

LES RETRAITES DEPUIS 1945

-
Document de travail provisoire
-

à compléter pour tenir compte notamment de la diversité des régimes

A - 1945 - 1947

I - Présentation générale

1. Le principe de la répartition est affirmé, “ la situation ne permettant pas de faire face à la capitalisation ” et “ bien que la répartition soit plus coûteuse ”. Les circonstances économiques ne permettent pas en effet de mettre en place la double cotisation qui serait nécessaire, pour financer les pensions déjà concédées et couvrir le service des pensions futures (exposé des motifs – ordonnance de 1945).
2. Le caractère limité des capacités de financement collectif bornent ce qu’il est possible d’allouer aux retraites. “ Il s’agit, compte tenu des ressources disponibles, de donner aux travailleurs le maximum d’avantages compatibles avec la situation présente ou prévisible ” (exposé des motifs – ordonnance de 1945). Le taux de remplacement garanti est fixé à 40 % du salaire soumis à cotisation (lequel est plafonné). Les services passés ne sont pris en compte qu’à compter de 1930, la durée maximum d’assurance validable étant de 30 ans. Ceci veut dire qu’en 1945 le régime général ne peut accorder au mieux à un nouveau retraité qu’un taux de remplacement de son salaire de 20 %. La montée en charge du régime s’achève entre 1960 et 1975 (seule une partie des salariés ont pu faire valider des droits entre 1930 et 1945).
3. L’allocation aux vieux travailleurs salariés, avantage non contributif institué en 1941, joue un rôle très important dans la constitution des revenus des retraités jusqu’aux années 70.
4. L’assiette des cotisations, de même que les salaires sur la base desquels sont calculées les pensions, sont plafonnés, de façon à laisser place au régime des cadres institué en 1947 (négociations conduites de 1945 à 1947).
5. Les régimes particuliers de salariés existant avant 1945 sont maintenus :
 - régimes spéciaux du secteur public
 - régimes d’entreprise ou de prévoyance collective qui donneront naissance aux futurs régimes complémentaires.
6. Le principe de l’attribution d’une retraite à partir de 60 ans est maintenu, mais “ cet âge ne saurait être considéré comme l’âge normal de départ à la retraite ”, compte tenu des nécessités de la reconstruction et des perspectives de vieillissement de la population (exposé des motifs – ordonnance de 1945).

II - Âge de la retraite

L'âge " normal " de la retraite est 65 ans, mais on peut partir dès 60 ans.

- A 60 ans le taux de remplacement est de 20 % ; il est majoré de 4 points par année de différé. On atteint ainsi 40 % à 65 ans et 100 % à 80 ans.
- Peuvent néanmoins bénéficier du taux de 40 % dès 60 ans :
 - ♦ les inaptés (pour un taux d'incapacité de 100 %)
 - ♦ les salariés ayant effectué 20 ans de travaux pénibles (selon une liste fixée par décret ; mais ce décret n'est jamais intervenu).

III - Durée d'assurance

La durée d'assurance validable au maximum est de 30 ans. Il y a une condition de stage de 15 ans.

1) Assurés totalisant moins de 15 ans d'assurance dans le régime général.

Ils bénéficient du simple remboursement de leurs cotisations lorsqu'ils ont moins de 5 ans d'assurance et d'une rente calculée en fonction des cotisations versées lorsqu'ils ont entre 5 et 15 ans.

2) Assurés totalisant plus de 15 ans d'assurance dans le régime général.

La pension est calculée proportionnellement à la durée d'assurance prise en compte dans la limite de 30 ans. Ceci conduit au calcul suivant :

- de 15 à 30 ans :

Pension : $\frac{\text{nombre de trimestres validés}}{30 \times 4} \times \text{salaire} \times \text{taux de liquidation de la pension}$

- au-delà de 30 ans :

Pension : $\text{salaire} \times \text{taux de liquidation de la pension}$

Le taux de liquidation de la pension ne dépend que de l'âge du départ à la retraite.

IV - Salaire de référence et revalorisations

Le salaire servant de base au calcul de la pension est le salaire moyen des 10 dernières années. Les pensions sont revalorisées comme les salaires. Des revalorisations supplémentaires et exceptionnelles sont possibles.

V - Réversion

La réversion est accordée à partir de 65 ans au taux de 50 % au bénéfice du conjoint à charge ne disposant d'aucun droit propre.

