

Modes de transition de l'activité à la retraite et revenus des plus de 55 ans : une analyse de la réforme des retraites de 2003

(Version provisoire)

Samia BENALLAH*

La réforme des retraites adoptée en août 2003 vise à maintenir l'équilibre financier du système de retraite dans un contexte d'évolutions démographiques importantes en cours et à venir. Le législateur a privilégié un mode d'ajustement : le durcissement des conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein (ou sans décote) à travers l'allongement de la durée d'assurance requise pour les salariés des secteurs privé et public. Cette durée devrait atteindre 41 ans en 2012 puis augmenter régulièrement de manière à maintenir stable le ratio entre la durée de retraite et la durée de cotisation. L'efficacité de cette réforme dépend étroitement du marché du travail, et particulièrement de la situation réservée aux salariés les plus âgés. Sans un changement très fort de la situation du marché du travail qui permettrait réellement à ces salariés de se maintenir en emploi et de choisir le moment de liquidation de leur retraite, l'allongement de la durée de cotisation requise pourrait conduire à une dégradation accrue du niveau des retraites en cas d'interruption précoce d'activité.

Nos travaux examinent les effets de la réforme de 2003, et en particulier de l'allongement de la durée d'assurance requise sur le niveau des revenus des plus de 55 ans et sur les marges de choix individuels qu'il laisse aux individus, en fonction de différents scénarios de fin de carrière : un scénario « rose » de poursuite d'activité et des scénarios plus « gris » avec des passages par des dispositifs d'indemnisation du chômage, de préretraite FNE ou CATS. Les estimations sont effectuées à partir d'une méthode de simulation sur cas-types¹. Cette méthode permet de prendre en compte : des profils de carrière salariale différents (« ouvrier », « cadre moyen », « cadre supérieur ») ; la montée en charge progressive de la réforme à travers l'impact différencié sur des générations successives de futurs retraités (1950, 1960, 1970, 1980) ; les transformations du cycle de vie passées et en cours (augmentation de l'âge d'entrée sur le marché du travail, sortie précoce d'activité...) ; les spécificités institutionnelles propres aux dispositifs de pré-retraite et de chômage des plus de 55 ans (validation des périodes non travaillées, possibilité de prolongation des périodes d'indemnisation après 60 ans, etc.) ; l'âge d'entrée dans ces dispositifs. Les simulations portent sur des salariés du secteur privé, davantage concernés par des fins de carrière difficiles.

La première section évalue la situation des plus de 55 ans sur le marché du travail en rappelant la tendance lourde au retrait précoce d'activité à travers le développement de dispositifs de cessation anticipée d'activité ainsi que les tentatives récentes d'inversion de cette tendance. La seconde section sera consacrée à la présentation des résultats de la microsimulation.

* Allocataire de recherche, Centre d'Economie de l'Université Paris-Nord, 99 avenue JB Clément 93400 Villetaneuse, samia.benallah@wanadoo.fr

¹ Ce travail, réalisé avec la collaboration de Gérard Cornilleau et Henri Sterdyniak (OFCE, 2004), est le prolongement de premiers travaux sur l'impact des réformes sur le montant des retraites dans le cas de carrières professionnelles complètes. Voir Benallah Samia, Concialdi Pierre, Husson Michel et Math Antoine (2004), « Retraites : les scénarios de la réforme », *Revue de l'IREs* n°44, 2004/1.

I. Les plus de 55 ans et l'emploi : entre protection et exclusion.

1. Un recours massif aux dispositifs de préretraite pour faire face au chômage de masse.

La question des retraits précoces du marché du travail est indissociable de celle du chômage de masse qui sévit en France à partir du milieu des années 1970. Il concernait en effet particulièrement les salariés de plus de 60 ans. C'est pour ces derniers que naissent les premiers dispositifs de retrait anticipé, connus sous le nom de garantie de ressource. Avec la propagation du chômage vers les 55-59 ans et l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans en 1982, de nouveaux dispositifs voient le jour ouvrant droit à une sortie précoce du marché du travail dès 55 ans. C'est le cas du dispositif AS-FNE (Allocations Spéciales du Fonds National de l'Emploi). Ces premiers dispositifs, conçus dans l'urgence, avaient essentiellement pour objectif la protection des chômeurs âgés. Mais avec la création en 1982 des contrats de solidarité, un nouvel objectif apparaît : le retrait anticipé doit être un moyen de lutte contre le chômage. Pour qu'il en soit ainsi, le départ est accompagné d'une embauche compensatrice.

Tous ces dispositifs vont dès lors connaître un succès important à travers un consensus qui va réunir tous les acteurs du corps social :

- L'Etat, d'abord, pour lequel ces dispositifs sont destinés à protéger les chômeurs âgés et permettent d'atténuer les chiffres du chômage ;
- Les entreprises qui voient dans ces dispositifs un moyen de restructuration à moindre coût ;
- Enfin les salariés, qui après avoir considéré ces dispositifs comme une voie d'exclusion, ont accepté de céder leur place « aux jeunes » moyennant un revenu de remplacement relativement généreux.

Ce consensus va alors pérenniser ce qui n'était au départ que des mesures d'urgence.

Ce sont les pouvoirs publics qui, à partir du début des années 1990, vont chercher à limiter le recours aux dispositifs de retrait précoce. Très coûteuses, ces mesures ne permettaient pas d'atteindre l'objectif fixé : réduire le chômage. Elles ne faisaient en réalité que réduire le taux d'emploi des plus de 55 ans comme le montre le tableau 1.

Tableau 1. Evolution des taux d'emploi masculins² par classe d'âge.

	1971	1975	1985	1991
Taux d'emploi des 55-59 ans	80,8	81,3	62,6	62,5
Taux d'emploi des 60-64 ans	65,7	55,1	29,4	23,2

Source : *Statistiques de la population active, OCDE.*

Pour limiter cette tendance, un certain nombre de mesures ont été prises. D'abord, les conditions de signature des conventions AS-FNE ont été durcies afin de contenir le recours à ce dispositif. Par ailleurs les contrats de solidarité, trop coûteux, ont été supprimés. Enfin le dispositif de préretraite progressive a été réactualisé : les conditions d'accès ont ainsi été

² Seuls les taux d'emplois masculins sont présentés dans ce tableau. Les données concernant l'emploi féminin sont plus difficiles à interpréter si l'on considère qu'elles sont à l'origine de deux forces contradictoires : la première qui concerne l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et qui tend à augmenter leur poids dans l'emploi, la seconde qui correspond au processus de retrait précoce que nous venons de décrire et tend à diminuer le taux d'emploi des plus de 55 ans.

simplifiées pour substituer le recours aux préretraites totales par le recours aux préretraites progressives. Plus efficaces socialement (retrait moins brutal du marché du travail pour les salariés avec possibilité d'embauches compensatrices), elles sont également moins coûteuses pour les pouvoirs publics qui ne prennent en charge que l'allocation supplémentaire. Cette mesure va connaître un succès important (tableau 2). Elle représentait encore en 1995 plus de 50% des flux d'entrées dans les dispositifs de préretraites publiques.

Tableau 2. Les bénéficiaires de préretraites progressives.
(évolution en flux et en stock)

	1992	1993	1994	1995
Nombre d'entrées annuelles	4517	10616	22282	26858
Nombre d'allocataires	13114	17145	30910	52520

Source : UNEDIC, 2002.

La mauvaise conjoncture va cependant avoir raison de ces tentatives de maîtrise et les partenaires sociaux vont créer en 1995 le dispositif ARPE (Allocation de Remplacement Pour l'Emploi). Avec un taux de remplacement élevé (65% du salaire de référence) et un retrait total du marché du travail, l'ARPE a freiné toute velléité de limiter le recours aux retraits précoces du marché du travail.

2. Une tendance récente à la limitation du recours aux retraits anticipés.

a. Une baisse des entrées dans les dispositifs de préretraite...

Depuis 1999, la tendance s'est inversée et les flux d'entrées dans des dispositifs de préretraites publiques et conventionnelles connaissent une baisse régulière et importante. Le nouveau durcissement des conditions d'accès en préretraite FNE en 2001 et la fin programmée pour 2001 puis pour 2003 du dispositif ARPE expliquent en grande partie ce renversement de tendance.

La tendance actuelle est au recours à des dispositifs visant des publics exposés à des conditions de travail pénibles. C'est ainsi que naissent, respectivement en 1999 et 2000, les dispositifs CAATA (cessation anticipée des travailleurs de l'amiante) et CATS (cessation d'activité de certains travailleurs salariés). Ce dernier dispositif, destiné aux salariés ayant occupé des postes pénibles et assurant une préretraite totale, a d'abord été ouvert au secteur de l'automobile. Mais son extension à des secteurs peu concernés, comme récemment le secteur bancaire, ouvre la voie à de nouveaux excès dans l'usage de ce dispositif. La montée en charge de cette mesure a d'ailleurs fait augmenter de 33% le nombre d'entrées dans les dispositifs de préretraite totale (COR, 2004).

b. ... Qui ne suffit pas à modifier les comportements des entreprises à l'égard des travailleurs vieillissants.

L'arrivée des générations nombreuses du baby-boom à l'âge de la préretraite rend aujourd'hui la tendance à l'exclusion des plus de 55 ans du marché du travail totalement insoutenable. La limitation du recours aux dispositifs de cessation anticipée d'activité marque

une première étape pour inverser cette tendance. Elle rendra en effet la sortie précoce du marché du travail moins attractive pour les salariés, mais elle ne garantit pas qu'elle sera suivie d'effet sur le comportement des entreprises, entreprises auxquelles revient, selon les propos d'Anne-Marie Guillemard (1996), «l'initiative en matière (...) de maintien ou de rejet des salariés avec l'avance en âge». Elle reste ainsi insuffisante pour effacer plus de vingt ans d'une pratique qui a conditionné les comportements des entreprises à l'égard des seniors. Le fort degré d'irréversibilité des mesures de sortie précoce conduit alors les entreprises à substituer l'utilisation de ces mesures, lorsque leur accès est limité, par d'autres mesures, souvent moins généreuses pour les salariés, mais qui assurent tout de même l'éviction de ces derniers. C'est le cas de l'indemnisation chômage avec dispense de recherche d'emploi (DRE) dont l'utilisation augmente à mesure que le recours aux dispositifs de préretraite diminue, ou encore des préretraites « maison » qui sont des dispositifs financés intégralement par les entreprises qui les mettent en place.

Dans ce contexte, il semble difficile d'envisager l'allongement de la durée de cotisation comme un moyen efficace pour assurer l'équilibre du système de retraite à long terme. Les résultats de cet allongement sont en effet très différents selon le scénario de fin de carrière.

II. Allongement de la durée d'assurance et revenus des plus de 55 ans selon différents scénarios.

1. Méthode, hypothèses et scénarios.

a. La méthode générale.

Il s'agit de penser la problématique de l'allongement de la durée de cotisation (propre à la fois à la réforme de 1993 et à celle de 2003) à travers les différentes voies de transition de l'activité à la retraite qui s'offrent (ou ne s'offrent pas) aux individus et d'analyser les conséquences qui en découlent. Pour ce faire, nous avons simulé l'application de la réforme de 2003 (de manière progressive, telle que prévue par la loi) sur les carrières salariales types de plusieurs générations en supposant différents scénarios de fin de carrière. La méthode adoptée consiste à évaluer l'impact des réglementations issues de la réforme du régime général de 2003 ainsi que de l'accord des régimes complémentaires du mois de novembre de la même année sur les marges de choix individuels au moment du départ à la retraite et le niveau des revenus après 55 ans.

b. Les hypothèses retenues.

Les cas-types portent sur plusieurs carrières salariales correspondant à différentes générations.

✓ Les profils de carrière.

Trois profils de carrière ont été appliqués à chacune des générations. Pour être plus proche de la réalité toutes les carrières sont ascendantes. Pour chaque carrière, le salaire évolue plus rapidement les vingt premières années et son augmentation en termes réels s'arrête à l'âge de 60 ans. Les carrières salariales types ont été définies à partir du salaire moyen des personnes travaillant à temps plein. Nous avons donc simulé : une carrière « ouvrier » dont le salaire évolue de 0,8 fois le salaire moyen à 1 fois le salaire moyen ; une carrière « cadre

moyen » avec un salaire qui varie de 1 fois à 2 fois le salaire moyen ; enfin une carrière « cadre supérieur » dont le salaire passe de 1 à 3 fois le salaire moyen. Nous ne présenterons ici que les résultats relatifs à « l'ouvrier » et au « cadre supérieur ». Seules des carrières correspondant à des salariés du secteur privé ont été simulées. Les salariés du secteur privé sont en effet les plus concernés par le chômage de fin de carrière.

