des problématiques étudiées rendent nécessaires des approfondissements.

I- Quelles conséquences de l'activité professionnelle et de ses interruptions sur les droits à retraite ?

Dans un système structuré sur une base professionnelle, les régimes de retraite permettent la constitution de droits correspondant à la période d'activité professionnelle. Historiquement, des droits ont été accordés pour certaines périodes consacrées, volontairement ou non, à des périodes d'activités non monétaires, non rémunérées ou peu rémunérées : périodes d'interruption temporaire de l'activité professionnelle pour maladie ou maternité, périodes de chômage, droits accordés aux mères de famille, etc.

La façon dont les régimes de retraite prennent en compte ces diverses périodes renvoie à une certaine représentation du parcours de vie professionnelle et de ses aléas. Dès lors que les caractéristiques de ce dernier évoluent, on peut s'interroger sur l'adéquation des règles des régimes à la réalité à laquelle elles s'appliquent. Il importe ici de s'intéresser aussi bien aux évolutions générales ou moyennes qu'à l'ampleur des situations s'écartant de la moyenne. Il est nécessaire de prendre en compte l'évolution des situations réelles, mais aussi celle des représentations et des aspirations.

Il est possible de distinguer l'acquisition de droits à retraite selon la nature de la période donnant lieu à validation :

- les droits fondés sur l'exercice de l'activité professionnelle ;
- les droits fondés sur l'interruption de l'activité professionnelle avec néanmoins une appartenance maintenue à la sphère professionnelle (chômage, maladie, accident du travail, maternité, formation dans un cadre professionnel) ;
- les droits accordés pour des circonstances ou périodes situées hors de la sphère professionnelle, c'est-à-dire des droits fondés sur certaines activités non professionnelles jugées socialement utiles (éducation d'enfants, certaines périodes de formation) ou sur la validation solidaire d'interruptions d'activité éloignées de la sphère professionnelle mais pour lesquelles un droit à une protection organisée collectivement est reconnu (chômage de solidarité, invalidité).

Il y a une part de convention dans les distinctions ainsi établies qui renvoie à des représentations ou des constructions étroitement dépendantes de celles qui ont trait à ce qui est considéré comme relevant ou non de la sphère professionnelle et des solidarités s'exerçant en son sein.

Cette typologie conduit inévitablement à poser certaines questions importantes pour comprendre les choix qui ont été faits jusqu'à présent en matière de validation et soumettre au débat des évolutions de ces validations : quelles périodes valide-t-on et à quelle hauteur ? Qui finance ces validations ?

1/ Les droits fondés sur l'exercice de l'activité professionnelle : profil de carrière et pluripensionnés (cf. fiche n°1)

Le système de retraite français est globalement contributif, c'est-à-dire que le montant de la pension y est lié aux revenus d'activité passés, mais certains régimes fondent le calcul de la pension sur un revenu de référence correspondant à une partie de la carrière seulement. Selon le profil de carrière, le taux de remplacement rapportant la première pension au dernier revenu d'activité est alors très différent d'un assuré à l'autre. Le profil moyen de carrière et son évolution au fil des générations devrait donc faire l'objet d'une étude précise.

Le temps partiel est compensé partiellement au régime général (car le temps partiel permet le plus souvent de valider 4 trimestres par an et le calcul du salaire annuel moyen permet d'exclure, pour celles et ceux qui disposent d'une carrière suffisamment longue dans le régime général, les années au cours desquelles de faibles revenus ont été perçus), mais dans des proportions différentes selon sa durée et sa place dans la carrière (en raison de l'indexation sur les prix des salaires portés au compte dans le régime général). A noter qu'en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel, il existe la possibilité (peu utilisée) pour l'employeur de cotiser sur la base du temps plein dans le régime général (dans le cadre de la législation ARTT) et dans les régimes complémentaires.

Par ailleurs, l'exercice d'activités professionnelles se traduisant par l'affiliation à plusieurs régimes de retraite (ces assurés sont dits pluripensionnés) a des effets qui peuvent être positifs ou négatifs sur le montant de la pension. Il serait souhaitable de mettre en œuvre des mesures visant à ne pas traiter différemment les personnes selon qu'elles ont exercé leur activité dans plusieurs régimes ou dans un seul. C'est d'autant plus souhaitable que l'on entend valoriser la mobilité professionnelle et que l'on constate une diversification des parcours professionnels.

2/ Les droits fondés sur l'interruption de l'activité professionnelle avec une inscription forte dans la sphère professionnelle

Les droits fondés sur l'interruption de l'activité professionnelle avec une inscription maintenue dans la sphère professionnelle sont nombreux. Les périodes d'interruptions d'activité provoquées par le chômage indemnisé, les périodes de maladie, les accidents du travail donnent lieu à validations dans les régimes de retraite. Les périodes de formation professionnelle dans le cadre de l'activité professionnelle ou d'un congé individuel de formation (pendant lequel le contrat de travail est suspendu et non interrompu) entrent également dans ce schéma.

La majoration de durée d'assurance accordée aux mères de famille peut être interprétée d'une double façon : elle permet de valider un nombre forfaitaire d'années pendant lesquelles les femmes auraient cessé leur activité professionnelle ; elle permet également de relever le montant

de la pension des femmes, en compensant un déroulement de carrière moins favorable que celui des hommes, le temps consacré à l'éducation des enfants constituant un handicap professionnel pour beaucoup de femmes. La majoration de durée d'assurance est donc un mécanisme situé à cheval sur la prise en compte de la carrière professionnelle et la validation des interruptions de carrière.

D'une manière générale, la logique présidant aux modalités de validation de ces différentes périodes est celle d'une neutralisation. En théorie, ces validations visent à maintenir le montant des droits acquis au niveau de ce qu'ils auraient été sans interruption de l'activité professionnelle. En pratique, cependant, le mode de validation et les conséquences sur le montant de la pension méritent d'être discutées, notamment en ce qui concerne les règles du régime général, dans lequel une période d'interruption involontaire d'activité, même courte, n'est pas complètement neutralisée dans le calcul de la retraite (cf. fiche n°2).

Les validations de périodes s'inscrivant dans la sphère professionnelle étaient historiquement plutôt financées par les régimes de retraite eux-mêmes (maladie, maternité, majoration de durée d'assurance) ou par des cotisations financées à partir des cotisations chômage : ainsi, la continuité de l'appartenance à la sphère professionnelle était soulignée. Le financement de la validation au régime général du chômage indemnisé par le Fonds de solidarité vieillesse, donc essentiellement par de la CSG, rompt avec cette logique alors que les validations aux régimes complémentaires restent financées par l'UNEDIC. Cette question doit être examinée, compte tenu du contexte général de l'emploi et du chômage qui a considérablement varié et de la représentation que l'on en a.

Par ailleurs, la discussion sur l'éventuelle introduction d'une assurance emploi permettant le développement de la formation tout au long de la vie devrait probablement s'accompagner d'une réflexion sur le mode de validation et le financement vis-à-vis de la retraite

Enfin, le risque lié à la création d'entreprise s'accompagne d'un risque en matière d'indemnisation du chômage et de validation de droits à retraite. Ceci pose en partie la question des validations dans les régimes d'indépendants en cas de faibles revenus, mais pas seulement : un élargissement de l'assurance vieillesse à des situations d'interruption d'activité après l'échec d'une création d'entreprise ne pourrait-il pas être envisagé ?

3/ Les droits fondés sur des activités non professionnelles jugées socialement utiles ou sur la validation solidaire de périodes éloignées de la sphère professionnelle pour lesquelles est reconnu un droit à couverture collective

Le principal mécanisme d'acquisition de droits fondés sur l'activité non professionnelle est aujourd'hui l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF), qui permet la validation, sur la base du SMIC, d'un certain nombre d'années d'inactivité pour élever de jeunes enfants. On peut également citer la validation de périodes de formation dans le cadre de stages ou de processus d'insertion.

La question est posée de la validation de certaines périodes consacrées à des activités non professionnelles, correspondant non à un critère d'utilité sociale mais au droit qu'aurait une personne de disposer librement de son temps et de bénéficier d'une couverture sociale, ces périodes pouvant être organisées et financées dans le cadre d'une solidarité étendue ou dans un cadre plus étroit associant le salarié et son employeur – comme cela est le cas aujourd'hui avec le compte épargne-temps.

La validation solidaire de périodes d'inactivité éloignées de la sphère professionnelle concerne essentiellement le chômage non indemnisé, dans la limite d'un an, les périodes d'inactivité de fin de carrière (ASFNE, CATS, ACA, AER) et l'invalidité.

Le niveau de validation, déterminant le montant des droits acquis, est différent selon les cas.

L'AVPF, en étant validée au niveau du SMIC dans le régime général sans acquisition de droits dans les régimes complémentaires, conduit dans son principe à constituer des droits inférieurs au minimum vieillesse (même si en pratique, les règles du régime général font que pour certaines femmes quelques années d'AVPF se traduiront par des avantages importants en leur permettant d'atteindre plus rapidement le taux plein).

Les périodes de préretraite et les dispositifs de chômage de fin de carrière sont validés au niveau du salaire moyen dans le régime général¹ et dans les régimes complémentaires. En revanche, les périodes de chômage non indemnisé ne sont pas validées au-delà de la première année et ne donnent pas lieu à acquisition de points dans les régimes complémentaires. On constate donc une différence de traitement selon la place de la période d'inactivité dans la vie adulte, qui s'explique par le fait que l'instauration progressive des divers dispositifs de cessation anticipée d'activité a été acceptée, et même souhaitée, par de nombreux salariés en raison de la sécurité financière que ces dispositifs leur offrent.

Enfin, il faut souligner que certaines périodes de stages professionnels donnent lieu à une validation seulement partielle dans le régime général en ne permettant pas la validation de 4 trimestres annuels ; on peut s'interroger une éventuelle amélioration de cette situation.

Dans la réflexion sur la prise en compte pour la retraite de différentes périodes passées hors de la sphère professionnelle, le niveau relatif des validations en termes de droits acquis, du minimum vieillesse et du minimum contributif est un aspect important à prendre en compte.

Certaines questions méritent discussion au sujet de la validation existante ou de l'absence de validation des périodes d'activité non professionnelle (cf. fiche n°3) :

- S'agissant des périodes consacrées à l'éducation des enfants (cf. fiche n°4), quel avenir peut-on envisager pour la majoration de durée d'assurance et l'assurance vieillesse du parent au foyer ? Quel statut vis-à-vis de la retraite souhaite-t-on pour l'activité professionnelle exercée à temps partiel, au moins lorsque les enfants sont en bas âge ?
- S'agissant des périodes de formation initiale (cf. fiche n°5), la question de la non prise en compte, par les régimes de retraite, des années de formation initiale est souvent posée : un dispositif de rachats de cotisation limitant les risques financiers pour les régimes devrait-il être envisagé ? Quelles pourraient en être les modalités de financement ? Le financement peut être purement individuel, et alors seule l'ouverture du droit à rachat reconnaît les études initiales comme utiles pour la société, le coût du rachat étant assumé par chaque assuré, éventuellement avec l'aide de son employeur ; il peut être également favorisé par des aides publiques ou une prise en charge en partie collective. Ou bien une validation générale et mécanique des années d'études serait-elle préférable ? Là encore, avec quel financement, et quelles conséquences sur les

¹ Du moins en théorie, puisqu'en pratique avec l'indexation des salaires portés au compte sur les prix le salaire annuel moyen est affecté par une période de préretraite.

conditions de départ à la retraite ? Il ne faut pas oublier également qu'en moyenne, une durée d'études longue se traduit par un salaire plus élevé.

- Enfin, les activités bénévoles, l'engagement associatif ne donnent pas lieu aujourd'hui à validation dans les régimes de retraite (à noter que les périodes de volontariat d'une durée supérieure à six mois sont prises en compte) : des validations seraient-elles souhaitables ? Pour quel type d'activités ? La société est-elle capable de définir les activités qu'elle estime être « socialement utiles » et dont la validation pour la retraite pourrait donner lieu à un financement au moins en partie solidaire – et quel en serait le coût ?

Au-delà de ces questions, certains proposent d'aller plus loin et d'instituer des mécanismes de financement qui tendraient à fusionner les dispositifs finançant les diverses périodes de la vie adulte qui ne sont pas consacrées à l'activité professionnelle, voire qui accorderaient la possibilité d'escompter des années de retraite en cours de vie active, en reculant à due concurrence l'âge de liquidation. Il s'agit évidemment d'une réflexion prospective, qui a toute sa place dans le débat sur l'évolution des parcours de vie.

Réflexion prospective sur le temps choisi

La démarche suivie consiste à réintégrer la retraite dans l'ensemble des périodes non consacrées à l'exercice de l'activité professionnelle habituelle, à séparer ainsi le temps de travail professionnel des autres temps de la vie adulte. La retraite est alors un temps d'inactivité au regard de l'activité professionnelle que l'on ne distingue pas ontologiquement d'autres périodes, consacrées à la vie familiale, à la formation, à l'engagement associatif, etc.

L'avantage d'une telle reconstruction est triple : d'une part, elle permet de ne pas opposer les retraités aux actifs, opposition qui n'existe pas à l'heure actuelle mais que certains craignent pour l'avenir ; d'autre part, les marges de choix individuels seraient notablement accrues par la mise en œuvre d'un temps choisi tout au long de la vie ; enfin, au-delà d'un accroissement de la palette des choix individuels, c'est une nouvelle société qui s'ébaucherait ainsi, où la variété des temps de la vie contribuerait à « réenchanter » le monde.

Les objectifs du temps choisi

Plusieurs auteurs insistent sur l'importance d'une politique visant à offrir à chacun la possibilité de choisir ses temps de vie, de développer les temps non productifs au sens marchand du terme, d'élargir la gamme des choix individuels dans un cadre collectivement organisé. C'est le cas notamment de Jean-Baptiste de Foucauld² pour qui « il faut inclure le temps dans la gamme des possibilités du déversement rendu nécessaire par les gains de productivité » et pour qui « le droit au temps choisi apparaît comme un véritable principe spirituel en laïcité, et sa négation une négation du droit à faciliter le cheminement spirituel de chacun ».

Dans une société où le développement personnel et spirituel n'est plus inscrit dans des institutions collectives s'imposant à tous, il sera de plus en plus nécessaire de donner à chacun la possibilité de choisir son temps pour organiser sa réflexion personnelle, les modalités de sa formation (et pas seulement professionnelle), les réseaux sociaux dans lesquels s'insérer. De contrainte rythmant les temps de la vie sociale, professionnelle ou familiale, le temps devient

² Echange et projets, *La révolution du temps choisi*, Albin Michel, 1980, et Jean-Baptiste de Foucauld, *Les 3 cultures du développement humain*, Editions Odile Jacob, 2002.

peu à peu facteur d'accès au sens. C'est cette mutation, déjà entamée, qui pourrait se poursuivre et s'élargir, facilitée par les gains de productivité de l'économie, accompagnée par de nouveaux dispositifs sociaux, pour redonner du sens au vivre ensemble. Pour ce courant de pensée humaniste, l'accès au temps choisi est en définitive la voie moderne susceptible de conduire à un renouvellement de la citoyenneté.