B - 1971 – 1975

I - Présentation générale

1. La nécessité de revaloriser les pensions s'impose compte tenu du décrochage qui existe entre le niveau de vie des personnes âgées et celui des actifs. Cette revalorisation paraît possible dans un contexte économique encore favorable. Le souci de la réduction des écarts de revenus et celui de la prise en compte de la situation des travailleurs manuels sont particulièrement forts. Ceci conduit à des revalorisations exceptionnelles des pensions du régime général et à une augmentation rapide du minimum vieillesse (institué en 1956). La règle de calcul de la pension sur les 10 dernières années est remplacée par le calcul sur les 10 meilleures années. La durée d'assurance prise en compte est portée de 30 à 37,5 ans et le taux de liquidation de la pension à 65 ans de 40 % à 50 %. Procède de la même logique de revalorisation la règle qui veut que toute femme qui a élevé 2 enfants bénéficie d'une majoration de sa durée d'assurance, qu'elle se soit ou non arrêtée de travailler de ce fait.

2. Dans la même perspective, le mouvement de généralisation des régimes complémentaires (qui s'était accéléré au cours des années 60 à la suite de la mise en place de l'UNIRS) est parachevé par la loi de 1972 rendant obligatoire pour l'ensemble des salariés du secteur privé l'existence d'une couverture complémentaire au titre de la retraite. Les taux d'appel des cotisations augmentent.

3. L'idée d'une unification des régimes de retraite est définitivement abandonnée au profit des principes de généralisation et d'harmonisation (lois de 1974 et de 1978) qui ont pour corollaire la mise en place d'une compensation financière entre les régimes (loi de 1974). On tire ainsi les conséquences des mutations de l'activité qui déséquilibrent structurellement les régimes couvrant des secteurs en déclin démographique. Des règles de coordination se développent parallèlement dans le cadre des régimes complémentaires pour éviter que les assurés ne soient pénalisés en cas de mobilité professionnelle. Par ailleurs des améliorations sont apportées pour les régimes des non salariés avec l'alignement en 1972 des régimes d'artisans et de commerçants sur le régime général.

4. Le souci d'améliorer les droits des femmes et de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de l'activité familiale conduit à la mise en place de dispositifs permettant de compenser les pertes de droits résultants des interruptions d'activité liées aux périodes d'éducation des enfants. C'est ainsi qu'est mise en place l'assurance vieillesse des mères au foyer (loi de 3 janvier 1971) ultérieurement transformée en assurance vieillesse des parents aux foyers.

5. L'âge de la retraite ouvrant droit au "taux plein" (50 % désormais) demeure fixé à 65 ans. Mais les possibilités d'anticipation de l'âge de cessation d'activité se développent :

- dans le cadre des régimes de retraite, le taux d'incapacité permettant d'accéder à l'inaptitude passe en 1971 de 100 % à 50 %, ce qui conduira à un développement important des effectifs bénéficiaires du dispositif dans les années suivantes. Des possibilités de départ anticipé à la retraite à partir de 60 ans sont ouvertes à partir de 1975 aux travailleurs manuels et aux ouvrières mères de trois enfants. En 1977 les femmes totalisant 60 ans 37 années et demi d'assurance bénéficient de la retraite à taux plein sans autre condition.
- dans le cadre de l'indemnisation du chômage, sont mises en place à partir de 1972 des garanties de ressources-licenciement puis, en 1977, des garanties de ressources-démission.

II - Âge de la retraite

L'âge "normal" de la retraite demeure 65 ans, mais les possibilités de départ avant 60 ans s'étendent :

- à 60 ans, le taux de remplacement est de 25 % ; il est majoré de 5 points par année de différé. On atteint ainsi 50 % à 65 ans et 100 % à 75 ans.
- peuvent bénéficier du taux plein de 50 % dès 60 ans

- ♦ les inaptes (pour un taux d'incapacité de 50 %)
- ♦ les travailleurs manuels (pour 41 ans d'assurance et 5 ans de travaux pénibles au cours des 15 dernières années) et les ouvrières mères de trois enfants (pour 30 ans d'assurance)
- ♦ les femmes ayant 37,5 ans d'assurance

III - La durée d'assurance

La durée d'assurance validable au maximum est de 37,5 ans. Toute condition de stage est supprimée et on acquiert une pension dans le régime général pour 1 trimestre de cotisation. Les règles de coordination entre régimes sont supprimées.