✓ Les générations soumises aux simulations.

Pour prendre en compte la progressivité des réformes, quatre générations ont été soumises aux simulations : la génération 1950, 1960, 1970 et 1980. Pour chacune de ces générations l'âge d'entrée sur le marché du travail est différent.

- *La génération 1950.* C'est celle qui atteindra 60 ans en 2010. De ce fait, c'est la génération de nos cas-types qui sera la moins touchée par la réforme du régime général de 2003. Elle se voit en effet appliquée la totalité de la réforme de 1993 à laquelle s'ajoute seulement une partie de la réforme 2003. Cette partie correspond à une baisse de la décote qui passe à 1,625% par trimestre manquant (alors qu'elle serait de 1,25% si toute la réforme s'appliquait) et à l'allongement de la durée de cotisation à 40,5 ans, soit 162 trimestres. L'ouvrier de la génération 1950 est supposé entrer sur le marché du travail à 15 ans alors que pour le cadre, qu'il soit moyen ou supérieur, l'hypothèse d'une entrée à 22 ans a été retenue.
- *La génération 1960.* Elle aura 60 ans en 2020. Pour cette génération, la totalité de la diminution de la décote s'appliquera. Elle s'élèvera alors à 1,25% par trimestre manquant. Concernant l'allongement de la durée de cotisation, rien n'est formellement inscrit dans la loi après 2012. D'après les calculs réalisés par l'OFCE (Cornilleau et Sterdyniak, 2003), pour stabiliser le ratio durée de retraite sur durée de cotisation, la génération 1960 devra cotiser 169 trimestres (42,25 ans) pour obtenir une retraite à taux plein. Pour l'ouvrier, l'âge d'entrée sur le marché du travail est fixé à 17 ans alors qu'il est toujours fixé à 22 ans pour le cadre (moyen ou supérieur).
- *La génération 1970.* Toujours d'après les calculs de l'OFCE, elle devra valider 170 trimestres, soit 42,5 ans, pour bénéficier d'une retraite à taux plein. La totalité de la réforme 2003 et de l'accord des régimes complémentaires s'appliquera à la carrière des salariés de cette génération. Concernant l'âge d'entrée sur le marché du travail, nous avons supposé qu'il s'élevait à 18 ans pour l'ouvrier contre 24 ans pour le cadre.
- *La génération 1980.* Il s'agit de la génération qui sera la plus touchée par la réforme de 2003. Elle atteindra en effet 60 ans en 2040, ce qui correspond au terme que se fixe la réforme. Elle voit la quasi-totalité de sa carrière soumise aux règles issues de la réforme du régime général et des accords complémentaires de 2003. Elle devra en outre avoir validé 171 trimestres (ou 42,75 ans) pour espérer liquider sa retraite à taux plein. Les hypothèses d'âge d'entrée sur le marché du travail ont enfin été fixées à 18 ans pour l'ouvrier et 24 ans pour le cadre.

✓ Les autres hypothèses.

Deux autres hypothèses ont été nécessaires pour mener à bien ces cas-types :

- Nous avons supposé que le salaire moyen évoluerait après 2004 à un rythme annuel de 2% en termes réels. Le choix de ce taux, forcément arbitraire, correspond à celui retenu par le Conseil d'Orientation des Retraites dans ces travaux les plus récents.

- En ce qui concerne le plafond de la Sécurité Sociale, son évolution suit celle des salaires (soit 2% par an en termes réels). Il ne s'agit pas là d'une hypothèse puisque la loi³ prévoit que le plafond de la Sécurité Sociale doit suivre l'évolution du salaire moyen.
- Pour les régimes complémentaires, l'Accord de novembre 2003 instaure une dégradation des points ARRCO et AGIRC jusqu'en 2008. Mais le doute subsiste pour les années suivantes. Nous avons choisi de faire l'hypothèse d'un rendement constant après 2008. Ce choix est relativement optimiste. L'hypothèse d'une dégradation plus longue aurait abouti à accentuer les effets négatifs des réformes sur le niveau des pensions.

c. Les scénarios envisagés.

Pour rendre compte des conséquences que peuvent avoir les modes de transition de l'activité à la retraite sur l'efficacité de l'allongement de la durée de cotisation, nous avons simulé plusieurs scénarios.

- Le scénario « rose » où la transition de l'emploi à la retraite se fait sans interruption. Les salariés concernés effectuent ainsi la totalité de leur carrière sans période de chômage. Ils quittent alors leur emploi pour prendre leur retraite.
- Le scénario « gris » où les salariés finissent leur carrière par une période de chômage. Il existe plusieurs variantes de ce scénario selon l'âge auquel les individus entrent au chômage et le dispositif qui couvre la période de chômage.
 - Nous avons choisi deux variantes d'âge de début de chômage : 55 et 57 ans.
 - Trois dispositifs couvrant le chômage de fin de carrière ont été simulés : la préretraite FNE⁴, le dispositif CATS et l'indemnisation chômage.

Nous avons par ailleurs supposé que les individus qui subissaient le chômage ne retrouvaient plus d'emploi, hypothèse proche de la réalité.

2. Résultats : un allongement de la durée d'assurance requise qui peut contribuer à une nouvelle baisse des retraites.

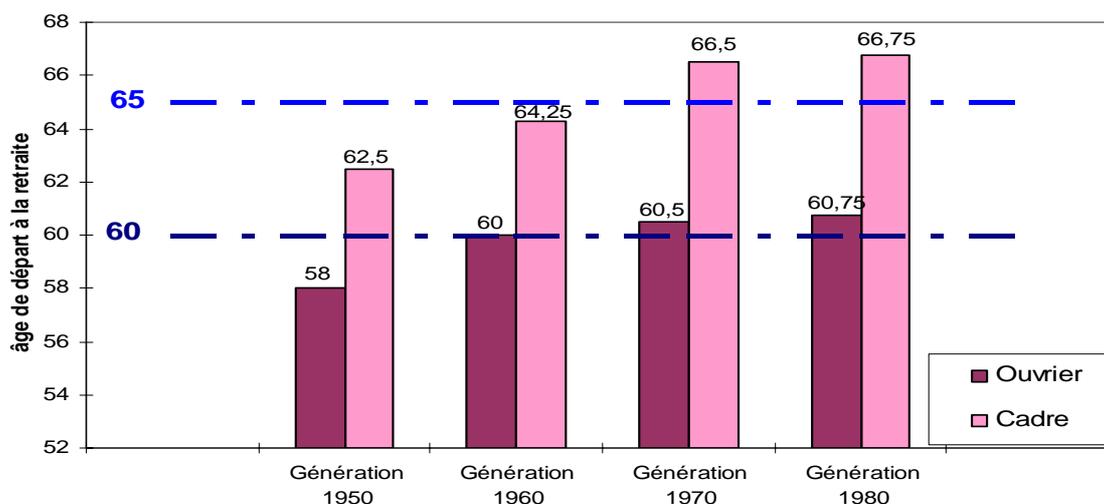
a. Une durée d'assurance requise qu'il n'est pas toujours possible d'atteindre....

La réforme 2003 n'a pas modifié formellement l'âge légal de départ à la retraite. Il est ainsi toujours fixé à 60 ans. Mais l'allongement de la durée de cotisation combiné à un recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail conduit à repousser l'âge auquel les salariés parviennent à valider la durée de cotisation requise.

³ Article D.242-17 du Code de la Sécurité Sociale.

⁴ Pour la préretraite FNE, seul un âge d'entrée dans le dispositif de 57 ans a été simulé. Ce dispositif n'est ouvert qu'aux salariés ayant au moins 56 ans.

**Graphique 1. Age de départ à la retraite pour une carrière complète.
(Salariés ouvrier et cadre par génération)**



Source : calculs de l'auteur.

Le graphique 1 représente les âges de départ à la retraite du salarié ouvrier et du salarié cadre pour une durée de cotisation validée égale à la durée requise, autrement dit pour bénéficier d'une retraite complète (sans décote et avec un coefficient de proratisation égal à un). La situation est très contrastée selon la profession. L'âge de départ de l'ouvrier est en effet très proche de l'âge minimum légal (60 ans) alors qu'il s'en éloigne de plus en plus pour le cadre. Ceci est essentiellement dû à l'âge l'entrée sur le marché du travail, beaucoup plus tardif pour le cadre que pour l'ouvrier.

L'ouvrier de la génération 1950, qui a commencé à travailler à 15 ans, bénéficie de la possibilité d'un départ anticipé⁵ prévue par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il peut ainsi partir plus tôt que l'âge légal minimum, prévu à 60 ans. Il s'agit d'une des avancées sociales promise par la réforme du régime général de 2003. Mais les conditions d'accès à un départ anticipé, qui ont été fixées ultérieurement par décret, sont beaucoup plus strictes que ne le laissaient penser les discours officiels au moment de la présentation du projet de loi, et le nombre de personnes effectivement concernées par le dispositif reste très limité. Ainsi, l'ouvrier de la génération 1960, qui a également commencé à travailler tôt (17 ans) et bien qu'il ait validé avant ses 60 ans la durée requise, ne pourra pas bénéficier de ce dispositif. Il devra attendre 60 ans pour liquider sa retraite avec une durée de cotisation validée égale à 172 trimestres (au lieu des 169 trimestres requis), mais

⁵ A compter du 1^{er} janvier 2004, les salariés ayant eu des longues carrières pourront partir en retraite avant l'âge de 60 ans s'ils remplissent certaines conditions. Les intéressés devront ainsi justifier d'une durée minimale d'assurance validée au moins égale à 168 trimestres (soit 42 ans). La durée validée correspond à la somme des périodes d'assurance cotisée et des périodes jugées équivalentes (chômage, maladie, majoration pour enfant). Ils devront également justifier d'une durée d'assurance cotisée de 168 trimestres pour un départ à 56 ou 57 ans et un début d'activité avant 16 ans, de 164 trimestres pour un départ à 58 ans et un début d'activité avant 16 ans, de 160 trimestres pour un départ à 59 ans et un début d'activité avant 17 ans. La durée cotisée est définie comme la période au cours de laquelle des cotisations ont réellement été versées par l'assuré. Les intéressés devront enfin justifier d'une durée minimale d'activité en début de carrière. Ils devront avoir validé au moins cinq trimestres avant la fin de l'année civile de leurs 16 ans pour un départ à 56, 57 ou 58 ans. Ils devront en avoir validé au moins cinq avant la fin de l'année civile de leurs 17 ans pour un départ à 59 ans. Les assurés qui bénéficieront d'un départ anticipé au régime général pourront liquider leur retraite complémentaire au même âge sans abattement (Décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003, Accord des régimes complémentaires du 13 novembre 2003, Liaisons sociales n° 8425).

ne pourra pas non plus bénéficier du mécanisme de surcote puisque celui-ci ne s'applique que pour les trimestres validés au-delà de 60 ans (et jusque 65 ans). Les générations 1970 et 1980 parviennent à valider respectivement 170 et 171 trimestres à l'âge de 60,5 ans et 60,75 ans, âge qui diffère peu de l'âge légal minimum. Il n'en est pas de même pour le cadre. Il est en effet, dès la génération 1950, contraint de travailler jusqu'à l'âge de 62,5 ans pour bénéficier d'une retraite complète (telle que définie plus haut). Cet âge s'accroît encore pour les générations suivantes à mesure que la durée de cotisation requise s'allonge et que l'âge d'entrée sur le marché du travail est repoussé. L'âge frontière des 65 ans, qui permet de bénéficier d'une retraite au taux plein mais pour lequel le coefficient de proratisation continue de s'appliquer, est ainsi largement dépassé par les générations 1970 et 1980 qui devront attendre respectivement 66,5 ans et 66,75 ans pour bénéficier d'une retraite complète.

A travers la possibilité de liquider sa retraite avant 60 ans pour certains salariés et la nécessité de liquider après 65 ans pour d'autres, les limites de 60 et 65⁶ ans fixées par la loi ressemblent davantage à des frontières théoriques.