Bien évidemment, la perspective éthique, politique et philosophique dont les contours viennent d'être tracés à grands traits ne pourra constituer une utopie partagée qu'à la condition qu'elle ne soit pas perçue comme un moyen d'accroître la précarisation de nombreux salariés en les laissant face à leurs employeurs dans leurs choix individuels et en diminuant leurs droits sociaux. Bâtir une utopie se heurte en général rapidement aux contraintes de la réalité. Les voies de réflexion qui sont rapportées succinctement dans ce qui suit, ne constituent à cet égard que des ébauches et devraient être, le cas échéant, largement approfondies.

Quelques précurseurs des droits de tirages sociaux ou de la banque du temps

Des suggestions visant à réformer le système de protection sociale dans le sens d'une plus grande flexibilité et de davantage de liberté de choix dans l'organisation de la vie de travail ont été faites depuis déjà longtemps. Ainsi, dans un article datant de 1973³, Gösta Rehn propose-t-il la création d'un système intégré de transfert de revenus entre les différentes périodes de la vie qui permettrait l'émergence d'une liberté individuelle nouvelle, s'appliquant au choix des périodes où l'on met à profit les avantages offerts par ce système, ce qui implique le droit de renoncer à certains avantages à un moment donné pour en obtenir d'autres à une autre période de la vie – ce que l'auteur appelle des *droits de tirage généralisés*. Jean-Baptiste de Foucauld et Denis Piveteau ont repris ces suggestions sous le nom de *banque du temps* : « faisons un rêve : la Caisse nationale d'assurance-temps n'est, en bonne logique, que l'embryon d'un dispositif plus ambitieux, qui saurait fédérer, pour moduler l'initiative sur toute la durée de la vie, les ressources de l'assurance-chômage, des fonds de formation et de l'assurance-vieillesse »⁴.

Plus récemment, Alain Supiot a été un éminent promoteur du concept de *droits de tirage sociaux*⁵. Ce sont des droits de tirage car ils supposent la constitution d'une provision antérieure (financée de manière diversifiée) et sont utilisés au choix de leur bénéficiaire. Ils sont sociaux à la fois dans leur mode de financement et parce qu'ils répondent à une utilité sociale : ils regroupent par exemple les congés spéciaux, le crédit-formation, les chèques formation, le compte épargne-temps, les aides aux chômeurs créateurs d'entreprise, etc.

Le concept de banque du temps implique une prise de responsabilité et une marge de liberté de la part du bénéficiaire. Il paraît alors problématique de faire entrer le chômage involontaire dans ce cadre. D'ailleurs, dans son article de 1997 se terminant par une réflexion sur les droits de tirage sociaux, Alain Supiot définit les droits de tirage comme relevant « d'une libre décision de leur titulaire et non de la survenance d'un risque ». La limite entre chômage volontaire et involontaire devrait être rigoureusement tracée. A moins, peut-être, d'imaginer des incitations à bénéficier des droits de tirage sociaux en les rendant plus attractifs que l'indemnisation du chômage ? On sent bien, en tout cas, que la réflexion prospective sur un financement intégré du temps choisi a pour horizon une société de plein emploi, ou de pleine activité, dans laquelle le chômage et l'inactivité involontaires seraient marginaux.

³ G. Rehn, *Pour une plus grande flexibilité de la vie de travail*, Observateur de l'OCDE, février 1973.

⁴ J.B. de Foucauld et D. Piveteau, *Une société en quête de sens*, Editions Odile Jacob, 1995.

⁵ A. Supiot (1997), *Du bon usage des lois en matière d'emploi*, Droit social n°3 et A. Supiot (1995), *L'avenir d'un vieux couple : travail et Sécurité sociale*, Droit social n°9/10

Vers une généralisation et une extension progressive du compte épargne temps ?...

Une manière de permettre progressivement à chacun d'organiser plus librement son temps tout au long de sa vie pourrait consister à étendre le compte épargne-temps (cf. présentation dans la fiche n°6). Cette extension pourrait prendre par exemple les formes suivantes :

- création d'incitations fiscales à la constitution d'une épargne dans un CET ;
- création de mécanismes de portabilité des droits d'un employeur à l'autre, par l'instauration de possibilités de rachat du compte par le nouvel employeur.

La création éventuelle d'une portabilité entre les secteurs public et privé nécessiterait de coordonner les dispositifs et rendrait probablement nécessaire le préfinancement des CET dans la fonction publique.

Il faut souligner qu'à partir du moment où le CET a pour objectif d'allouer aux salariés des marges de liberté, il n'est sans doute pas souhaitable de créer des incitations distinctes en fonction du motif d'utilisation de l'épargne tendant ainsi à orienter les choix individuels. Pour cette raison, on peut s'interroger sur l'opportunité d'offrir des avantages (tels qu'ils existent déjà actuellement) à ceux qui utilisent le CET comme un moyen de cesser leur activité professionnelle quelques mois (voire, en cas d'aménagement du dispositif, quelques années) avant la retraite. Le CET peut permettre d'accorder à chacun la possibilité d'organiser son activité professionnelle et d'autres activités, il ne doit sans doute pas viser à abaisser l'âge de cessation définitive d'activité et à inventer de nouvelles formes de préretraite. L'obligation d'utiliser le temps épargné dans un certain laps de temps permet d'éviter en partie ce problème.

...Ou vers la redéfinition de l'architecture de la sécurité sociale et la création d'une Caisse nationale de l'assurance temps ?

Un autre processus pouvant permettre à chacun de construire progressivement des trajectoires plus et mieux choisies, tout en assurant un bon niveau de protection sociale, consisterait à créer une nouvelle caisse de sécurité sociale, dite par exemple Banque du temps, unifiant peu à peu les caisses de retraite, des dispositifs d'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise, une part des allocations familiales, la future assurance emploi et, éventuellement, dans un contexte de plein emploi tout au moins, l'assurance chômage.

L'inconvénient d'un tel système est qu'il instaure de la liberté et de la flexibilité dans un régime social collectif, dont la nature est plutôt d'être obligatoire. On l'a déjà souligné au sujet du rachat d'années de cotisation, des mécanismes facultatifs font peser un aléa financier sur des systèmes par répartition. Tout produit facultatif devrait plutôt être financé par des provisions financières. On aborde donc ici la question du financement du temps choisi. Faut-il retenir un droit en temps attribué à chaque jeune adulte et utilisé par lui comme il le souhaite, financé collectivement en répartition ? Faut-il imaginer que le temps choisi, hors la retraite, doive être préfinancé avec constitution d'une épargne (les financements pouvant être divers et, en partie, socialisés) ?

En cas de création d'un compte en temps attribué à chaque citoyen et financé collectivement, comment tenir compte du fait que le temps choisi n'a pas le même coût dans le temps, en raison de l'existence de taux d'actualisation ? Faudrait-il introduire un coefficient représentant un taux d'intérêt (lequel) ?

Par ailleurs, il est souvent souligné, par ses promoteurs, que la création de droits de tirage devrait s'accompagner de mesures d'encadrement, afin que des personnes imprévoyantes ne soient pas obligées de travailler jusqu'à 75 ans pour se constituer une retraite décente. Citons par exemple G. Rehn : « Il serait évidemment nécessaire d'imposer une limite à ces droits de tirage : il ne faut pas permettre que le compte d'une personne soit épuisé au point de tomber au-dessous du niveau minimal d'une pension de vieillesse ; de même, les tirages effectués par avance pour financer des études ne doivent pas atteindre une importance telle que le compte ne pourra plus jamais à l'avenir atteindre le niveau de pension minimal ».

On le voit, l'incitation, légitime et raisonnée, au développement du temps choisi, débouche sur des modalités de mise en œuvre de mécanismes institutionnels complexes et à certains égards problématiques. Encore une fois, il s'agit ici d'une réflexion prospective qui ne doit pas celer que des mesures concrètes d'amélioration des validations et d'invention de nouveaux financements sont possibles et souhaitables au sein du système actuel.

4/ Quelle prise en compte de la modification des comportements conjugaux et familiaux ?

Pour compléter le balayage, trop sommaire sur de nombreux points, des conséquences de l'évolution des parcours de vie tout au long de la vie adulte sur la retraite, on peut ajouter quelques réflexions sur les conséquences de la forte augmentation du taux de divorce et du recul de l'âge de la paternité et de la maternité.

Le nombre de divorces est à peu près stable depuis une quinzaine d'années, aux alentours de 110 000 par an⁶. C'est vers la cinquième année du mariage que les risques de divorce sont les plus élevés. Si les comportements de divortialité actuels restaient identiques, 39 % des mariages célébrés en 1999 se termineraient par un divorce. 40 % des personnes ayant vécu une rupture d'union ont reconstruit une vie de couple, sans nécessairement se marier. Ces constats conduisent à s'interroger sur les modalités de calcul de la réversion, au prorata de la durée de mariage : quelle est la légitimité de verser de petits bouts de réversion pour des unions ayant eu cours en début de vie adulte, alors que chaque membre du couple a refait sa vie par ailleurs ensuite ? Le modèle de la réversion comme maintien du niveau de vie est alors battu en brèche. Ces constats renvoient également au débat sur l'exclusion de la réversion des concubins et des couples ayant conclu un pacte civil de solidarité.

Par ailleurs, les parents ont leurs enfants de plus en plus tardivement. Les femmes ont en moyenne leur premier enfant à 28 ans. Les femmes qui ont deux enfants ont en moyenne le deuxième enfant à 32 ans, celles qui ont trois enfants ont en moyenne le troisième enfant à 36 ans. Les hommes sont en moyenne un peu plus âgés. Le nombre de personnes qui, à 55 ans, puis à 60 ans, auront encore au moins un enfant à charge est appelé à augmenter fortement dans les vingt prochaines années ; c'est un aspect à prendre en compte dans la réflexion sur l'âge de cessation d'activité et le montant de la retraite.

II- Quelle place pour les choix individuels dans la transition entre l'activité et la retraite ?

Les parcours et les cessations d'activité sont très différenciés au cours des années qui précèdent la retraite, mais ils ne sont pas toujours choisis et sont souvent inégalitaires. Si l'âge de cessation moyen est de 58 ans et si la majorité des cessations d'activité interviennent entre 57 et 60 ans, les cessations d'activité prennent des formes diverses (préretraites du FNE et ARPE, Cats,

⁶ L. Doisneau, *Panorama démographique de la France en 2000*, Insee, Données sociales 2002-2003.

chômage, chômage dispensé de recherche d'emploi, invalidité, préretraites progressives) qui peuvent être inégalitaires et certains (agents de la fonction publique, cadres – mais pas tous, loin s'en faut) peuvent plus facilement que d'autres prolonger leur activité jusqu'à 60 ans.

La réflexion sur l'aménagement des dispositifs institutionnels réglementant et régulant les transitions entre l'activité et la retraite vise trois objectifs : rendre moins inégalitaires les situations individuelles, notamment entre catégories socio-professionnelles ; favoriser la prolongation d'activité, rendue nécessaire par l'évolution de la situation démographique ; assurer plus de souplesse dans les choix individuels.

Il faut ici insister sur le fait que la prolongation de l'activité professionnelle ne renvoie pas seulement à la réglementation des régimes de retraite. Les questions relatives aux conditions de travail, à la formation professionnelle, au niveau des revenus d'activité en fin de carrière et à l'écart entre ce niveau et le niveau de remplacement assuré par les dispositifs sociaux, au coût des salariés âgés pour les entreprises, sont d'une grande importance lorsque l'on s'intéresse à l'aménagement des dispositifs d'emploi et de retraite visant à ouvrir des marges de choix supplémentaires aux seniors. Ces questions ont déjà été abordées à plusieurs reprises par le Conseil d'orientation des retraites. On s'intéressera donc ici en priorité aux aspects relatifs aux marges de choix individuels et à la recherche d'une plus grande égalité, sans négliger complètement l'objectif de remontée des taux d'activité aux âges élevés.

Quels objectifs poursuit-on et à quels modèles se réfère-t-on ?

La réflexion sur les aménagements des règles des régimes de retraite visant à accorder davantage de marges de choix individuels doit être étayée par une discussion sur les objectifs poursuivis et sur les modèles auxquels on se réfère en termes de parcours entre l'activité et la retraite :

- Les objectifs de liberté de choix individuel et de remontée des taux d'activité sont-ils toujours compatibles ?
- Quelle place respective veut-on faire à la norme collective et à la liberté de choix individuel ?
- Le modèle de référence est-il celui d'une activité à temps plein ou celui d'une activité à temps partiel ?
- La liquidation de la retraite constitue-t-elle une césure entre l'activité et l'inactivité professionnelle ou bien vise-t-on une fluidité dans les deux sens ?

L'aménagement des conditions de la transition entre l'activité et la retraite (cf. fiche n°7)

Les réponses que l'on apporte aux questions posées ci-dessus, les débats qu'elles soulèvent peuvent s'incarner dans l'ensemble des aspects réglementaires relatifs aux transitions entre l'activité et la retraite⁷ :

- l'usage plus répandu du temps partiel en fin de vie active ;
- l'élargissement des possibilités de cumuler un emploi et une pension ;
- l'aménagement des barèmes des régimes de retraite en fonction de l'âge et/ou de la durée d'assurance ;
- une évolution du droit du travail en matière de mise à la retraite ;
- une meilleure prise en compte de la pénibilité du travail.

⁷ La plupart de ces aspects ont été abordés lors du colloque du Conseil d'orientation des retraites du 17 octobre 2002, « Retraite : liberté de choix et solidarité ». Par ailleurs, le dossier de la séance plénière du 11 juin 2002 du Conseil d'orientation des retraites comprend des éléments de réflexion sur les transitions entre activité et retraite : préretraites et retraites progressives, cumul emploi-retraite, aménagement des barèmes.

Une évolution du système de retraite centrée sur le choix individuel (cf fiche n°8)

Poussant à son terme l'idée d'individualisation, peut-on imaginer un système de liberté totale du choix du moment de la retraite⁸, et à quelles conditions ? Dans un tel système, à l'instar de ce qui existe en Suède, les assurés pourraient liquider leur retraite au cours d'une plage d'âge très large, sans référence à un âge pivot ou cible. Il reviendrait alors à l'individu d'arbitrer entre le moment où il part à la retraite et le montant de sa pension, celle-ci diminuant en cas d'anticipation et augmentant, symétriquement, en cas de différé du départ.

La mise en œuvre d'un tel système pose deux types de questions, assez liées d'ailleurs, questions de principe et questions pratiques.

Au plan des principes, un tel système est centré sur le libre choix des individus. Quelle place fait-il alors aux références et normes collectives ? Il serait utile de savoir comment, en Suède, s'articulent droits du travail, de l'emploi et de la retraite. Quelles sont les règles qui déterminent le droit du départ à la retraite du salarié et celles de la mise à la retraite par l'employeur (si ces notions ont un sens en Suède) ? Jusqu'à quel moment peut-on être indemnisé par l'assurance chômage ou bénéficier d'une pension d'invalidité (sachant que l'on peut partir entre 61 et 67 ans et que l'on a des droits plus faibles si l'on part à 61 ans) ?