Pension : $\frac{\text{nombre de trimestres validés}^1}{37,5 \times 4} \times \text{salaire} \times \text{taux de liquidation de la pension}$

IV - Salaire de référence et revalorisations

Le salaire servant de base au calcul de la pension est le salaire moyen des 10 meilleures années. Les pensions sont revalorisées comme les salaires. Des revalorisations exceptionnelles sont effectuées pendant la période.

C- 1982 – 1984

I - Présentation générale

1. L'âge de la retraite est abaissé à 60 ans par une ordonnance de 1982 satisfaisant la revendication ancienne de l'abaissement de l'âge de la retraite, et consolidant l'abaissement de fait déjà réalisé, dans des conditions cependant très inégalitaires, dans le cadre des préretraites et secondairement de l'inaptitude. Un double critère d'âge et de durée d'assurance (60 ans et 150 trimestres) est mis en place pour l'ouverture du droit au taux plein. Jusqu'alors, ce n'était qu'à titre exceptionnel (depuis le milieu des années 70) que la durée pouvait intervenir pour l'ouverture du droit. Dans le cas général, elle n'était qu'un élément déterminant le montant de la pension, l'ouverture du droit au taux plein et les coefficients d'anticipation ou de différé n'étant liés qu'à des critères d'âge. La durée apparaît comme un critère permettant de mieux traiter les assurés entrés tôt dans la vie active et qui, ayant plus souvent eu des travaux pénibles, sont présumés avoir une espérance de vie plus courte. Il ne paraît cependant alors pas possible de supprimer tout critère d'âge sans surcoût trop important, sauf à retenir des critères de durée sensiblement supérieurs à 37,5 ans, ce qui est écarté.

La mise en place de l'Association pour la structure financière permet de financer la prise en charge des prestations servies sans abattement dès 60 ans dans les régimes complémentaires. Cet abaissement est accompagné de dispositions limitant les possibilités de cumul entre un emploi et une retraite.

2. La question du montant des pensions est posée à l'occasion de la réforme de 1982 sous deux angles :

- celui du taux de remplacement,
- celui du niveau des pensions accordé aux titulaires des plus faibles salaires.

¹ Dans la limite de 37,5 ans

Il est admis que les régimes complémentaires offrent pour une durée complète d'assurance un taux de remplacement du salaire de 20 % s'ajoutant aux 50 % du régime général.

Par ailleurs, un minimum de pension est mis en place dans le régime général pour assurer un écart suffisant entre le minimum vieillesse non contributif et la pension totale (base et complément) qu'est susceptible de toucher un assuré ayant travaillé toute sa vie. Il s'agit, en quelque sorte, de répercuter pour les pensionnés la logique qui a conduit à la création du SMIC (qui ne peut encore, compte tenu de sa date de création, faire sentir tous ses effets sur le montant des pensions).

II- Âge de la retraite

L'âge d'ouverture du droit à taux plein est de 60 ans pour :

- les assurés totalisant 37,5 ans d'assurance tous régimes,
- les catégories bénéficiant déjà de ce droit dans des conditions plus favorables, les inaptes notamment.

Le taux plein est accordé à 65 ans quelle que soit la durée d'assurance validée, en toute hypothèse.

Pour permettre un " lissage ", des coefficients d'anticipation sont appliqués entre 60 et 65 ans aux assurés qui partent à la retraite sans totaliser les 37,5 ans tous régimes. Ces coefficients diminuent de 5 points le taux de liquidation de la pension par année manquante soit par rapport à 65 ans, soit par rapport à 37,5 ans (1,25 % par trimestre ; c'est le calcul le plus favorable qui est retenu).

Les années cotisées au-delà de 65 ans ne donnent droit à aucune majoration de pension (à la différence du système précédent). Cependant, les assurés qui ne totalisent pas 37,5 ans (150 trimestres) à 65 ans continuent de compléter leur durée d'assurance au-delà de 65 ans, dans la limite de 150 trimestres (soit un gain de 2,5 % par trimestre).

Pour liquider sa retraite, il faut abandonner son activité avec son précédent employeur.