Le graphique 1 montre donc l'âge auquel les individus devront liquider leur retraite pour ne subir aucun abattement. Ces résultats supposent que ces individus aient le choix de poursuivre leur activité jusqu'à cet âge et qu'ils aient la possibilité de valider la durée d'assurance requise.

En ce qui concerne la première condition, on peut douter de sa réalisation si l'on considère d'une part la possibilité de chômage en fin de carrière. Les graphiques 2 et 3 représentent la durée validée après 55 ans selon différents scénarios de fin de carrière. Avant l'âge de 55 ans, nous avons fait l'hypothèse que la carrière était ininterrompue pour tous les salariés de toutes les générations. Les salariés de nos cas-types valident donc la totalité des trimestres compris entre la date d'entrée sur le marché du travail et 55 ans (à hauteur de quatre trimestres par an). A partir de 55 ans, divers scénarios ont été simulés. Selon ces scénarios, la validation des trimestres est assez différente. Concernant l'ouvrier (graphiques 2), il est toujours en mesure, quel que soit le scénario, de valider la durée d'assurance requise. Le cas de figure de l'ouvrier de la génération 1950 est très particulier. Pour cette génération, la durée d'assurance requise est égale à 162 trimestres (soit 40,5 ans). Dès l'âge de 56 ans, l'ouvrier né en 1950 a validé plus que la durée requise. Il pourra donc bénéficier d'un départ à la retraite à l'âge de 58 ans. Mais ce départ anticipé n'est possible que si le salarié n'a pas été contraint de quitter son emploi ou l'a quitté après 57 ans. S'il est entré en préretraite ou a été victime du chômage à 55 ans, il devra renoncer à la possibilité d'un départ anticipé à la retraite. Ceci s'explique encore une fois par les lourdes conditions qui ouvrent droit à ce dispositif. Le décret qui fixe les modalités d'application du dispositif distingue en effet la durée d'assurance validée de celle cotisée⁷. Dans les cas d'une carrière complète ou d'une carrière interrompue à 57 ans (pour préretraite ou chômage), les conditions de durée validée et de durée cotisée sont toutes deux remplies. En revanche, pour les salariés ayant dû quitter leur emploi à 55 ans (qu'ils soient préretraités ou au chômage), seule la condition de durée d'assurance validée est remplie. Ces derniers devront alors attendre l'âge de 60 ans pour pouvoir liquider leur retraite avec une durée d'assurance validée égale à 180 trimestres

⁶ Les entreprises peuvent en effet décider de mettre à la retraite leurs salariés à compter de 65 ans.

⁷ La durée cotisée correspond aux périodes ayant donné lieu à versement de cotisations par l'assuré. La durée validée représente la somme des périodes cotisées et des périodes reconnues équivalentes (chômage, préretraite, maladie ou majoration pour enfant)

(soit 18 trimestres de plus que requis) sans pouvoir bénéficier d'une surcote, la surcote ne s'appliquant que pour les trimestres validés après 60 ans.

L'ouvrier de la génération 1960 devra également attendre l'âge de 60 ans pour liquider sa retraite avec une durée d'assurance validée légèrement supérieure à celle requise. A 60 ans, il a en effet validé dans tous les scénarios 172 trimestres (43 annuités) alors que la loi ne lui en demande que 169. Là encore, et pour les mêmes raisons que l'ouvrier de la génération 1950 qui liquide sa retraite à 60 ans, la surcote ne s'applique pas.

Pour les ouvriers des générations 1970 et 1980, la durée d'assurance requise est atteinte, dans tous les cas de figure, pour un départ à la retraite respectivement à 60,5 et 60,75 ans. Repousser le départ à la retraite sera cependant plus difficile pour les ouvriers qui subissent le chômage à 55 ans. L'indemnisation chômage est en effet limitée dans le temps. Repousser l'âge de départ à la retraite revient alors pour ces individus à prolonger la période durant laquelle l'indemnisation au titre de l'assurance chômage n'est plus versée. On peut alors penser qu'en dépit du mécanisme de décote qui s'applique aux carrières incomplètes, les ouvriers au chômage à 55 ans seront fortement incités à liquider leur retraite dès l'âge minimum légal, soit 60 ans. Cela entraînerait alors une baisse supplémentaire du niveau des pensions versées.

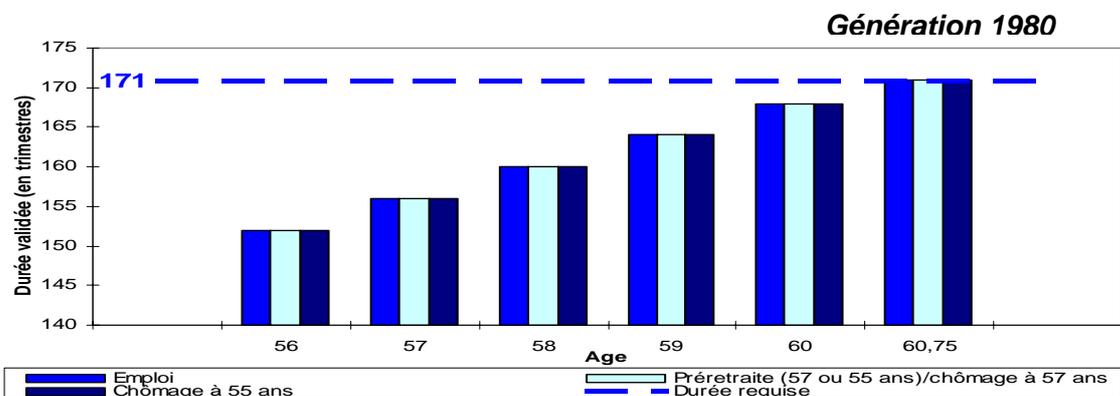
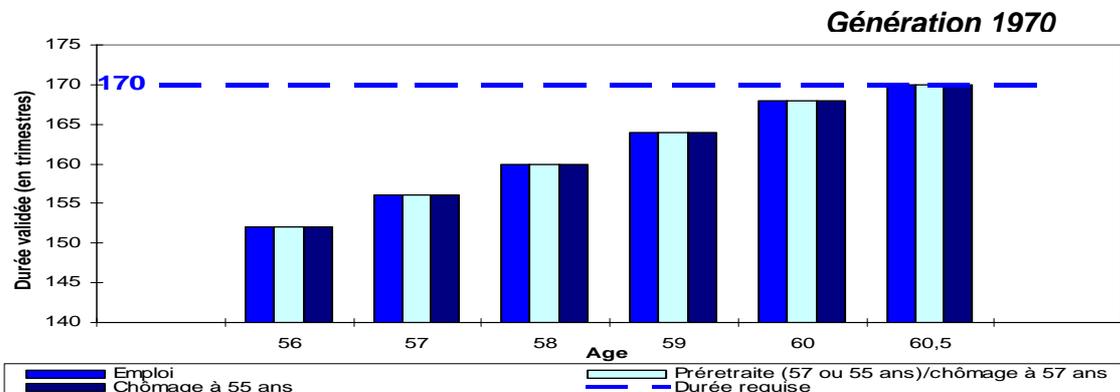
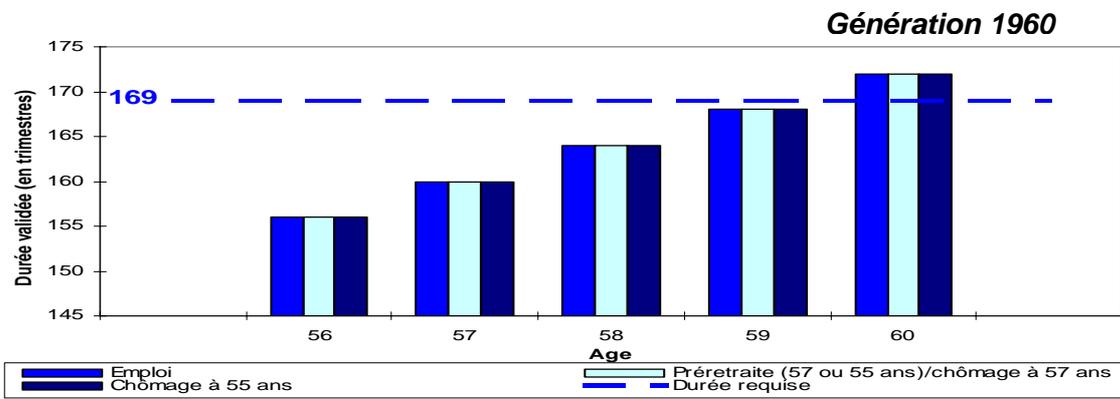
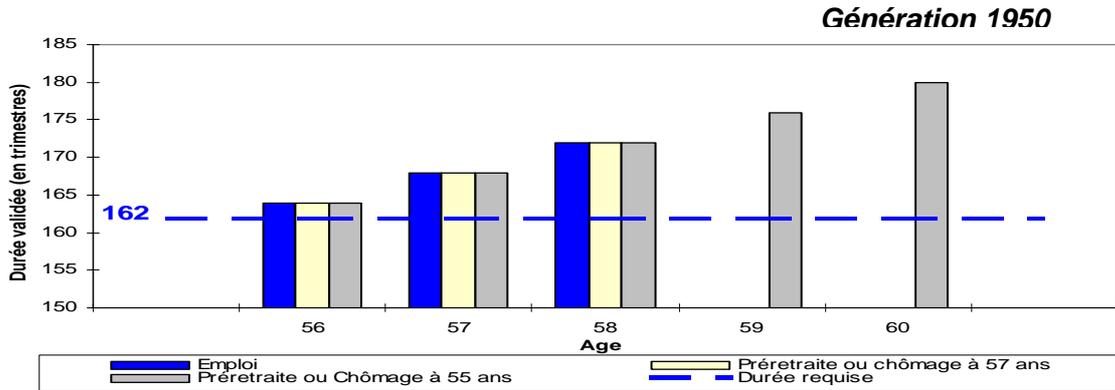
Cette situation est encore plus vraie pour le cadre de la génération 1950 (graphiques 3). Ce dernier, même s'il peut valider la totalité de la durée requise pour n'importe quel scénario, devra supporter une période de chômage non indemnisée plus longue que celle de l'ouvrier, puisqu'il doit patienter jusqu'à l'âge de 62,5 ans pour bénéficier d'une retraite complète. Cela signifie que, dans le cas où il est victime du chômage à 55 ans, il devra attendre plus de cinq ans sans indemnisation chômage pour liquider une retraite sans pénalités. Cette situation devrait en réalité conduire le cadre de la génération 1950 à liquider sa retraite avant d'avoir obtenu le taux plein, ce qui entraînera une forte baisse du niveau de la pension qu'il peut espérer percevoir.

La seconde condition (possibilité de valider la durée d'assurance requise) n'est également pas toujours réalisable, notamment pour les salariés qui connaissent des périodes de chômage prolongées. C'est particulièrement le cas des chômeurs de plus de 55 ans pour lesquels les chances de retrouver un emploi sont très minces. Cette impossibilité de parvenir à valider la totalité de la durée d'assurance requise vient de l'application de deux séries de règles :

- D'abord, les périodes de chômage ne donnent droit à validation de trimestres au titre de l'assurance vieillesse que jusqu'à un certain niveau. Les périodes de chômage indemnisées sont ainsi toutes assimilées à des périodes d'activité et de ce fait donnent droit à validation de trimestres. En revanche, les périodes de chômage non indemnisées ne sont validées que dans la limite de cinq années. En ce qui concerne les dispositifs de cessation anticipée d'activité (préretraite ou CATS), tous les trimestres sont validés.
- Par ailleurs, les assurés qui sont indemnisés au titre de l'assurance chômage ou de dispositifs de cessation anticipée d'activité doivent liquider leur retraite à l'âge où ils atteignent le taux plein ou à l'âge maximum de 65 ans (âge à partir duquel le taux plein s'applique automatiquement). Cela signifie que pour ces individus, il n'est pas toujours possible de parvenir à l'âge d'une carrière complète quand cet âge dépasse 65 ans.

Graphiques 2. Validation de trimestres après 55 ans selon le scénario de fin de carrière.