Ces questions de principe rejoignent des questions pratiques tenant au contexte de l'emploi et plus généralement du travail. La retraite flexible a pour objectif de permettre aux assurés d'arbitrer, tout au long de la plage d'ouverture des droits, entre la poursuite de leur activité professionnelle et la liquidation de leur retraite (ou, éventuellement, une combinaison des deux). Encore faut-il que les salariés aient le choix, et qu'il leur soit possible de poursuivre leur activité. La situation actuelle de l'emploi (aujourd'hui plus de 500 000 personnes âgées de 55 à 59 ans sont, soit en préretraite, soit au chômage dispensé de recherche d'emploi) constitue un obstacle important pour la mise en œuvre d'un tel système aujourd'hui en France. On notera que la Suède connaissait, lorsqu'elle a mis en place son nouveau système de retraite, une situation dans laquelle le taux d'activité des seniors était particulièrement élevé. L'âge moyen de cessation d'activité y est de l'ordre de 63 ans (contre 58 ans en France).

On retrouve ici la difficulté qui tient à ce que la situation actuelle conduit à poursuivre simultanément plusieurs objectifs dont la conciliation n'est pas toujours aisée : augmenter les taux d'activité des seniors, rechercher une égalité de traitement entre les assurés dans le cadre d'un fonctionnement socialement solidaire et favoriser la liberté des choix individuels.

Conclusion

La problématique du lien entre les parcours de vie et la retraite ne prend pas fin avec l'activité professionnelle et la liquidation de la retraite. La durée moyenne de la retraite a augmenté, les comportements des retraités et leurs références culturelles ont évolué. Un aspect doit être souligné ici, qui mériterait une étude approfondie : c'est le lien entre durée de la retraite,

⁸ Citons, par exemple, Yves Chassard, qui estime : « Si l'on en fait un bon usage, l'idée de flexibilité peut-être féconde, parce qu'elle permettrait d'ouvrir le champ des modalités possibles de réforme de notre système de retraite » (Actes du colloque du Conseil d'orientation des retraites du 17 octobre 2002). L'instauration de la flexibilité dans le choix du moment du départ est parfois appelée « retraite à la carte ». Cette expression peut recouvrir des réalités différentes qu'il importe de définir.

montant des pensions et dépendance. Les débats sur les conditions de prise en charge du risque dépendance auraient pleinement leur place dans une approche de la retraite en termes de parcours de vie.

Pour revenir au contenu de cette note d'étape, les questions qui ont été abordées peuvent être synthétisées ainsi :

- Comment les régimes de retraite prennent-ils en compte les parcours professionnels : ne faut-il pas les adapter à d'éventuelles évolutions des carrières salariales, à la mobilité professionnelle, au développement du temps partiel ? Quelles circonstances, quelles périodes de la vie passées hors de l'activité professionnelle veut-on valider pour la retraite ? A quel niveau ? Avec quel degré de solidarité, quels financements ? Par rapport aux dispositifs existants, souhaite-t-on notamment des évolutions ou des réformes pour les avantages familiaux et conjugaux, la validation de la formation (initiale et tout au long de la vie), de la création d'entreprise, d'activités de bénévolat ?
- Quels aménagements institutionnels souhaite-t-on mettre en œuvre dans les transitions entre l'activité et la retraite ? A quels modèles se réfère-t-on (activité à temps partiel ou à temps plein, cessation d'activité définitive ou non, affichage d'un âge de la retraite de référence ou non, etc.) ?

Ces débats doivent être posés en retenant des objectifs clairs :

- adapter les règles des régimes de retraite aux évolutions tendanciennes des parcours de vie ;
- accorder davantage de souplesse et de marges de choix individuels ;
- assurer l'égalité des cotisants devant la retraite.

La réflexion sur les évolutions des parcours de vie a conduit à poser la question des normes collectives assurant la régulation du système de protection sociale et encadrant les marges de choix individuels. On pourra être sensible à la nécessité de conserver des normes collectives s'imposant à tous ou servant de référence et ayant en général pour vocation de protéger les personnes dans les situations les plus précaires ou d'organiser des systèmes collectifs, et estimer qu'elles sont prioritaires par rapport à l'instauration de libertés de choix individuels ou qu'en tout cas elles doivent conserver une place centrale. On pourra valoriser en priorité la liberté individuelle, cohérente avec la diversité constatée des parcours de vie et les évolutions attendues, et s'inscrivant dans une perspective de plein emploi.

Un arbitrage doit au final être opéré, conciliant normes collectives et liberté de choix individuel. Une large palette d'arbitrages est possible, ne serait-ce, par exemple, qu'en matière d'âge de la retraite. La plage de liquidation de la retraite peut être conservée telle qu'elle est actuellement pour les salariés du secteur privé (60 à 65 ans), elle peut également être élargie vers le haut ou vers le bas ; mais tout élargissement a des répercussions sur l'architecture du système qui doivent être discutées.

Enfin, certains aspects très importants des parcours de vie et de leur lien avec la retraite n'ont pas été abordés dans cette note. C'est le cas notamment de la problématique de l'acquisition du logement, de la détention du patrimoine, de l'héritage. Ces questions sont très complexes et il a semblé qu'il était préférable de ne pas les étudier ici. Ceci ne signifie pas qu'il ne sera pas utile et souhaitable d'y revenir ultérieurement.

Éléments de bibliographie

pour la présente note et pour la note sur les parcours de vie (document 1-1)

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (2002), actes du colloque *Retraite : choix individuels et solidarité*, La Documentation française, à paraître en février 2003

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (2002), *dossier de la séance de travail du 11 juin 2002 sur les assouplissements possibles des conditions de départ à la retraite*, disponible en ligne sur le site cor-retraites.fr

Articles

C. ATTIAS-DONFUT, A. ROZENKIER (1996), *Les échanges intergénérationnels, une autre approche du vieillissement*, in *Gérontologie et Société*.

J. BARTHELEMY et G. CETTE (2002), *Le développement du temps vraiment « choisi »*, in *Droit social* n°2.

L. CHAUVEL, *Une génération après 1968*, in *Informations sociales*, n° 84.

O. GALLAND, *La lente construction de l'identité adulte*, in *Informations sociales*, n° 84.

X. GAULLIER (2002), *Retraites, préretraites et temps de la vie*, in *Droit Social*, Février, n°2.

A-M. GUILLEMARD (1997), *Sortie précoce du marché du travail et mutations du cycle de vie en Europe*, in *Gérontologie et société*, juin, n° 81.

G. O. HAGESTAD, B. L. NEUGARTEN (1985) *Age and the Life Course*, in *Handbook of Aging and the Social Sciences*.

Ch. LALIVE D'EPINAY, Jean-François BICKEL (1996), *La recherche en sociologie et psychologie de l'âge et de la vieillesse : un survol*, in *Gérontologie et société*.

G. REHN (1973), *Pour une plus grande flexibilité de la vie de travail*, in *Observateur de l'OCDE*.

A. SUPIOT (1997), *Du bon usage des lois en matière d'emploi*, in *Droit social* n°3.

A. SUPIOT (1995), *L'avenir d'un vieux couple : travail et Sécurité sociale*, in *Droit social* n°9/10.

T. TROADEC (1998), *L'âge des extrêmes*, in *Retraite et Société*, n° 24.

Ouvrages et rapports

D. BALMARY (1999), *Rapport Le cumul emploi-retraite*.

J.M. BOULANGER (2003), *Rapport Cumul emploi-retraite*, présenté en groupe de travail du Conseil d'orientation des retraites en février 2003.

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE (1998), *Contribution du groupe études et prospectives*.

R. CASTEL (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard.

COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN (2001), *Jeunesse, le devoir d'avenir*, Rapport de la commission présidée par Dominique Charvet, la Documentation Française.

C. DANIEL et B. PALIER (eds) (2001), *La protection sociale en Europe – Le temps des réformes*, La Documentation française.

LOUIS DIRN (Michel FORSE, Henri MENDRAS, Louis CHAUVEL, Michel LALLEMENT, Laurent MUCCHIELLI) (1998), *La société française en tendances, 1975-1995, deux décennies de changement*, Paris, PUF..

ECHANGE ET PROJETS (1980), *La Révolution du temps choisi*, Albin Michel.

G. ESPING-ANDERSEN, D. GALLIE, A. HEMERIJCK, J. MYLES (2001) *Une nouvelle architecture sociale pour l'Europe ?*, rapport à l'Union européenne.

J.B. de FOUCAULD (2002), *Les 3 cultures du développement humain*, Editions Odile Jacob.

J.B. de FOUCAULD, D. Piveteau, (1995), *Une société en quête de sens*, Editions Odile Jacob.

X. GAULLIER (1999), *Les temps de la vie – Emploi et retraite*, Editions Esprit.

A.-M. GUILLEMARD (1986), *Le déclin du social*, Paris, Puf.

INSEE (2000), *Hommes et femmes face à l'emploi*, Les Dossiers thématiques, Insee, Dares, Liaisons sociales, éditions Liaisons, n°17.

C. LALIVE D'EPINAY, J.-F. BICKEL, C. MAYTRE, N. VOLLENWYDER (2000), *Vieillesse au fil du temps*, Réalités sociales, Lausanne.

E. MAURIN (2002), *L'égalité des possibles : la nouvelle société française*, Paris, Seuil.

A. SUPIOT (1999), *Au-delà de l'emploi*, Rapport pour la Commission européenne, Flammarion.

D. TADDEI (1999), *Retraites choisies et progressives*, rapport du CAE, La Documentation française.

I. THERY (1998), *Couple, filiation et parenté aujourd'hui, le droit face aux mutations de la famille et de la vie privée*, rapport à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et au garde des Sceaux, ministre de la Justice, Paris, Odile Jacob.

Fiches thématiques

Sommaire

Fiche n°1 : La prise en compte des carrières salariales et de la mobilité professionnelle pour le calcul de la retraite	p. 16
Fiche n°2 : Les validations de périodes non consacrées à l'activité professionnelle à temps plein : périodes en cause et modalités de validation	p. 17
Fiche n°3 : Quelques données factuelles sur les validations par les régimes de retraite de périodes non consacrées à l'activité professionnelle et du temps partiel	p. 19
Fiche n°4 : Eléments de discussion des validations de périodes d'éducation des enfants	p. 21
Fiche n°5 : Eléments de discussion des validations de périodes de formation	p. 22
Fiche n°6 : Le compte épargne-temps	p. 23
Fiche n°7 : Les modalités d'un accroissement des marges de choix individuels	p. 25
Fiche n°8 : Une évolution du système de retraite centrée sur le choix individuel	p. 28
Annexes	p. 30

Fiche n°1
La prise en compte des carrières salariales et de la mobilité professionnelle
pour le calcul de la retraite

Le profil de carrière et les modalités de calcul de la retraite

On constate que l'opinion souvent émise selon laquelle les carrières progressent à l'ancienneté tout au long de la vie active est très largement fautive aujourd'hui (si elle a jamais été vraie). Après 40 ans, le salaire moyen augmente peu, et diminue même dans les dernières années avant la retraite.

L'analyse des carrières réellement observées doit faire l'objet d'études particulières sur lesquelles on reviendra ultérieurement. Elle est utile pour examiner les règles déterminant notamment le calcul du revenu moyen de carrière et, le cas échéant, les discuter.

Au-delà de ces deux notations rapides, ce point devra être approfondi et développé dans la suite de la réflexion sur les parcours de vie.

La situation des pluripensionnés, obstacle à la mobilité professionnelle

La fragmentation des régimes de retraite et la diversité de leurs règles est une source de difficulté pour des personnes exerçant leur activité en relevant de plusieurs régimes de base. Les pluripensionnés sont pourtant nombreux, et la proportion de pluripensionnés au sein des générations liquidant leur pension pourrait s'accroître sous l'effet de l'augmentation de la mobilité professionnelle.

A l'heure actuelle, une personne exerçant une activité dans plusieurs régimes pourra, selon le cas, soit bénéficier de cette situation (grâce à la non coordination du plafonnement de la durée de carrière dans chaque régime), soit en pâtir (en raison de la non coordination du calcul des salaires et revenu annuels moyens).

Des mesures techniques pourraient être prises dans le régime général et les régimes alignés pour amoindrir ou supprimer ces différents effets et ne pas traiter différemment les personnes selon qu'elles ont exercé leur activité dans plusieurs régimes ou dans un seul. C'est d'autant plus souhaitable que l'on entend valoriser la mobilité professionnelle et que l'on constate une diversification des parcours professionnels.

S'agissant des pluripensionnés du régime général (ou d'un régime aligné) et d'un régime spécial, il est plus difficile de trouver des solutions, en raison de règles de calcul de la pension très différentes. Cependant, des pistes existent : aménagement du calcul du salaire annuel moyen du régime général et des régimes alignés dans les cas considérés (par la non prise en compte, par exemple, des faibles revenus liés à de courtes durées d'activité annuelles), réexamen des conditions de stage des régimes spéciaux⁹.

⁹ Ainsi, un fonctionnaire ne peut toucher sa pension civile ou militaire qu'à la condition d'avoir une durée de services en tant que fonctionnaire au moins égale à 15 années ; dans le cas contraire, ses droits sont versés par la CNAV et l'IRCANTEC.

Fiche n°2

Les validations pour la retraite de périodes non consacrées à l'activité professionnelle à temps plein : périodes en cause et modalités de validation

On s'intéresse ici aux modalités de validation par les régimes de retraite, tels qu'ils fonctionnent actuellement, des périodes non consacrées à l'activité professionnelle ou consacrées à cette activité à temps partiel.

La nature des périodes en cause

Plusieurs types de périodes au cours desquelles l'assuré n'a pas travaillé à temps plein sont aujourd'hui plus ou moins généreusement compensés par les régimes de retraite. C'est le cas des périodes de chômage et de préretraite, de maladie et de maternité. C'est le cas, dans certaines conditions et pour une durée limitée, de l'inactivité des parents qui élèvent leurs enfants, par le biais du mécanisme de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF). C'est en partie le cas du temps partiel dans le régime général, où des années à temps partiel¹⁰ n'entrant pas dans les 25 meilleures années¹¹ affectent plus ou moins le calcul de la pension par rapport à une activité à temps plein, selon leur place dans la carrière. Il faut également mentionner la majoration de durée d'assurance accordée aux mères de famille de deux ans par enfant dans le régime général¹² et d'un an par enfant dans la plupart des régimes spéciaux¹³.

Les périodes de formation, lorsqu'elles sont situées au sein de l'activité professionnelle (formation sur le lieu de travail, cours et séminaires financés par l'employeur), sont bien entendu couvertes pour la retraite car elles ne sont pas distinctes de l'activité professionnelle du point de vue des régimes sociaux. Lorsqu'elles interviennent au cours d'une période de chômage, les modalités de validation relatives au chômage demeurent. Lorsqu'une personne se forme à titre personnel, elle n'accumule aucun droit à retraite à ce titre.

D'autres périodes ne donnent pas lieu à validation. C'est notamment le cas des années d'études (sauf pour les fonctionnaires dits stagiaires), des années de congé sabbatique, de l'inactivité – le plus souvent féminine – (au-delà d'une certaine durée d'éducation des enfants), du chômage non indemnisé au-delà de la première année (ce qui affectera les droits à pension de nombreux allocataires du revenu minimum d'insertion). Il faut ajouter que la prise de risque liée à la création d'une entreprise est également une prise de risque pour la retraite, car il n'existe pas de validation spécifique de cette occurrence.

Les modalités de validation et leurs conséquences sur les droits à retraite

Les modalités de validation de périodes telles que le chômage, la maladie, la maternité ou le temps partiel sont différentes dans le régime général et dans les régimes complémentaires. Leurs effets combinés sont mal connus et peuvent être assez différents d'une personne à l'autre.

