

COLLOQUE

RETRAITE ET VIEILLISSEMENT

édition 2023

Table ronde du jeudi 19 octobre 2023 : « Sentiment de justice sociale et acceptabilité des réformes »

Animation : Laurent Soulat (Caisse des Dépôts)

Intervenants :

- Véronique Descacq (DREETS Bretagne)
- Anne Lavigne (Université d'Orléans et Comité de suivi des retraites)
- Bruno Palier (directeur de recherche du CNRS-Sciences-Po – LIEPP)
- Grégory Ponthière (Université catholique de Louvain, directeur de la Chaire Hoover d'éthique économique et sociale)

Laurent Soulat précise l'angle retenu pour cette table ronde : la question de l'acceptabilité des réformes en France et de l'adhésion des individus aux réformes, en particulier celles concernant les retraites, alors même que certaines catégories de population peuvent les percevoir comme injustes. Quelle serait par conséquent une réforme « juste » ?

Les réformes des retraites semblent s'être enchaînées en France et ne pas avoir rencontré beaucoup d'adhésion auprès des Français. Ne peut-on pas identifier des oscillations entre une recherche de consensus à certaines périodes (livre blanc de Michel Rocard, création du COR, création du FRR) et des réformes paramétriques enchaînées par intervalles ?

Anne Lavigne précise ici qu'il n'est pas question de retracer l'histoire du système de retraite mais de replacer l'ensemble dans une perspective de long terme.

Au début des années 1980, l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans est un choix social. Il donne lieu à des réflexions sur le devenir du système de retraite, par exemple de la part de Laurent Vernière ou Didier Blanchet. Ces réflexions identifient comme sources de problèmes potentiels pour le système de retraite non seulement la baisse de la fécondité, mais aussi l'augmentation de l'espérance de vie. Pour y faire face, le développement de la capitalisation apparaît entre autres comme une solution. Des projections sont réalisées qui pointent une dérive potentielle des dépenses du système de retraite et du prélèvement sur la production nationale (de l'ordre de 40 % de taux de prélèvement).

La première réforme de 1993 ne touche que les salariés du secteur privé. Elle suscite une protestation, mais pas nécessairement sur la disposition ayant l'impact financier le plus important, à savoir l'indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires (propriété qui perdure aujourd'hui). Après l'échec du plan Juppé de 1995 et de la tentative d'introduction des fonds de pension, la création du Conseil d'orientation des retraites (COR) en 2000 répond au besoin de disposer d'éléments de diagnostic partagés, avec pour objectif que l'on puisse s'accorder sur les données, à défaut de s'accorder sur les solutions.

Les réformes de 2003 et 2010 sont essentiellement paramétriques, actionnant plutôt le levier d'âge et de durée d'assurance, sans revenir sur d'autres propriétés du système de retraite. Ces réformes n'ont pas rencontré d'adhésion.

En 2023, la contestation a été violente, et a cristallisé des protestations autour de la mesure phare de l'âge (augmentation de l'âge d'ouverture des droits) en parallèle d'un mécontentement politique et d'une défiance vis-à-vis de l'État. En revanche, la négociation Agirc-Arcco n'a pas suscité d'opposition dans la rue, alors que l'accord Agirc-Arcco de 2017 a entraîné un durcissement des règles (taux d'appel, rendement du régime, coefficient de solidarité...).

Avec sa base rétributive et ses complémentaires contributives, notre système de retraite présente une caractéristique où l'État apparaît sous le jour négatif du faiseur de réformes contestées, et les partenaires sociaux comme architectes de réformes acceptées par la majorité.

Laurent Soulat : après le projet de réforme systémique suspendu avec la Covid et la réforme paramétrique entrée en vigueur en septembre 2023, le débat s'est focalisé sur l'âge pivot puis sur la hausse de l'âge d'ouverture des droits. Cette question de l'âge traduit-elle bien les injustices, ressenties ou réelles, de notre système de retraite ?

Véronique Descacq relève elle aussi le tropisme français sur la question de l'âge. Un tropisme difficile à comprendre quand on examine la situation d'autres pays, même s'il reste difficile de comparer les âges réels de départ avec les règles de fonctionnement des régimes. Déjà au moment de la réforme systémique, alors que tous les enjeux d'inégalités, d'injustices et d'inéquité dans les régimes avaient été posés, la question de l'âge avait été brandie comme un chiffon rouge.