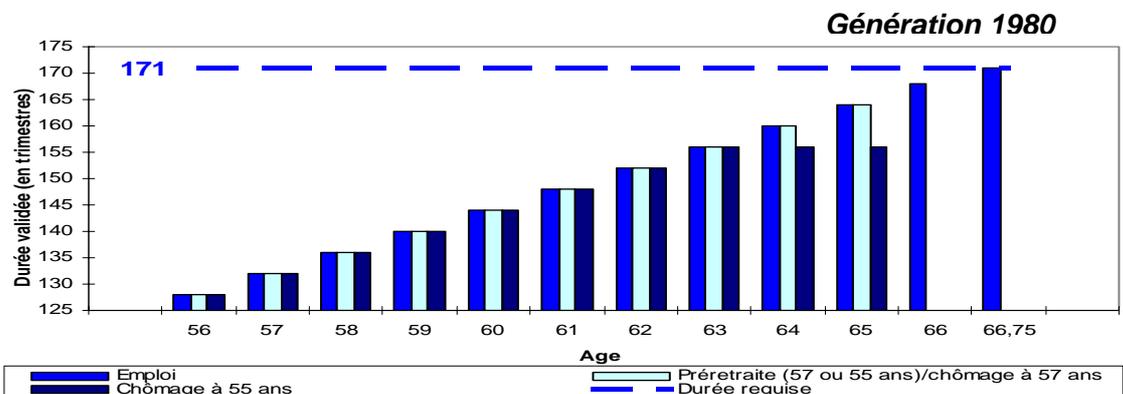
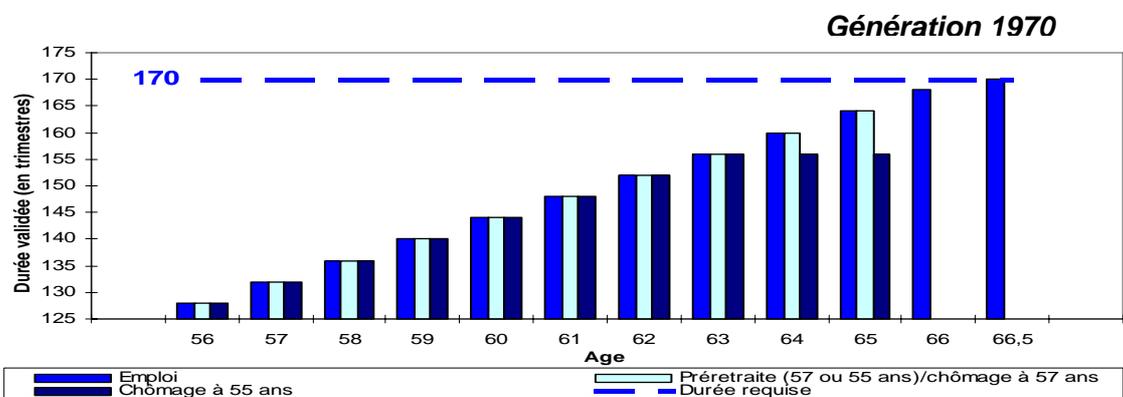
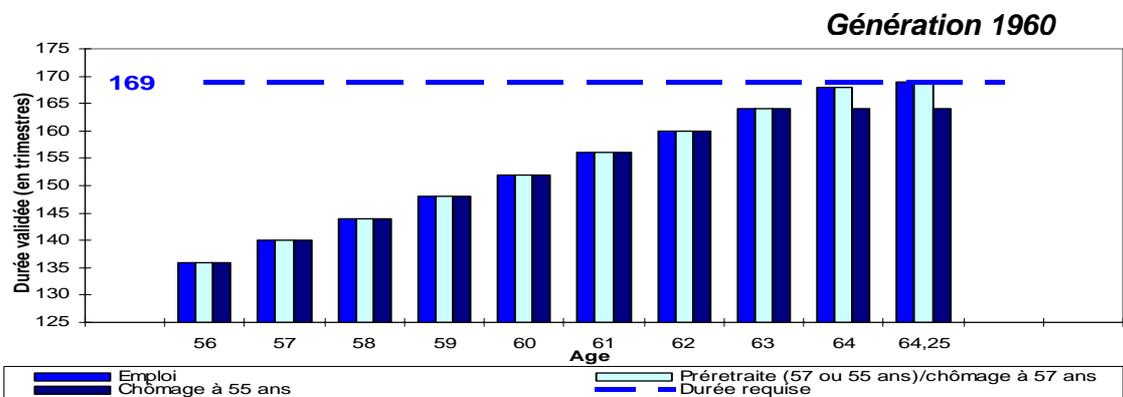
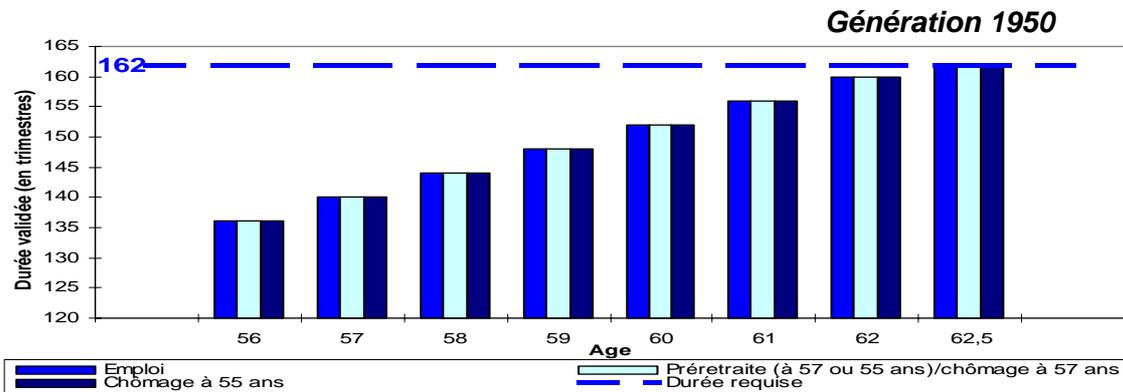
(Salarié ouvrier, générations 1950,1960, 1970 et 1980)



Source : calculs de l'auteur.

Graphiques 3. Validation de trimestres après 55 ans selon le scénario de fin de carrière.

(Salarié cadre, générations 1950, 1960, 1970 et 1980)



Source : calculs de l'auteur.

La situation est alors encore plus problématique pour les cadres de la génération 1960, 1970 et 1980 qui subissent l'application de ces deux séries de règles. Ces règles entraînent ainsi un décrochage de la durée d'assurance validée pour ceux perdant leur emploi par rapport à celle validée sans période de chômage. Pour le cadre de la génération 1960, le décrochage atteint cinq trimestres alors qu'il peut atteindre respectivement 14 et 15 trimestres pour les générations 1970 et 1980. Si l'écart est plus faible pour la génération 1960, c'est parce qu'il ne résulte que de l'application de la première série de règles, c'est-à-dire la limite de validation pour le chômage non indemnisé. L'écart résultant de l'obligation de liquider la retraite à 65 ans n'a ici aucun effet car l'individu qui n'a pas connu de chômage en fin de carrière (« emploi » dans le graphique) liquide sa retraite au taux plein à 64,25 ans. En revanche, les générations 1970 et 1980 subissent à la fois l'arrêt de la validation au-delà de cinq années de chômage non indemnisées et l'impossibilité de continuer à valider au-delà de 65 ans, ce que les assurés ayant un emploi sont les seuls en mesure de faire. Cet écart pourrait en réalité encore se creuser si l'on considère que la période de chômage non indemnisé se prolonge avec la combinaison du recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail et de l'allongement de la durée de cotisation pour les cadres, qui devront attendre, pour certains, sept ans après la date du dernier versement d'une indemnité chômage pour espérer percevoir une retraite au taux plein, mais pour laquelle le coefficient de proratisation continuera de s'appliquer.

Si l'on compare maintenant la situation de chômage couverte par un dispositif de cessation anticipée d'activité à celle de chômage non couverte par un de ces dispositifs, la durée de cotisation est toujours plus élevée dans la première que dans la seconde. Les dispositifs de retrait anticipé (préretraite ou CATS) donnent en effet droit à validation de la totalité des trimestres, sans condition de durée de couverture, l'allongement de la durée d'assurance validée ne pouvant être stoppée que par l'arrivée des assurés à l'âge de 65 ans. La situation de préretraite est d'autant plus préférable à celle de chômage qu'elle permet de parvenir à l'âge de 65 ans avec un revenu de remplacement équivalent à environ 65% du dernier salaire d'activité. Dans ces conditions, il est donc fort probable que le cadre en préretraite attende le dernier moment (65 ans pour celui de la génération 1970 et 1980) pour liquider sa retraite. Dans ce cas, la décote du régime général et le coefficient de minoration des régimes complémentaires cesseront de s'appliquer. Seul le coefficient de proratisation s'appliquera.

En théorie, l'allongement de la durée de cotisation devrait donc uniquement conduire à décaler l'âge de départ à la retraite (graphique 1). L'efficacité de cette réforme repose en effet de façon implicite sur l'idée que les individus, au moment du départ à la retraite, arbitrent entre d'une part le prolongement de leur activité, qui conduirait à accroître le niveau de leurs revenus, et la cessation définitive d'activité qui leur permettrait de consacrer leur temps aux loisirs. Cette idée, qui trouve sa justification dans la théorie de l'offre de travail où l'individu arbitre entre travail et loisir, avait un sens lorsqu'elle était replacée dans un cycle de vie ternaire, où les trois temps sociaux (formation, travail, repos) étaient clairement distinguables. Il n'en est plus ainsi et la période de retraite est aujourd'hui très souvent précédée d'une période de chômage si bien que dans la réalité, tous les salariés ne sont pas en mesure d'atteindre la durée d'assurance requise par le recul de l'âge de départ à la retraite, notamment les salariés perdant leur emploi à 55 ans. La difficulté de repousser l'âge de départ à la retraite quand les indemnités chômage cessent d'être versées et l'application de règles qui limitent la validation de trimestres au titre de l'assurance vieillesse pour les

salariés, nombreux, exclus du marché du travail sont autant d'effets accentués par l'allongement de la durée de cotisation.

b. ... Et entraîne une baisse des revenus des assurés.