¹⁰ A condition que le salaire annuel atteigne au moins l'équivalent de 800 heures de SMIC, ce qui est le cas par exemple d'un mi-temps rémunéré sur la base du SMIC.

¹¹ A partir de 2008 ; en 2003, le salaire annuel moyen est calculé sur les 20 meilleures années.

¹² Il n'y a pas de bonification pour enfant dans les régimes complémentaires.

¹³ Cette disposition devra être revue en vertu de la décision du Conseil d'Etat dite arrêt Griesmar.

Les modalités d'acquisition de droits dans les régimes complémentaires sont simples : le nombre de points acquis est directement fonction de l'assiette de cotisation, qui peut être le salaire antérieur (maladie, maternité, chômage indemnisé), ou le salaire perçu au cours de l'activité à temps partiel (sauf si l'employeur décide de cotiser sur la base du temps plein). Une période d'interruption d'activité de durée limitée, en raison d'un accouchement, d'une maladie, d'une période de chômage n'a donc pas de conséquences sur les droits à retraite complémentaire. En revanche, il n'y a pas d'acquisition de points pour les périodes consacrées à l'éducation des enfants.

Dans le régime général, les effets des validations ne peuvent être résumés facilement. Ceci devrait faire l'objet d'une analyse spécifique. On peut noter que, pour les périodes de chômage, de maladie et de maternité, il n'y a pas de salaire porté au compte, mais que des trimestres sont validés, dans la limite de 4 par an. Il est utile de signaler ici quelques difficultés soulevées par le mode de décompte des trimestres, qui deviennent sensibles dès lors que la période de référence pour le calcul du salaire moyen s'allonge (passage des 10 aux 25 meilleures années). Une personne ayant perçu un salaire annuel suffisant pour valider 4 trimestres (par exemple, 6 mois rémunérés au SMIC) et passant un ou deux trimestres hors de l'activité en raison d'une maternité ou d'une période de chômage, n'a donc pas besoin du ou des deux trimestres validés par le régime, mais voit son salaire annuel amputé du temps pendant lequel elle n'a pas travaillé. Si l'année en question entre dans les 25 meilleures années (c'est notamment le cas pour des personnes ayant des durées courtes ou pour les pluripensionnés) ou si elle se situe en fin de carrière et oblige à calculer le salaire annuel moyen avec des salaires anciens, mal revalorisés, la période d'interruption d'activité a des conséquences négatives sur le montant de la pension versée par le régime général par rapport à une situation où l'activité ne serait pas interrompue.

Par ailleurs, les règles de calcul de la pension au régime général atténuent l'effet du temps partiel (voir plus haut).

La validation de périodes d'éducation d'enfants au titre de l'AVPF est réalisée, avec report de salaire au compte, sur la base du SMIC (sans acquisition de points dans les régimes complémentaires). Les conséquences sur l'âge de départ à la retraite et le montant de la pension peuvent être très différentes selon le profil de carrière, sans que ces conséquences soient maîtrisées ni désirées. Enfin, la majoration de durée d'assurance permet à un grand nombre de femmes d'atteindre plus rapidement le taux plein ; elle est néanmoins sans influence pour les femmes unipensionnées qui n'ont pas arrêté de travailler et ont une durée de cotisation (hors MDA) supérieure ou égale à 40 ans lorsqu'elles atteignent 60 ans.

Dans les régimes spéciaux, les interruptions d'activité pour maladie ou maternité n'ont pas de conséquences sur les droits à retraite, alors que le temps partiel n'est pas compensé.

Au final, ces éléments indicatifs montrent qu'une étude ad hoc sur l'effet des validations serait utile.

Fiche n°3

Quelques données factuelles sur les validations par les régimes de retraite de périodes non consacrées à l'activité professionnelle et du temps partiel

Il paraît utile de donner quelques ordres de grandeur sur l'importance relative des validations dans les régimes de retraite, pour les principaux motifs : famille, chômage, maladie, formation, temps partiel. Ces données pourront être complétées ultérieurement. Les chiffres fournis ici sont des chiffres moyens. La réflexion sur les parcours de vie nécessite que l'on regarde aussi la dispersion des situations considérées.

S'agissant des mères de famille, la durée moyenne acquise dans le régime général au titre de l'éducation des enfants sera de l'ordre de 7 ans pour les générations partant à la retraite vers 2015 : 4 ans de majoration de durée d'assurance et 3 ans au titre de l'AVPF. Cette moyenne recouvre cependant de très fortes disparités. La CNAV estime le coût de la majoration de durée d'assurance sur le stock des retraités en 1999 à 23 MdF, soit 6,5 % de la dépense de droit direct contributif. Il faudrait de plus compter le trimestre accordé pour la maternité, pour les mères dont la durée d'assurance annuelle n'atteint pas 4 trimestres l'année de l'accouchement., mais cet effet est faible en comparaison de la majoration de durée d'assurance et de l'AVPF. Les pères de famille ne se voient pas accorder de majoration de durée d'assurance, et les hommes bénéficiant de l'AVPF sont très peu nombreux¹⁴ (car dans l'immense majorité des cas ce sont les femmes qui ne travaillent pas pour élever les enfants).

S'agissant du chômage et de la préretraite, pour les personnes de la génération 1937, lorsqu'elles atteignent 60 ans, le nombre moyen de trimestres validés dans la carrière est de 11 pour les hommes et 8 pour les femmes, mais le nombre moyen de trimestres après écrêtement à 4 trimestres par an est de 5 pour les hommes et 4 pour les femmes (et le nombre moyen sur la carrière, après écrêtement à 150 trimestres pour le calcul de la pension du régime général, serait encore inférieur). L'écrêtement à 4 trimestres par an exclut ainsi plus de la moitié des personnes qui ont validé au moins un trimestre au titre du chômage ou de la préretraite.

Ce phénomène d'exclusion est également élevé pour les validations de périodes de maladie ou maternité. Pour la génération 1947, lorsqu'elle atteint 50 ans, le nombre moyen de trimestres validés est de 1,5, mais après écrêtement à 4 trimestres par an il n'est plus que de 0,5. Le taux d'exclusion (pourcentage de personnes ayant validé au moins un trimestre et qui n'ont pas besoin de valider de périodes au titre de la maladie ou de la maternité) est de l'ordre de 70 %.

S'agissant de la formation initiale, l'âge moyen de fin d'études est aujourd'hui proche de 22 ans (contre 17 ans pour les générations qui atteignent actuellement l'âge de la retraite). Le nombre moyen de trimestres validés¹⁵ au cours des 20 premiers trimestres de la vie active est de l'ordre de 18 à 19 pour les jeunes terminant leurs études à 20 ans ou plus tard¹⁶ (soit près des deux tiers des sortants du système éducatif). On peut donc considérer qu'en moyenne, la génération qui entre dans la vie active actuellement n'aura commencé à valider des trimestres au régime général qu'à partir de 22 ans environ.

¹⁴ Dans le régime général, le congé parental d'éducation donne droit à une majoration de durée d'assurance pour les pères comme pour les mères, mais pour ces dernières elle n'est pas cumulable avec la majoration de durée d'assurance.

¹⁵ Selon les règles du régime général ; d'autres régimes de base prennent en compte une part de formation initiale.

¹⁶ *Les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail et leurs conséquences sur leur future retraite*, note du secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites pour la séance du 7 novembre 2002.

Les différentes périodes de formation au cours de la vie active (y compris l'apprentissage et les stages d'insertion) sont validés pour la retraite sur la base de la rémunération perçue ou sur la base de la validation du chômage. Au cours de l'année 1999, neuf millions de personnes ont participé à au moins une formation, soit 28 % des personnes de moins de 65 ans sorties du système scolaire ; 45% des salariés du secteur public, 31 % des salariés du secteur privé et 23 % des chômeurs ont accédé à la formation continue dans l'année¹⁷. Il faut cependant relativiser l'importance apparente de ces chiffres : 11 % des formations durent moins d'une journée et 55 % durent entre un jour et une semaine, alors que seules 9 % des formations durent 2 mois ou plus. De plus, la formation continue telle qu'elle est définie dans l'enquête « formation continue 2000 » du Céreq et de l'Insee inclut des éléments disparates tels que les stages, cours et séminaires, la formation en situation de travail, l'auto-formation et l'alternance. La formation en situation de travail représente 19 % de l'ensemble des formations, l'auto-formation 5 % et les stages et cours 66 %.

Enfin, s'agissant du temps partiel, il est bien connu qu'il s'agit d'un phénomène qui touche essentiellement les femmes. La proportion d'actives occupées travaillant à temps partiel est de 32 % en 1999. Parmi elles, environ 40 % souhaiteraient travailler davantage¹⁸. Le taux de temps partiel subi parmi les femmes actives occupées est donc de l'ordre de 13 %. Une étude réalisée à partir d'une enquête de 1995 montre que 180 000 femmes de plus de 25 ans travaillent en temps très partiel contraint (moins de 15 heures par semaine)¹⁹, avec des conséquences directes, non seulement sur le calcul du montant de la retraite, mais aussi sur l'acquisition de la durée d'assurance au régime général.

¹⁷ *Un panorama de la formation continue des personnes en France*, Céreq Bref n°172, février 2001.

¹⁸ C. Bourreau-Dubois, O. Guillot et E. Jankeliowitch-Laval, *Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants*, Economie et Statistique n°349-350, 2001.

¹⁹ B. Galtier, *Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois « faute de mieux »*, Economie et statistique n°321-322, 1999.

Fiche n°4
Éléments de discussion des validations de périodes d'éducation des enfants

L'éducation des enfants donne lieu à des aides financières pour compenser une interruption d'activité (allocation parentale d'éducation) et à des validations au régime général pour les mères (majoration de durée d'assurance et AVPF). Naturellement, il existe également un grand nombre d'autres mécanismes (aides directes, aides fiscales, etc.) mais qui n'entrent pas dans le champ considéré ici de l'interruption de l'activité ou de l'activité à temps partiel.

Si l'on considère, dans le prolongement des dispositifs existant, qu'il est juste et utile de compenser des interruptions d'activité pour éducation d'enfants, un certain nombre de questions restent ouvertes. Où fixer la limite en termes de durée d'interruption ou d'âge des enfants ? Plutôt que de ne compenser que l'interruption totale d'activité, ne faut-il pas encourager l'activité à temps partiel (par exemple en la validant dans les régimes de retraite sur la base du temps plein) ? La logique d'un ensemble de dispositions mis en place au fil du temps et pas très cohérent, mériterait d'être réévaluée au vu des évolutions sociales et familiales constatées et prévisibles dans l'avenir. Ainsi, lors de la séance du Conseil d'orientation des retraites consacrée aux avantages familiaux en mai 2002, la note de synthèse du secrétariat général posait la question, pour l'avenir, d'une fusion (et d'un reprofilage) des dispositifs de majoration de durée d'assurance et de l'AVPF. Il faut ajouter que les questions relatives à l'existence de la bonification de durée accordée aux seules femmes se posent dès à présent dans les régimes de fonctionnaires.

Fiche n°5

Éléments de discussion des validations de périodes de formation

Il faut distinguer la formation initiale et la formation continue. La formation initiale est très largement financée par la collectivité mais presque jamais validée pour la retraite ; une réflexion sur une éventuelle validation est légitime. La mise en œuvre d'un dispositif de rachat de cotisations est parfois évoquée et mérite examen.

On notera, cependant, que la formation n'est pas sans incidence sur le niveau de rémunération ultérieur, ce qui a des répercussions sur le montant des droits à retraite.

Si l'instauration d'un mécanisme de rachat peut sembler séduisante pour donner de la souplesse aux régimes par répartition en permettant à certains assurés entrés très tard sur le marché du travail de racheter quelques années, il est cependant nécessaire d'en souligner les risques. D'une part, des mécanismes facultatifs au sein d'un système obligatoire par répartition induisent un aléa financier, car il est difficile d'assurer que les cotisations facultatives couvrent chaque année et dans la durée les suppléments de pension correspondant ; d'autre part, un tel mécanisme facultatif fait peser sur les régimes un important risque financier dû à des phénomènes d'anti-sélection, les personnes les plus susceptibles de racheter des années étant celles qui disposent de la plus longue espérance de vie et qui percevront donc leur retraite pendant la plus longue durée.

Ces réserves étant posées, il n'est pas impossible d'imaginer que des financements mixtes puissent être inventés ou développés pour une éventuelle mise en œuvre de rachats. Ainsi, des rachats de cotisations pour des années d'études initiales pourraient donner lieu à des financements de l'employeur et de l'assuré avec des aides publiques (permettant par exemple aux assurés d'emprunter à taux zéro pour financer ces rachats).

On peut ajouter que certains proposent que toutes les périodes d'études soient obligatoirement validées pour la retraite, la validation pouvant être financée soit directement par les régimes, soit avec des cotisations prises en charge par l'Etat (comme c'est le cas dans le système suédois par exemple²⁰). Cette proposition renvoie directement au débat sur la prise en compte de l'âge ou de la durée d'assurance pour l'ouverture des droits à la retraite.

L'analyse à poursuivre doit s'appuyer sur un examen précis de la situation des différentes générations au regard de la durée des études et de leurs modalités (elles sont de plus en plus souvent concomitantes d'une activité professionnelle à temps partiel).

S'agissant de la formation continue, qui recouvre des modalités diverses mais qui concerne surtout aujourd'hui des périodes (très) courtes, donc sans articulation forte avec la problématique de la retraite, la question est posée d'un développement de la formation continue tout au long de la vie, notamment après 40 ans. Les partenaires sociaux entament au premier semestre 2003 une nouvelle phase de négociation sur ce thème. Le gouvernement a suggéré la mise en place d'une assurance emploi, permettant à chacun de disposer d'un crédit formation tout au long de la vie ; de telles périodes de formation devraient très probablement donner lieu à validation dans les régimes de retraite. Là encore, comme pour les avantages familiaux ou les périodes de chômage, se pose la question des modalités de validation et de l'assiette de cotisation, les financeurs des périodes de formation et de leur validation pouvant être différents.

²⁰ Il faut noter que la plupart des pays où existent des validations d'années d'études retiennent une durée d'assurance cible supérieure à 40 ans, en général de 45 ans.

Fiche n°6 Le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est un dispositif permettant aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré. Dans les faits, deux dispositifs de compte épargne-temps cohabitent : celui qui s'applique dans les professions ou entreprises où peuvent être conclus des accords collectifs, qui ne peut être mise en place que par un accord collectif, et celui qui s'applique dans la fonction publique, ouvert (sous condition d'ancienneté) à l'ensemble des agents de la fonction publique (hors enseignants). Les modalités et le financement en sont différents.

Le compte épargne-temps

◆ Dans le secteur privé²¹

Le compte épargne-temps (CET) dans les entreprises où peuvent être conclus des accords collectifs de branche, d'entreprise ou d'établissement a été créé par la loi du 25 juillet 1994. Il a pour objet de « permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré ». Le CET est mis en place par convention ou accord collectif ; une fois mis en place, son usage dépend de la seule volonté du salarié.

Le compte peut être crédité de jours de congés ou de repos (congés payés annuels dans la limite de dix jours par an, jours de réduction du temps de travail, repos compensateur) et/ou de sommes converties en temps (primes conventionnelles, épargne salariale, une fraction de l'augmentation individuelle de salaire, abondement de l'employeur), des heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de cinq jours par an.

