



LES FORMES DE SOLIDARITÉ DANS LE SYSTÈME ACTUEL DE RETRAITE

CAROLE BONNET *

CHRISTEL COLIN *

PIERRE RALLE *

En introduction de ce texte, il convient de s'interroger sur la pertinence qu'il y a à traiter aujourd'hui du thème de la solidarité en matière de retraite. Le système de retraite s'étant constitué progressivement depuis la fin de la seconde guerre mondiale, la question de la solidarité ne date pas du début du XXI^{ème} siècle. Cependant, le contexte de croissance économique forte et de conditions démographiques favorables qui a prévalu pendant une bonne partie de la seconde moitié du XX^{ème} siècle, a sans doute contribué à ce que les questions de financement des retraites ne soient pas mises au premier plan. Aujourd'hui, en raison des déséquilibres financiers à venir, on s'interroge plus fortement sur le poids, les formes et parfois même l'existence d'une part de solidarité au sein du système de retraite.

Si l'intérêt du thème ne fait pas de doute, la difficulté de le traiter est double. Tout d'abord, il convient de définir la notion de solidarité, ensuite, de la mesurer. On est alors confronté au caractère multiforme que cette dernière prend dans le système français de l'assurance vieillesse. Coexistent, en effet, deux grandes formes de solidarité, l'une qui renvoie à la conception du système, l'autre plus spécifique, ciblée sur des catégories particulières. C'est la multiplicité des principes de solidarité et leur mesure qui constitue l'objet principal de cet article.

Cependant, avant de développer ce thème, on évoque rapidement les débats autour de la définition du concept de solidarité dans le domaine de l'assurance vieillesse. Ceux-ci s'articulent fréquemment autour du partage entre solidarité (et/ou redistribution) et assurance. La part

* DREES, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

Nous remercions Fabrice Lenglard, Yves Ullmo, Laurent Caussat et Gérard Cornilleau pour leurs commentaires lors du séminaire « 3S » de la DREES d'octobre 2002, ainsi que Mireille Elbaum.



respective de l'une et de l'autre revient fréquemment dans les discussions pour plusieurs raisons (Blanchet, 1996a) dont la principale n'est pas une question d'école : d'un point de vue normatif, le mode de financement des retraites peut varier selon l'optique adoptée. Ce serait plutôt à l'État de prendre en charge ce qui relève de la solidarité (qui serait alors financé par l'impôt) et ce serait plutôt aux assurances sociales de prendre en charge ce qui relève de l'assurance (qui serait financé par des cotisations sur les salaires). Cette question d'une éventuelle dissociation entre assurance et solidarité des aspects de l'assurance vieillesse pourrait ainsi justifier une évolution du financement pour la part non contributive.

Cette interrogation revient de manière récurrente depuis le début des années 1980. Ruellan (1993) le rappelle en évoquant les différents rapports traitant de la retraite depuis 1985 et qui mentionnent cette question. Du rapport « Vieillir solidaires » du Commissariat général au plan, publié en 1986, qui propose comme orientation « d'élargir le financement : la collectivité nationale devrait financer les droits « gratuits » tels que la validation du chômage, les avantages familiaux... » au Livre Blanc qui ne souhaitait pas une « séparation du financement des avantages contributifs et non contributifs »¹, ces interrogations ont conduit à la création du Fonds de solidarité vieillesse en 1993 (Chadelat, 1994 ; Lattes, 1996). Cependant, comme il sera exposé dans cet article, la part de la solidarité dans le système de retraite ne peut se réduire aux missions du FSV. De fait, les questions liées à la part de la solidarité restent d'actualité. On trouve ainsi dans le rapport Charpin (1999) un paragraphe intitulé « financer par la solidarité les avantages familiaux »² et dans la dernière partie consacrée aux orientations et débats du rapport du COR (2001), une réaffirmation d'un principe : « le choix d'un système liant retraite et travail et comportant une part de redistribution par l'octroi d'avantages non contributifs ».

La difficulté de mettre en évidence ce partage de manière claire tient au fonctionnement même d'un système qui assure les deux fonctions³. Dans l'article L111.1 du code de la Sécurité sociale, on peut ainsi lire que « l'organisation de la Sécurité sociale est fondée sur le principe de la solidarité nationale ». Ainsi, comme l'écrit Bichot (1988), « les mécanismes d'assurance, de viager et de report⁴, qui mettent en œuvre la loi des grands nombres, le respect des contrats à long terme, les échanges de bons procédés entre tous les membres de la communauté, et notamment entre les différentes générations, méritent, autant que l'assistance et la redistribution, d'être couverts par l'étiquette "solidarité" ».

Du point de vue des prestations versées aux individus, on peut aussi s'interroger sur la frontière entre prestations relevant de l'assurance et prestations relevant de la solidarité. La compensation de certains aléas de carrière permet d'illustrer cette question. En effet, dans le système



de retraite actuel existent un certain nombre de dispositifs permettant de les compenser (validation de certaines périodes de chômage, prise en compte des meilleures années pour le salaire de référence...). Si certains associent ces dispositifs à de la solidarité, d'autres, comme Causat (1996), évoquent la possibilité de les considérer comme une assurance contre le fait qu'une carrière irrégulière conduise à une retraite insuffisante. Ainsi, comme le fait remarquer Blanchet (1996a), « la frontière entre assurance et redistribution s'avère mal définie car les deux opérations ne sont que les deux faces d'un même objet : toute assurance implique une redistribution *ex post*, c'est-à-dire après réalisation du risque ; symétriquement, toute redistribution peut être formellement analysée comme la contrepartie d'un contrat d'assurance *ex ante* ».

On n'a pas pour intention de revenir ici sur ces débats autour du concept et des définitions de la solidarité exposés de manière très complète par Bichot (1988) et Blanchet (1995, 1996a, 1996b). Ce dernier (Blanchet, 1995) souligne d'ailleurs, en évoquant la protection sociale obligatoire, que « sa nature redistributive n'est pas contradictoire avec sa fonction d'assurance, elle en est le prolongement naturel et la condition de son efficacité. La question, dès lors, n'est pas de savoir si cette nature redistributive doit exister ou non, elle est de savoir jusqu'où elle peut être poussée ».

Dans cet article, on retient une notion assez large de la solidarité comme l'acquisition de droits non proportionnels aux cotisations ou même sans contrepartie de cotisations. On distingue deux formes de solidarité : la première est « globale » (première partie), la seconde est « ciblée » (deuxième partie).

La solidarité « globale » peut elle-même être décomposée en deux notions. D'une part, une solidarité « nationale » (Bichot, 1988), qui concerne tous les individus appartenant à une même communauté d'intérêt et qui est intrinsèque à la mise en place d'un régime par répartition. D'autre part, une solidarité résultant de la fonction première de l'assurance vieillesse, qui est d'assurer un revenu de remplacement à la retraite.

La solidarité « ciblée » résulte de la volonté de « favoriser » des catégories particulières (carrières courtes, femmes, chômeurs...). Alors que la solidarité globale apparaît avec la mise en place d'un régime par répartition, les solidarités ciblées résultent largement de réactions aux évolutions sociales, économiques et politiques.

Dans la troisième partie de l'article, après avoir présenté les différentes formes de solidarité, on expose les aspects liés au financement du système de retraite. Enfin, dans la dernière partie, on présente les principaux éléments quantitatifs concernant la mesure de ces formes de solidarité.



LES SOLIDARITÉS GLOBALES

La première forme de solidarité globale est intrinsèque à la mise en place d'un régime par répartition. Elle se concrétise de deux manières : la solidarité entre générations et la compensation entre les différents régimes.

