Rapport Blanchard-Tirole, un quitus inutile à la réforme néo-libérale des retraites

Le rapport Blanchard-Tirole approuve la stratégie de Macron : ne pas augmenter les taux de cotisation, introduire une système par points, inciter fortement les salariés à retarder leur départ sans tenir compte des différences d'espérance de vie, de capacité à rester en emploi. Cette analyse par Henri Sterdyniak est la première des quatre analyses que les EA consacreront au rapport.
La question du vieillissement de la population, et plus particulièrement celle de l'évolution du système de retraite français, était le troisième sujet qu'Emmanuel Macron avait demandé à aux économistes internationaux réunis sous la houlette d'Olivier Blanchard et de Jean Tirole de traiter. Comme on pouvait s'y attendre, ceux-ci approuvent la stratégie de réforme structurelle vers un régime par points que Macron a essayé de mettre en œuvre, sans y parvenir, durant son quinquennat [1] . Ils proposent cependant certains amendements qui ne nous sont pas de nature à modifier l'opposition de la masse des actifs et des retraités à ce projet.

Où en sommes-nous ?

La question des retraites a donné lieu à de nombreux travaux et rapports. Le COR (Conseil d'orientation des retraites) publie, chaque année, des projections allant jusqu'en 2070 ; en fait, d'un rapport à l'autre, les faibles ajustements se font souvent sur la base des évolutions de court terme prolongées à la légère ; par contre, ces projections ne tiennent aucun compte des contraintes écologiques, des modifications de la structure des emplois, de la nécessité d'une transition écologique et sociale. Le rapport de juin 2021 s'appuie sur les années 2020-21 marquées par la crise sanitaire, tout en reconnaissant qu'elles ne sont pas pertinentes pour analyser l'évolution du système des retraites, de court comme de long terme. Sans doute, aurait-il été plus sage d'attendre 2022 pour présenter un rapport mieux fondé.

Selon la projection du COR de juin 2021 [2] , la part des retraites dans le PIB qui était de 13,6 % en 2019, retrouverait ce niveau en 2023, monterait à 13,8 % en 2030, puis diminuerait à 13,4 % en 2050, à 13 % en 2070. Ainsi, ne serait-il pas nécessaire d'augmenter les taux de cotisation retraite. En fait, de 2019 à 2050, le nombre de retraités par actif augmenterait de 23,7 %, de sorte que la prévision du COR ne stabilise la part des retraites dans le PIB qu'en acceptant une baisse de 18 % d'ici 2050 du ratio entre la retraite moyenne et le salaire moyen. En 2070, la baisse du niveau relatif des retraites atteindrait même 27 %. A l'avenir, les retraités redeviendraient progressivement la partie pauvre de la population ; cette paupérisation relative frapperait surtout les plus âgés des retraités ; elle poserait problème pour le financement de la dépendance puisque les seniors dépendants devraient avoir recours plus massivement à l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA). Il est donc faux de proclamer que la question des retraites est résolue.

Par ailleurs, la hausse programmée jusqu'à 43 ans de la durée de cotisation requise pour le taux plein, comme le recul de l'âge d'entrée en emploi, ferait que l'âge moyen de départ à la retraite passerait progressivement de 62,2 ans en 2019 à 64 ans vers 2040.

Les générations qui arriveront à la retraite dans les années à venir auront accumulé moins de droits que les générations précédentes, ayant subi plus de périodes de chômage et de précarité [3] , mais surtout le COR fait l'hypothèse que les salaires pris en compte pour le calcul de la retraite, comme les pensions liquidées, ne seront indexés que sur les prix dans le Régime général, que les régimes complémentaires s'équilibreront par la dégradation de leur taux de rendement, que l'indice des traitements de la fonction publique continuerait à se dégrader par rapport à l'évolution des salaires du secteur privé, ceci étant partiellement compensé par une

hausse des primes qui ne donnent pas droit à retraite ; bref, que la pression sur les retraites sera maintenue jusqu'en 2070. Par contre, la projection du COR n'introduit aucune nouvelle réforme, paramétriques ou structurelles.