Savoir si la question de l'âge traduit bien les injustices réelles dépend de comment cette question est posée dans l'opinion publique. La retraite est un système contributif, qui reflète ce qu'a été la carrière, et qui n'a donc pas vocation à gommer toutes les inégalités de carrière. Au cœur du sujet est la question suivante : que sommes-nous prêts à accepter comme niveau de contributivité et comme règles de solidarité ? La principale vertu d'un régime de protection sociale étant d'être accepté par le plus grand nombre, il convient de trouver la voie de crête entre ce qu'il faut de contributivité et ce qu'il faut de solidarité.

Pour des personnes disposant de carrières complètes, qu'ont produit les différentes réformes sur la question de l'âge ?

En 1983, après l'abaissement de l'âge d'ouverture des droits à 60 ans, une personne ayant commencé à 16 ans doit travailler 6 ans et demi de plus qu'une personne ayant commencé à 24 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein (la première partant à 60 ans et la seconde à 61,5 ans). En 1993, cet écart s'est réduit à 4 ans, avec le passage à 40 annuités, en faisant travailler plus longtemps ceux qui avaient commencé à travailler tard. En 2003, la réforme a consisté à remettre de l'équité : entre le public et le privé, sur la question de l'âge et de la durée... En 2010 et 2014, on augmente de nouveau les durées pour certains. Il est de plus en plus difficile d'avoir une carrière complète avant l'âge légal de départ en retraite. Ces deux réformes sont les plus difficiles pour les précaires, et notamment pour les femmes. Après la réforme de 2023, la durée travaillée requise pour bénéficier d'une pension à taux plein est similaire pour ceux ayant commencé à 16 ans et ceux ayant commencé à 18 ans, les premiers partant à 60 ans et les seconds à 62 ans avec le dispositif des carrières longues. En revanche, la durée travaillée nécessaire pour liquider à taux plein demeure supérieure d'un an pour les personnes ayant commencé à travailler à 18 ans (départ à 62 ans) par rapport à celles ayant commencé à 24 ans (départ à 67 ans).

Pour résumer, les mobilisations ne semblent pas avoir de lien avec la dureté des réformes. La réforme de 1993 a été parmi les plus dures et est passée totalement inaperçue, du fait notamment de la complexité des mécanismes mis en place. La question de la capacité des citoyens à se saisir du sujet dans le débat démocratique est clef.

Autre point : les avancées permises par les réformes ne sont plus mises en avant par les organisations syndicales, notamment les acquis en termes de pénibilité et de carrières longues en 2023. A l'inverse, d'autres inégalités sont passées sous silence. La question majeure en termes d'inégalité est celle de l'âge d'annulation de la décote fixé à 67 ans : il rallonge les carrières des femmes qui ont des profils de carrière accidentés, et celles des précaires. Ce sujet est passé complètement inaperçu en 2014 et en 2023.

Au-delà de la question de l'âge, la question des régimes spéciaux est étonnante, avec des dispositifs très différents d'un régime à l'autre. En dehors du fait qu'avoir des régimes spéciaux dans un système par répartition relève de l'anachronisme, on ne parvient pas à poser ce sujet dans le débat public : quelles sont les réalités du travail, de la vie sociale aujourd'hui qui nécessiteraient qu'on repense ces mécanismes ? Ce sujet est illustré par les inégalités entre les femmes et les hommes, qu'il est possible de compenser grâce à des mécanismes de solidarité. En 2016, l'écart de pension entre les femmes et les hommes était de 38,8 % avant le mécanisme de redistribution, et un peu moins de 25 % après. Pour autant, les systèmes de réversion sont très inégalitaires : dans le régime de base, la réversion est sous condition de ressources, mais pas dans les complémentaires. Même constat pour les majorations de pension, qui bénéficient plutôt aux hommes, dont les pensions sont en moyenne plus élevées.

Le débat public ne pose pas les questions de fond : quels sont les choix de société que l'on peut démocratiquement mettre en débat ? A partir de cela, quels arbitrages doit-on faire ? Les leaders d'opinion ont une responsabilité à ne pas avoir posé en 2023 ces questions.