La solidarité entre générations

La solidarité entre les générations constitue l'essence même d'un système par répartition puisque les actifs « versent des cotisations qui sont aussitôt reversées sous forme de prestations aux retraités ; et ils acquièrent de ce fait, sinon un véritable droit, du moins une vocation à recevoir à leur tour, plus tard, une retraite alimentée de la même façon : par les cotisations des futurs actifs »⁵. Ainsi, comme le mentionne Dupeyroux (2001), « un véritable pacte de solidarité lie les générations ». Cette caractérisation de la solidarité intergénérationnelle dans un système par répartition peut sembler quelque peu tautologique. Il faut cependant garder à l'esprit l'importance de ses implications. Le système en répartition a permis tout d'abord de verser une pension à des individus qui n'avaient pas cotisé. Ce dernier a d'ailleurs été volontairement choisi après la seconde guerre mondiale pour pallier la faiblesse de revenu des personnes âgées, engendrée en particulier par la faillite des systèmes en capitalisation. D'autre part, la répartition permet une coopération mutuellement avantageuse entre les générations. Le rendement de la répartition fluctue en effet avec le mouvement démographique et la croissance économique. Mais, comme le souligne le Livre Blanc (1991), à la différence d'un régime en capitalisation dans lequel « le pari fait sur le rendement des actifs financiers est soumis à des aléas que la collectivité ne maîtrise pas », dans un régime en répartition « la collectivité, si elle ne peut garantir un niveau préalablement défini de pension, a la possibilité de maîtriser pleinement et en permanence les termes du pacte social irréversible scellé entre les générations ». La répartition permet ainsi une mutualisation du risque⁶ en autorisant un plus grand nombre de degrés de liberté dans le lissage intertemporel des rendements que la capitalisation. Le risque d'être né une mauvaise année est ainsi garanti.

Si elle est intrinsèque à la création du régime, cette volonté de solidarité intergénérationnelle a été réaffirmée par la création du fonds de réserve des retraites en 1999. En effet, la constitution de réserves vise à lisser les efforts de financement engendrés par les évolutions démographiques.

De même, cette notion est très présente dès que l'on évoque des réformes potentielles du système de retraite. En effet, équilibrer le régime en augmentant les taux de cotisation, en décalant l'âge de la



retraite ou en diminuant le taux de remplacement à des implications très différentes selon les générations.

De même, comme le remarquent Lechevalier et Pelé, (2002), « (...) au-delà de ses aspects techniques, la revalorisation des retraites traduit la manière dont une société projette dans l'avenir ses solidarités ». En effet, l'indexation des retraites liquidées sur les prix induit un décrochage du niveau de vie des retraités par rapport aux actifs, tandis qu'une indexation sur les salaires maintient la parité.

La compensation entre régimes

La compensation entre les régimes d'assurance vieillesse, instituée sous sa forme généralisée en 1974, est amorcée dès les années 1950⁷ avec la mise en œuvre d'une compensation entre le régime général et la caisse autonome mutuelle de retraite des agents de chemin de fer secondaires et des conducteurs de tramways. Les raisons de l'instauration de la compensation tiennent à la multiplicité des régimes composant le système de retraite français et à leurs évolutions démographiques propres. En effet, « sauf à contraindre les enfants à embrasser la profession de leurs parents, et à bannir toute évolution des modes de production, les retraites par répartition organisées dans un cadre professionnel ne peuvent pas fonctionner durablement », (Bichot, 1988). Ainsi, la compensation « tend à remédier aux inégalités provenant des déséquilibres démographiques et des disparités de capacité contributive entre les différents régimes »⁸. La compensation prend en fait plusieurs formes : compensation généralisée au sein de laquelle se déroule une compensation entre les seuls régimes de salariés, puis entre les régimes de salariés et de non-salariés ; compensation spécifique entre régimes spéciaux de salariés (pour une présentation détaillée de la compensation, se reporter à Ullmo et Pelé, 2001).

En 1999, les transferts au titre de la compensation s'élèvent au total à 11,5 Md€. Les principaux régimes recevant des transferts de compensation sont le régime des exploitants agricoles, le régime des salariés agricoles et le régime des mines. Les principaux régimes financeurs de la compensation sont le régime général, la Cnracl, et le régime des professions libérales (Ullmo et Pelé, 2001).

Si la compensation née de la différence d'évolution des ratios démographiques dans les divers régimes se comprend aisément, il faut garder à l'esprit que la solidarité de « capacité contributive » a un double effet. Lors de son institution, elle avait pour objectif de remédier à la baisse du revenu moyen engendrée par un secteur en déclin. Cependant, comme le relèvent Ullmo et Pelé (2001), « les écarts de masse salariale entre régimes peuvent aussi s'expliquer par des différences de niveaux de qualification (et donc de rémunération), la compensation exerçant alors



une fonction de redistribution des revenus ». La compensation assure ainsi à la fois une forme de solidarité⁹ intragénérationnelle et une forme de redistribution verticale¹⁰, cette dernière étant moins apparente.

Cette dernière remarque soulève une question qui revient de manière récurrente. Certaines des solidarités que l'on définit comme telles sous une certaine forme *ad hoc* n'ont pas forcément été intentionnellement voulues *ex ante*. Cette remarque s'applique en particulier aux effets non désirés engendrés par la mutualisation du risque viager.

La mutualisation du risque viager

Cette deuxième forme de solidarité est engendrée par la fonction première de l'assurance vieillesse. En effet cette dernière assure un revenu de remplacement lorsque la vieillesse ne permet plus d'avoir une activité rémunératrice. Mais ce flux de revenu à la retraite¹¹ n'est pas calculé en fonction de l'espérance de vie. Le système de retraite assure ainsi le risque viager, suivant un principe fondateur de l'assurance sociale, la non-discrimination entre classes de risques (Lattès, 1996). Ainsi, couplé à une affiliation obligatoire, le système de retraite opère des transferts de ressources en faveur des personnes les plus concernées par ces risques, indépendamment de leurs revenus propres. Ce principe engendre donc des solidarités au niveau collectif puisqu'il occasionne des transferts des individus à l'espérance de vie courte vers les individus qui meurent plus tard. Admise jusqu'à présent, cette solidarité commence (en raison des déséquilibres financiers à venir) à être critiquée. Par le biais d'une espérance de vie plus élevée, les cadres et les femmes sont en moyenne bénéficiaires du système de répartition au détriment des ouvriers et des hommes. Si dans le cas des femmes, les transferts sont admis (pour une discussion, voir Dupeyroux, 2001), ils le sont moins facilement pour les cadres. En effet, la corrélation entre longévité et revenu entraîne alors une redistribution à l'envers ou antiredistribution¹².

LES SOLIDARITÉS CIBLÉES

Une seconde forme de solidarité que l'on présente maintenant est constituée de ce que l'on a qualifié de solidarités « ciblées ». Elles dépendent largement des choix effectués dans chaque pays en fonction du contexte social, économique et politique.

Dans le système de retraite français, différents dispositifs ont été introduits pour « avantager » certaines catégories d'assurés, parfois dès l'origine, mais plus souvent au fil du temps, en fonction des évolutions du marché du travail en particulier. Les objectifs de ces dispositifs ciblés sont multiples : assurer un minimum de pension dès lors qu'un individu a cotisé longtemps (minimum contributif), assurer un revenu au moment du veuvage (réversion), compenser des interruptions de carrière



(validation des périodes dites « assimilées »), compenser une moindre rémunération des femmes (avantages familiaux)...

Le système français de retraite se caractérisant également par une multiplicité de régimes aux logiques et règles de fonctionnement distinctes, ces solidarités ciblées varient selon les régimes, certains ayant développé plus que d'autres des formes de redistribution. Par exemple, la plupart des dispositions évoquées par la suite existent au régime général, mais pas toujours dans les régimes complémentaires de salariés.

Au total, la liste des solidarités ciblées peut apparaître longue, fastidieuse et s'apparente assez facilement à un inventaire à la Prévert. On a choisi ici d'ordonner la présentation en distinguant quatre formes : celles qui résultent de l'existence de minima de pension ; celles qui proviennent du fait que des périodes de non-travail sont prises en compte dans le calcul des retraites ou que toutes les périodes de travail ne le sont pas ; celles qui prennent en compte les avantages liés à la famille.