Le système actuel est relativement généreux (puisque les retraités ont à peu près le même niveau de vie que les personnes d'âge actif [4]), relativement redistributif (le taux de remplacement des hauts salaires est nettement inférieur à celui des bas salaires). Il pourrait encore être amélioré par le relèvement et l'extension du minimum contributif. Les salariés âgés, qui ont perdu leur emploi, qui ont épuisé leur droit à l'assurance chômage, qui n'ont plus de chance de retrouver un emploi dans le secteur privé, devraient se voir proposer un emploi de dernier ressort ou une pension d'invalidité ou une pension à taux plein. Une réflexion devrait s'engager entre les différents régimes pour unifier et rationnaliser les différents dispositifs familiaux (majorations de durée de cotisation et de pension en fonction du nombre d'enfants élevés, pensions de réversion). Le gouvernement devrait imposer au patronat une négociation sérieuse au niveau des branches sur les dispositifs de prise en compte de la pénibilité des emplois, aboutissant à des trimestres de bonification sur la durée de cotisation requise et sur l'âge de départ pour chaque période passée dans un emploi pénible, organisant une évolution de carrière ou permettant un départ précoce pour les emplois qu'il est impossible de tenir après un certain âge. Une convergence devrait être organisée entre les différents régimes fixant des taux de remplacement cibles, fonctions décroissantes du niveau du salaire. Enfin, un débat social devrait arbitrer entre le niveau des cotisations et le niveau des pensions : maintenir le système tel qu'il est, assurant la parité de niveau de vie entre les retraités et le reste de la population, demande d'accepter une hausse des taux de cotisation retraite d'environ 0,25 point chaque année pendant 15 ans.

Une réforme structurelle en échec

La réforme des retraites qui figurait dans le programme électoral d'Emmanuel Macron visait à instaurer un système par point, s'inspirant du système des comptes notionnels, mis en œuvre en Suède et popularisé, jadis en France, par Antoine Bozio et Thomas Piketty [5] . Elle s'est heurtée à des fortes oppositions de nombreuses couches de la société. Après avoir été plusieurs fois remaniée, elle n'a été adoptée à l'Assemblée nationale que par l'utilisation de l'article 49-3 en février 2020. Le gouvernement a renoncé à la présenter au Sénat.

Dans un système par point, les cotisations permettent d'acheter des points, à une certaine valeur d'acquisition ; au moment du départ à la retraite, les points cumulés sont transformés en droit à la retraite, selon la valeur de service du point. Le rapport entre la valeur de service du point et sa valeur d'acquisition, se nomme le taux de rendement. Dans un système de compte notionnel pur, la valeur d'acquisition augmente comme le salaire moyen tandis que le taux de rendement est égal à l'opposé de l'espérance de vie au moment de la retraite (évaluée selon la date de naissance) ; les pensions liquidées évoluent comme le salaire moyen. Ainsi, un salarié ayant reçu pendant 42 années le salaire moyen, ayant cotisé au taux de 28 % et ayant à 62 ans une espérance de vie de 23 ans, a droit à une retraite de 28*42/23=51,13 % du salaire moyen, soit un taux de rendement (le rapport entre la valeur de service du point et sa valeur d'acquisition) de 4,3%. Autrement dit, 1€ cotisé donne droit à 4,3 centimes de retraite. Une année de report de l'âge de la retraite fait passer le ratio entre pension et salaire à 54,60 % (+6,8 %). Le système garanti au salarié de recevoir en retraite l'équivalent des cotisations actualisées au taux de croissance du salaire moyen. Il prétend assurer la neutralité actuariel : le salarié supporte le coût de ses choix en matière de départ à la retraite.