Les modalités d'organisation du CET sont organisées par la convention ou l'accord collectif. Le congé doit être pris dans un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé au moins égal à deux mois (mais cette durée minimale peut être modifiée par la convention ou l'accord collectif). Le délai maximal de cinq ans ne s'applique pas dans certaines conditions, notamment pour les salariés âgés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale.

Le CET peut être utilisé pour rémunérer le congé parental d'éducation, le congé pour création d'entreprise, le congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde ; pour indemniser les heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel ; pour rémunérer des temps de formation effectués en dehors du temps de travail ; pour financer la cessation d'activité des salariés de plus de 50 ans.

Les sommes versées au salarié lors de la prise de congé sont calculées en multipliant le nombre de jours indemnisables accumulés par le taux de salaire journalier calculé sur la base du salaire au moment de la prise de congé. Ces sommes ont le caractère de salaire et sont soumises à cotisations sociales.

Des garanties sont accordées aux salariés : la réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire à l'issue du congé ; le transfert des droits en cas de mutation dans une filiale du même groupe ; le versement d'une indemnité compensatrice en cas de rupture du contrat de travail ; la garantie des droits acquis par l'assurance des créances des salariés (AGS) en cas de redressement ou liquidation judiciaire.

◆ Dans la fonction publique

Les décrets portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique datent du 29 avril 2002 pour la fonction publique de l'Etat et du 3 mai 2002 pour la fonction publique hospitalière. Sont éligibles tous les agents exerçant leurs fonctions au sein des administrations, des établissements publics administratifs de l'Etat, des établissements hospitaliers, à condition d'avoir accompli au moins une année de services de manière continue ; sont exclus les agents dont le temps de travail est régi par un statut particulier, c'est-à-dire les enseignants.

L'épargne annuelle maximale est de 22 jours, dont une part des congés annuels (sachant que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne peut être inférieur à vingt), des jours de RTT, une partie des jours de repos compensateur. Il faut avoir épargné 40 jours ouvrés avant de pouvoir commencer à dépenser l'épargne ; à partir de

²¹ Pour une description détaillée, voir Liaisons sociales, avril 2002.

la date à laquelle ces 40 jours épargnés sont atteints, les droits inscrits au compte doivent être exercés dans un délai de dix ans. Les modalités d'utilisation sont fixées par arrêté ministériel.

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité : l'agent conserve ses droits à avancement, à retraite et aux congés. Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

La loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, ouvre la possibilité, par accord collectif, de décider la monétarisation du compte épargne temps. Les droits à congés payés affectés au compte épargne-temps peuvent être valorisés en argent dans la limite de cinq jours par an.

Le CET reste un dispositif peu utilisé dans le secteur privé²² : début 2000, 14 % seulement des accords de RTT prévoyaient la mise en place d'un compte épargne-temps.

Pour les employeurs, le compte épargne-temps présente certaines difficultés techniques liées aux modalités de provisionnement²³ (la valeur des jours épargnés évolue comme le salaire de l'épargnant). Néanmoins, des institutions proposent aux entreprises des produits de gestion administrative des comptes des salariés, de gestion du risque actif/passif et de gestion financière de l'épargne constituée ; ces institutions prennent donc en charge l'essentiel de la gestion du CET. Pour les salariés, il peut paraître aléatoire d'épargner du temps à moyen-terme dans un environnement économique où il n'existe pas toujours de visibilité concernant le contrat de travail avec l'employeur. Le compte épargne-temps présente l'inconvénient de n'être pas portable d'un employeur à l'autre. La mobilité professionnelle avec changement d'employeur oblige le salarié à consommer les jours épargnés ou à toucher une indemnité compensatrice. Le CET reste donc un dispositif lié à l'emploi occupé et non à la personne. De plus, la rentabilité des jours épargnés est directement fonction de l'évolution du salaire ; pour ceux qui n'escomptent pas d'augmentation sensible de salaire, cette rentabilité est donc faible et peu incitative.

²² DARES, *Premières informations*, avril 2001.

²³ Par ailleurs, on peut signaler que le compte épargne-temps ne donne pas lieu à provisions dans les fonctions publiques.

Fiche n°7

Les modalités d'un accroissement des marges de choix individuels

La recherche d'une amélioration de la quantité et de la qualité des choix individuels qui ne remettraient pas en cause l'architecture du système de retraite, mais qui seraient « l'huile » nécessaire à l'évolution du système, peut prendre appui sur plusieurs piliers²⁴ :

- l'usage plus répandu du temps partiel en fin de vie active ;
- l'élargissement des possibilités de cumuler un emploi et une pension ;
- l'aménagement des barèmes des régimes de retraite en fonction de l'âge et/ou de la durée d'assurance ;
- une évolution du droit du travail en matière de mise à la retraite ;
- une meilleure prise en compte de la pénibilité du travail.

*L'usage du temps partiel en fin de vie active*²⁵

Des évolutions de réglementation et de comportement visant à développer le recours au temps partiel en fin de vie active – par exemple entre 55 et 65 ans, pourraient répondre à un double objectif. D'une part, relever les taux d'activité des travailleurs de plus de 55 ans, en permettant à ceux qui sont en cessation totale d'activité (préretraite ou chômage dispensé de recherche d'emploi) de poursuivre leur activité à temps partiel. D'autre part, offrir davantage de marges de choix à ceux qui souhaitent disposer de plus de temps libre avant l'âge légal de la retraite ou qui souhaitent poursuivre une activité réduite au-delà de l'âge de la retraite. Ces marges de choix peuvent être utiles (voire ciblées vers ces publics) pour des personnes qui souhaitent s'occuper de leurs parents dépendants ou de petits-enfants en bas âge ; ou encore, pour des personnes qui ont effectué au cours de leur carrière des travaux pénibles et qui sont usés physiquement.

A cette fin, des adaptations des dispositifs existants pourraient être envisagées, pour inciter les salariés à recourir aux préretraites progressives et à la retraite progressive. Ces adaptations devraient tendre à rendre leur utilisation plus souple et à améliorer les droits à retraite que les salariés se constituent dans ces dispositifs.

Deux éléments qui relativisent l'attrait des cessations progressives d'activité méritent cependant d'être notés. D'une part, il n'existe de réelle marge de choix, rendant ces dispositifs attractifs, que si l'écart entre le niveau du revenu d'activité (y compris les aides au temps partiel ou la fraction liquidée de la pension) et le niveau de la retraite ou de la préretraite est suffisant, ce qui n'est guère le cas actuellement. D'autre part, si l'on cherche à rendre le dispositif plus attractif en augmentant les incitations financières, le risque existe d'inciter au travail à temps partiel un nombre important de personnes travaillant à temps plein jusqu'à l'âge de la retraite, et de contribuer ainsi à diminuer l'activité globale des seniors. Ces remarques montrent que le paramétrage d'un bon dispositif est délicat.

Le cumul emploi-retraite

La réglementation du cumul entre un revenu d'activité et une pension de vieillesse est aujourd'hui strictement encadrée, puisque ce cumul n'est autorisé qu'en cas de changement

²⁴ Le dossier de la séance plénière du 11 juin 2002 du Conseil d'orientation des retraites comprend des éléments de réflexion sur les transitions entre activité et retraite : préretraites et retraites progressives, cumul emploi-retraite, aménagement des barèmes.

²⁵ Une réflexion sur ce thème a été largement entamée par Dominique Taddéi dans son rapport sur les retraites progressives : D. Taddéi, *Retraites choisies et progressives*, rapport du CAE, La documentation française, 1999.

d'employeur après la liquidation de la retraite ; pour les non salariés, la condition est très restrictive, un changement d'activité étant généralement nécessaire.

Plusieurs arguments peuvent plaider pour un assouplissement progressif de ces conditions restrictives :

- des pénuries de main d'œuvre pourraient apparaître et se développer à l'avenir dans certains secteurs ou métiers, rendant économiquement utile l'activité de personnes ayant dépassé l'âge de la retraite ;
- la liquidation de la pension interdit actuellement des reprises d'activité, même si cette activité est occasionnelle ; une telle irréversibilité n'est pas conforme au souhait évoqué plus haut de davantage d'individualisation maîtrisée des parcours de vie.

Cet assouplissement progressif pourrait être réalisé sous des formes à déterminer²⁶ et devrait permettre d'aménager la réglementation interdisant ou désincitant au cumul d'un revenu d'activité et d'une pension de vieillesse. Il faut noter cependant que le sujet est délicat, et que des aménagements limités pourraient être préférés dans le contexte actuel²⁷.

Les barèmes des régimes de retraite

Les différents régimes de base ne contribuent pas actuellement à favoriser une véritable liberté de choix dans le moment du départ à la retraite. D'une part, le régime général et les régimes alignés appliquent un abattement de la pension fort en cas de carrière incomplète ; d'autre part, les régimes de base ne valorisent pas les durées d'activité effectuées au-delà de la durée maximale durant laquelle l'assuré acquiert des droits (37,5 ans dans tous les régimes de base).

Le régime général applique un abattement sur le montant de la pension lorsque l'assuré ne réunit pas la durée d'assurance tous régimes, nécessaire pour avoir le taux plein (50 %) avant 65 ans²⁸. Or cet abattement induit une pénalisation financière de l'assuré supérieure au coût à long terme pour le régime d'une anticipation de la liquidation. La conséquence en est que la plupart des assurés du régime général et des régimes alignés qui ne réunissent pas les conditions pour obtenir le taux plein avant 65 ans²⁹ doivent attendre d'avoir 65 ans pour liquider leur pension³⁰. Si l'abattement était plus neutre, il est probable que certains assurés préféreraient liquider leur pension avant 65 ans, même sans le taux plein. Bien entendu, la minoration de la décote appliquée actuellement aurait un coût immédiat important pour les régimes. En effet, des personnes ne réunissant pas les conditions du taux plein et attendant d'atteindre 65 ans pour liquider leur pension, pourraient alors liquider leur retraite de manière anticipée. Si, à long terme (au bout de 20 à 30 ans), l'opération serait neutre pour les régimes, la pension calculée avec l'abattement étant alors plus faible, il y aurait un coût immédiat important, estimé à 1 à 2 Md€ par an.

Dans les régimes de base, un assuré ayant atteint 37,5 annuités d'assurance n'acquiert pas de droits supplémentaires. Dans les régimes complémentaires en points, en revanche, la durée d'assurance n'est pas plafonnée. En conséquence, les salariés des régimes spéciaux ne valident pas de droits supplémentaires au-delà de 37,5 annuités et les salariés du secteur privé et les non salariés n'en valident que sur une partie seulement de leur pension totale. C'est pourquoi

²⁶ Voir par exemple les propositions de M. Balmay dans son rapport.

²⁷ Voir le rapport de M. Boulanger présenté en groupe de travail du Conseil en février 2003.

²⁸ Il n'y a cependant pas d'abattement pour les personnes déclarées inaptes et invalides qui bénéficient du taux plein dès 60 ans, quelle que soit leur durée d'assurance.

²⁹ Dans les faits, ce sont surtout des femmes ayant interrompu leur carrière pour élever leurs enfants.

³⁰ Dans le vocabulaire des économistes, on dit que le barème du régime général contraint les agents et qu'ils ne peuvent donc pas révéler leurs préférences entre travail et loisir.

certaines proposent d'instituer une « surcote » dans les régimes de base, se traduisant par une majoration de la pension pour les personnes dépassant la durée d'assurance de 37,5 ans. L'instauration d'une telle surcote rendrait nécessaire une réflexion sur ses modalités techniques (périodes prises en compte, conditions d'âge éventuelles).

La mise à la retraite par l'employeur et les limites d'âge dans la fonction publique

Pour les salariés du secteur privé, le contrat de travail prend fin, non du fait de l'âge, mais par une décision soit de l'employeur, soit du salarié ; décision qui n'est ni un licenciement, ni une démission (art. L 122-14-13 du code du travail). La mise à la retraite par l'employeur peut intervenir dès lors que le salarié peut prétendre à une pension de retraite à taux plein, c'est à dire dès qu'il dispose de 160 trimestres d'assurance à partir de 60 ans.

Dans la fonction publique, un fonctionnaire qui atteint la limite d'âge (65 ans en général) ne peut poursuivre son activité, même si son employeur et lui même le souhaitent. Entre 60 et 65 ans (dans le cas général), il existe une véritable liberté de choix pour l'agent.

L'accroissement des marges de choix, la mise en place d'incitations à poursuivre l'activité au-delà du 60^e anniversaire par la création d'une surcote, devraient s'accompagner d'une réflexion sur la législation relative à la mise à la retraite : une plage de temps entre l'accession au taux plein et la mise à la retraite par l'employeur pourrait éventuellement être instituée ; dans la fonction publique, les limites d'âge pourraient éventuellement être réexaminées. Bien évidemment, les employeurs, publics comme privés, doivent probablement pouvoir conserver la possibilité de mettre leurs salariés à la retraite à un moment donné ; mais ce moment pourrait être reculé.

Une meilleure prise en compte de la pénibilité du travail ?

L'assouplissement des conditions de la transition entre l'activité et la retraite, permettant de mieux prendre en compte les aspirations individuelles, pourrait s'accompagner d'une meilleure prise en compte de la pénibilité du travail par les régimes de retraite³¹. La question de la pénibilité est finalement liée à celle des parcours de vie et, là où l'on peut souhaiter introduire de la flexibilité et des marges de choix, on peut également souhaiter offrir des avantages comparatifs à ceux qui ont été exposés, selon des critères à déterminer, à la pénibilité (ces critères peuvent être, par exemple, les conséquences de la pénibilité sur l'espérance de vie). Cela reviendrait à accroître des marges de choix pour tous en les liant, dans un certain nombre de cas, à des situations objectivement identifiées. Il est clair, cependant, que l'objectif premier doit être de diminuer les situations de travail pénible.

³¹ Cette question fait l'objet d'une première étude de M. Struillou présentée en groupe de travail du Conseil d'orientation des retraites en février 2003.

Fiche n°8

Une évolution du système de retraite centrée sur le choix individuel

Poussant à son terme l'idée d'individualisation, peut-on imaginer un système de liberté totale du choix du moment de la retraite³², et à quelles conditions ? Dans un tel système, à l'instar de ce qui existe en Suède, les assurés pourraient liquider leur retraite au cours d'une plage d'âge très large, sans référence à un âge pivot ou cible. Il reviendrait alors à l'individu d'arbitrer entre le moment où il part à la retraite et le montant de sa pension, celle-ci diminuant en cas d'anticipation et augmentant, symétriquement, en cas de différé du départ.

Le principe de la retraite flexible pose la question des critères retenus pour le calcul de la pension. Actuellement, l'abattement s'appliquant à la pension dans le régime général et les régimes alignés est essentiellement fonction de la durée d'assurance³³, sauf pour les personnes ayant effectué des carrières courtes qui bénéficient du taux plein à 65 ans et pour les inaptes et invalides qui en bénéficient dès 60 ans. Dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, il existe des abattements en fonction de la durée d'assurance et de l'âge, avant 65 ans, mais par le mécanisme de l'AGFF³⁴ les abattements sont supprimés à partir de 60 ans dès lors que le taux plein est acquis dans le régime général. Certaines propositions visant à instaurer un système de retraite à la carte maintiennent la double prise en compte de l'âge et de la durée d'assurance pour le calcul des coefficients d'abattement et d'ajournement³⁵. D'autres ne retiennent parfois que le seul critère durée d'assurance, le taux de liquidation dépendant de la durée d'assurance et non de l'âge de liquidation. D'autres, enfin, ne retiennent que le critère âge (et donc l'espérance de vie au moment de la liquidation), la durée d'assurance étant cependant indirectement prise en compte par le calcul des droits acquis dès lors que les droits ne sont pas plafonnés.