III- Durée d'assurance

Les conditions de validation de la durée d'assurance au sein de chaque régime, et en particulier au régime général, demeurent inchangées. Mais deux notions sont désormais utilisées :

- la durée d'assurance tous régimes confondus utilisée pour l'ouverture du droit à la pension à taux plein dans le régime général et les régimes alignés,
- la durée d'assurance dans le seul régime général qui continue à servir à la détermination du montant de la pension selon la formule :

Pension :
$$\frac{\text{durée régime général}}{37,5 \times 4} \times \text{salaire} \times \text{taux}$$

IV - Salaire moyen et revalorisations

La pension demeure calculée sur la base du salaire moyen des dix meilleures années. Les revalorisations se font en fonction des salaires (ce sera le cas jusqu'au milieu des années 80).

La pension est majorée pour les assurés ayant cotisé sur de faibles salaires, pour être portée au minimum contributif proratisé lorsque la durée d'assurance au régime général est inférieure à 37,5 ans.

D- QUATRIEME PARTIE 1993 – 1996

I - Présentation générale

1. Après une période de concertation longue conduite à partir de 1985, des réformes paraissent indispensables pour assurer la viabilité des régimes par répartition. En outre, la quasi parité du niveau de vie entre ménages actifs et retraités (si l'on tient compte des charges de famille) est atteinte depuis le milieu des années 80. Il ne semble pas justifié de laisser se rompre cette parité sous l'effet de la poursuite de la montée en charge des droits de retraite, à paramètres inchangés. L'équité entre générations est invoquée non plus comme aux époques précédentes pour plaider une amélioration de la situation des retraités par rapport aux actifs du moment, mais pour stabiliser cette situation et ne pas aboutir à l'avenir à une dégradation de la situation relative des actifs vis-à-vis des retraités.

2. Les évolutions démographiques, avec l'arrivée à l'âge de 60 ans dans les années 2005 des générations du baby boom est fortement évoquée dans le même sens. L'augmentation de l'espérance de vie, dont il n'est pas prévu une augmentation régulière et prolongée, n'est en revanche pas évoquée.

3. Les conditions d'ouverture du droit à la retraite à taux plein sont durcies : on passe progressivement de 37,5 ans en 1993 à 40 ans tous régimes en 2003 comme condition de l'ouverture du droit à taux plein. Cependant, les taux d'activité demeurent faibles aux âges élevés et on constate un divorce entre âge effectif de la cessation d'activité et âge de liquidation de la retraite.

4. Les modes de calcul des pensions sont revus tant dans le régime général que dans les régimes complémentaires. Il est prévu que la pension soit calculée sur le salaire moyen des 25 meilleures années en 2008 après une montée en charge progressive. L'indexation des pensions ne suit plus l'évolution des salaires (mouvement entamé au milieu des années 80). La baisse du rendement est programmée dans les régimes complémentaires. Les repères concernant les taux de remplacement et des niveaux de vie comparés des actifs vis-à-vis des retraités mais aussi des différentes générations de retraités, sont, de fait, affaiblis.

5. Assurance et solidarité sont distinguées avec la mise en place du Fonds de solidarité vieillesse destiné à rembourser aux régimes de base les dépenses dites de solidarité (droits correspondants à des validations gratuites au titre du chômage et de la famille).

II- Âge de la retraite

L'âge de la retraite à partir duquel on peut avoir le taux plein demeure 60 ans à condition de totaliser 40 ans d'assurance tous régimes, ou d'être inapte.

A 65 ans, on bénéficie du taux plein quelle que soit la durée d'assurance validée.

Les coefficients d'anticipation mis en place en 1982 demeurent inchangés.

III- Durée d'assurance

La durée d'assurance servant à l'ouverture du droit au taux plein passe de 37,5 ans à 40 ans tous régimes.

En revanche, la durée d'assurance servant au calcul du montant de la pension demeure plafonnée à 37,5 ans dans le régime général. Le montant se calcule donc ainsi :

$$\text{Pension : } \frac{\text{durée}^2}{37,5 \times 4} \times \text{salair e} \times \text{taux}$$

IV- Salaire moyen et revalorisations

La pension est calculée sur la base du salaire des 25 meilleures années. Les salaires portés au compte des assurés et les pensions sont revalorisées comme les prix, sous réserve de “ coups de pouce exceptionnels ”.

² Dans la limite de 150 trimestres