Laurent Soulat : d'autres pays ont réformé leur système de retraite au cours de ces vingt dernières années. Ils ont touché à l'âge, sans que cela n'ait suscité une opposition radicale de leur population. Pourriez-vous nous donner des éléments de comparaison entre la situation française et d'autres pays ?

Anne Lavigne souhaite d'abord s'intéresser aux processus de réforme, qui sont liés à l'histoire, la sociologie, la science politique...

- Les pays nordiques se distinguent par leur tradition de négociation entre les partenaires sociaux, mettant en jeu des syndicats puissants du fait d'une affiliation syndicale élevée.
- La recherche d'un consensus politique avant la préparation des réformes est illustrée par la Suède, qui a pris 15 ans à faire une réforme systémique, en mettant en place des instances de réflexion destinées à faire émerger un compromis. Pour autant, un tel processus ne garantit pas nécessairement la compréhension par tous de la réforme, et ne doit donc pas être idéalisé.
- En France, les réformes sont conçues de manière *top-down*, dans les instances gouvernementales, sans associer le parlement ou les partenaires sociaux à leur conception. Le COR est une instance de diagnostic, mais ne joue pas le même rôle d'instance de préparation que dans d'autres pays : conseil des pensions en Belgique, commission Turner au Royaume-Uni au début des années 2000, commission ad hoc en Allemagne pour préparer la réforme de 2001.

En France, notre système présente un niveau de complexité supplémentaire du fait de l'articulation entre le régime de base et les régimes complémentaires. Les réformes sont faites en ajustant les règles des régimes de base et complémentaires, sans disposer d'une vision globale sur la direction que l'on souhaite donner à notre système de retraite : que souhaite-t-on exactement ? Un taux de

remplacement cible ? Un rendement cible ? Tant que l'on ne disposera pas de cette vision, le débat se cristallisera sur les différents leviers qu'on actionne, dont l'âge.

Autre point notable dans la réforme de 2023 : la première génération concernée est celle née à partir de septembre 1961, pour une implémentation quasiment immédiate. En 2019, la première génération concernée par la réforme systémique était celle de 1964. La réforme de 2023 se caractérise donc par des délais de prévenance extrêmement courts, de sorte que des générations qui s'apprêtaient à partir à la retraite sont très sévèrement touchées.

Laurent Soulat s'adresse à Bruno Palier : quels sont les aspects liés au marché du travail, aux conditions de travail qui expliquent cette focalisation du débat autour des retraites sur la question de l'âge ?

Bruno Palier précise qu'aucun pays ne demande dans le monde aux individus de travailler jusqu'à 67 ans, et pointe la pauvreté du débat français sur la réforme des retraites. Il rappelle que dans tous les pays il y a deux âges de départ à la retraite, comme en France :

- un âge à partir duquel on peut partir (60, 61, puis passage à 64 ans), mais à ses risques et périls, du fait de la décote. En France, la décote est particulièrement sévère : on perd 5 % par année manquante.
- Un âge à partir duquel il n'y a plus de décote. 67 ans est dans la fourchette haute : l'Allemagne n'est pas encore à 67 ans.

L'âge non mis en avant dans les médias, 63 ans, correspond à l'âge moyen de départ à la retraite des Allemands, et à l'âge de départ à la retraite dans le secteur privé en France. Il serait intéressant de fonder le débat sur cet âge effectif de départ à la retraite. A noter : jusqu'il y a deux ans, l'OCDE parlait d'« âge effectif de départ en retraite » ; à présent il parle d'« âge effectif où l'on quitte le marché du travail », car avec la montée des personnes qui ne sont ni en emploi, ni en retraite, on ne sait plus calculer l'âge effectif de départ à la retraite.