Les pensions minimales

La mise en parallèle des deux termes solidarité et système de retraite amène fréquemment à penser en premier lieu au minimum vieillesse. Cette prestation, accordée sous condition de ressources à tout individu de 65 ans et plus, n'est liée à aucune condition de cotisation au système de retraite. Elle s'établissait à 569,38 € par mois début 2002 et était touchée par 720 000 personnes. Il ne s'agit pas d'un avantage de retraite à proprement parler, même s'il est destiné aux personnes âgées et reflète une solidarité nationale, puisqu'il est financé par le Fonds de solidarité vieillesse et donc en grande partie par le produit de la Contribution sociale généralisée.

Au-delà du minimum vieillesse, étage supplémentaire qui « coiffe » les différents régimes, la plupart des régimes de retraite français prévoient des minima de pension, destinés à assurer une retraite minimale dès lors qu'un individu a cotisé longtemps. Leurs montant et conditions d'attribution varient cependant selon les régimes.

Ainsi, au régime général et dans les régimes alignés, le minimum dit « contributif » n'est accordé que si les individus liquident au taux plein. Son montant brut mensuel maximal est de 525,63 € au 1^{er} janvier 2002, il est en effet proratisé en fonction de la durée d'assurance au régime général si celle-ci est inférieure à 150 trimestres (proratisation en 150^{èmes}). Pour une liquidation en 2000, le niveau du minimum contributif permet par exemple de relever le niveau de la retraite de base (d'environ 10 %) pour des salariés ayant eu une carrière de 40 ans toujours au niveau du Smic¹³. Fin 1999, sur l'ensemble des prestations servies, près de 2,8 millions de retraités de la Cnav percevaient une pension de base

portée au minimum. En 1999, 56 % des pensions des femmes étaient portées au minimum contre 25 % pour les hommes (Tourne, 2000). Le minimum contributif est destiné à éviter que des salariés ayant cotisé toute leur vie sur des salaires modestes aient des pensions trop proches du minimum vieillesse garanti à des personnes n'ayant jamais cotisé...¹⁴. On tient ainsi compte de « l'effort contributif ».

Le minimum garanti de la Fonction publique assure à tous les anciens fonctionnaires une retraite mensuelle brute de 932,17 € dès lors qu'ils ont effectué 25 ans de services effectifs. En deçà de 25 années de services, le montant servi est proratisé, à raison de 4 % du minimum plein par année de service. Pour les faibles salaires « rattrapés » par le minimum garanti, il n'y a donc aucune incitation à poursuivre l'activité au-delà de l'âge minimal de liquidation (55 ou 60 ans selon la catégorie) sous réserve de justifier de 25 années de service. Dans la fonction publique d'État, parmi les pensions servies en 2001, 14,8 % étaient portées au minimum garanti. Il en est de même pour 52,5 % des retraités de la Cnracl.

Des dispositifs proches du précédent existent dans les régimes spéciaux. En revanche, les régimes des professions libérales et les régimes complémentaires ne prévoient pas de minima de pension.

Les périodes validées sans travail

Dans un régime de retraite purement contributif, seules les années effectivement travaillées pendant lesquelles les employeurs et les salariés versent des cotisations devraient ouvrir droit au versement de prestations. Le système actuel de retraite français déroge à cette règle par le biais de multiples dispositifs qui distinguent les années travaillées des années validées pour la retraite. En général, ces dispositifs visent à compenser des interruptions involontaires d'activité¹⁵. Certains avantages familiaux permettent aussi de valider des trimestres dans les régimes en annuités pendant des périodes de non-emploi. Ils sont présentés infra (partie « avantages familiaux »). Le système de solidarité repose ainsi surtout sur le lien au travail : on compense principalement ce qui empêche de travailler normalement.

Ainsi, les périodes de chômage¹⁶ et de préretraite (Asfne et Cats) donnent lieu à validation de trimestres à l'assurance vieillesse. Au régime général, chaque période de chômage indemnisé ou de préretraite de 50 jours permet de valider un trimestre (dans la limite de 4 par an). Les régimes alignés (artisans, commerçants, salariés agricoles) valident des périodes dites de chômage involontaire sur la même base que le chômage indemnisé au régime général. Toutefois, les années qui comprennent une période de chômage ou de préretraite ne donnent pas lieu à un report de salaire au compte de l'assuré. Ainsi, même indemnisé, le chômage a en général un impact négatif sur le niveau des pensions, *via*



un salaire de référence plus faible, en particulier s'il intervient en fin de carrière. Des règles différentes existent pour le chômage non indemnisé (par exemple après épuisement des droits au chômage indemnisé), dont les périodes sont prises en compte au régime général dans la limite d'un an par période.

Dans les régimes complémentaires, il y a acquisition de points pendant les périodes de préretraite ou de chômage indemnisé sur la base du salaire journalier de référence de l'Unédic. En revanche les périodes de chômage non indemnisé ne permettent pas l'acquisition de points. Dans la Fonction publique, les interruptions d'activité sont supposées résulter d'un véritable choix : elles ne donnent donc pas lieu à validation de droits dans le régime des pensions civiles.

Les périodes de maladie, maternité, invalidité, accidents du travail donnent également lieu à validation de trimestres ou de points, selon des modalités différentes selon les régimes.

Il existe par ailleurs d'autres dispositifs de validation gratuite, par exemple pour les périodes de service national ou les périodes de guerre.

Parallèlement à l'acquisition de trimestres pendant des périodes de non-travail, une autre disposition permet à certaines catégories d'assurés de bénéficier dès 60 ans d'une pension à taux plein sans condition de durée d'assurance, au régime général et dans les régimes alignés, et donc indirectement dans les régimes complémentaires Arrco et Agirc qui dans ce cas n'appliquent pas de coefficients d'abattement. Sont ainsi concernés en particulier les assurés reconnus inaptes au travail. Au régime général, les pensions au titre de l'inaptitude et les retraites se substituant à des pensions d'invalidité représentaient en 2000 18 % des attributions de droits directs.

Les périodes travaillées partiellement prises en compte

Certains régimes de retraite, comme le régime général et les régimes alignés, calculent la retraite comme un pourcentage d'un revenu de référence, salaire annuel moyen ou revenu annuel moyen. Le salaire annuel moyen, par exemple, est la moyenne des n meilleurs salaires reportés au compte plafonnés et revalorisés, n passant de 10 à 25 entre les générations 1933 et 1948. Prendre en compte les meilleurs salaires, et non les salaires de l'ensemble de la carrière, avantage les personnes ayant un petit nombre d'années faiblement rémunérées, surtout si elles sont situées en début de carrière. Il évite également de pénaliser les personnes qui ont des carrières incomplètes, dans une certaine mesure cependant. En effet, si cet effet lissage était relativement fort avant la réforme de 1993 du régime général, il s'applique nettement moins suite à celle-ci, voire plus du tout dans certains cas comme celui des polypensionnés, retraités qui ont travaillé au cours de leur carrière dans différents secteurs

professionnels relevant de régimes de retraite distincts (Coëffic, Colin, Ralle, 2001).

D'autres éléments liés au mode de calcul de la pension de retraite, au régime général et dans les régimes alignés, créent des formes de redistribution. Par exemple, les années validées au-delà de 160 trimestres ne génèrent pas de droits supplémentaires, alors qu'elles peuvent avoir donné lieu à versement de cotisations. D'une certaine façon, les individus qui cotisent plus de 40 ans « subventionnent » ceux qui cotisent 40 ans ou moins. Étant donné que ce sont plutôt les personnes peu qualifiées qui atteignent les 160 trimestres d'assurance avant 60 ans, âge minimal de liquidation de la pension, on aurait plutôt ici une forme d'antiredistribution.