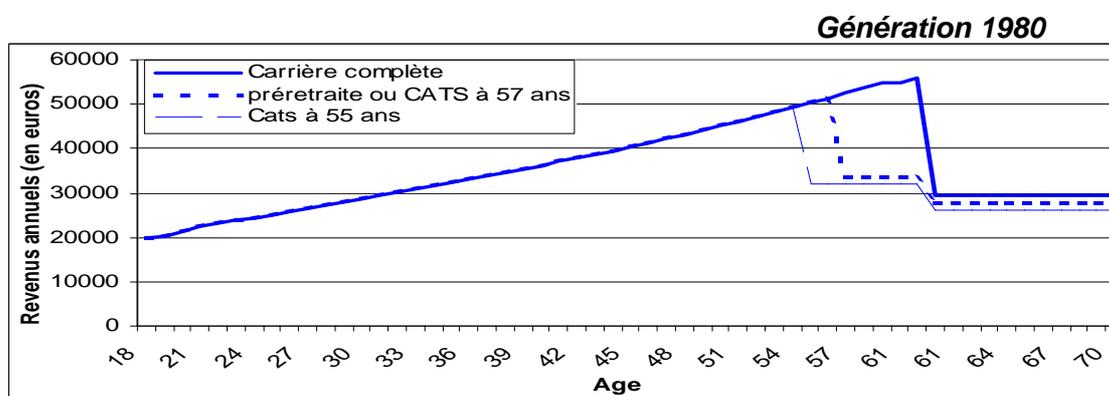
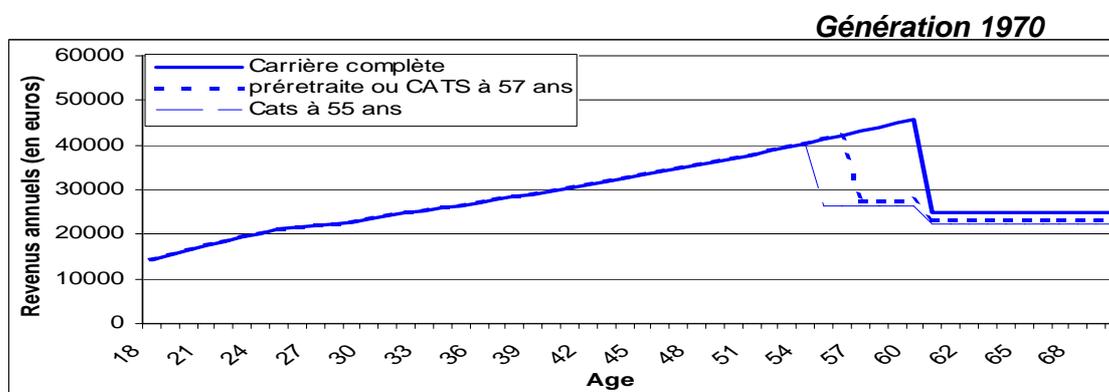
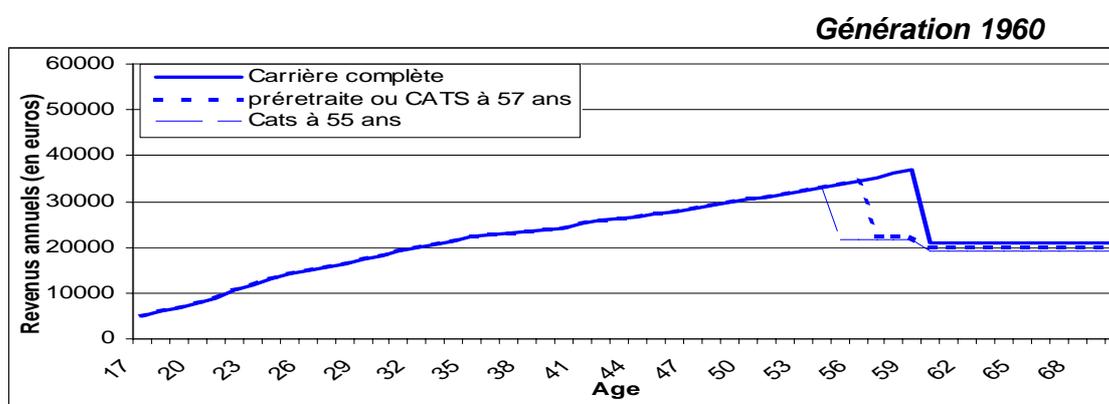
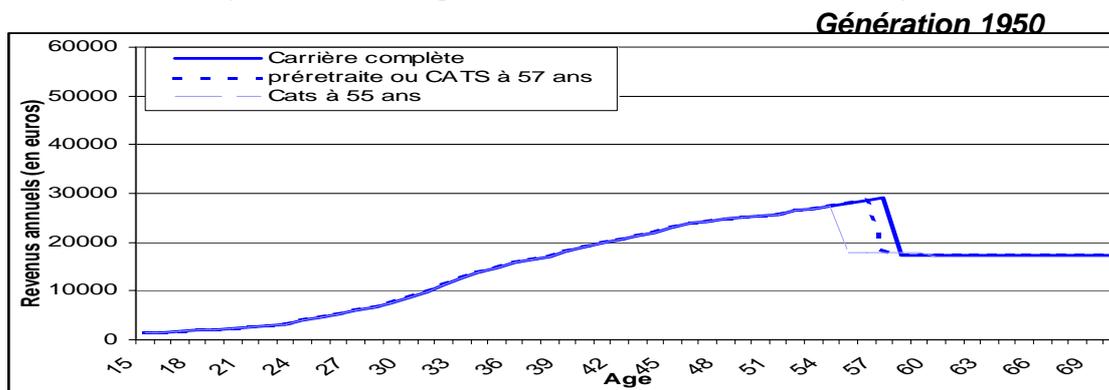
✓ *Pour l'ouvrier.*

Les graphiques 2 nous ont montré que les ouvriers de nos cas-types étaient, dans tous les cas, en mesure de valider la totalité des trimestres requis, quel que soit le scénario de fin de carrière. L'allongement de la durée de cotisation se manifeste alors, selon le scénario, par un prolongement des périodes d'emploi, de perception d'une préretraite ou d'indemnisation du chômage. Ils nous ont également appris que les ouvriers des générations 1970 et 1980 qui rencontrent le chômage à 55 ans, sont menacés de liquider leur retraite avant le moment du taux plein. Tous ces résultats seront non sans effet sur le niveau de revenus des ouvriers. Mais ces effets concerneront aussi bien les revenus de la retraite que ceux qui les précèdent. C'est pourquoi nous présenterons les résultats concernant les revenus de l'activité à la retraite, à travers des graphiques prenant en compte les différents scénarios envisagés dans nos cas-types. Ces graphiques représentent l'évolution des revenus de nos cas-types de l'activité à la retraite en considérant différents scénarios de fin de carrière. Les résultats représentés dans ces graphiques supposent que les individus liquident leur retraite au moment où ils obtiennent le taux plein, ou à 65 ans s'ils ne peuvent l'obtenir autrement. L'intérêt de ces graphiques est de faire apparaître d'un côté l'accroissement des périodes d'indemnisation (préretraite ou chômage) ou de non-indemnisation qui découle de l'allongement de la durée d'assurance requise et qui correspond à un effet « ex ante », c'est-à-dire avant la retraite, et de l'autre la baisse du niveau des pensions de retraite « ex post », qui résulte du premier effet.

Le scénario « préretraite »

Les graphiques 4 représentent l'évolution des revenus de l'activité jusqu'à la retraite des ouvriers des quatre générations selon deux scénarios : une carrière complète et une carrière interrompue par l'entrée dans un dispositif de préretraite. Dans le cas d'une carrière complète, le revenu d'activité est directement substitué par un autre revenu au moment de la retraite. Ce moment correspond dans le graphique à la rupture dans la courbe des revenus, les revenus de la retraite (ici la pension du régime général et celles des régimes complémentaires) ne représentant qu'une fraction des revenus d'activité. Et cette fraction se réduit avec les générations. L'ouvrier de la génération 1950 quitte ainsi le marché du travail pour prendre sa retraite à 58 ans avec une pension équivalente à 60% de son dernier revenu d'activité, alors que l'ouvrier de la génération 1980, qui part en retraite à 60,75 ans, bénéficie d'une pension représentant 54% de son dernier salaire. Mais cette baisse des taux de remplacement ne s'expliquent, dans le cas d'une carrière complète, que par les modifications progressives apportées à certains paramètres de calcul des pensions de retraite. L'allongement de la durée d'assurance requise ne se traduit ici que par un accroissement de la durée d'activité.

Graphiques 4. Evolution du revenu de l'activité à la retraite.
Revenus pour une carrière complète et une carrière interrompue par préretraite
(Salarié ouvrier, générations 1950, 1960, 1970 et 1980)



Source : calculs de l'auteur.

La situation est différente pour les ouvriers dont la carrière a été interrompue par une période de préretraite. L'allongement de la durée d'assurance requise a un double effet : elle prolonge la durée de perception de la préretraite et elle diminue le niveau des pensions de retraite relativement à celles versées pour une carrière complète.

Contrairement à l'ouvrier ayant une carrière complète, les revenus de la retraite de nos préretraités ne sont pas représentés dans les graphiques par la première rupture dans les courbes de revenus. Ils sont en effet précédés par la perception d'une période de préretraite. Les préretraités perçoivent ainsi à leur sortie du marché du travail un revenu de remplacement, la préretraite, correspondant à 65% de leur dernier salaire (annuel) d'activité. Ce montant⁸ leur est versé jusqu'au moment où ils peuvent liquider leur retraite à taux plein⁹ (et jusque 65 ans s'ils ne peuvent atteindre le taux plein avant). Ce moment est cependant repoussé à mesure que la durée d'assurance requise s'allonge. Par conséquent, l'allongement de la durée d'assurance se traduit par un accroissement de la période de perception d'une pension de préretraite. Cela se vérifie d'ailleurs dans les graphiques 4. La période de perception d'une préretraite passe ainsi d'un an pour le préretraité à 57 ans de la génération 1950 (qui bénéficie d'une retraite anticipée) à près de quatre ans pour celui de la génération 1980. Elle atteint presque sept années pour le préretraité à 55 ans de la dernière génération. Il ne s'agit pas d'une situation « douloureuse » pour les intéressés si l'on considère que les revenus de la préretraite sont plus élevés que ceux de la retraite. Mais la retraite sera d'autant plus faible que la période de préretraite sera longue. C'est le deuxième effet de l'allongement de la durée d'assurance requise. Cet effet est représenté dans les graphiques par le décrochage, au fil des générations, du revenu de la retraite (dernier revenu dans les graphiques) des ouvriers préretraités relativement à celui des ouvriers ayant eu une carrière complète. Pour la génération 1950, le montant de la retraite représente 60% du salaire de référence¹⁰ (SR) pour l'ouvrier ayant eu une carrière complète, 59% du SR pour le préretraité à 57ans et 58% pour le préretraité à 55 ans. L'écart de pension entre la situation de carrière complète et celle de préretraite est donc encore relativement faible. Il s'accroît avec les générations, à mesure que les périodes de préretraite s'allongent. Le décrochage entre la pension de l'ouvrier à la carrière complète et de celle du préretraité est donc maximal pour la génération 1980. Le montant de la pension pour cette génération varie alors de 54% à 48% du salaire de référence selon le scénario de fin de carrière. Ce décrochage s'explique essentiellement par la prolongation de la période de perception d'une préretraite qui affecte le montant de la pension de préretraite de deux façons :

- D'une part en diminuant le salaire annuel moyen (SAM) qui sert de référence au calcul du montant de la prestation retraite. Il est en effet calculé à partir des vingt-cinq meilleures années de salaire. L'entrée en préretraite, qui diminue les revenus en fin de vie active relativement à la situation de carrière complète mais entre tout de même dans le calcul du SAM, fait baisser le niveau de ce dernier. L'accroissement de la période de perception de la préretraite augmente ainsi le nombre de prestations de préretraite « portées au compte », autrement dit prises en compte dans le calcul du salaire annuel moyen, et fait d'autant plus baisser le niveau de ce dernier relativement au SAM d'une carrière complète.

⁸ Le montant de la préretraite est revalorisé chaque année comme le montant des retraites, c'est-à-dire en suivant l'évolution des prix.

⁹ Art. R.322-7 du code du travail.

¹⁰ Le salaire de référence de nos cas-types correspond au dernier salaire d'activité pour une carrière complète.

- D'autre part en faisant baisser le nombre de points acquis au régime ARRCO. Les périodes de perception d'une préretraite donnent en effet droit à obtention de points ARRCO et AGIRC à titre gratuit. La convention signée en mars 2000 entre l'Etat et les régimes de retraite complémentaire prévoit ainsi que l'Etat prend en charge le financement de ces points. Cette prise en charge se fait toutefois sur la base d'un taux de cotisation plus faible que celui qui prévaut pour les périodes d'activité. Les points sont ainsi calculés sur la base d'un taux de 4% pour le régime ARRCO (contre 6% en activité). Le nombre de points acquis diminue donc à mesure que se prolonge la période de préretraite.

La baisse des pensions dans le cas d'une préretraite n'est donc pas due à une faible durée d'assurance validée (relativement à celle requise). Il est en effet improbable que les individus qui entrent en préretraite quittent le dispositif avant d'avoir atteint le taux plein pour leur retraite. Elle est essentiellement due à l'accroissement de la période de perception d'une préretraite avec l'allongement de la durée d'assurance requise, période qui ouvre droit à un pension de retraite plus modérée.