Un deuxième point autour de l'**acceptabilité des réformes** : il n'est pas certain que l'on accepte une réforme même si on la perçoit comme juste. Beaucoup de Français estiment qu'il est juste de retrouver à la retraite la situation que l'on avait sur le marché du travail (principe de proportionnalité). Qu'est-ce qui fait qu'une réforme est acceptable ? Si l'on revient sur la réforme de 1993, il n'y a pas eu de mobilisation contre celle-ci. Edouard Balladur a fait une réforme négociée. Il a entendu les syndicats, qui parlaient depuis 15 ans de « charges indues » pesant sur le système de Sécurité sociale, faisant référence à toutes les prestations non contributives que la Sécurité sociale financée par des cotisations sociales devait payer. Balladur propose la mise en place du fonds de solidarité vieillesse (financé par la CSG), qui doit financer les prestations non contributives. En échange, les règles sont plus dures pour avoir le droit à la même retraite (mais leur montée en charge s'étale sur quinze générations). De fait, cette réforme est la plus dure en termes de changement des règles, que ce soit sur l'inflation, le calcul du salaire de référence, le passage de 37,5 ans à 40 ans, mais c'est une réforme négociée avec les partenaires sociaux, qui est présentée comme ne touchant « que » le secteur privé, et qui suscite peu de contestation.

Quel enseignement en tirer ? Pour reprendre un terme de Michaël Zemmour, un système de retraite se *pilote*. Il est illusoire, voire faux, de croire qu'un système de retraite peut être mis en place sans avoir à bouger par la suite. Les évolutions démographiques sont sans cesse modifiées par l'immigration, l'évolution de l'espérance de vie, les pandémies, le contexte économique et social... Si bien que tout peut être amené à changer, et qu'il est nécessaire d'ajuster le système.

Il y a trois façons d'ajuster le système :

- les Suédois (s'inspirant des Polonais et des Italiens) ont choisi le **pilotage automatique**. Un accord est trouvé au bout de 14 ans (de 1984 à 1998) sur une équation qui relie l'évolution

des retraites à l'évolution de la démographie et de l'économie. Depuis la réforme des retraites en Suède, le « groupe des pensions » a dû se remobiliser à trois ou quatre reprises au cours des dernières années pour s'assurer que l'équation restait stable.

- Le **pilotage par la négociation** est illustré par le cas des Néerlandais, qui préparent actuellement une nouvelle réforme des retraites. Les partenaires sociaux décident de comment l'on ajuste le système, sur quels paramètres. Les pays qui optent pour cette forme de pilotage remettent tous les 3, 4 ou 5 ans sur le métier l'ouvrage.
- Le **pilotage politique**, relevant d'une « gestion paroxystique » de la crise, qui impose une réforme la plus rapide possible. Ce pilotage ne se donne pas le temps de la négociation, de la préparation de l'opinion, de l'accord entre les différents partis. C'est ce pilotage qui a prévalu en 2023.

Concernant les **raisons profondes de l'inacceptabilité de la réforme de 2023**, il faut revenir d'abord à la question du travail. En outre, on doit aussi évoquer le parasitage de la réforme par Bercy, qui impose de faire des économies, et la difficulté de mettre les partenaires sociaux autour de la table. La volonté d'Emmanuel Macron de « siphonner » durant la campagne de 2022 les votes en faveur des Républicains l'amène à reprendre à son compte la réforme emblématique proposée par Valérie Pécresse. Néanmoins cette réforme, proposée au Sénat de manière symbolique par LR tous les ans, n'a pas été correctement préparée, calculée.

Le sujet enfin abordé, en 2023, a été celui des **conditions de travail** : que fait-on en la matière puisque l'on demande aux salariés de travailler plus longtemps ?

Les Finlandais viennent de faire passer l'âge de départ à la retraite à 67 ans, mais avec trois voies de départ à la retraite :

- ceux qui peuvent aller jusqu'à 67 ans, avec un système de formation tout au long de la vie, de santé au travail... ;
- une voie de départ « invalidité » ;
- la combinaison départ partiel / retraite partielle.

Dans les années 1990 et 2000, les réformes dans les pays nordiques ont d'abord été des réformes du marché du travail, avec l'objectif de garder les seniors en emploi. En les formant, en améliorant les conditions de travail, en les mettant en situation de transmission d'expérience. A l'inverse, en France, on cherche à s'en débarrasser le plus vite possible...

Si l'on se penche sur la situation des travailleurs en France aujourd'hui, le constat est sans appel :

- deux fois plus d'accidents du travail mortels en France que dans la moyenne européenne ;
- deux fois plus de burn-out que dans les autres pays européens.
- Par rapport à leurs voisins européens, les Français ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail : ils doivent porter plus souvent des charges lourdes, sont soumis à davantage de contrôle et de pression.