Dans les régimes en annuités, il y a également généralement un écart entre le nombre d'années prises en compte pour le calcul de la pension et le nombre d'années de cotisation. Par exemple, un salarié du secteur privé pendant 40 ans versera des cotisations pendant 40 ans alors que le calcul de son salaire annuel moyen sera basé sur 25 années. Pour un fonctionnaire qui obtient un taux de pension de 75 % après 37,5 années de cotisation, seul son traitement des six derniers mois intervient dans le calcul de la pension de retraite. Ceci avantage les carrières croissantes¹⁷, surtout en fin de période, puisque pour deux individus qui perçoivent la même pension de retraite, la masse des cotisations versées peut être très différente selon le profil de salaire.

Les avantages liés à la famille

On a choisi de classer dans la catégorie des avantages liés à la famille l'existence de pensions de réversion, même si elles ne sont pas liées à l'existence d'enfants. En effet, comme le relève la Cour des Comptes (2000), les pensions de réversion « ne dépendent pas du nombre d'enfants que le couple a eus et ne constituent donc pas un avantage familial *stricto sensu*. Il s'agit plutôt d'un avantage conjugal... ». Cet avantage est en effet dépendant du fait d'avoir été marié avec le conjoint décédé. Ce dispositif est né de la volonté de « reverser » une partie de la pension du mari à la veuve, lorsque cette dernière se retrouve sans ressources.

Les régimes versent une part variable de la pension du décédé au conjoint survivant : de 54 % au régime général à 60 % dans les régimes Arrco et Agirc, dès 55 ans. Une autre différence importante réside dans les conditions d'obtention. En effet, le régime général conditionne l'obtention de la réversion à une condition de ressources et pose une limite de cumul entre la réversion et les droits propres du survivant. Ces conditions n'existent pas dans les régimes complémentaires. Deux philosophies différentes apparaissent ainsi : au régime général, il s'agit de garantir un niveau de vie minimum à la personne veuve, dans les régimes



complémentaires, on part en quelque sorte du principe que les cotisations de l'individu servent à financer les avantages vieillesse du couple.

Les dispositifs prenant en compte la présence d'enfants dans le système de retraite français, beaucoup plus nombreux et divers que ceux pouvant exister à l'étranger, témoignent de la solidarité présente dans le système de retraite à l'égard des familles et plus particulièrement envers les familles nombreuses. À bien des égards, le système de retraite apparaît ainsi comme assurant une fonction relevant de la politique familiale¹⁸.

Des auteurs comme Bichot (1982, 1994) justifient cette prise en compte des enfants dans le calcul de la pension de retraite en raison de l'investissement fait par les parents dans la génération qui paiera plus tard sa retraite. Les enfants étant « mutualisés » pour le paiement des retraites, il serait normal que les parents soient récompensés de maintenir ainsi la viabilité du système de retraite¹⁹. Bichot pousse l'argument jusqu'au bout en écrivant alors qu'il ne s'agit nullement de solidarité mais de contribution au même titre que les cotisations versées. Il propose alors de lier de manière beaucoup plus stricte, voire totalement, montant de pension et nombre d'enfants. Cette proposition, si elle se base sur le principe indiscutable qu'une société sans enfants ne pourra assurer le financement de son système de retraite, semble quelque peu extrême. Blanchet (1992) fait le point sur cette question.

Cette « reconnaissance de la « Nation » à l'égard des familles nombreuses » (Cour des Comptes, 2000), se reflète dans les dispositifs comme la bonification de pension dont l'obtention est conditionnée au fait d'avoir eu des enfants et non de les avoir élevés. Ce dispositif a aussi pour objectif de « compenser » un coût d'opportunité ou un déficit d'épargne généré par la présence d'une descendance nombreuse. Le montant de la bonification de pension pour enfants varie selon les régimes, de 5 % à l'Arrco et 10 % à la Cnav à 10 % (plus 5 % supplémentaires par enfant dans la limite de 30 %) dans la Fonction publique et à l'Agirc.

S'il existe une solidarité manifeste envers les familles avec enfants, une solidarité s'est aussi mise en place envers les mères de famille, exclusivement. En effet, la présence d'enfants a un impact sur la constitution de leurs droits à la retraite, qu'elles restent inactives, qu'elles interrompent leur activité ou bien qu'elles mènent une carrière continue mais que leur progression salariale soit moindre. Plusieurs dispositifs ont été mis en place. La majoration de durée d'assurance (MDA), a été instaurée au début des années 1970, lorsque l'activité féminine commençait à croître significativement et ce, quel que soit le nombre d'enfants. La majoration de durée d'assurance au régime général accorde deux ans par enfant. Elle n'existe pas dans les régimes complémentaires, Arrco et Agirc. Dans la Fonction publique,



elle est égale à un an par enfant. Cependant, elle est limitée et accordée qu'il y ait ou non interruption d'activité. Elle peut permettre à certaines femmes de partir plus tôt à la retraite. Cela reprend ici l'idée de favoriser les femmes avec enfants et leur double journée de travail, comme dans les trois fonctions publiques (État, collectivités locales et hôpitaux), dans lesquelles il est permis aux mères de famille ayant au moins trois enfants de prendre leur retraite à tout âge après 15 ans de service.

Enfin, l'assurance vieillesse des parents au foyer (Avpf), consiste à affilier à l'assurance vieillesse du régime général les individus sans activité ou avec une activité réduite, parents d'enfants en bas âge, de trois enfants et plus et d'enfants handicapés, sous une condition de ressources (assez haute). Si elle n'est plus destinée exclusivement aux femmes, elle a cependant été bâtie sur les fondations de l'Assurance vieillesse des mères au foyer (Avmf). L'Avpf est un dispositif qui peut permettre de valider un nombre important d'annuités d'autant plus que les mères peuvent en outre prétendre à la MDA. Ainsi, une femme avec trois enfants peut bénéficier de 21 annuités validées au titre de l'Avpf et de 6 au titre de la MDA.

Concrètement, l'Avpf se traduit par un versement de la Cnaf à la Cnav de l'équivalent de cotisations vieillesse calculées sur la base d'un salaire à temps plein au Smic et à un taux de 16,35 %²⁰. En revanche, l'Avpf n'a pas d'équivalent dans les régimes complémentaires.

LE FINANCEMENT DE LA SOLIDARITÉ

Pour évaluer la part de la solidarité dans le système de retraite, il ne suffit pas de déterminer par quels dispositifs elle s'exerce mais aussi savoir qui les finance. Les aspects liés à la compensation entre régimes ont été évoqués précédemment. Cependant, les modalités de financement de ces diverses formes de solidarité sont extrêmement variées en France, rendant plus que délicate l'identification de « qui paie pour qui ? ». En tout état de cause, lorsqu'on qualifie par exemple certaines validations de « gratuites », il est clair qu'elles ne sont pas « gratuites » pour tout le monde...

La création du Fonds de solidarité vieillesse en juillet 1993 a tenté de clarifier cette question, puisque le FSV a pour mission de financer les avantages vieillesse non contributifs servis par le régime général, les régimes alignés et les régimes complémentaires Arrco et Agirc : allocations supplémentaires du minimum vieillesse, majorations pour enfants (ensuite transférées à la Cnaf), pour conjoint à charge, cotisations correspondant à la validation des périodes de chômage et de service national. À ce titre, la prise en compte de certaines périodes assimilées relève donc de la solidarité nationale puisque les recettes du FSV lui-même proviennent à plus de 80 % de la Contribution sociale généralisée (1,3 point de CSG est affecté au FSV).



Les majorations de durée d'assurance pour les femmes sont quant à elles financées par les régimes de retraite de base et spéciaux eux-mêmes, donc par le biais des cotisations des assurés²¹. Une forme de solidarité s'opère alors des assurés n'ayant pas d'enfants et des hommes vers les femmes ayant eu des enfants. Toutefois, ces dernières n'utilisent pas forcément toute la durée supplémentaire acquise ainsi si elles ont eu des carrières longues. Ainsi, selon la Cour des Comptes (1998), en 1994, 13 % des femmes disposaient, indépendamment des annuités pour enfants, de la durée requise pour avoir le taux plein.