La condition d'âge peut permettre de moduler le taux de liquidation en fonction de l'âge à la liquidation, comme dans les systèmes de comptes notionnels mis en place en Suède et en Italie. L'addition d'une condition de durée permettrait de différencier les assurés en fonction de leur âge d'entrée dans la vie active, lui même assez corrélé avec l'espérance de vie³⁶, et de contrebalancer par les modalités de calcul des droits à la retraite l'inégalité due aux écarts d'espérance de vie entre catégories sociales. Cependant, le recours à une telle argumentation pour le long terme devrait impliquer des études fines sur les durées d'assurance acquises en début de vie active depuis le début des années 80 : des jeunes non ou peu qualifiés ayant traversé de longues périodes de chômage en début de carrière ne risquent-ils pas d'avoir en fin de vie active des durées d'assurance courtes ? Même chose pour des jeunes ayant poursuivi des études longues au moment où le chômage des jeunes était très élevé et dont l'espérance de vie

³² Citons, par exemple, Yves Chassard, qui estime : « Si l'on en fait un bon usage, l'idée de flexibilité peut-être féconde, parce qu'elle permettrait d'ouvrir le champ des modalités possibles de réforme de notre système de retraite » (Actes du colloque du Conseil d'orientation des retraites du 17 octobre 2002). L'instauration de la flexibilité dans le choix du moment du départ est parfois appelée « retraite à la carte ».

³³ Ou, s'il y a lieu, de l'âge, par le biais de l'écart entre l'âge de l'assuré et la borne de 65 ans.

³⁴ Association pour la gestion du fonds de financement AGIRC ARRCO.

³⁵ Voir par exemple les propositions du Medef au moment des négociations sur les régimes complémentaires à la fin de l'année 2000.

³⁶ Une étude de l'Insee citée lors de la séance du Conseil d'orientation des retraites de janvier 2002 montre que la corrélation entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'espérance de vie serait de l'ordre de 1/2 pour les hommes : une année d'anticipation de l'âge d'entrée dans la vie active se traduirait par une réduction de l'espérance de vie d'une demi-année. En conséquence, prendre en compte la seule durée de cotisation, sans coefficient modificateur, en attribuant un montant de retraite identique à deux personnes ayant la même carrière, quel que soit leur âge au moment de la liquidation, conduirait à avantager les personnes entrées précocement sur le marché du travail : on n'aurait pas seulement annulé l'inégalité actuelle, on l'aurait renversée.

ne sera peut-être pas en accord avec la durée des études ? Au fond, c'est toute la question de la corrélation entre la durée d'assurance (elle-même fonction des modalités, complexes et pas toujours parfaitement équitables, d'acquisition de trimestres dans le régime général) et l'espérance de vie qui serait à étudier, sans qu'il soit certain qu'il faille chercher à traduire dans les règles des régimes une exacte correspondance.

Annexe

Données présentées dans le dossier de la Réunion plénière du 7 novembre 2002 du Conseil d'orientation des retraites consacrée à l'égalité de traitement entre générations.

Quelques évolutions de long terme Données illustratives

Les références et graphiques ci-joints illustrent la diversité des données susceptibles d'être prises en comptes dans une vision de long terme concernant :

Les durées :

- L'âge et la durée de la retraite
- La baisse de la durée du travail, (depuis 1945)

Les revenus et niveaux de vie

- Le niveau de vie par génération
- Les Inégalités de patrimoine

Des évolutions sociologiques

- La hausse du niveau de formation (durée des études et diplômes)

Des données économiques générales

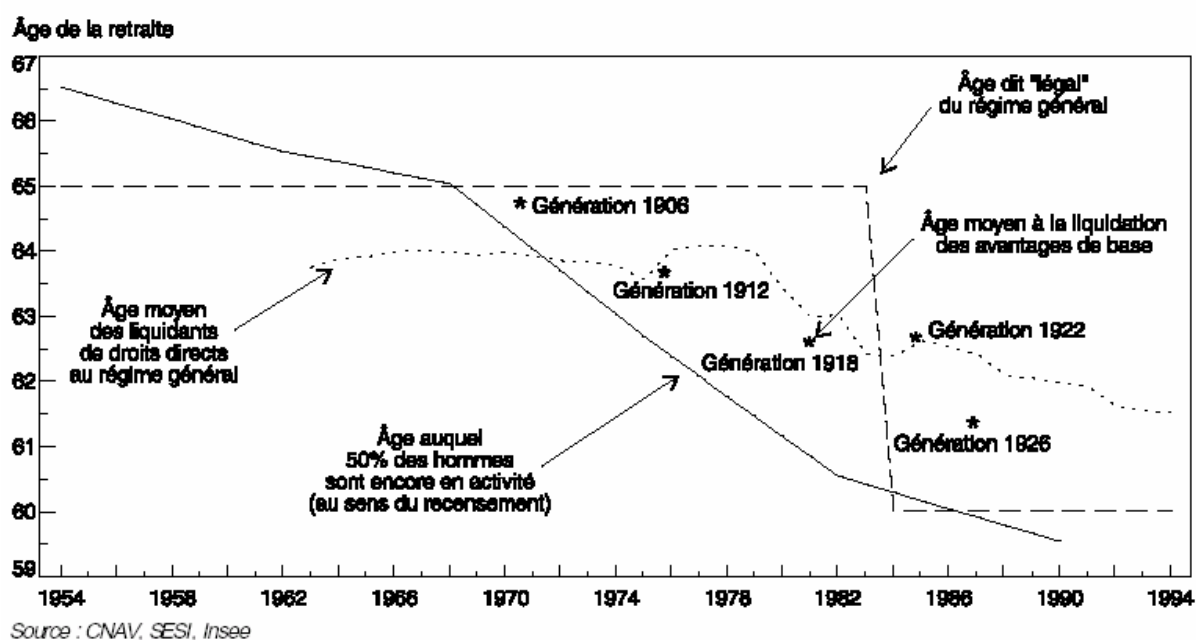
- Evolution du pouvoir d'achat par tête sur un siècle
- Le chômage et l'emploi sur 45 ans dans les grands pays industrialisés

Il ne s'agit là que d'un **échantillon illustratif** qui montre cependant la diversité des grandeurs étudiées, des modes d'analyse (en représentation directe ou élaborée comme les espérances de vie ou les niveaux de vie relatifs) et des périodes couvertes.

L'âge et la durée de la retraite depuis 50 ans; Insee Première n° 448 Avril 1996; Didier Blanchet, et Jean Alain Montfort

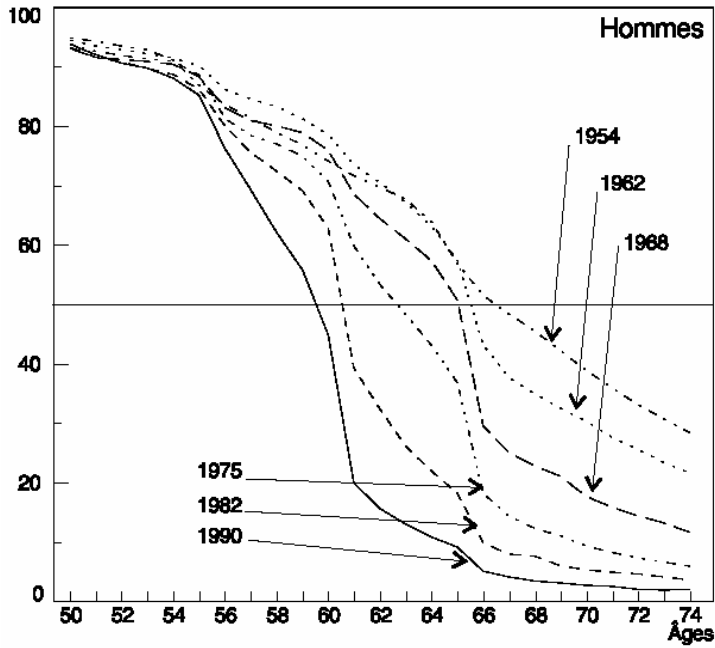
« Les prestations de retraite ont crû considérablement depuis la dernière guerre. De l'ordre de 5% du PIB dans les années 1950, elles en représentent aujourd'hui plus de 12%. Une large part de cette croissance s'explique par l'amélioration des prestations par tête. Mais elle tient aussi à l'allongement de la durée moyenne de service des prestations, qui s'est effectuée par ses deux extrémités : accès plus précoce à la retraite et longévité accrue. Ce dernier facteur devrait continuer à exercer ses effets. »

① Évolution de quatre indicateurs de l'âge de départ en retraite



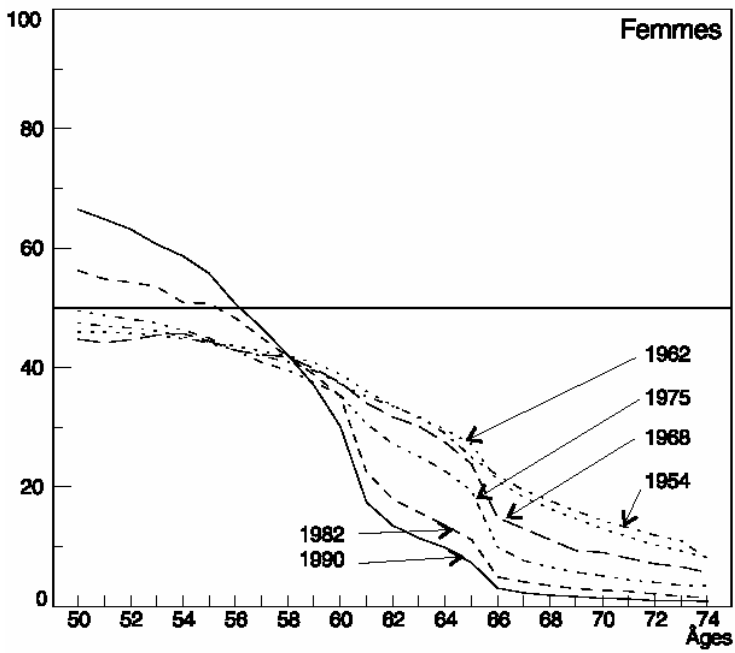
Taux d'activité par âge (entre 50 et 70 ans) aux recensements

Taux d'activité, en %



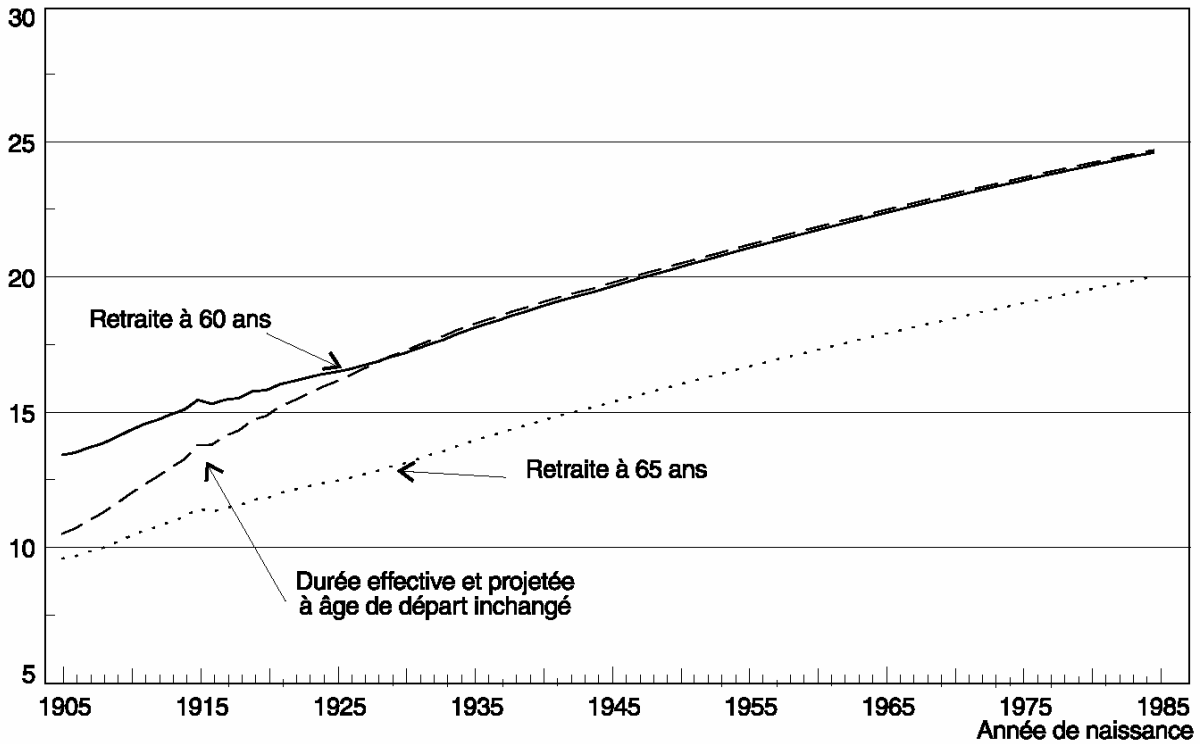
Source : Insee

Taux d'activité, en %



Durée espérée de la retraite, pour les individus parvenus à l'âge de 40 ans, par génération (hommes)

Durée de la retraite (en années)

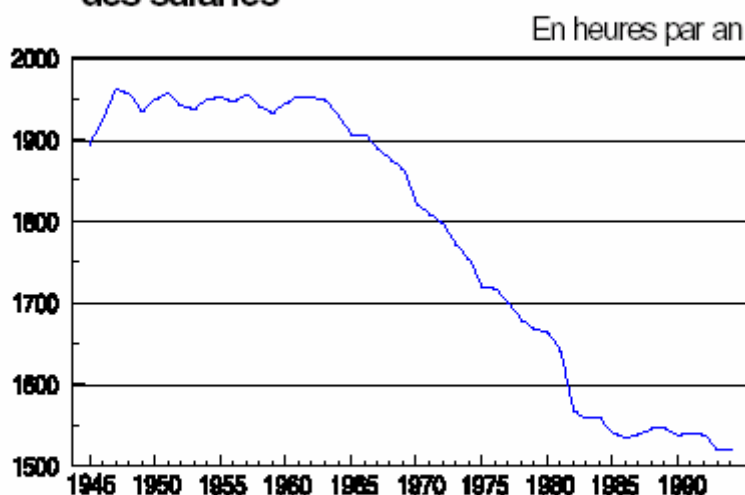


Lecture : arrivé à 40 ans, un homme de la génération 1910, compte tenu des comportements de cessation d'activité effectivement observés, pouvait espérer passer 12 ans en retraite. Un homme de la génération 1955, arrivé aujourd'hui au même âge, peut espérer passer 21 années de retraite. Les courbes supérieures et inférieures donnent des durées résultant d'âges au départ exactement égaux à 60 ou 65 ans ; les évolutions réelles ou projetées s'inscrivent entre ces deux courbes.