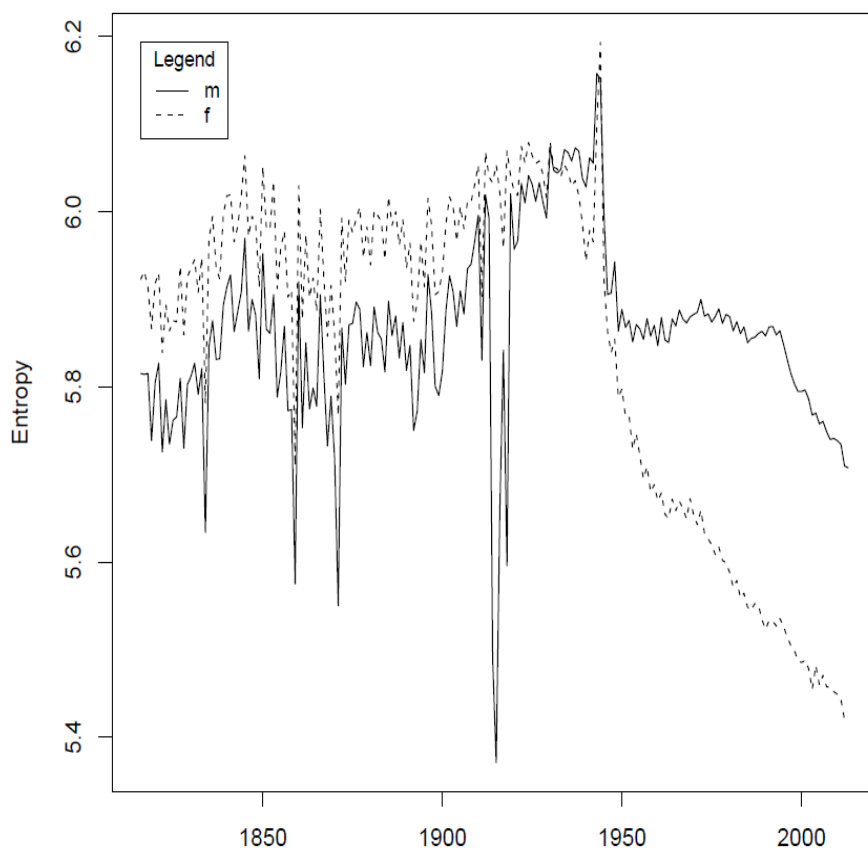
Le travail en France est perçu comme un coût, qu'il faut faire baisser : en s'en débarrassant, comme avec les seniors, en délocalisant, en recourant à la sous-traitance, davantage que dans d'autres pays, en intensifiant le travail... Dans la rue a été explicitement reconnu avec la réforme des retraites qu'il y avait un problème avec le travail, qu'il fallait d'abord résoudre ce problème-là si l'on voulait inciter les Français à rester plus longtemps en emploi.

Laurent Soulat s'adresse à présent à Grégory Ponthière : quelles sont les injustices les plus flagrantes dans le système de retraite ? Quels dispositifs pourraient les réduire ?

Grégory Ponthière cite Rawls et sa *Théorie de la justice* de 1971 : la première vertu de toute théorie est d'être vraie ; la première vertu d'une institution sociale est d'être juste. Il faut bien revenir à cette idée de justice sociale quand on analyse l'acceptabilité de la réforme des retraites. Il paraît cependant difficile d'aboutir à un consensus sur la notion de justice, qui fait l'objet de nombreuses conceptions différentes. En revanche, on pourrait se mettre d'accord sur une conception minimaliste qui serait la suivante : les institutions de protection sociale devraient donner la priorité aux personnes les moins bien loties.

Que seraient des systèmes de retraite qui donneraient la priorité aux personnes les moins bien loties ? Éloignons-nous des indicateurs qu'on utilise d'habitude. Le graphique suivant mesure l'espérance mathématique de la quantité d'informations révélée par l'événement d'un décès à un âge donné (entropie de Shannon sur la durée de vie). On note en France, comme dans beaucoup de pays, une courbe en U inversé sur 200 ans, mais l'on reste sur des niveaux de risque sur la durée de vie extrêmement élevés : entre 5,6 et 5,8 bits. Quand quelqu'un meurt en France, en moyenne, on apprend une quantité d'informations équivalente à 5 ou 6 lancers « pile ou face ».