L'Avpf est quant à elle financée par la branche famille de la Sécurité sociale, et donc par les cotisations à la branche famille des employeurs et salariés.

Les bonifications de pension pour 3 enfants et plus, initialement financées par le FSV, ont été transférées à la branche famille en 2001, ce qui change la logique de solidarité sous-jacente, le caractère « familial » de cet avantage prenant le pas sur son caractère « non contributif ».

En ce qui concerne le régime général, il est important de noter que les problèmes de financement (des droits contributifs ou non) des autres branches de la protection sociale ont souvent trouvé une solution partielle dans le dé plafonnement des cotisations. Il a eu lieu pour l'assurance maladie en 1967, pour la branche famille en 1989 et enfin, pour les accidents du travail au début des années 1990. La branche vieillesse est la seule dans laquelle un plafond de cotisations subsiste, même si, depuis 1991, 1,6 % de cotisation employeur pèse sur la totalité du salaire (par rapport aux 14,75 % de cotisation employeur et salarié sous plafond). Si l'assurance vieillesse est moins concernée, c'est selon Join-Lambert (1997), « parce qu'il s'agit de la branche où la logique contributive est la plus sensible et parce que la partie au-dessus du plafond constitue l'assiette des régimes complémentaires obligatoires ». Se pose un problème majeur dans la Fonction publique, que l'on signale ici sans pouvoir le résoudre. En effet, comme le souligne Charpin (1999), il n'est pas possible de définir l'effort contributif, faute d'isoler la cotisation de l'État employeur.

ÉLÉMENTS QUANTITATIFS SUR LA SOLIDARITÉ DANS LE SYSTÈME DE RETRAITE

Une fois les formes de la solidarité définies et identifiées dans le système de retraite, vient naturellement la question de leur mesure. Cette dernière comporte un certain nombre de difficultés.

D'une part se pose la question usuelle de la disponibilité des données. Il est actuellement impossible d'avoir une vision claire et complète de l'apport des différents dispositifs de validation dite « gratuite » au



nombre de trimestres validés par les individus (en particulier pour chômage ou préretraite). L'échantillon interrégimes de cotisants, créé par la loi de financement pour la Sécurité sociale de 2001 et en cours de mise en place à la DREES avec le concours de nombreux organismes gestionnaires de prestations d'assurance vieillesse et chômage, devrait permettre de remédier à ce manque d'information.

D'autre part, pour certains avantages non contributifs, il est difficile de dissocier ce qui relève de la solidarité de l'aspect contributif. Ainsi, « par exemple, l'effort à consentir en termes de minima de pension dépend étroitement du niveau des pensions contributives », (Livre Blanc, 1991). Prenons un autre exemple, la MDA. Le coût de ce dispositif dépend de la distribution des durées de cotisation des femmes. En effet, lorsque les femmes ont déjà le nombre d'annuités requis, la MDA n'est d'aucune utilité. Son coût est d'autant plus élevé qu'elle permet d'obtenir le taux plein. Enfin, on ne peut se limiter à évaluer son coût en calculant une pension « abattue » de la durée manquante en cas de suppression du dispositif. Dans ce cas là, on peut en effet penser que les individus modifieraient leur comportement de départ en retraite.

Malgré ces difficultés, on dispose toutefois d'un certain nombre d'indicateurs et d'outils permettant d'appréhender la redistribution résultant des formes de solidarité évoquées précédemment.

Les indicateurs les plus simples sont les effectifs concernés, les montants correspondants, les caractéristiques des bénéficiaires, les masses financières. Le tableau n° 1 les présente pour les avantages familiaux.

Des éléments partiels sur les durées validées ont été déduits de l'application de techniques de microsimulation aux calendriers d'activité de l'enquête Patrimoine 1998 de l'INSEE (Walraet et Vincent, 2002). Par exemple, pour les hommes en couple des générations 1948 à 1960 et qui travaillent dans le secteur privé, la durée validée pour des périodes de chômage et préretraite atteindrait 3,5 ans en moyenne, s'ajoutant aux 36,5 années travaillées au moment de la liquidation de la pension (soit un apport de 10 %). Pour les femmes dans la même situation, 3,5 années en moyenne validées pour le chômage ou la préretraite, 4,1 années en moyenne de majorations de durée d'assurance, et 3,1 années en moyenne validées au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer s'ajouteraient à 27,7 années travaillées en moyenne, soit un apport de 40 %.

Par la suite, on peut calculer des taux de remplacement (tableau n° 2) ou des taux de rendement interne (TRI), selon la génération, le sexe, le niveau de salaire. Pour apprécier la solidarité entre différents groupes, il faut alors combiner les différents indicateurs, qui restent tous des mesures partielles²².

Avant de présenter un certain nombre d'indicateurs pour les diverses

Tableau n°1
Nombre de bénéficiaires d'avantages familiaux et coût des dispositifs existants en 1996

Type d'avantages	Régime Général		Arrco		Agric		Fonction publique	
	Coût (milliers de francs)	Bénéficiaires (en milliers)	Coût (milliers de francs)	Bénéficiaires (en milliers)	Coût (milliers de francs)	Bénéficiaires (en milliers)	Coût (milliers de francs)	Bénéficiaires (en milliers)
Bonification de la pension pour enfants	12 048	3 747	2 500 +700 ⁽¹⁾	-	4 000	≈ 590 ⁽²⁾	6 700	1 232
Majoration de la durée d'assurance	19 000	3 000 ⁽³⁾	-	-	-	-	1 800	351
Bonification de la pension de réversion pour enfants à charge	70	4						
Retraite anticipée (ouvrières mères de famille)	70	Flux : 0,3 Stock : 4	-	-	-	-	6 476	75
Retraite anticipée	-	-	-	-	-	-	-	-
Avpf	Cotisations ⁽⁴⁾ 18 000	2 000 300 à 350	-	-	-	-	-	-
	Prestations 3 000							
TOTAL	34 188		3 200		4 000		14 976	
Total des prestations versées⁽⁴⁾	311 419		148 318		77 017		155 339	

Source : Chadelat (1997) ; Cnav (1996) ; Commission des comptes de la Sécurité sociale (1998).

Note : selon la Direction de la Sécurité sociale, le coût de l'Avpf s'élevait à 19,9 MdF en 1996, à 23,8 MdF en 1997 et à 20,96 MdF en 1998.

⁽¹⁾ les 700 milliers de francs correspondent à la majoration pour enfant à charge (droit direct et droit dérivé).

⁽²⁾ soit 39 % des allocataires.

⁽³⁾ soit environ 77 % des assurées (Cnav, 1996). En 1994, 173 363 liquidantes bénéficiaient de la majoration de durée d'assurance.

⁽⁴⁾ hors minimum vieillesse.



formes de solidarité évoquées précédemment, il faut encore préciser la population sur laquelle on les calcule. Les effectifs de bénéficiaires, les montants sont naturellement calculés sur des données observées. Ce n'est pas aussi évident pour des indicateurs tels le taux de remplacement ou le TRI. En effet, deux approches peuvent être retenues : une sur cas-types et une sur population observée ou simulée. L'approche sur cas-types permet de mettre en évidence les effets de barèmes, de législation ou de caractéristiques propres des individus ou des régimes étudiés en isolant ce qui relève de la structure des populations concernées. Le principal inconvénient des cas-types est de ne pas être représentatifs même si on essaie de choisir des profils réalistes pour mener les calculs : la question se pose toujours de savoir si le cas-type choisi correspond bien à une situation réelle, et si oui, combien de personnes il concerne. Un calcul sur une population répond à cette question, mais présente l'inconvénient de ne pas pouvoir forcément permettre la distinction des effets des différents dispositifs.