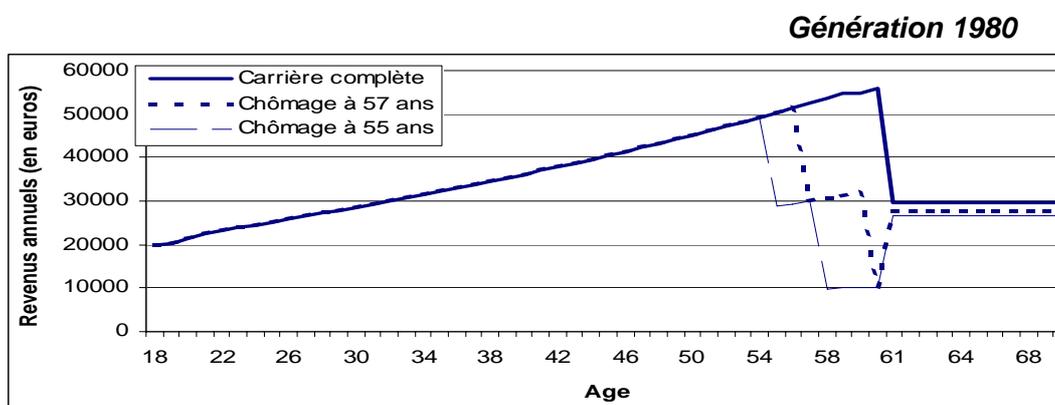
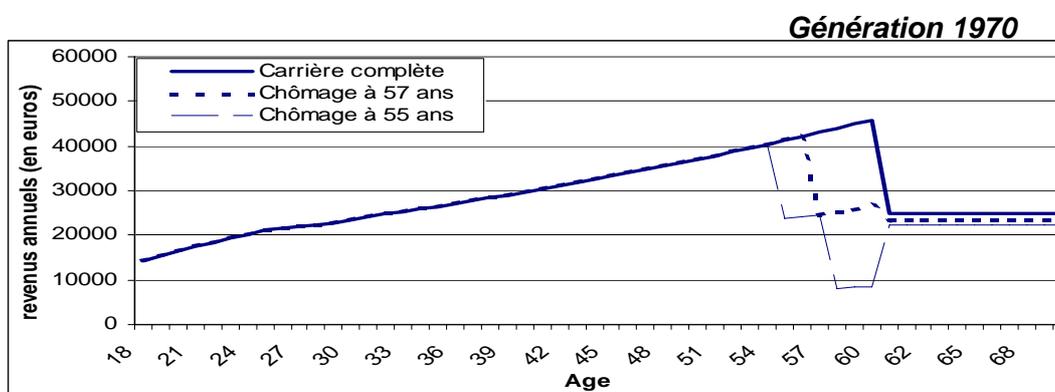
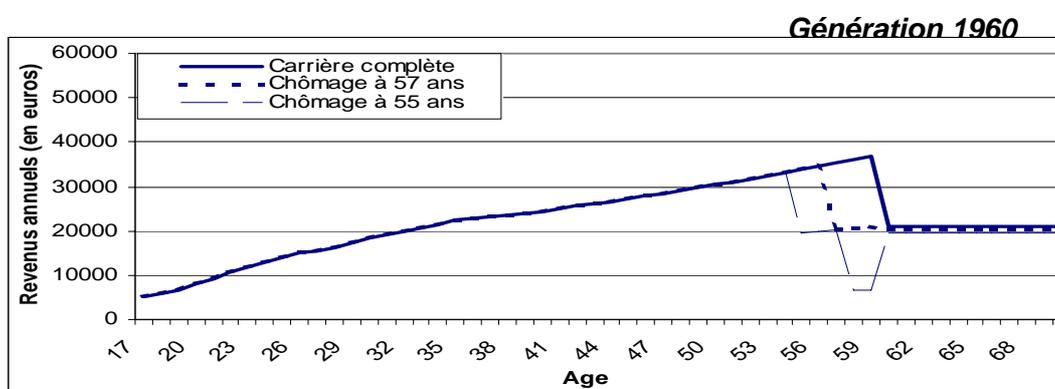
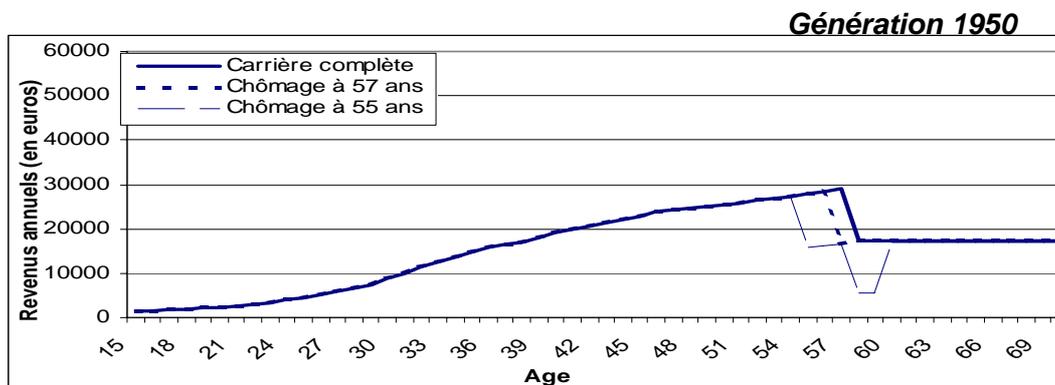
Le scénario « chômage »

Si l'on introduit maintenant le scénario de chômage en fin de carrière (à 55 ou 57 ans), d'autres résultats apparaissent. Les graphiques 5 représentent l'évolution des revenus de l'activité à la retraite des ouvriers selon un scénario de carrière complète et un scénario de chômage. Ici l'allongement de la durée de cotisation ne se traduit pas par une prolongation proportionnelle à l'allongement de la durée d'assurance requise de la durée d'indemnisation du chômage. Cette durée est en effet limitée dans le temps. Elle est fixée à 1095 jours (trois ans) pour le chômeur à 55 ans et à 1277 jours (trois ans et demi) pour le chômeur à 57 ans. Il contraint en revanche les individus à patienter plus longtemps (et jusqu'au maximum 65 ans) avec pour seul revenu l'allocation spécifique de solidarité (ASS, qui correspond dans les graphiques à la seconde chute de revenus pour la carrière interrompue par une période de chômage). Si l'on considère le très faible montant de l'ASS, moins de 14 euros par jour en 2004, et la suppression récente de la majoration pour les plus de 55 ans¹¹, la perspective de cette attente peut conduire ses bénéficiaires à liquider leur retraite avant d'obtenir le taux plein. Cela entraînerait alors une baisse supplémentaire du niveau des retraites. Pour les ouvriers des générations 1950, 1960 et 1970 qui rencontrent le chômage à 57 ans, l'indemnisation du chômage est maintenue jusqu'à la liquidation de la retraite. En revanche, l'ouvrier de la génération 1980 au chômage à 57 ans devra percevoir l'ASS pendant un trimestre pour espérer percevoir une retraite à taux plein. La situation est plus préoccupante pour les ouvriers au chômage à 55 ans qui devront « subir » l'ASS pendant des périodes plus longues pour espérer percevoir une retraite sans pénalités. Cette période varie de deux ans à près de trois ans de la génération 1950 à la génération 1980. Cette attente trop longue peut alors conduire les assurés à liquider leur retraite plus tôt.

Les ouvriers des générations 1950 et 1960 ne sont pas concernés par cette liquidation précoce puisqu'ils peuvent liquider leur retraite au taux plein dès l'âge de 60 ans.

¹¹ Le montant journalier de l'ASS était majoré de 6 euros pour les salariés âgés de plus de 55 ans. Cette majoration a été supprimée par la circulaire n°08-04 du 8 mars 2004 portant réforme de l'ASS.

Graphiques 5. Evolution du revenu de l'activité à la retraite.
Revenus pour une carrière complète et un carrière interrompue par chômage
(Salarié ouvrier, générations 1950, 1960, 1970 et 1980)



Source : calculs de l'auteur.

Mais tel n'est pas le cas pour ceux des générations 1970 et 1980 qui doivent respectivement encore attendre six et neuf mois avec l'ASS après 60 ans pour bénéficier d'une retraite complète. Le faible niveau de l'ASS peut anticiper la liquidation de la retraite moyennant de fortes pénalités particulièrement pour la retraite du régime complémentaire. Le coefficient de minoration des régimes complémentaires est en effet calculé en fonction de l'âge, ce coefficient étant d'autant plus important que l'on s'éloigne de l'âge de 65 ans. Ces pénalités entraîneraient alors une baisse de cinq points du taux de remplacement de l'ouvrier de la génération 1970 s'il décidait de liquider sa retraite six mois avant le taux plein, soit à l'âge de 60 ans. Le taux de remplacement atteindrait 44% au lieu des 49% que lui assurerait une retraite au taux plein. La situation est identique pour l'ouvrier de la génération 1980 qui perdrait six points de taux de remplacement s'il venait à liquider sa retraite à 60 ans, soit neuf mois avant l'âge du taux plein. L'allongement de la durée de cotisation peut alors se traduire indirectement, à travers l'accroissement de la période de perception de l'ASS, par une baisse importante du niveau des pensions si les individus liquident leur retraite plus tôt. Si l'on considère que les individus ne décident pas d'anticiper leur départ à la retraite, ils obtiennent alors une retraite sans pénalités telle que représentée dans les graphiques 5 (dernière partie des courbes de revenus). Elle est à nouveau comprise entre respectivement 60% et 58% du salaire de référence pour la « carrière complète » et le « chômage à 55 ans » de la génération 1950. L'écart se creuse avec les générations (pour les mêmes raisons que précédemment) avec des taux de remplacement compris entre 54 et 49% pour la génération 1980.

L'allongement de la durée d'assurance requise peut donc contribuer, dans le cas où l'ouvrier n'est pas en mesure d'accroître sa durée d'assurance validée en prolongeant sa période d'emploi, à diminuer de nouveau les pensions de retraite. Les réformes sur la formule de calcul de la pension du régime général et la baisse du rendement des points des régimes complémentaires avaient déjà fortement réduit le niveau des retraites versées. L'ouvrier de la génération 1980 devait se contenter d'une retraite équivalente à seulement 54% de son dernier salaire d'activité s'il parvenait à garder son emploi jusqu'au moment de la liquidation de sa retraite. L'allongement de la durée d'assurance requise pourrait conduire ce dernier à liquider une retraite égale à 43% de son dernier salaire s'il venait à rencontrer le chômage à 55 ans.

✓ Pour le cadre.

La situation des cadres de nos quatre générations est très différente de celle de l'ouvrier qui avait toujours la possibilité de parvenir à valider la durée requise. Les graphiques 3 nous ont en effet appris que pour les trois dernières générations, la perte d'un emploi conduisait à repousser automatiquement l'âge du taux plein à 65 ans. Il leur est en effet impossible, dès lors qu'ils sont contraints de quitter leur emploi précocement, de parvenir à valider la totalité de la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein. Le seul moyen d'éviter la décote est d'atteindre l'âge de 65 ans. Ils subiront tout de même le coefficient de proratisation. Mais la situation n'est pas moins problématique pour les cadres des générations 1970 et 1980 qui ne sont pas victimes du chômage. Ils doivent effet attendre l'âge respectif de 66,5 et 66,75 pour bénéficier d'une retraite complète, retraite qui sera plus faible que celles des

générations précédentes si l'on considère la forte baisse dont ont été victimes les cadres à travers les réformes du régime général et surtout les accords des régimes complémentaires. Avec une entrée sur le marché du travail plus tardive que celle des ouvriers, les cadres devraient être d'autant plus concernés par la baisse des revenus « ex ante » et « ex post » résultant de la combinaison de l'allongement de la durée d'assurance requise et de la difficulté de garder son emploi au-delà de 55 ans.

Pour quantifier les difficultés auxquelles devront faire face les cadres, nous présenterons, de la même façon que pour les ouvriers, des graphiques représentant l'évolution des revenus de l'activité à la retraite (au taux plein) des cadres des quatre générations selon différents scénarios de fin de carrière.

Le scénario « préretraite ».

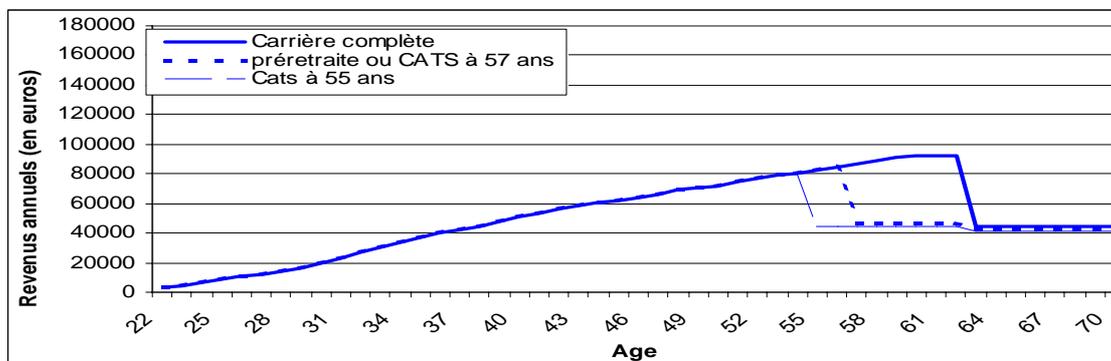
Les graphiques 6 représentent les revenus de l'activité à la retraite des cadres des générations 1950 à 1980, selon un scénario de carrière complète et un scénario de préretraite.