Source : Insee

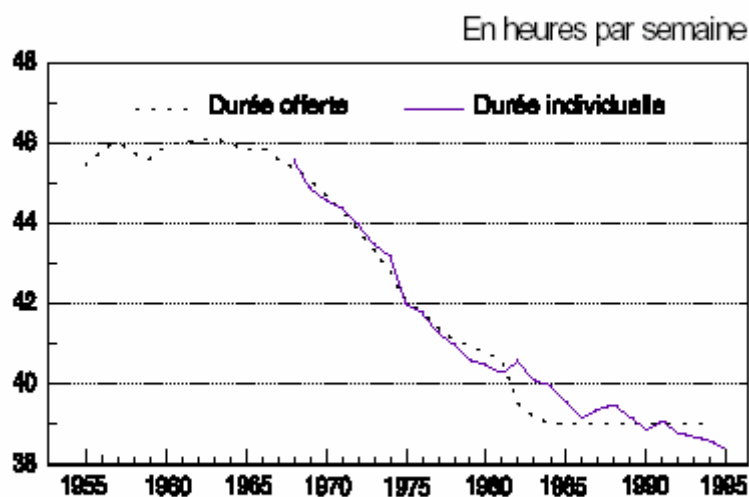
La baisse de la durée du travail, (depuis 1945) Sylvie Lagarde, Insee Première N° 439, Mars 1996 « La durée annuelle du travail a fortement diminué en France au cours des cinquante dernières années. Cette baisse est venue essentiellement de la combinaison de deux facteurs : la réduction de la durée hebdomadaire du travail et l'augmentation des congés annuels. Cette évolution a accompagné de profondes transformations dans les modes de régulation du temps et du rythme de travail. On est ainsi passé d'un régime de droit légal à un régime de droit négocié, ce qui a entraîné une forte diversification des horaires individuels de travail. »

① Durée annuelle effective de travail des salariés



Sources : De 1945 à 1970 : estimations de C. Fontaine (Cf Pour en savoir plus). Depuis 1970 : comptes nationaux, Insee

② Durée hebdomadaire du travail



Sources : Durée offerte (salariés à temps plein) : enquête ACEMO, ministère du Travail et des Affaires sociales. Durée individuelle - concept de durée habituelle (tous actifs occupés) : enquête emploi, Insee

Le niveau de vie par générations Insee Première N° 423 Mars 1996; B. Legris, S. Lollivier.

« En vingt ans, de 1970 à 1990, le niveau de vie des ménages a progressé de 60 % en francs constants. Celui des personnes âgées a sensiblement progressé : les nouveaux retraités ont davantage cotisé et bénéficié de réglementations de liquidations plus avantageuses. Toutes les générations d'avant 1945 ont bénéficié des hausses générales de niveau de vie. La génération la plus favorisée est celle née pendant la guerre. En revanche, les jeunes qui s'installent depuis les années quatre-vingt ont un niveau de vie qui n'est pas plus élevé que celui de leurs parents vingt ans plus tôt. Pour les générations d'avant 1940, la proportion des ménages pauvres a reculé d'une génération à la suivante, surtout chez les plus anciens. Au contraire, pour les générations d'après 1950, la pauvreté augmente »

Les graphiques présentés page suivante présentent les niveaux de vie par génération de deux façons :

- en absolu ou en francs constants, avec, le plus souvent, croissance du niveau de vie génération après génération, et dans certains cas une égalité de niveau de vie à âge donné entre plusieurs générations ;
- en relatif, c'est à dire rapportés à chaque année au revenu moyen de l'année, où l'on voit des générations plus récentes situées au dessous de générations qui les ont précédées.

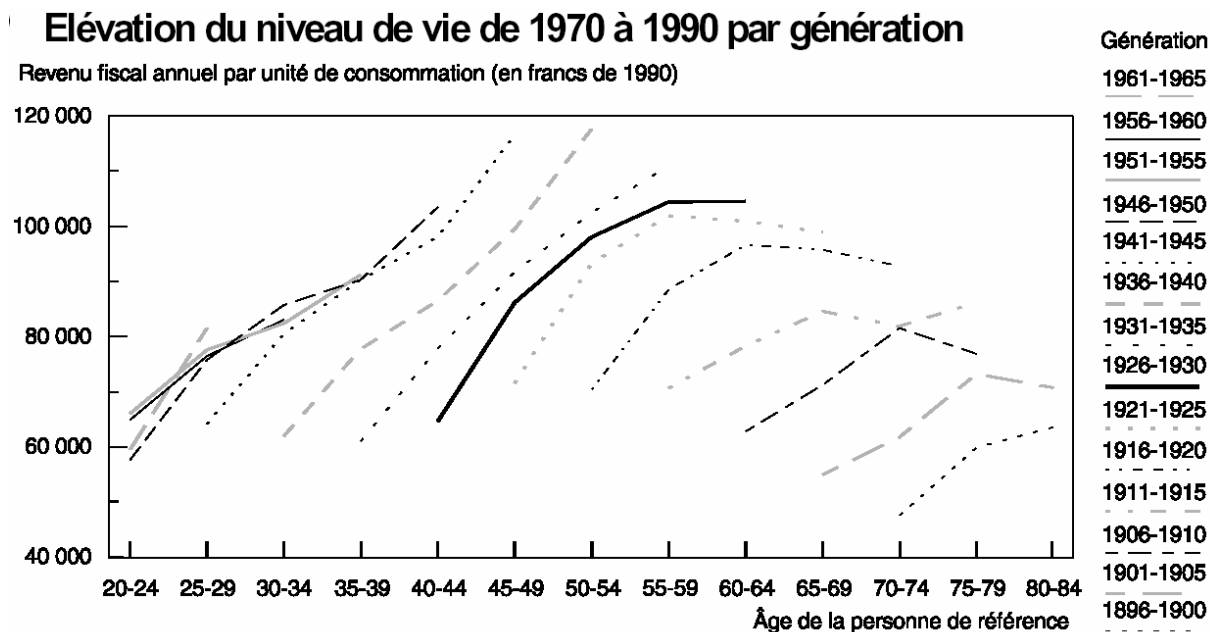
Le premier graphique montre, que sur la période 1970-1990, le niveau de vie absolu (en francs 1990) des générations 1951-55, 1956-1960, 1961-65 à un âge donné est quasiment le même que celui des générations précédentes. Le deuxième graphique montre que pour les plus jeunes générations, leur niveau de vie est inférieur à celui des générations précédentes quand on raisonne en niveau relatif (en équivalent revenu 1990). Pour la génération du baby boom (1946-50), le niveau de vie à 25-29 ans est supérieur à celui de la génération précédente (1941-1945) au même âge en francs constants ; il est très proche ou égal à celui de la génération précédente vers 35-39 ans ; mais pour cette même génération du baby boom, le niveau de vie est inférieur en terme relatif (en équivalent revenu 1990) à celui de la génération précédente. En niveau de vie relatif, les générations plus anciennes (sauf les très anciennes) sont proches les unes des autres ; la génération 1941-1945 est au dessus des générations précédentes et au dessus aussi de la suivante : 1946-1950.

On trouve des analyses de même nature mais avec des nuances notables dans « *Croissance, transferts et inégalités entre générations* », Didier Blanchet, Jean-Alain Montfort (document joint au dossier) . .

Cette analyse met en évidence un phénomène de générations favorisées : les générations 1920-1930, sur tout leur cycle de vie adulte, sont dans une situation économique relative meilleure que toutes les autres générations aux mêmes âges. Blanchet et Montfort notent que, dans l'analyse de Legris et Lollivier, les générations « favorisées » sont plutôt les générations 1941-1945. Une explication à cet écart est que Legris et Lollivier déflatent le niveau de vie par des indicateurs de taille de ménages ce qui n'est pas fait dans Blanchet et Montfort. Une autre différence vient de la période temporelle étudiée en effet l'analyse de Legris et Lollivier s'appuie sur des données d'enquête limitées à la période 1970-1990, alors que l'analyse de Blanchet et Montfort s'appuie sur une rétropolation et une extrapolation en deçà et au delà de cette période limitée.

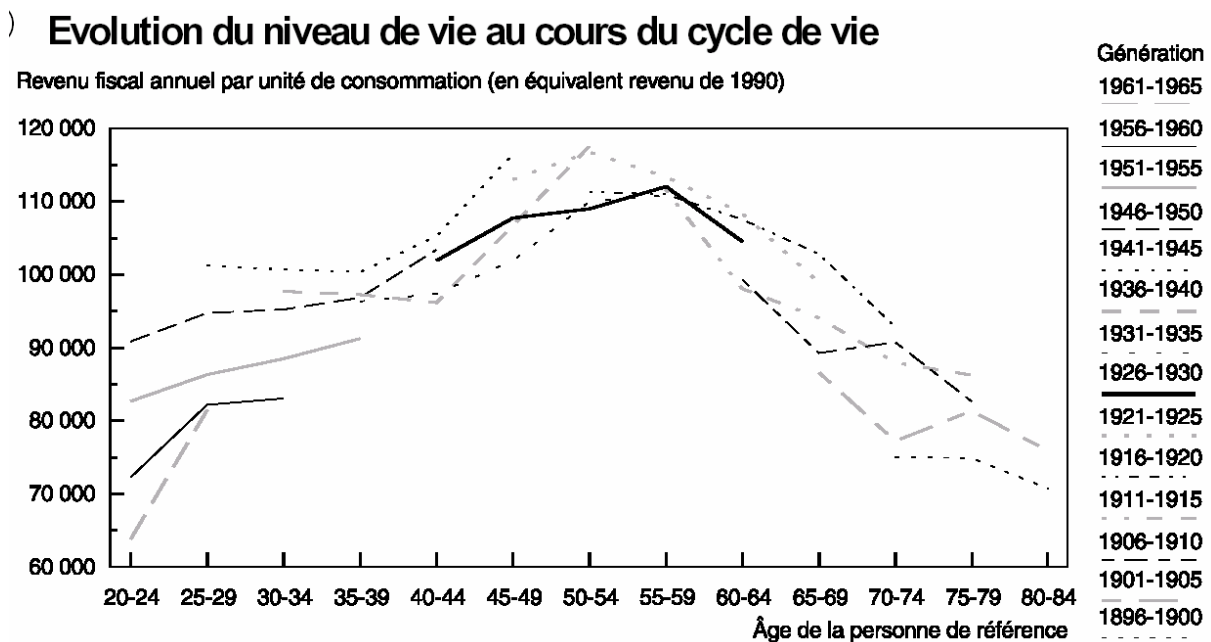
Niveau de vie : toutes les générations n'ont pas bénéficié des hausses générales

Le graphique 1 est exprimé en francs de 1990 : les revenus des années antérieures sont réévalués au moyen de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation entre ces années et 1990. Les courbes du graphique 1 décrivent donc la croissance du niveau de vie absolu de chaque génération.



Le graphique 2 est analogue au graphique 1 à la seule différence des taux d'actualisation des revenus antérieurs à 1990.

Le graphique 2 est plus abstrait. Il est exprimé en équivalent revenu de 1990 : les revenus des années antérieures sont réévalués au moyen de l'augmentation générale des revenus entre ces années et 1990. Les courbes du graphique 2 décrivent donc ce que serait un profil relatif moyen de niveau de vie au cours du cycle de vie, de 20 ans à 79 ans, "en l'absence de hausse générale de revenu".



Source : Enquêtes sur les revenus fiscaux des ménages, DGI-Insee

Inégalités de patrimoine

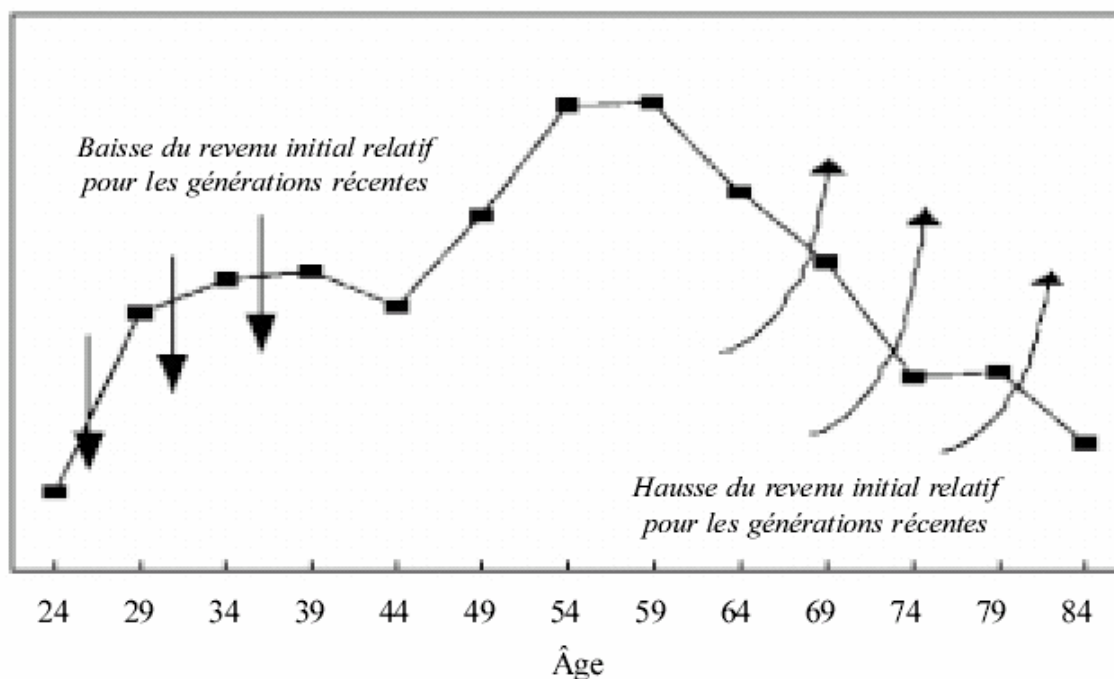
(extrait de Arnaud Lechevalier, Louis-Paul Pelé « *Mode d'indexation et inégalités intergénérationnelles dans les systèmes de retraite par répartition* » -Revue d'économie politique, 112, mai-juin 2002,- s'appuyant sur l'enquête patrimoine de l'INSEE).

« Jusqu'aux cohortes 1945-1950, chaque génération disposait, à âge égal, d'un niveau de patrimoine supérieur à celui des générations précédentes. Ainsi entre 1986 et 1998, le patrimoine médian des salariés a fortement progressé en francs constants au delà de 50 ans, le montant de patrimoine possédé par les plus de 70 ans a plus que doublé en douze ans. En revanche, la situation relative des ménages de moins de 40 ans s'est dégradée : leur patrimoine médian vaut un quart du patrimoine médian des salariés tous âges confondus, contre 50% douze ans plus tôt. Cette baisse relative traduit en réalité une dégradation du niveau absolu : le patrimoine des ménages dont la personne de référence a moins de 35 ans a diminué de plus de 30% entre 1986 et 1998 – même si l'interprétation optimiste consiste à n'y voir qu'un retard (d'environ trois ans) dans le processus d'accumulation qui sera rattrapé par la suite. »

► "**Le désavantage relatif des jeunes générations**" in "rapport de Tony Atkinson, Michel Glaude et Lucile Olier" in "Inégalités économiques" pp 63-64, Conseil d'analyse économique N°33, 2001.