Ce schéma idéal, préconisé par tous *les « économistes sérieux »* pour son équité et sa capacité à donner les bonnes incitations aux actifs pour leur choix de partir à la retraite a le défaut de ne pas tenir compte des inégalités d'espérance de vie et de capacité à se maintenir en emploi après 60 ans, de sorte qu'il est en réalité

fondamentalement injuste. Un cadre qui peut se maintenir en emploi jusqu'à 65 ans a eu généralement de bonnes conditions de travail ; il a la même espérance de durée de retraite qu'un ouvrier qui part, usé à 60 ans. Faut-il augmenter la retraite du cadre bien-portant par rapport à celle de l'ouvrier usé ?

Par ailleurs, ce schéma oublie les objectifs redistributifs des assurances sociales, qui certes sont essentiellement contributives (la retraite de chacun dépend de ses cotisations), mais qui ne doivent ne pas prolonger toutes les inégalités de salaire. Ainsi, existe-t-il un minimum contributif et le taux de remplacement est une fonction décroissante du niveau de salaire. Il oublie ses objectifs rétributifs, tenir compte de la pénibilité de l'emploi, tenir compte des enfants élevés, tenir compte dans une certaine mesure, de la progression durant la carrière : il n'est pas choquant, par exemple, que tous les professeurs agrégés aient la même retraite, même si certains ont commencé leur carrière comme professeurs des écoles, d'autres directement comme agrégés.

Ce schéma oublie que les dispositifs de retraite, décidés au niveau national, font aussi partie du contrat salarial. Les modalités de départ de retraite doivent être collectivement gérés au niveau des entreprises. Ainsi, ne peut-on reculer l'âge effectif de départ à la retraite sans repenser les carrières des salariés. Ainsi, dans certaines professions, le niveau des pensions compense le niveau relativement faible des salaires ; c'est l'inverse dans d'autres. Ainsi, la gestion des emplois pénibles doit se faire dans le cas de l'entreprise et de la branche, ceci dans le cadre de dispositifs nationaux.

Le système proposé par Jean-Paul Delevoye, puis par le gouvernement, même s'il prétendait s'inspirer du modèle à comptes notionnels, ne fournissait, en fait, aucune garantie aux actifs, ni sur l'évolution de la valeur d'acquisition du point, ni sur l'évolution du taux de rendement, ni sur l'indexation des pensions liquidées. N'indexer la valeur d'acquisition du point et les pensions liquidées que sur les prix permet d'augmenter le taux de rendement affiché de 38%, qui passerait de 4,3% à 5,9 %, mais ce taux s'applique à des cotisations moins biens revalorisées et à des retraites moins bien indexées.

La réforme faisait apparaître au grand jour la forte baisse du niveau relatif des retraites de 27 % d'ici 2070, qui figure dans la trajectoire envisagée par la technocratie au COR ou dans les projections communiquées à Bruxelles, mais qui n'avait pas été mise en évidence dans le débat public. Aussi, aucune garantie ne pouvait être donnée sur l'évolution de la valeur de service du point, donc sur le niveau des retraites.

La réforme prévoyait un âge pivot de 64 ans, qui devait passer rapidement à 65 ans, de sorte que le report de l'âge ouvrant le droit à une retraite à taux plein était en fait mis en place, malgré la promesse d'Emmanuel Macron.

Le projet unifiait et étatisait l'ensemble des régimes de retraites. Il a donc rencontré l'opposition frontale des syndicats qui cogéraient les caisses de retraites, des salariés des régimes spéciaux, mais aussi des non-salariés des régimes autonomes (avocats, pharmaciens, notaires…). Contrairement à la communication gouvernementale, les prétendues économies réalisables sur les régimes publics et spéciaux sont faibles, sinon inexistantes (les retraites déjà liquidées ne peuvent pas être réduites, la carrière des fonctionnaires à faible niveau de prime auraient dû être revalorisée) et ne pouvaient éviter la baisse généralisée des retraites.