Taux de remplacement

Calculés pour les salariés du secteur privé ayant validé au moins 150 trimestres, les taux de remplacement nets du dernier salaire par la première pension de retraite²³ sont d'autant plus élevés que le niveau du dernier salaire est bas (tableau n° 2). « Ainsi, pour les salaires de fin de carrière inférieurs à 7 500 F mensuels, le taux moyen est de 100 % ; il est, à l'opposé, de 59 % en moyenne pour les salaires dépassant 20 000 F » (Assous et Coëffic, 1999). Cette dégressivité des taux de remplacement témoigne, de manière très globale mais aussi partielle, d'une redistribution par le système de retraite issue de mécanismes aussi variés que les minima de pensions, la validation gratuite de périodes non travaillées, le plafonnement des pensions du régime général... Ainsi, la hiérarchie des retraites est plus resserrée que celle des derniers salaires.

Le taux de rendement interne (TRI)

Le taux de rendement interne est le taux d'actualisation qui égalise le bilan actualisé des cotisations à celui des prestations. C'est un indicateur plus complet que le taux de remplacement car il permet de prendre en compte aussi bien le niveau de la pension, que les cotisations versées ainsi que la durée passée à la retraite. Il permet en quelque sorte de rendre compte du rendement de l'opération retraite. Une manière d'apprécier la solidarité consiste alors à étudier les différences de rendements entre individus.

Les calculs menés par Bonnet et Mahieu (2000) à l'aide du modèle de microsimulation Destinie de l'Insee montrent une décroissance du TRI avec les générations, ainsi qu'un rendement de l'opération retraite plus

Tableau n°2
Taux de remplacement, en 1997, du salaire par la retraite
(nets de prélèvements sociaux)
dans le secteur privé pour la génération 1930

Montant du dernier salaire	Taux de remplacement global (Cnav + Arrco + Agirc) en %
Moins de 7 500 F	100
De 7 500 à 10 000 F	91
De 10 000 F à 12 500 F	84
De 12 500 à 15 000 F	76
De 15 000 à 20 000 F	72
20 000 F et plus	59
Ensemble	84

Source : Assous et Coëffic, 1999.

élevée pour les femmes que pour les hommes. Comme pour les taux de remplacement, les raisons de ces différences sont diverses. Les femmes bénéficient en effet davantage de dispositifs non contributifs (minima de pension, MDA) et ont une espérance de retraite plus importante (donc une durée de versement des prestations retraite plus longue). La baisse du TRI avec les générations est caractéristique de la montée en charge d'un régime par répartition. De 9 % pour les premières générations (1920), il décroît à environ 3 % pour les dernières générations considérées (1974), reflétant une solidarité intergénérationnelle. Les premières générations ont en effet pu bénéficier de prestations sans avoir beaucoup cotisé, les suivantes devant cotiser davantage pour financer les retraites de leurs aînés.

À l'aide d'une version plus récente de Destinie, Walraet et Vincent (2002) calculent des TRI par sexe selon le nombre d'enfants (sur un échantillon d'individus mariés, nés entre 1948 et 1960 et salariés du secteur privé). Ils mettent ainsi en évidence une hausse significative du TRI lorsqu'on passe de deux à trois enfants et plus. De 3,8 % pour deux enfants, le TRI des femmes s'élève à 4,7 % pour trois enfants et à 5,1 % pour 4, reflétant la solidarité à l'encontre des mères de familles nombreuses. La hausse est moins importante pour les hommes, de 2,8 % à 3,2 %, ces derniers ne bénéficiant que de la bonification de pension pour trois enfants et plus²⁴.

Dans la même étude, Walraet et Vincent (2002) calculent des TRI selon les déciles de salaires. Si le TRI médian décroît entre 6,1 % et 3,4 % selon que l'on se situe, respectivement, parmi les 10 % de salariés les moins bien rémunérés ou dans le 4^{ème} décile, il ne varie plus qu'entre 2,9 et 3,2 % si on le calcule parmi les 60 % de salariés les mieux rémunérés (tableau n° 3).

Tableau n°3
TRI médian selon le décile de salaire « potentiel »⁽¹⁾
 (en %)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ensemble
Hommes	3,1	2,9	2,9	3,0	2,9	2,9	3,1	2,8	2,9	2,8	2,9
Femmes	6,9	5,2	4,8	4,0	3,8	3,7	3,6	3,6	3,7	3,6	4,0
Ensemble	6,1	4,2	3,7	3,4	3,2	3,2	3,1	3,1	3,0	2,9	3,4

Source : modèle de microsimulation Destinie, d'après Vincent et Walraet, 2002

Champ : échantillon d'individus mariés, nés entre 1948 et 1960, et salariés du secteur privé.

⁽¹⁾ le salaire potentiel est considéré dans cette étude comme le ratio entre le revenu d'activité total perçu, divisé par le nombre d'années travaillées.

Ainsi, il semble qu'une solidarité s'effectue envers les bas salaires puisque l'opération retraite est plus rentable pour ces derniers, malgré leur espérance de vie en moyenne plus courte (tableau n°4)²⁵.

Tableau n°4
Espérance de vie à 60 ans selon la CSP

	Hommes	Femmes
Cadres, professions libérales	22,5	26,0
Dont : cadres de la fonction publique et professions intellectuelles et artistiques	23,5	27,0
cadres d'entreprises	20,5	
professions libérales	21,5	
Agriculteurs exploitants	20,5	24,0
Professions intermédiaires	19,5	25,0
dont : enseignement, santé, fonction publique et assimilé	20,0	25,0
techniciens	19,5	
agents de maîtrise	20,0	
prof. int. administratives et commerciales des entreprises	19,0	26,5
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	19,5	25,0
dont : chefs d'entreprise	20,0	
artisans	20,0	25,0
commerçants et assimilés	19,0	25,0
Employés	19,0	24,0
dont : employés de la fonction publique	19,0	23,5
employés du commerce	19,5	24,5
employés administratifs d'entreprise	19,0	25,0
p. de service aux particuliers	17,5	24,5
Ouvriers	17,0	23,0
dont : ouvriers qualifiés	17,5	23,0
ouvriers agricoles	15,5	25,0
ouvriers non qualifiés	17,0	23,0

Source : échantillon de mortalité 1982, Insee. Période 1982-1996.

Note : ce tableau est issu du premier rapport du COR (2001)

Cette redistribution s'observe en fait essentiellement pour les femmes. Pour les hommes, le TRI médian est en effet compris entre 2,9 et 3,1 % pour les 40 % les moins bien rémunérés et entre 2,8 et 3,1 % pour les autres. Chez les femmes, ces niveaux sont respectivement de 6,9 et 4,0 % contre 3,8 à 3,6 %. Ces écarts entre les TRI médians reflètent ainsi à la fois une solidarité envers les bas salaires et envers les femmes par l'intermédiaire des dispositifs non contributifs. Les femmes en sont davantage bénéficiaires (la limite supérieure du premier décile de salaire est moins élevée pour les femmes que pour les hommes). Deux simulations de réforme menées à l'aide de Destinie, par Walraet et Vincent (2002) permettent d'illustrer cette constatation. La suppression de la majoration de durée d'assurance induit une baisse moyenne du TRI des femmes de 3 à 10 %, selon le décile de salaire (tableau n°5), alors qu'elle est neutre pour les hommes, sauf en ce qui concerne les effets induits par la baisse des taux de cotisation.

Tableau n°5
TRI médian selon le décile de salaire « potentiel »⁽¹⁾,
en cas de suppression de la majoration de durée d'assurance
 (en %)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ensemble
Hommes	3,0	3,0	2,8	3,1	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9
Femmes	6,4	4,9	4,3	3,8	3,7	3,6	3,4	3,6	3,5	3,4	3,8
Ensemble	5,7	4,1	3,4	3,3	3,1	3,2	3,1	3,2	3,0	2,9	3,3

Source : modèle de microsimulation Destinie, d'après Vincent et Walraet, 2002

Champ : échantillon d'individus mariés, nés entre 1948 et 1960, et salariés du secteur privé.