Le risque de mort nous concerne toutes et tous : les « bonnes surprises » comme les centenaires sont mises en avant, mais il y a aussi des « mauvaises surprises ». On constate en France que 10 % des hommes et 4 % des femmes décèdent avant l'âge de 60 ans, ce qui correspond à des effectifs importants. Ces personnes perdent énormément de choses : 40, 50 années de vie perdues quand l'on décède à 40 ans.



Ces personnes qui décèdent très tôt sont généralement invisibles dans les débats sur les retraites... et elles ne sont pas présentées comme les personnes les moins bien loties, puisqu'elles n'existent plus. Il n'y a même pas en français de mot pour désigner ces personnes qui ont eu des vies brèves. Si vous

enlevez 40 années de vie, c'est toute une série de projets, de réalisations, qui ne voient pas le jour : cela correspond à un coût d'opportunité, mais devenu invisible. Il y a donc une double invisibilité des personnes décédées prématurément : invisibilité dans le champ politique, et même parfois scientifique, et invisibilité des pertes qu'elles représentent.

Les systèmes de retraite organisent des transferts de ressources des personnes à vie brève vers les personnes à vie longue : c'est l'inverse de ce que la justice sociale exige. Un article d'Antoine Bommier, Thierry Magnac, Benoît Rapoport et Muriel Roger dans *Économie & Prévision*¹ mettait en 2005 en évidence les transferts implicites liés à la mortalité différentielle dans le contexte des retraites. Cela fait 20 ans que l'on sait qu'elles existent, et pourtant les personnes qui meurent tôt sont toujours invisibles dans le débat sur les retraites.

Or, fournir un début d'assurance contre la vie brève serait possible : il faut pour cela pratiquer de la discrimination statistique basée sur l'âge et favorisant les personnes les plus jeunes. Si on transfère plus de moyens vers les jeunes âges de la vie, on va nécessairement améliorer le sort de ceux qui vont mourir tôt. C'est l'inverse de ce font les systèmes de retraite actuels.

Pour arriver à une situation moins injuste, il faudrait rééquilibrer les systèmes de retraite en introduisant une période de retraite au début de l'âge adulte : cela permettrait de donner un accès universel à la retraite, ce qui n'est pas le cas quand on avance l'âge de la retraite de quelques années. Cela implique également de reporter l'âge de départ final. Il faut penser ensemble l'assurance vie longue et l'assurance vie brève, qui sont liées entre elles du fait de la structure de ressources unique de l'État providence.

Laurent Soulat revient à Anne Lavigne : une réforme systémique est-elle toujours envisageable ? Est-il possible d'envisager un pilotage automatique du système des retraites ?

Anne Lavigne reconnaît l'intérêt d'un pilotage automatique, ne serait-ce que pour éviter de faire des réformes mal préparées à chaque fois que le système est au bord du précipice. Cette forme de pilotage permet également d'éviter les à-coups, d'améliorer la prévisibilité : les générations nées entre 1961 et 1972 sont particulièrement prises de court par la réforme de 2023.

Quel type de pilotage automatique utiliser ?

- Indexer l'âge de départ sur les progrès de l'espérance de vie.
Beaucoup de pays se sont orientés dans cette direction. C'est aussi une manière de « décrisper » la société française autour de l'âge, même si cette décrispation viendra d'abord du marché du travail et de l'amélioration des conditions de travail.
- Utiliser le taux de remplacement macro-économique, le taux de cotisation comme variables (comme l'ont fait les Allemands). Quand les seuils sont passés, des actions sont prises.

Concernant la réforme systémique, il ne faut pas y renoncer, mais commencer à la préparer, à travers notamment un travail de convergence de nos 35 régimes légaux obligatoires. Il existe des pays qui ont un régime unique qui couvre l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient salariés du privé, du public, ou indépendants. Nous ne sommes pas obligés en France de passer par cette structure : d'autres pays ont conservé un régime pour le privé, un pour le public, et un pour les indépendants. C'était l'idée du système universel de retraite dans la réforme de 2020.