Le projet ne tenait pas compte des spécificités des différentes professions, en particulier de la pénibilité du travail et de la capacité à rester en emploi après 60 ans. Dans la fonction publique, la baisse du taux de remplacement et l'élargissement de l'assiette aux primes favorisait les fonctionnaires à fort taux de prime au détriment des fonctionnaires à bas taux de prime, de sorte qu'il aurait nécessité une réforme de la grille des salaires de la fonction publique, en particulier des enseignants.

Enfin, il n'avait d'effet sur les dépenses de retraite qu'après 2037, alors que la hausse du ratio retraités/actifs a essentiellement lieu de 2005 à 2035. La réforme structurelle arrivait après la hausse, de sorte qu'elle devait être complétée, dans l'esprit du gouvernement, par une réforme paramétrique brutale : le passage de 62 à 64 ans de l'âge ouvrant le droit à une retraite à taux plein.

Notons que, dans la période récente, l'oligarchie financière distille l'idée qu'il serait nécessaire de réduire rapidement et fortement le ratio des dépenses de retraite au PIB, sous prétexte d'augmenter d'autres dépenses publiques (dépendance, santé, voire prestations aux jeunes adultes), de façon à faire croire qu'il existe des divergences d'intérêt entre les différentes catégories de salariés.

Des propositions novatrices ?

Les auteurs de la partie vieillissement du rapport Blanchard-Tirole (Axel Börsch-Supan, Claudia Diehl et Carol Propper [6]) présentent d'abord les spécificités du système français. Ils prétendent (page 393) que les taux de cotisation retraites nuisent à l'incitation à l'emploi, ce qui est contestable, même dans l'idéologie néo-classique, puisque ces cotisations ont une contrepartie en termes de droit à pension de retraites et que ce droit est d'autant plus précieux qu'il n'est pas corrélé aux fluctuations des marchés financiers.

Comme cela a déjà maintes fois écrit, ils remarquent que la désindexation des retraites par rapport aux salaires est une méthode fragile pour réduire le poids des retraites puisqu'elle perd de son efficacité si la croissance de la productivité du travail (et les salaires par hypothèse) ralentit, ce qui est le cas en France comme dans tous les pays avancés. Ils estiment aussi que l'importante baisse du niveau relatif des retraites inscrite dans les projections du COR sera difficilement acceptée par la population.

Les auteurs plaident pour une hausse du taux d'emploi des seniors (les hommes de 55 à 65 ans), des personnes atteintes de maladie chronique et des immigrés [7] . En fait, ils raisonnent comme si c'est la demande de travail qui déterminait le niveau d'emploi, en oubliant qu' en 2019, avant la crise sanitaire, le taux de chômage élargi (y compris chômeurs découragés et temps partiel subi) était en France de 15%, de sorte que la priorité devrait plutôt être de permettre à tous ceux qui le souhaitent de travailler. De même, on ne peut analyser l'évolution du taux d'emploi des seniors en oubliant la situation du marché du travail. Les auteurs reprennent la thèse néo-classique que le report de l'âge de la retraite permettrait une hausse de l'activité, donc une baisse du taux de cotisation favorable à l'emploi des jeunes, tout en reconnaissant que le canal inverse (maintenir des seniors en emploi) nuit à l'embauche des jeunes joue en période de récession (donc de chômage keynésien) et pour les secteurs en stagnation. Faut-il imposer/inciter les seniors à prolonger leur carrière en situation de chômage de masse, en prétendant que la hausse de la population active crée automatiquement de l'emploi ?

Les auteurs remarquent, à juste titre, que la retraite précoce est liée à l'insatisfaction au travail. En même temps, cette insatisfaction se rencontre particulièrement chez les travailleurs, à tâches répétitives, sans autonomie au travail. Changer le travail, repenser les carrières, devrait être une priorité.

Ils montrent que, dans certains emplois, la productivité ne décline pas après 55 ans, mais ces emplois ne sont pas des emplois manuels. Globalement la population de 55 à 65 ans est en bonne santé, mais les disparités sont importantes (page 422) selon le revenu et le niveau d'éducation (qui conditionne en grande partie le type d'emploi).