Pour les cadres soumis à un scénario de carrière complète, l'allongement de la durée d'assurance requise se traduit, dans le meilleur des cas, par une prolongation de la période d'emploi. Le cadre de la génération 1950 cesse ainsi son activité à 62,5 ans contre 66,75 ans pour celui de la génération 1980. Les cadres des générations 1950 et 1960 ayant une carrière complète atteignent le taux plein avant l'âge limite des 65 ans. En revanche, les cadres des générations 1970 et 1980 sont contraints de dépasser cette limite d'âge pour bénéficier d'une retraite complète (c'est-à-dire sans décote et sans coefficient de minoration). Ce constat n'est pas sans poser d'interrogations sur la possibilité de ces cadres de prolonger leur activité jusqu'à cet âge. Les entreprises ont en effet le droit de mettre à la retraite leurs employés à partir de l'âge de 65 ans, âge auquel le taux plein est atteint automatiquement. Mais au-delà de 65 ans, si la durée d'assurance validée est inférieure à celle requise, le coefficient de proratisation continue de s'appliquer. Les cadres des générations 1970 et 1980, s'ils sont mis à la retraite à 65 ans, se verront attribuer une retraite inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient pu se maintenir en emploi jusqu'à 66,5 ans et 66,75 ans. Ils perdraient ainsi tous deux trois points de taux de remplacement de leur retraite si leur entreprise venaient à utiliser le droit de mise à la retraite à 65 ans. Leur pension de retraite respectivement passerait ainsi de 45% à 42% du dernier salaire et de 44% à 41% du salaire de référence.

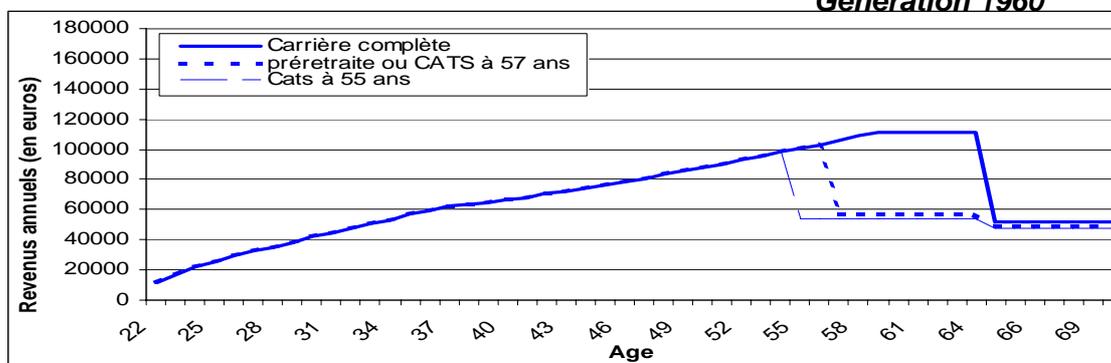
Le cas des préretraités est soumis à moins d'interrogations. Ils sont en effet contraints par la loi de liquider leur retraite au moment du taux plein ou à 65 ans s'ils ne peuvent l'obtenir avant. Il semble de ce fait très probable que les salariés attendront le taux plein pour liquider leur retraite. Pour les générations 1950 et 1960, le nombre de trimestres requis est validé respectivement à l'âge de 62,5 ans et 64,25 ans, c'est-à-dire au même âge qu'une carrière complète. Mais le niveau des retraites servies dans chacun des cas de figure est différent : pour une carrière complète, nous avons vu que les taux de remplacement assurés par les retraites étaient respectivement de l'ordre de 49% et de 47% du dernier salaire pour la génération 1950 et la génération 1960. Ces taux atteignent 46 et 44% pour les préretraités à 57 ans et 44 et 42% pour les préretraités à 55 ans. Cet écart a les mêmes origines que dans le cas des ouvriers. Il est cependant plus important pour les cadres des générations 1950 et 1960 qu'il ne l'est pour les ouvriers des mêmes générations et ce pour deux raisons :

Graphiques 6. Evolution du revenu de l'activité à la retraite.
Revenus pour une carrière complète et un carrière interrompue par préretraite
(Salarié cadre, générations 1950, 1960, 1970 et 1980)

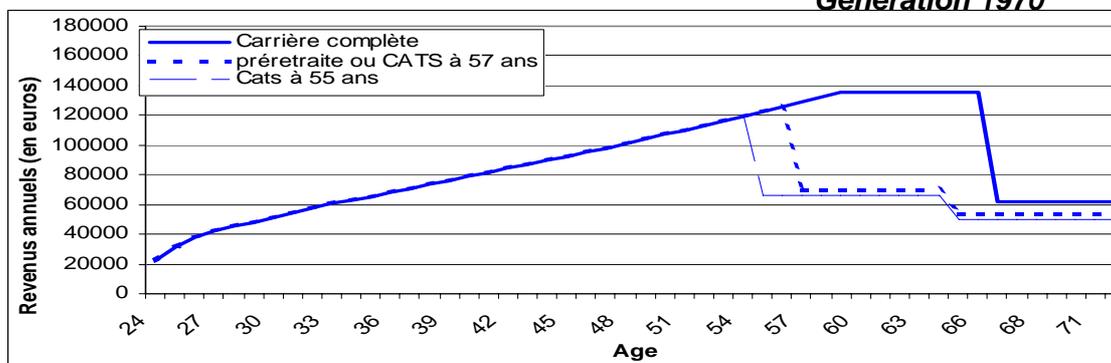
Génération 1950



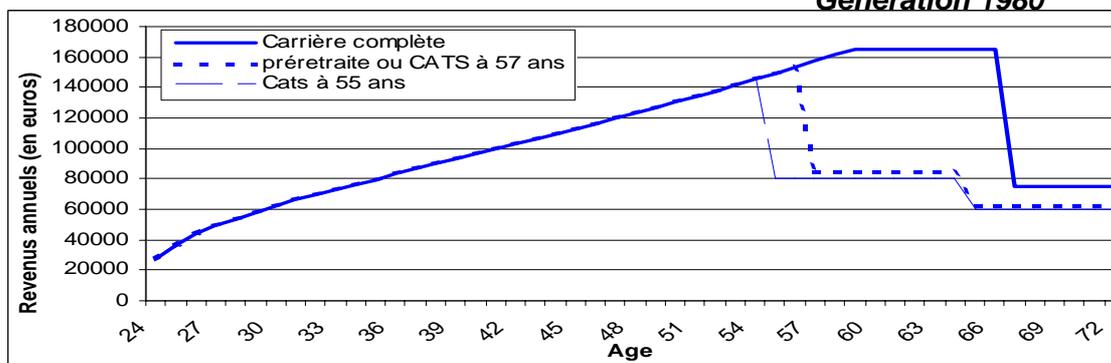
Génération 1960



Génération 1970



Génération 1980



Source : calculs de l'auteur.

- D'une part parce que la période de préretraite est plus longue chez les cadres que chez les ouvriers. Cela s'explique par l'entrée plus tardive des premiers sur le marché du travail.
- D'autre part parce que la part de la pension des régimes complémentaires dans la pension totale de retraite est plus importante chez les cadres que chez les ouvriers. L'acquisition de points au régime ARRCO durant la période de préretraite se fait sur la base d'un taux de 4% (au lieu de 6% pour les périodes en emploi). Elle se fait sur la base d'un taux de 8% pour l'AGIRC contre 16% pour les périodes travaillées.

Les cadres des générations 1970 et 1980 sont confrontés à un problème supplémentaire : ils ne parviennent pas à valider la durée d'assurance requise avant leurs 65 ans. Ils sont pourtant contraints par la loi de liquider leur retraite à l'âge de 65 ans. Ils ne subiront certes pas la décote du régime général ou le coefficient de minoration des régimes complémentaires. Mais ils se verront appliquer le coefficient de proratisation qui viendra miner un peu plus leurs retraites déjà bien endommagées. Cela se vérifie de façon très nette dans les graphiques. On peut voir en premier lieu que le moment de la retraite n'est pas identique dans le cas d'une carrière complète et dans celui d'une préretraite. Près de deux ans s'écoulent ainsi entre le moment auquel le préretraité liquide sa retraite et le moment où le cadre ayant une carrière complète liquide la sienne. Ces deux ans d'écart ne sont pas sans conséquences sur le niveau des retraites, comme le montrent les graphiques 6. Les pensions de retraite perçues par les préretraités se décrochent de façon plus rapide et plus nette de celles perçues après une carrière complète. Le taux de remplacement passe de 45% pour le cadre à la carrière complète de la génération 1970 à 37% pour le cadre en préretraite à 55 ans. La baisse est de même ampleur pour la génération 1980 qui voit son taux de remplacement passer de 44% à 36% selon les deux scénarios.

L'allongement de la durée d'assurance requise porte alors un nouveau coup dur aux retraites des cadres dès lors que leur carrière est interrompue par une période de préretraite. La situation devrait encore s'aggraver si l'on introduit une période de chômage.

Le scénario « chômage ».

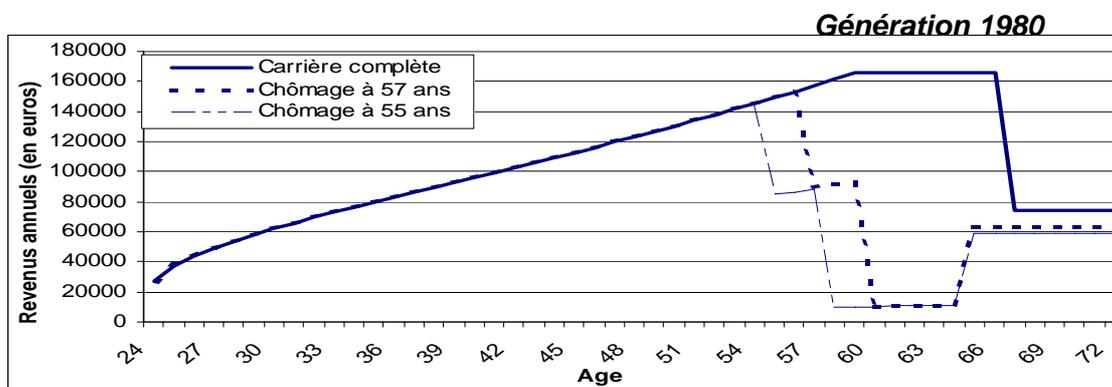
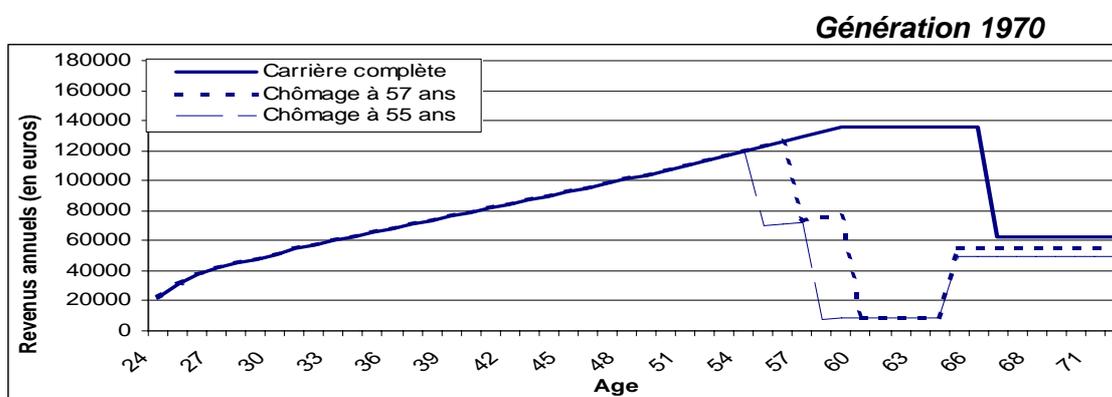
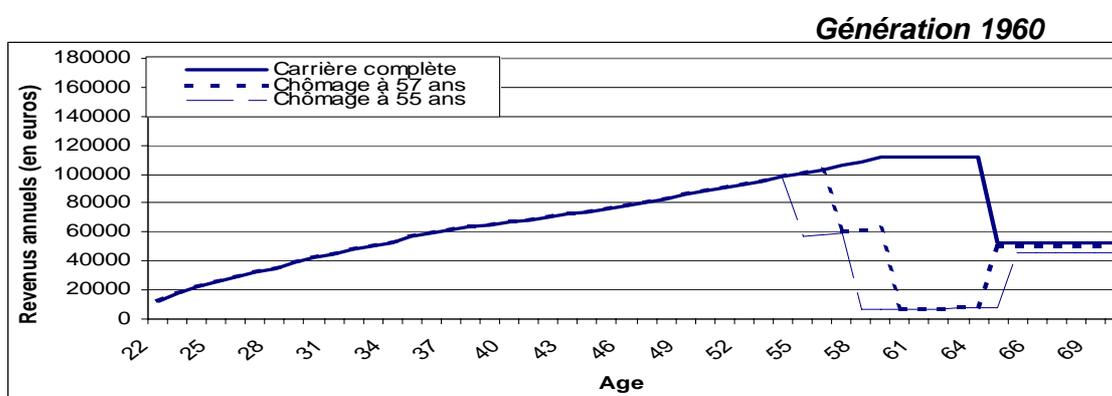
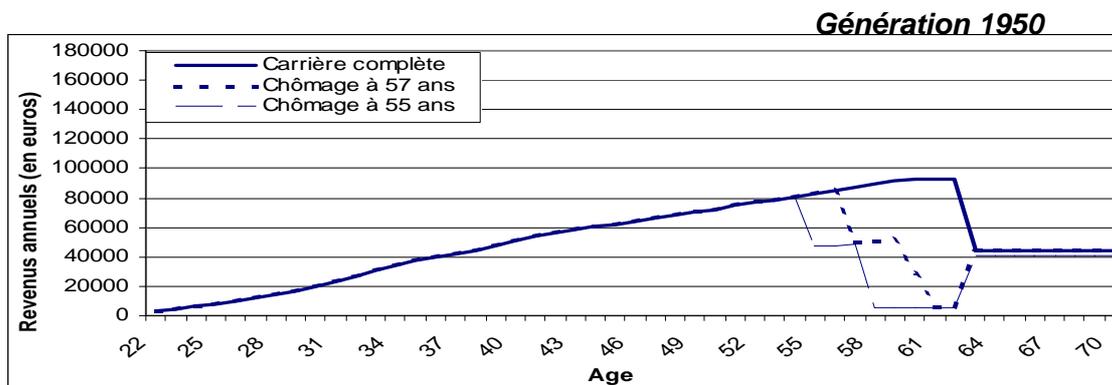
Si l'on s'intéresse maintenant à la situation de chômage de fin de carrière que sont amenés à connaître certains cadres, les résultats sont alarmants aussi bien concernant les revenus de la retraite que ceux qui les précèdent (graphiques 7).