Se pose également la question de l'articulation entre la base et la complémentaire : doit-elle être conservée, doit-on avoir un seul mécanisme ? Avec quels types de rétributivité et de contributivité ? Il faut à tout le moins mettre ses questions sur la table. Dans l'absence d'adhésion aux réformes, il y a

¹ <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2005-2-page-1.htm>.

aussi cette incompréhension : pour beaucoup de personnes, la complémentaire retraite est la même chose que la complémentaire santé. Il y en a encore beaucoup à faire en termes de pédagogie pour expliquer ce qu'est notre système de retraites.

Laurent Soulat se tourne vers Véronique Descacq : sur quelles grandes inégalités se focaliser ?

Véronique Descacq doute de la capacité des acteurs politiques et syndicaux à poser les bonnes questions, qui permettraient un débat démocratique instruit et complet sur ces enjeux.

Faute de pouvoir traiter un sujet aussi complexe que les vies brèves, peut-être pourrait-on se concentrer sur le sujet des interruptions de carrière. Comment compenser les accidents de la vie qui entraînent des interruptions de carrière ? C'est un enjeu important des systèmes de retraite, pour lequel la réponse n'est pas simple.

Laurent Soulat à Grégory Ponthière et Bruno Palier : quelques mots de conclusion sur la justice de notre système de retraite ?

Grégory Ponthière souhaite terminer sur une question : comment expliquer que l'État providence assure les citoyens contre le risque de perdre leur emploi mais ne les assure pas contre le risque de perdre leur vie ?

Bruno Palier partage le point de vue de Grégory Ponthière. On ne peut pas souhaiter un équilibre social et un futur à une société qui consacre autant (en termes socialisés) aux retraites et à la santé (la moitié des dépenses de santé sont consacrées aux plus de 60 ans), et si peu à sa jeunesse (en particulier celle en difficulté, pour laquelle on ne dépense quasiment rien).

Ceux qui meurent avant 60 ans sont connus : ce sont des hommes, issus de catégories socio-professionnelles défavorisées (beaucoup d'accidents du travail, d'accidents de la vie). Plutôt que de parler de retraite inversée, il faudrait parler de droits à financement de la jeunesse. C'est ce que font les pays nordiques : les jeunes sont soit en garantie jeune, soit en étude, mais c'est l'État qui s'occupe d'eux. Tout le monde pourrait avoir le droit à une année de césure entre 20 et 25 ans : cela se fait dans beaucoup de pays, ce n'est pas si utopique que cela.

Vu le profil de carrière des femmes, l'objectif serait d'apporter l'ensemble des services sociaux qui permettraient de rééquilibrer les choses, et d'inciter les hommes à faire leur part à la maison.

On n'a pas parlé des plus pauvres - les femmes obligées de travailler jusqu'à 67 ans, et de ceux qui ont été les plus touchés au portefeuille et au nombre d'années - les classes moyennes inférieures. Ce sont elles les grandes perdantes de l'automatisation du travail, de la globalisation, de la transition écologique... Il y a 3,8 millions de personnes entre le 1^{er} septembre 2023 et mai 2027 qui voient les règles changer du jour au lendemain.

Questions avec la salle :

Une intervenante souhaite revenir sur le dispositif mis en œuvre depuis 2015 autour de la pénibilité : en 2021, 1,8 million de personnes ont été déclarées dans au moins une situation de pénibilité depuis 2015 ; en 2021 également, 630 000 personnes sont parties à la retraite, et parmi elles 2 000 personnes ont pu bénéficier d'une amélioration de leur retraite grâce au dispositif pénibilité. Faut-il considérer que ce dispositif a rempli la mission qu'il s'était donné ?

Autre question sur le lien entre retraite et situation de l'emploi et du marché du travail : pourquoi en France la question des retraites mobilise plus de personnes, alors que les réformes du droit du travail en mobilisent généralement moins ?

Une autre intervenante évoque le compte épargne temps universel, dont l'objectif est de créer les conditions pour tous d'avoir le choix de l'usage de son temps, avec un compte dédié.

Véronique Descacq note que le dispositif pénibilité peut être amélioré. Le choix n'a notamment pas été suffisamment fait entre dispositif collectif et dispositif individualisé. Pour des raisons sans doute liées aux difficultés de négociation avec les partenaires sociaux, on n'a pas réussi à aller suffisamment loin, par crainte de créer trop de complexité. De son point de vue, ce dispositif ne cible pas suffisamment de monde et ne prend pas en compte suffisamment de situations d'exposition à de mauvaises conditions de travail.