Les auteurs découvrent qu'être atteint d'une maladie chronique diminue la probabilité d'être un emploi. Ils montrent longuement que le taux d'emploi est relativement faible parmi les immigrés (mais, cet écart se

retrouve dans tous les pays européens, que ce soit l'Allemagne ou la Suède, page 430), tout particulièrement parmi les immigrés et surtout les immigrées originaires d'Afrique du Nord, d'Afrique et de Turquie. Il est difficile de faire la part de facteurs objectifs (la non-connaissance du français, l'absence de réseau social, le nombre d'enfants pour les femmes), de facteurs culturels (pour les femmes d'origine non-européenne, encore soumises à des cultures archaïques) et de la discrimination à l'embauche.

Un quitus au projet du gouvernement.

Les auteurs précisent : « notre stratégie générale de réforme consiste à adopter une approche globale et à adjoindre aux éléments impopulaires, mais nécessaires une plus grande transparence, une relation plus étroite entre salaires et prestations de retraite et une protection sensiblement meilleure des actifs à faibles revenus vis-à-vis des aspects du projet qui pourraient menacer leur situation économique et sociale. Dans un contexte de vieillissement de la population, aucune réforme du système de retraite ne peut se faire sans qu'il y ait des perdants. Notre stratégie est de veiller à ce qu'il y ait aussi suffisamment de gagnants, en particulier parmi les personnes qui perçoivent un revenu relativement faible ». Ce dernier objectif est contradictoire puisque qu'une relation plus étroite entre salaires et pension se traduit obligatoirement par une baisse des retraites les plus basses, comme par une mise en difficulté des actifs qui ont du mal à se maintenir en emploi au-delà d'un certain âge.

Les auteurs proclament, page 441 : « le projet de réforme soumis par le gouvernement à l'Assemblée nationale le 24 janvier 2020 qui repose en grande partie sur le rapport Delevoye de juillet 2019, constitue un excellent point de départ ».

Les auteurs rejettent avec raison le recours à la capitalisation qui ferait payer deux fois certaines générations et qui augmenterait l'épargne dans une période où celle-ci est déjà surabondante. Par contre, ils rejettent aussi toute hausse du taux de cotisation retraite, alors même que les actifs ont le droit d'arbitrer globalement entre niveau de la retraite, condition de départ et taux de cotisation, alors même que la hausse des cotisations doit être envisagée si l'objectif du système des retraites doit être de garantir aux retraités un niveau de vie équivalent à celui des actifs.

Les auteurs reprennent du rapport Delevoye la norme absolue de non-augmentation du taux de cotisation retraite fixé à 28,12%. Toutefois, ils proposent d'exprimer directement les droits acquis en pourcentage du salaire moyen, de sorte qu'une année au salaire moyen rapporterait 100 points, et que la valeur d'acquisition des points augmenterait comme le salaire moyen. Cela fournirait, écrivent-ils, une certaine garantie aux salariés. La valeur du point à 64 ans serait fixé, au départ, à 4 euros de façon à ce qu'un travailleur ayant touché le salaire moyen pendant 43 ans touche la pension moyenne, soit 1435 euros (car 1435 = 4 *4300/12), ce qui correspond, le salaire moyen étant de 2424 euros à un taux de rendement de 5,8 % (car 5,8 %=4/(0,2812*2424)).

Le projet reprend l'idée d'un âge minimal de départ à la retraite, avec une surcote pour ceux qui partent au-delà de cet âge (ce qui revient au même, avec une présentation, plus habile qu'un âge pivot). Ainsi, un départ à 62 ans subirait une pénalité de 9% par rapport à un départ à 64 ans et la retraite passerait de 1435 euros à 1243 euros (4100*4*0,91/12), soit une baisse de 12,4%. Ainsi, les salariés qui ne peuvent continuer à travailler après 62 ans seraient *libres* de prendre leur retraite à cet âge, au prix d'une retraite plus faibles. L'âge minimal de départ à la retraite augmenterait de 2 ans chaque fois que l'espérance de vie augmente de 3 ans, soit de 1 an tous les 10 ans.