« Lorsque l'on trace les profils de revenu primaire par génération, on observe qu'ils enregistrent tous l'accélération des revenus observés au cours des années soixante-dix, puis leur relative stagnation : chacune des générations nées avant 1945 disposait, à l'entrée sur le marché du travail, de revenus supérieurs à ceux de la génération qui la précédait. Mais pour les générations suivantes, nées après 1945, le « tapis roulant de la croissance » s'est arrêté ; elles n'ont pas fait mieux que leurs aînées au même âge.

10. Profil d'évolution du revenu initial par uc au cours du cycle de vie



Source : INSEE.

« Si on fait abstraction dans un deuxième temps des évolutions conjoncturelles de la croissance française, pour ne s'intéresser qu'aux positions relatives des différentes générations sur le « tapis roulant », en corrigeant les revenus

de l'augmentation générale du pouvoir d'achat (qui enregistre les accélérations et ralentissements du « tapis roulant »), les profils par générations apparaissent beaucoup plus semblables et permettent de dégager deux conclusions (graphique 10). Les revenus primaires par unité de consommation au cours du cycle de vie ont toujours le même profil, fortement croissant de 25 à 60 ans, avec toutefois un pallier de 35 à 50 ans – période où les charges de famille sont les plus fortes – puis décroissant lors du passage à la retraite et le veuvage. On observe un « basculement » temporel autour de ce profil moyen : les revenus de remplacement des générations récentes de retraités croissent, tandis que les revenus d'activité des jeunes générations subissent un décrochage négatif.

« Ainsi, il apparaît que le niveau de vie des jeunes générations aurait même baissé sensiblement sur la période 1990-1996, et les ménages jeunes (moins de 30 ans) étaient en 1996 plus exposés à la pauvreté (10,8%) que la moyenne (7,4%) : 220 000 ménages (hors ménages étudiants)³⁷ vivaient sous le seuil de pauvreté. Les causes de cette dégradation relative du niveau de vie des jeunes générations ont déjà été analysées dans le chapitre précédent, et tiennent à leurs difficultés d'insertion sur le marché du travail. Toutefois les transferts sociaux ont permis d'atténuer, sans toutefois les effacer, complètement, ces fortes inégalités de « revenus du travail ».

« L'analyse de la situation des jeunes ménages en termes de niveaux de consommation et de bien-être amène cependant à relativiser la dégradation moyenne du niveau de vie des jeunes générations. Envisagés sous l'angle des dépenses de consommation grâce aux enquêtes sur les budgets familiaux, les niveaux de vie apparaissent plus plats au cours du cycle de vie, et le niveau de consommation des jeunes ménages est resté stable et comparable à celui des générations précédentes. De même, en termes de « bien-être subjectif », les jeunes ménages se différencient peu de leurs aînés, plus âgés (Lollivier, 1999).

En outre, la solidarité familiale joue au profit des jeunes ménages. Les parents aident financièrement leurs enfants, les grands parents leurs petits-enfants. Lorsque l'on prend en compte ces aides financières, le niveau de vie moyen des ménages (non étudiants) des moins de trente ans augmente de 7 %. Les transferts privés permettent ainsi de sortir de la pauvreté une bonne moitié des jeunes ménages. Ils ne sont cependant pas de la même signification que des revenus d'activité ou des prestations sociales. Une analyse plus approfondie montre que ce sont les ménages les plus aisés qui en bénéficient le plus : les relations familiales et sociales constituent une sorte de capital qui se cumule plutôt avec les autres formes de capital pour renforcer les inégalités. »

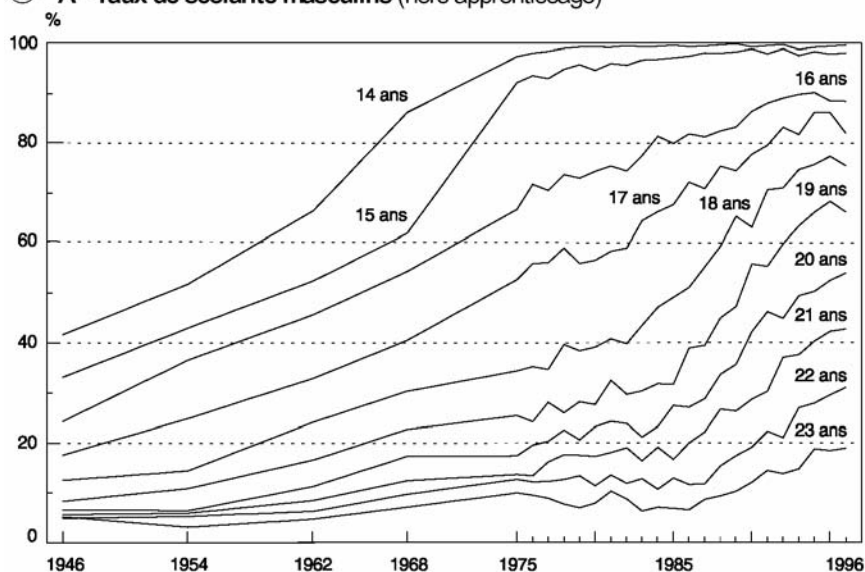
³⁷ Les ménages dont la personne de référence est étudiante (10 à 20 % des ménages de jeune de 20 à 25 ans) disposent de ressources propres modestes : allocation logement, salaires pour de petits travaux... Ils apparaissent donc fréquemment en deçà des seuils de pauvreté monétaire. Néanmoins, ces ménages ne doivent pas être considérés comme pauvres au sens habituel, compte tenu des différentes aides financières ou en nature dont ils bénéficient. Au total, même si certains d'entre eux demeurent néanmoins en deçà du seuil de pauvreté, il est préférable d'exclure la totalité de cette population pour analyser les inégalités.

La hausse du niveau de formation : La durée des études a doublé en cinquante ans

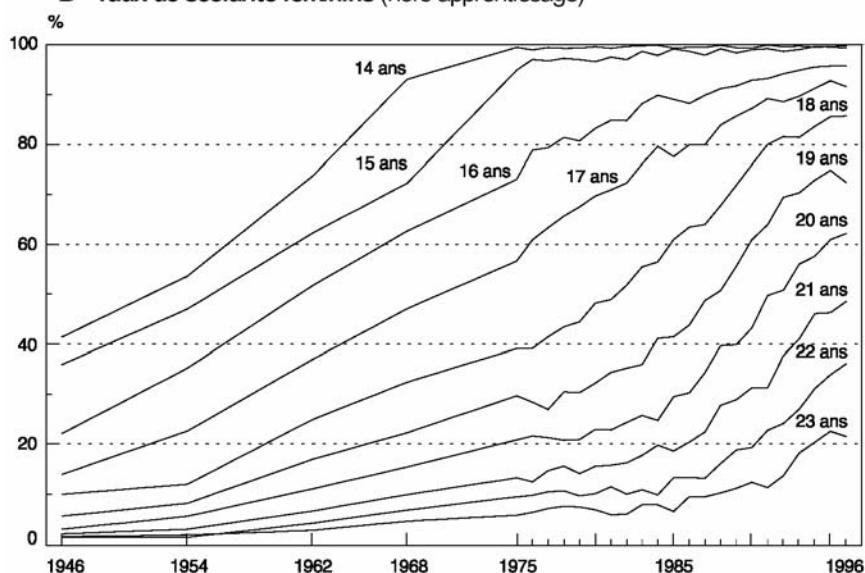
Marc-Antoine Estrade, Claude Minni, Insee Première N° 488 Septembre 1996

La prolongation de la scolarité a été spectaculaire depuis la guerre, mais elle s'est particulièrement accélérée depuis le milieu des années quatre-vingt. Les diplômés obtenus en témoignent : la proportion de titulaires d'un CAP ou BEP parmi les 25-34 ans a triplé en cinquante ans et la part de bacheliers dans une génération est passée de 4 % en 1946 à plus de 60 % aujourd'hui. Les filles ont largement dépassé le niveau de formation des garçons, particulièrement dans les filières générales. Ces évolutions ont été le fruit de la politique éducative depuis la Libération et d'une forte demande sociale. Elles sont allées de pair avec les modifications de la population active : les emplois qualifiés sont plus nombreux et correspondent à des diplômés plus élevés.

④ A - Taux de scolarité masculins (hors apprentissage)



B - Taux de scolarité féminins (hors apprentissage)

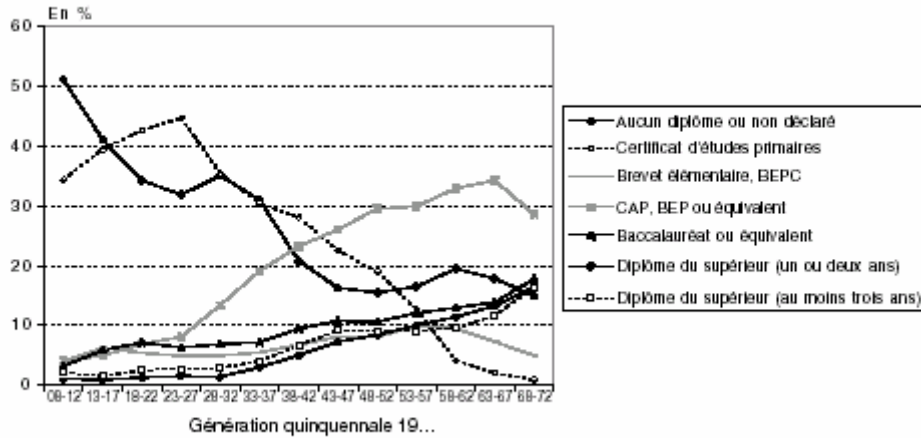


Sources : Recensements et Enquêtes emploi, Insee

Niveau de diplôme par génération

« La réduction des inégalités sociales devant l'école depuis le début du siècle », Claude Thélot et Louis-André Vallet, Économie et statistique N° 334, 2000

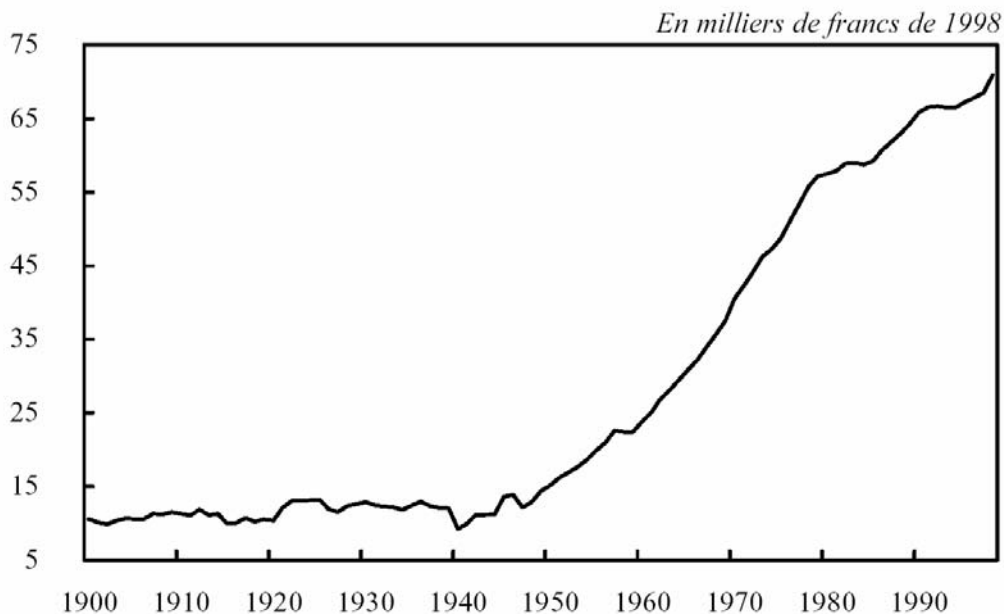
Graphique III
Diplôme détaillé selon la génération (1)



1. L'échantillon considéré ici a un effectif total de 240 367 individus. Pour le champ et la source, on se reportera à l'encadré 1. Lecture : environ 51 % des individus nés entre 1908 et 1912 n'ont obtenu aucun diplôme (ou non déclaré).

Evolution du pouvoir d'achat par tête sur un siècle

2. Revenu annuel moyen par habitant en France de 1900 à 1998

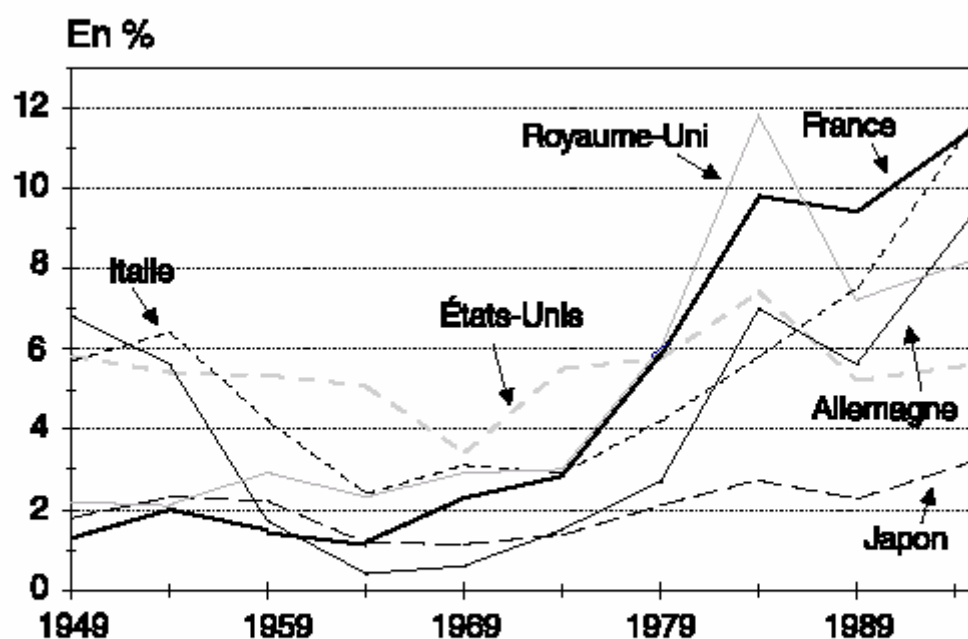


Source : Piketty, 2001, colonne 9 du tableau G2, annexe G.

D'après Thomas Piketty, « les inégalités dans long terme » in "Inégalités économiques", Conseil d'analyse économique N°33, 2001.

Le chômage d'après « 45 ans de marché du travail dans les grands pays industrialisés », Jean-Louis Dayan, Insee Première N° 424 Janvier 1996 « Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, les grands pays industrialisés ont connu plusieurs évolutions communes : retournement de la fécondité et vieillissement de la population, transformations des comportements d'activité, ralentissement de la croissance et fin du plein emploi après 1975. Pour autant, en fin de période, le contraste est fort entre l'Europe continentale, où l'emploi n'a pas suivi la croissance de la population active, et le Japon et les États-Unis où l'un et l'autre ont progressé fortement et de pair. La France se distingue quant à elle par un ralentissement marqué de la population active après 1974, qui s'accompagne d'une forte montée du chômage. »

⑥ Taux de chômage de 1949 à 1994



Lecture : Au États-Unis, en 1974, les personnes sans emploi qui en recherchaient un représentaient 5,5 % du total des actifs.

Source : OCDE