Bruno Palier précise que la question de la pénibilité commence à être négociée en 1993. Quatre critères de la pénibilité ne sont aujourd'hui plus pris en compte, non pas parce qu'ils ne sont plus pertinents, mais parce qu'ils sont trop difficiles à mesurer. On est également confronté à un problème de conception de la pénibilité. Un exemple un peu caricatural mais éclairant est qu'un sceau de produits chimiques est une charge lourde alors que le corps d'une personne âgée dépendante ne l'est pas... La notion de pénibilité est mesurée dans un cadre industriel, pour des hommes. Pourtant les travailleurs essentiels que l'on a identifiés pendant la Covid représentent 30 % de la main d'œuvre, et sont composés d'une majorité de femmes, d'emplois au SMIC, de temps partiels subis. Cela représente la réalité du monde du travail aujourd'hui. Il faut sans doute repenser les critères de la pénibilité, pour reconnaître le statut de travailleur essentiel.

Grégory Ponthière revient sur la question du compte épargne temps universel. Souvent il est exigé une forme de contrepartie de la part des bénéficiaires de ces dispositifs (par exemple au Danemark) alors que l'idée de retraite inversée devrait être quelque chose d'inconditionnel, qui ménage un véritable espace de liberté. Autre point : on ne peut pas penser l'assurance vie brève indépendamment de l'assurance vie longue (le système de retraite). Il faut penser ces deux dimensions ensemble pour qu'elles soient cohérentes.

Un intervenant note « l'abîme » entre les manifestations et leurs mots d'ordre d'un côté, et ce que pensent les experts de l'autre. Ne serait-il pas plus simple de changer l'agenda de la réforme ? Ne pas discuter maintenant de l'âge des retraites, mais plutôt du travail.

Bruno Palier pense que la réforme des retraites, loin de devoir être la « mère des réformes », devrait être la « petite fille » d'autres réformes. Si l'on fait en sorte que davantage d'enfants soient dans les bonnes conditions de réussite et que davantage de jeunes soient soutenus, il y aura moins de problèmes à emmener tout le monde jusqu'à l'âge de la retraite. Si l'on réforme le rapport à la formation professionnelle, si l'on en fait une pratique courante pour tous les salariés, on aura moins de mal à convaincre les employeurs de garder ou d'embaucher des salariés seniors.

Pendant la mobilisation contre la réforme, il s'est aussi affirmé quelque chose autour du souhait de travailler dans les meilleures conditions, et d'en être fier. S'il fallait caractériser en une phrase la situation de nombreux travailleurs c'est : « Je n'ai pas le temps, je n'ai pas les moyens de bien faire mon travail ». Beaucoup de salariés ont le sentiment au travail de n'être que des pions, avec l'intensification du travail et des objectifs toujours plus exigeants. Ils n'arrivent pas à être pris en compte dans la conception de l'organisation du travail. Ce sentiment de ne pas être écouté, beaucoup de personnes ont l'impression de l'avoir revécu dans la rue pendant la réforme.

Véronique Descacq précise que la question du travail durant la réforme des retraites n'a pas été portée par les leaders d'opinion. On s'est contenté de slogans et d'agiter des chiffons rouges. Cette période a privilégié les postures et l'instrumentalisation d'un sujet majeur.

Un intervenant revient sur les trois leviers de la réforme selon le COR : l'âge, le niveau de prélèvement, et le montant des retraites. Ce troisième levier est peu évoqué. Il y a 40 ans, le niveau de vie d'un retraité correspondait à 85 % d'un actif, dans 40 ans ce sera 85 % également, et aujourd'hui c'est 110 %... or on ne parle pas du niveau des retraites. La cible de 85 % est-elle souhaitable ? Pourquoi ne pas chercher à l'atteindre maintenant ?

Bruno Palier note que politiquement, en termes d'acceptabilité, peu de gouvernements sont prêts à réduire délibérément le niveau des retraites pour créer de la redistribution. Quand on observe la structure de l'électorat du gouvernement actuel, il est peu probable que cela s'opère. Autre point : le niveau des retraites va baisser très rapidement. Il semble un peu tard pour taxer la « bulle » dont bénéficie les baby-boomers, mais la question de la justice entre les générations se pose.