Les auteurs refusent toute mesure générale pour les travailleurs qui ont commencé à travailler tôt ou qui ont eu des emplois pénibles : « Fixer l'âge minimal de départ pour les travailleurs qui ont commencé à travailler très tôt ou ont été confrontés à la pénibilité du travail est une affaire complexe. Cette question doit être gérée de manière décentralisée, au niveau sectoriel, par les partenaires sociaux, lesquels ont une bonne connaissance des conditions de travail. Pour éviter que les possibilités de liquidation de droits avant l'âge minimal général n'aient des retombées financières sur l'ensemble du système de retraite, il conviendrait que leur financement soit assuré par des ressources sectorielles entièrement provisionnées ». La neutralité actuarielle signifie ici l'aveuglement devant les différences d'espérance de vie et de capacité à se maintenir en emploi.

La valeur de service du point, serait, selon les auteurs, indexée sur les salaires, mais elle serait corrigée d'un facteur de soutenabilité, l'évolution du ratio entre bénéficiaires et cotisants. La même règle s'appliquerait aux pensions déjà liquidées. L'avantage par rapport au système actuel est certes que les retraités les plus âgés ne subiraient plus de baisse du niveau relatif de leur pension par rapport aux retraités récents. Mais, compte-tenu de l'évolution démographique et de la fixité imposée des taux de cotisation retraite l'évolution de la pension moyenne subirait la même baisse par rapport au salaire moyen que dans le système actuel ou dans le système rêvé par Delevoye. Par rapport au système à prestations définies de jadis, le système serait un système à cotisations définies où l'ajustement porterait sur le niveau des pensions, qui serait la variable d'ajustement du système. Ainsi, l'équilibre financier du système serait automatiquement assuré, ne dépendrait pas de l'évolution de la productivité du travail. Les modalités d'ajustement seraient soustraites du débat public.

Les auteurs imaginent qu'il serait nécessaire de constituer un fonds de réserve pour passer les mauvaises périodes. Ce fonds servirait d'indicateur à un conseil consultatif, composé sur le modèle du COR, pour gérer le facteur de soutenabilité : ils ne précisent pas si ce conseil serait purement consultatif, devrait obéir à des règles strictes ou s'il aurait des marges de manœuvre, comme augmenter les cotisations. Ils oublient qu'un système public de sécurité sociale peut s'appuyer sur la garantie de l'État (comme on le voit en 2020-21) et que des réserves ne sont pas nécessaires. En fait, le système proposé imposerait une baisse des retraites pour reconstituer le niveau des réserves, après une crise économique. Les retraites seraient une variable d'ajustement des finances publiques.

Les auteurs n'ont pas une connaissance approfondie du système français de sorte qu'ils croient que « les éléments redistributifs sont financés par la cotisation déplafonnée (qui n'ouvre pas droit à prestations) prélevée sur les revenus supérieurs au plafond de la sécurité sociale. » ; que le taux de remplacement est actuellement le même pour 80% des salariés ; qu'ils ne voient pas le rôle que jouent le régime général et l'ARRCO pour déterminer le minimum contributif. Cela les amène en particulier à écrire que le minimum contributif décourage l'offre de travail des personnes à faible salaire, comme si certains travailleurs ne faisaient aucun effort pour obtenir une hausse de salaire puisque, de toute façon, celle-ci n'induirait pas une hausse de retraite : les économistes néoclassiques vivent souvent dans un monde imaginaire.

Les auteurs voient que la baisse du niveau des pensions qu'induirait leur système (comme d'ailleurs l'évolution prévue par le COR du système actuel ou le système Delevoye) ferait bientôt passer beaucoup de retraités au minimum contributif (et que celui-ci pourrait passer en dessous du seuil de pauvreté et du minimum vieillesse, l'ASPA). Ils proposent donc d'ajouter des points gratuits aux points obtenus par les 40% de salariés du bas de l'échelle pour « compenser au moins partiellement le fait que ces travailleurs ont souvent un état de santé plus dégradé (et, par conséquent, une espérance de vie plus courte) que les autres » et leur permettre éventuellement de choisir de partir plus tôt à la retraite (mais ils partiraient alors avec un faible taux de remplacement). Ils ne donnent pas de précision sur le montant de ces points.