⁽¹⁾ le salaire potentiel est considéré dans cette étude comme le ratio entre le revenu d'activité total perçu, divisé par le nombre d'années travaillées.

Une suppression du minimum contributif, dispositif destiné aux individus à bas salaires ou à temps partiel, entraîne une baisse importante des TRI des femmes, pour les trois premiers déciles. La baisse atteint même presque 30 % pour le premier décile. La chute des TRI est moins importante pour les hommes. Elle ne s'opère que pour le premier décile et s'élève à 7 % (tableau n° 6).

Ces indicateurs permettent d'illustrer l'ampleur des formes de solidarité. Il faut cependant les utiliser avec prudence et en particulier éviter des utilisations abusives des résultats des bilans redistributifs. Un taux de rendement élevé doit être mis en parallèle avec le niveau de prestation. Un individu bénéficiaire du minimum contributif peut avoir un TRI très élevé sans que sa position soit pour autant enviable. Il en est de même pour les validations des périodes de chômage. Le TRI est par ailleurs insensible à l'importance des transferts. Il peut prendre la même valeur dans un système avec cotisations

Tableau n°6
TRI médian selon le décile de salaire « potentiel »⁽¹⁾,
en cas de suppression du minimum contributif
 (en %)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ensemble
Hommes	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0	2,9	3,1	2,8	2,9	2,8	2,9
Femmes	5,0	4,5	4,4	3,8	3,9	3,8	3,7	3,7	3,7	3,6	3,9
Ensemble	4,8	4,0	3,7	3,4	3,2	3,2	3,1	3,2	3,0	3,0	3,3

Source : modèle de microsimulation Destinie, d'après Vincent et Walraet, 2002

Champ : échantillon d'individus mariés, nés entre 1948 et 1960, et salariés du secteur privé.

⁽¹⁾ le salaire potentiel est considéré dans cette étude comme le ratio entre le revenu d'activité total perçu, divisé par le nombre d'années travaillées.

et prestations élevées que dans un système avec cotisations et prestations faibles.

La comparaison des indicateurs nous permet d'apprécier l'ampleur des formes de solidarité mais il ne nous renseigne en rien, ni sur les objectifs du système de retraite, ni sur le niveau de bien-être des individus. Comme le rappelle Masson (2001), « pour les agents dotés d'une préférence élevée pour le présent, une durée de retraite plus longue ne « compensera » pas une pension plus faible ».

132

Cet article tente de préciser les différentes formes que prend la solidarité dans le système de retraite, d'en apprécier au moins en partie l'ampleur et d'explicitier autant que possible les raisons qui ont conduit à leur mise en œuvre afin d'ouvrir la voie à des réflexions sur leur bien-fondé.

Le premier résultat qui apparaît clairement dans l'article est que ces solidarités sont difficiles à appréhender car elles prennent des formes extrêmement variées²⁶. Elles peuvent être très globales (solidarité entre générations, entre personnes ayant des espérances de vie différentes...) ou ciblées sur des publics particuliers. Elles relèvent de règles nombreuses qui peuvent varier d'un régime de retraite à un autre.

Un second résultat, plus complexe, est qu'il n'est pas aisé d'isoler au sein de l'ensemble du système de protection sociale ce qui relève des solidarités du système de retraite. On a vu dans le texte qu'il est difficile de faire la part entre ce que l'on pourrait qualifier de « solidarité entre les familles au sein de la branche retraite » (la MDA par exemple) et ce que l'on qualifierait de « solidarité entre générations au sein de la branche famille » (l'Avpf par exemple)... De même, le minimum vieillesse est à



la fois un élément du système de lutte contre la pauvreté (c'est le minimum social des plus âgés) et un des éléments du système de retraite (c'est la retraite de ceux qui ont des petites carrières courtes ou trouées). Enfin, même si cela n'a pas été évoqué dans cet article, une part importante de la solidarité envers les personnes âgées est assurée par d'autres branches que la branche retraite. Ainsi, la prise en charge par la collectivité d'une très large part des dépenses de santé des personnes âgées, sous une forme ou sous une autre, est un élément important de la solidarité. De même la création de l'Allocation personnalisée à l'autonomie pour prendre en charge les personnes dépendantes ne peut être ignorée.

Ce constat conduit à une réflexion plus générale sur l'existence d'interactions entre les différentes branches de la protection sociale. Ainsi, l'existence et le niveau du minimum vieillesse ne sont vraisemblablement pas sans conséquences sur le fait que les carrières courtes (ou trouées) conduisent à des petites retraites. Le système de retraite (au sens étroit, sans le minimum vieillesse) peut accepter que certaines carrières conduisent à des retraites très faibles (par exemple parce que les périodes passées au RMI n'ouvrent pas de droits) puisque la retraite de ces individus peut être remontée au niveau du minimum vieillesse (sous des conditions qui dépendent des revenus de l'ensemble des personnes de son ménage).

À cet égard, les réformes passées ou à venir des systèmes de retraite ne peuvent être conduites et analysées sans prendre en considération l'ensemble des interactions qui viennent d'être évoquées. En particulier, le niveau de générosité des systèmes de santé et de dépendance, ainsi que la part et les formes de la solidarité dans la prise en charge de ces deux risques ne peuvent être ignorées.

NOTES

1. Dans le Livre Blanc sont évoquées la plupart des difficultés auxquelles on se heurte lorsqu'on cherche à distinguer avantages contributifs et non contributifs, ces difficultés pouvant être aussi bien conceptuelles (par exemple, comment distinguer entre ce qui relève de la solidarité nationale et ce qui est de la solidarité professionnelle) que techniques, puisque l'estimation du montant des avantages non contributifs est étroitement lié à celui des avantages contributifs. Pour davantage de détails sur ces difficultés, se reporter au Livre Blanc, pp. 138-139.

2. Le rapport rappelle que si une partie des coûts des avantages familiaux est pris en compte pour le régime général et les régimes alignés (par le FSV), ceux-ci restent financés par les cotisations des assurés dans les régimes complémentaires Arrco et Agirc notamment.

3. Rosanvallon (1995), « l'assurance est une technique, alors que la solidarité est une valeur. Elles ne sont donc nullement antithétiques : l'assurance est aussi un mode de production de la solidarité », p. 83.