L'allongement de la durée d'assurance requise combiné à une entrée tardive sur le marché du travail conduit les cadres à subir dès la génération 1950 et quelle que soit la date d'entrée en chômage (55 ou 57 ans dans les graphiques), une période de chômage non-indemnisée. Ainsi, après trois années et demi d'un chômage indemnisé à hauteur de 57,4% du dernier salaire (annuel), le cadre de la génération 1950 au chômage à 57 ans subit deux années de chômage sans autre ressource que l'ASS. Cette attente lui permettra d'obtenir une retraite sans pénalités. Mais l'attente sera encore plus longue pour le cadre de la génération 1980 qui devra patienter quatre ans et demi pour bénéficier d'une retraite à taux plein, mais pour laquelle le coefficient de proratisation s'appliquera toujours. Rappelons que le cadre de la génération 1980 au chômage à 57 ans, n'a validé que 164 trimestres au terme de sa 64^{ème} année au lieu des 171 requis pour bénéficier d'une retraite complète. La situation est bien pire pour les cadres qui subissent le chômage à 55 ans. Celui de la génération 1950 est

contraint de subir l'ASS durant quatre ans et demi mais peut espérer au terme de cette période bénéficier d'une retraite complète. Ce n'est pas le cas des générations suivantes. Les périodes d'ASS ne donnent en effet droit à validation de trimestres que dans la limite de cinq ans. Il faut alors attendre 65 ans pour pouvoir bénéficier d'une retraite au taux plein mais proratisée. C'est ainsi que le cadre de la génération 1960 devra patienter avec l'ASS pendant sept ans avant d'atteindre le taux plein à 65 ans mais n'aura validé que 164 trimestres au lieu des 169 requis. Les cadres des générations 1970 et 1980 devront quant à eux vivre pendant sept ans avec l'ASS, autrement dit avec un revenu représentant moins de 7% de leur dernier revenu d'activité, en attendant d'atteindre leur 65^{ème} année. A ce moment ils auront tous deux validé 156 trimestres au lieu des 170 et 171 respectivement requis. Deux cas de figure peuvent alors se produire :

- Le premier, et le moins probable, consisterait pour nos cadres à attendre le moment où ils pourraient atteindre le taux plein, avec pour seul revenu l'ASS. Dans ce cas, le taux plein est obtenu pour les quatre générations mais le coefficient de proratisation s'applique pour les trois dernières. Il est égal à 164/169 pour la génération 1960, à 156/170 pour la génération 1970 et à 156/171 pour la génération 1980. Il va sans dire que l'application de ces coefficients provoquera des effets à la baisse au fil des générations. Combiné à une baisse du SAM due à la prise en compte des périodes de chômage et à une moindre accumulation de points aux régimes complémentaires (les périodes d'ASS étant soumises aux mêmes taux de cotisation que celles de préretraite), cette baisse entraînera un décrochage du niveau des pensions de retraite perçues après une période de chômage relativement au niveau après une carrière complète. Ce décrochage apparaît très nettement dans les graphiques 7. L'écart entre le taux de remplacement après une carrière complète et après un chômage à 55 ans était de quatre points pour la génération 1950, avec un taux de remplacement respectif de 48% et 44%, soit une baisse de 9% de la première situation à la seconde. Cet écart augmente progressivement avec les générations à mesure de l'allongement de la durée d'assurance requise et passe à huit points de taux de remplacement pour la génération 1980. Le taux de remplacement atteint alors 36% du dernier salaire d'activité pour le cadre ayant rencontré le chômage à 55 ans contre 44% pour celui avec une carrière complète. Cela revient à une baisse de près de 20% du montant de la retraite en cas de chômage par rapport à une carrière sans chômage. On peut alors s'interroger sur l'utilité pour les cadres de prolonger la période de perception de l'ASS pour obtenir une retraite aussi faible. C'est pourquoi il est intéressant de se pencher sur le deuxième cas de figure.
- Le second cas de figure est, compte tenu de ce qui vient d'être dit, le plus probable. Il s'agirait pour les cadres de liquider leur retraite avant d'avoir atteint le taux plein. La prolongation de la période de perception de l'ASS pour des cadres habitués à vivre avec des revenus quinze fois supérieurs à l'ASS relève presque de l'impossible. Il est en effet beaucoup plus probable qu'ils liquident leur retraite avant l'âge du taux plein. Mais cela signifie que leur retraite sera frappée par l'application des pénalités. Pour toutes les générations, la liquidation avant l'âge du taux plein correspond à une baisse importante des taux de remplacement. Ces derniers sont compris entre 29 et 40% pour les générations 1950 et 1960, alors qu'ils varient de 24 à 33% pour les cadres des générations 1970 et 1980.

Graphiques 7. Evolution du revenu de l'activité à la retraite.
Revenus pour une carrière complète et une carrière interrompue par chômage
(Salaré cadre, générations 1950, 1960, 1970 et 1980)



Source : calculs de l'auteur.

Ils augmentent en moyenne de trois points par année pour les générations 1950 et 1960 contre deux points pour les générations 1970 et 1980. En d'autres termes, pour une années supplémentaire de perception de l'ASS les cadres des générations 1950 et 1960 gagnent trois points de taux de remplacement contre en moyenne deux pour les cadres des générations 1970 et 1980. L'accroissement de taux de remplacement est cependant plus important entre l'âge qui précède le taux plein (62 ans pour la génération 1950 et 64 ans pour les générations 1960, 1970 et 1980) et celui du taux plein. Cet accroissement est très fort pour la génération 1950 pour laquelle la décote, le coefficient de minoration et le coefficient de proratisation cessent de s'appliquer à l'âge du taux plein. Il est plus modéré pour les générations suivantes pour lesquelles le coefficient de minoration continue de s'appliquer. Il est difficile de prévoir à quel moment les cadres liquideront leur retraite. Les salariés sont en effet souvent mal informés sur les conséquences que peuvent avoir leurs décisions sur le montant futur de leur retraite.

Dans les deux cas de figure, l'allongement de la durée d'assurance requise contribue à diminuer de façon très nette les taux de remplacement.

La réforme des retraites de 2003 repose donc sur un cycle de vie ternaire qui suppose une transition directe de l'emploi à la retraite au moment où les individus le choisissent. Les transformations de ce cycle et particulièrement les modifications des voies de passage de l'activité à la retraite ont remis en question cette notion de choix qui est à la base même du système de retraite français. L'arbitrage travail/retraite ne trouve plus de sens dès lors que la période de retraite est précédée d'une période d'inactivité souvent involontaire. De ce fait, le recul de l'âge de la retraite, sensée se traduire par un accroissement des revenus suite à un prolongement de la durée d'activité, peut s'avérer coûteuse pour les individus qui perdent leur emploi précocement. Mais de la même façon, liquider sa retraite avant l'âge du taux plein contribuerait à diminuer de façon très nette le niveau des pensions perçues. Dans ces conditions, l'arbitrage travail/retraite se transforme en un arbitrage consistant à évaluer quelles seront les pertes financières les plus importantes à supporter : celles qui interviennent avant le moment de la liquidation ou celles qui interviennent pendant la retraite. Ce choix est encore complexifié si l'on considère que les salariés n'ont que peu de lisibilité sur les conséquences de leurs décisions en matière de retraite.

L'absence de choix ou tout au moins l'effritement de la notion de choix dans la décision du moment de la retraite anéantit donc de fait toute réforme paramétrique qui se base sur le durcissement des conditions d'accès à une retraite à taux plein, qu'il s'agisse de l'allongement de la durée d'assurance requise ou du recul de l'âge légal de départ à la retraite.

Bibliographie

Benallah S., Concialdi P., Husson M., Math A., *Retraites: les scénarios de la réforme*, La Revue de l'IRES, n°44, Juillet 2004.

Charpin J.-M., *L'avenir des retraites*, Rapport au Premier Ministre, La Documentation Française, 1998.

Cornilleau G., Sterdyniak H., *Réformes des retraites: tout miser sur l'allongement de la durée de cotisation?*, La Lettre de l'OFCE n°237, Mai 2003.

Deuxième rapport du COR, *Retraites: les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information*, Juin 2004.

Dupuis J., El Moudden C., *Economie des retraites*, Economica, 2002.

Guégano Y., *L'activité après 55 ans*, Parties 1 et 2, Questions Retraite n°46 et 47, Caisse des dépôts et consignations, 2002.

Guillemard A.-M., *Emploi et protection sociale dans la seconde partie de la vie active*, 1996.

Guillemard A.-M., *L'Europe continentale face à la retraite anticipée. Barrières institutionnelles et innovations en matière de réforme*, Revue Française de Sociologie, Juin 2002.

Guillemard A.-M., *L'âge de l'emploi, les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand colin, 2003.

Jolivet A., *Partir en retraite plus tôt ou plus tard : quelles implications d'une ouverture des marges de choix individuels*, La Revue de l'IRES, n°43, 2003.

Laroque P., *Pour une transition de l'activité à la retraite*, Rapport au Ministre du Travail, 1981.

Lerais F., Marioni P., *Age et emploi*, Document d'études de la DARES, Mai 2004.

Premier rapport du COR, *Retraites: renouveler le contrat social entre les générations*, 2001.

Premières informations et premières synthèses, *Poursuite de la baisse des préretraites en 2002*, DARES, Janvier 2004.

Quintreau B., *Ages et emploi à l'horizon 2010*, Rapport du Conseil Economique et Social, Journaux Officiels, 2001.