Les auteurs évoquent vaguement de financer ces points comme les autres éléments redistributifs par « la part déplafonnée des cotisations », sans donner là encore aucune précision sur ce que seraient les plafonds des cotisations et des prestations. Or, le niveau de ces plafonds sont cruciaux à la fois pour évaluer les ressources du système et les risques de développement de systèmes par capitalisation, d'entreprise ou individuel.

Les auteurs proposent une transition en 15 ans, que le rapport Delevoye avait écarté : « Chaque nouvelle cohorte arrivant à l'âge de la retraite percevra une pension égale à x/15 fois la pension due en vertu du nouveau système et à (15-x)/15 fois la pension due en vertu de l'ancien système, étant entendu que x augmente chaque année pour passer de 1 à 15 ». Les simulations avaient montré que ce système n'était pas gérable, demandant des impossibles reconstitutions de carrières, des combinaisons impossibles de droits au départ à la retraite selon l'ancien et le nouveau système. Les auteurs reconnaissent qu'ils n'ont pas examiné le cas de la fonction publique.

Ainsi, les auteurs approuvent fondamentalement le projet de réforme de Macron et du gouvernement d'Édouard Philippe ; ils proposent quelques aménagements, mais ceux-ci ne sont pas susceptibles de faire que le projet recueille un soutien populaire, puisque le niveau des retraites n'est pas garanti et que l'équilibrage se fait toujours par une forte baisse des retraites. Ils oublient les obstacles, sociaux et techniques, auxquels s'est heurté le projet depuis 2017

Les auteurs proposent des mesures visant à augmenter le taux d'emploi des seniors. Certaines ont déjà été mises en œuvre avec peu de succès, comme la retraite progressive. D'autres sont effectivement souhaitables comme l'amélioration de la qualité de l'emploi et le développement de la formation professionnelle ; elles sont peu compatibles avec les politiques gouvernementales de flexibilisation et de précarisation de l'emploi. La réduction des hausses de salaires avec l'ancienneté n'est acceptable que si elle s'accompagne d'une hausse des salaires d'embauche. D'autres sont dangereuses comme des CDD-seniors ou des mini-jobs pour les seniors. Faut-il , comme les auteurs, prendre l'Allemagne comme modèle, pays où les retraités sont souvent sous le seuil de pauvreté, de sorte qu'ils acceptent des emplois précaires et faiblement rémunérés ?

Les auteurs veulent aussi augmenter le taux d'emploi des personnes atteintes de maladie chromique, ce qui les conduit à préconiser, page 464, « de limiter le volet indemnisation et de développer celui de l'insertion », politique injuste s'il en est (prétendre développer l'incitation de personnes malades ou handicapés à travailler en diminuant leurs ressources) et inutile en situation de chômage de masse. Ils fondent un grand espoir sur la téléconsultation pour réduire le coût des maladies chroniques et résoudre la question des déserts médicaux : c'est justifier la disparition des hôpitaux de proximité et la baisse du nombre de lits d'hôpitaux. Pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs immigrés et de leurs enfants, ils préconisent le développement des cours de français (en reconnaissant que le problème ne se pose pas en France pour les immigrés en provenance d'Afrique), une politique de lutte contre les ségrégations sociales dans les écoles (en particulier dans les écoles privées), et le développement des études statistiques permettant de mieux distinguer les immigrés et de combattre les discriminations qu'ils subissent.

Quelques questions problématiques.