4. Ces mécanismes, listés par Bichot (1988), renvoient aux quatre fonctions essentielles assurées par l'assurance vieillesse : assurance d'un revenu de remplacement à la retraite, couverture du risque viager, fonction de report des revenus de l'activité professionnelle vers la retraite et redistribution.
5. Dupeyroux (2001).
6. « Intergenerational risk sharing », Gordon et Varian (1985).
7. Loi du 24 décembre 1974. Pour un historique des différents transferts entre régimes décidés antérieurement à 1974, se reporter à la Commission des Comptes de la Sécurité sociale (1987).
8. Article L134-1, code de la Sécurité sociale.
9. On qualifie la compensation de solidarité. D'autres parleront d'équité intragénérationnelle et d'égal traitement des égaux.
10. Redistribution limitée dans la mesure où sont prises en compte les masses salariales plafonnées.
11. En effet, l'ordonnance du 19 octobre 1945 prévoyait que « l'intéressé bénéficie, à cet âge (65 ans), d'une pension égale à 40 % du salaire moyen des dix dernières années (...) », Laroque (1946).
12. Cette question revient de plus en plus fréquemment dans la littérature depuis Lagarde (1982).
13. Pour mémoire, le Smic s'élève à 1154,27 € début 2002.
14. Comme le rappelle Tourne (2000), le minimum vieillesse « atteignait 2 208 francs par mois pour une personne seule au 1^{er} janvier 1983. À la même date, un « smicard », qui avait cotisé 37,54 années sur la base d'un salaire proche du Smic avait droit à un total de retraite de l'ordre de 2300-2400 F, soit à peine plus que le « minimum vieillesse » (moins de 10 % d'écart) ». Avec l'instauration du minimum contributif, la différence s'est établie à 30 %.
15. On parle alors de périodes assimilées.
16. Depuis 1971.
17. On ne sait toutefois si un tel phénomène a été voulu *ex-ante* par les législateurs.
18. Par ailleurs, comme le souligne le rapport Charpin (1999), « assurer une plus grande cohérence globale du système de retraite et renforcer le principe de solidarité nationale pourraient dès lors conduire à rattacher l'intégralité de ces avantages familiaux aux autres prestations familiales prises en charge par la Cnaf. Cela permettrait, de plus, que les arbitrages s'opèrent non par rapport au reste du système de retraite mais par rapport au reste de la politique familiale ».
19. On peut retrouver ici la frontière floue entre assurance et solidarité. Bichot considère les avantages familiaux comme des dispositifs aussi contributifs que les cotisations.
20. C'est sur la base du Smic que sera valorisée l'annuité Avpf pour le calcul du salaire annuel moyen. Son instauration correspondait ainsi au souci de compenser les interruptions d'activité aussi bien au niveau de la durée d'assurance qu'éventuellement du salaire.
21. Il est à noter que lorsque la mère est polypensionnée avec une période d'affiliation au régime général, c'est ce dernier qui prend en charge le financement de la MDA.
22. Par exemple, si deux individus ont le même taux de remplacement, on ne peut conclure qu'il n'y a aucun transfert de l'un vers l'autre. Ils peuvent en effet avoir des TRI différents, en raison soit de l'effort contributif, soit de la durée de versement de la prestation.
23. Cnav + Arrco et éventuellement Agirc.
24. Il faut noter cependant, comme on l'a souligné précédemment, que ces calculs sur population intègrent un certain nombre d'interactions. Supposons par exemple que les femmes avec trois enfants et plus sont davantage représentées parmi les femmes à temps partiel ou les bas salaires, ce qui semble raisonnable, la hausse de TRI entre deux et trois enfants et plus provient aussi certainement d'autres dispositifs, comme le minimum contributif.
25. Dans la même étude, les auteurs font une variante à mortalité homogène, quel que soit le niveau de revenu (mais toujours différenciée selon le sexe). Les bas salaires vivent en moyenne plus longtemps que dans le scénario de référence, alors que les plus hauts revenus vivent en moyenne moins longtemps. Le niveau des TRI des hommes est ainsi légèrement relevé pour les bas salaires, alors qu'il connaît une baisse pour les déciles de salaire supérieurs. Dans Destinie, les quotients de mortalité dépendent de l'âge, du sexe et de l'âge de la fin d'études.
26. Malheureusement, elles ne peuvent pas être simplement mesurées par la part du FSV dans le financement des retraites...

BIBLIOGRAPHIE

- ASSOUS L., COEFFIC N. (1999), « Les retraites en 1998 », *Dossiers Solidarité et santé*, n°3, p. 33-49.
- BICHOT J. (1982), « Fonder un autre système de sécurité sociale sur un nouveau principe de justice commutative », *Droit social*, n° 9/10, p. 657-665.
- BICHOT J. (1988), « Protection sociale : clarifier les idées avant de réformer », *Droit Social*, n° 2.
- BICHOT J. (1994), « Familles et retraites : un système incohérent et injuste », *Droit social*, n° 7/8, p. 734-741.
- BLANCHET D. (1992), « Une démo-économie du Dr Pangloss », *Le Débat*, n° 69, p. 142-155.
- BLANCHET D. (1995), « Deux usages du concept d'assurance et deux usages du concept de solidarité », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 4, p. 33-44.
- BLANCHET D. (1996a), Préface à « Économie de la protection sociale : assurance, solidarité, gestion des risques », *Économie et statistique*, n° 291-292, p. 3-11.
- BLANCHET D. (1996b), « La référence assurantielle en matière de protection sociale : apports et limites », *Économie et statistique*, n° 291-292, p. 33-45.
- BONNET C., MAHIEU R. (2000), « Taux de rendement interne par génération des régimes obligatoires de retraite », *Revue économique*, vol. 51, p. 77-95.
- CAUSSAT L. (1996), « Retraite et correction des aléas de carrière », *Économie et statistique*, n° 291-292, p. 185-201.
- CHADELAT J.F. (1994), « Le fonds de solidarité vieillesse », *Droit Social*, n° 7/8, p. 727-733
- CHADELAT J.F. (1997), « Rapport sur l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer et les avantages familiaux entrant dans le calcul des droits à la retraite », Inspection générale des affaires sociales.
- CHARPIN J.M. (1999), *L'avenir de nos retraites*, rapport du Commissariat général du plan, La Documentation française.
- COEFFIC N., COLIN C., RALLE P. (2001), « Pluri-activité, temps partiel et retraite », *Dossiers Solidarité et santé*, n° 3, p. 61-71.
- COMMISSION DES COMPTES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (1987), *Évaluation des mécanismes de la compensation entre régimes de sécurité sociale*, rapport du groupe présidé par Pierre Bougon, eds La Documentation française.
- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (2001), *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations*, Eds La Documentation française.
- COUR DES COMPTES (1998), *Rapport sur la Sécurité sociale 1998*.
- COUR DES COMPTES (2000), « Les avantages familiaux et conjugaux dans les systèmes de retraite », Chapitre XIII du *Rapport sur la Sécurité sociale 2000*.
- DUPEYROUX J.J. (2001), *Droit de la Sécurité Sociale*, eds Dalloz, 14^{ème} édition.
- DUPEYROUX J.J. (2001), « Une proposition pour le moins fâcheuse », *Droit social*, n° 4, avril, p. 434-437.
- GORDON R.H., VARIAN R.H. (1985), « Intergenerational risk sharing », *NBER Working Paper*, n° 1730.
- INSEE (1999), « Le modèle de microsimulation Destinie », *document de travail de la Direction des études et synthèses économiques*, Insee, n° G 9913.
- JOIN-LAMBERT M.T. (1997), *Politiques sociales*, Eds Presses de Sciences Po et Dalloz
- LAGARDE F., LAUNAY J.P., LENORMAND F. (1982), « Les effets redistributifs du système de retraite : une méthode, un constat et des voies de réforme », *Droit social*, n° 6, p. 473-489.
- LAROQUE P. (1946), « Le plan français de sécurité sociale », *Revue française du travail*, n° 1, p. 8-20.
- LATTES G. (1996), « La protection sociale : entre partage des risques et partage des revenus », *Économie et Statistique*, n° 291-292.
- LECHEVALIER A., PELE L.P. (2002), « Mode d'indexation et inégalités intergénérationnelles dans les systèmes de retraite par répartition », *Revue d'économie politique*, n° 112(3).
- MASSON A. (2001), « Économie du débat intergénérationnel. Points de vue normatif, comptable, politique » *Document de travail du Delta*, n° 2001-07.

ROSANVALLON P. (1995), *La nouvelle question sociale*, Paris, Seuil.

RUELLAN R. (1993), « Retraites : l'impossible réforme est-elle achevée ? », *Droit Social*, n° 12

TOURNE M. (2000), « Bilan sur le minimum de pensions du régime général », *Retraite et société*, n° 32, p. 63-77.

ULLMO Y., PELE L.P. (2001), « Rapport sur les mécanismes de compensation entre régimes de retraite et sur le fonds de réserve », document remis au cours de la séance de travail du 28 septembre 2001 du Conseil d'orientation des retraites.

WALRAET E., VINCENT A. (2002), « Analyse de la redistribution intragénérationnelle dans le système de retraite français », à paraître en *document de travail de la Direction des études et synthèses économiques*, Insee.