Nous terminerons par quelques questions problématiques. *Grosso modo* , nous assistons à un report des âges de la vie. Les jeunes finissent leurs études 5 années plus tard et l'espérance de vie augmente de 5 ans. Cela posent deux problèmes. Qui prend en charge les jeunes de 18 à 23 ans ? La réponse actuelle est la solidarité familiale, mais beaucoup de jeunes sont dans la pauvreté, puisqu'ils n'ont pas droit au RSA à titre personnel. La solidarité nationale devrait intervenir par un développement des Bourses universitaires et pas une Allocation d'insertion pour les jeunes sans emploi, dont les modalités devraient être

socialement réfléchies. Peut-on prolonger de 5 ans l'âge de départ à la retraite ? Cela passe avant tout par une modification de la gestion des âges dans les entreprises, par l'organisation de carrières longues, ce qui entre en contradiction avec l'objectif d'une économie en innovation permanente comme avec la tendance à la précarisation de l'emploi. Il faut éviter d'aller vers un modèle à l'asiatique où les seniors éjectés des entreprises à 50 ans, végètent ensuite dans des emplois précaires.

Faut-il penser comme les auteurs que l'offre de travail des travailleurs détermine l'emploi, de sorte que le report de l'âge de la retraite créerait automatiquement les emplois nécessaires dans un pays où le taux de chômage élargi est de 15% ? Ce n'est qu'en situation proche de plein-emploi que l'allongement de la durée des carrières pourrait être envisagé, sachant qu'il doit être volontaire et ne pas être imposée par une baisse des retraites de ceux qui ne pourraient ou ne voudraient se maintenir en emploi.

Compte tenu des contraintes écologiques et de la saturation des besoins marchands, faut-il vraiment tout faire pour augmenter l'emploi marchand en mobilisant les seniors, les malades chroniques ? Faut-il récompenser par des suppléments de retraite ceux qui restent en emploi jusqu'à 67 ans, qui ont généralement une longue espérance de vie et un salaire important ? Faut-il imposer à une partie importante des seniors, ayant perdu leur emploi, sans espoir d'embauche une période de précarité de 60 à 67 ans ? Il faut leur offrir le choix entre une retraite précoce sans pénalité financière et un emploi de dernier ressort. Par ailleurs, maintenir la possibilité d'une période de retraite en bonne santé, consacrée à des activités sociales ou culturelles, doit rester un objectif du modèle social français.

[1] Voir le rapport, *Les grands défis économiques* , pages 381 à 492.

[2] Nous nous limitons à la projection la plus réaliste d'une croissance future de la productivité du travail de 1% par an.

[3] Cela a été compensé jusqu'à 2015 par l'arrivée à maturité de certains régimes et par l'arrivée en retraite de plus en plus de femmes ayant eu une carrière complète.

[4] En fait, les personnes de plus de 65 ans avaient en 2018, un niveau de vie médian supérieur de 2 % à celui de l'ensemble de la population, mais inférieur de 3 % à celui des personnes de 30-65 ans. Les classes d'âge défavorisées sont les enfants de moins de 18 ans (niveau de vie médian inférieur de 10,7 % à la moyenne) et les jeunes adultes de 18 à 29 ans (niveau de vie inférieur de 7,9 % à la moyenne). Par ailleurs, les retraités sont plus souvent propriétaires de leur logement, mais ils supportent des primes de complémentaire santé.

[5] Voir : Antoine Bozio et Thomas Piketty, 2008, *Pour un nouveau système de retraite, des comptes individuels de cotisations financés par répartition* , **Éditions Rue d'Ulm,** et une analyse critique dans : Henri Sterdyniak, 2009, « Retraites : à la recherche de solutions miracles… », *Revue de l'OFCE* , n°109. Bozio comme Piketty ont, depuis, critiqué les modalités de la réforme proposé par Macron et son gouvernement.

[6] Aucun ne semble connaître en détail le système français.

[7] Comme le COR, ils renoncent à augmenter le taux d'emploi des femmes pourtant inférieur de 8 points à celui des hommes, sous prétexte qu'il est déjà supérieur à celui de la moyenne de l'UE.