

Retraite en marche forcée



Le projet gouvernemental de réforme des retraites entend notamment reculer l'âge de départ. Ce dossier explique en quoi ce projet est dangereux et injustifié.

Dossier réalisé par :

Sandrine Charrier, Claire Guéville, Matthieu Leiritz, Arnaud Malaisé, Marie-Rose Rodrigues-Martins, Alain Senée, Valérie Soumalle

Reculer l'âge de départ de 62 à 65 ans, le projet gouvernemental est simple. Les arguments avancés sont, eux, très contestables : les déficits envisagés sont très faibles et largement surmontables différemment, comme le démontre le rapport du COR (lire page 19). Ils relèvent également d'une fuite en avant libérale. Le gouvernement envisage ainsi de ponctionner les ressources du régime de retraite pour financer d'autres besoins sociaux, lui permettant de poursuivre sa politique fiscale injuste tout en respectant l'orthodoxie budgétaire voulue par la

Commission européenne.

Ce nouveau projet de réforme des retraites vient après une succession de reculs sociaux depuis la fin des années 80 (lire page 20) et la mise en échec du précédent projet de réforme structurelle du système par le puissant mouvement social de l'hiver 2019-2020, aidé également par l'arrivée du Covid. Chacun de ces projets remet sur le devant de la scène sociale l'importance d'un juste partage des richesses créées par le travail et leurs redistributions via le salaire et le salaire continué qu'est la retraite. Reculer l'âge de départ se heurterait à la réalité de

...
 l'emploi des « seniors » déjà mise à mal par le précédent recul de l'âge en 2010 (lire page 22) et pourrait aggraver encore davantage les inégalités actuelles, notamment pour les femmes et les salarié-es les plus pauvres (lire page 20). Pourtant assurer une retraite de haut niveau pour toutes et tous est largement possible avec d'autres choix de politiques sociale et fiscale. C'est ce que porte la FSU dans le débat public et auprès des salarié-es (lire page 20). Pour dégager de nouveaux financements avec des retraité-es en plus grand nombre, Mickaël Zemmour, économiste, avance la piste d'une « augmentation progressive et modérée des taux de cotisations » en plus de revenir sur les « niches sociales » (lire son entretien page 23). Cette réforme des retraites est massivement rejetée dans la population. Ainsi 72 % des Français-es jugent que le système peut être réformé sans toucher à l'âge légal de départ à la retraite dans un sondage Odoxa pour le Figaro. Et à l'inverse, seuls 21 % veulent augmenter l'âge de départ actuel de 62 ans, tandis que 46 % souhaitent le maintenir et 33 % l'abaisser dans un autre sondage Elabe pour BFM. L'enjeu pour le syndicalisme dans les semaines à venir sera de transformer dans l'unité (lire page 21) ce rejet en participation massive aux mobilisations à venir pour mettre en échec ce projet de recul de l'âge de départ en retraite.

Reculer l'âge amplifierait les inégalités actuelles



Les inégalités durant de la vie active sont reproduites et amplifiées à la retraite notamment les différences de salaires, ce que note cette manifestante contre la réforme des retraites en 2019.

Le système de retraite actuel permet une forte solidarité intergénérationnelle, les salarié-es en activité cotisant pour financer les pensions des retraité-es, ainsi qu'une lisibilité importante du montant futur de sa pension.

Il est cependant mis à l'épreuve de tentations individualistes avec le développement d'assurances par capitalisation et soumis fréquemment à des réformes qui le complexifient et surtout creusent de fortes inégalités. La dernière envisagée, reculer l'âge de départ, ne réduirait aucunement ces inégalités mais au contraire les décuplerait pour toute une partie du monde du travail.

Pas de différence public-privé

Contrairement à une antienne libérale assez répandue, ces inégalités ne sont aucunement dues aux différences entre le régime des salarié-es du privé et celui du public. Certes, les règles diffèrent, notamment sur la durée du salaire de référence prise en compte pour le calcul de la pension –les 6 derniers mois dans la Fonction publique et les 25 meilleures années dans le privé–, mais les taux de remplacement sont équivalents. Cette proportion de la première pension perçue par rapport au dernier salaire est ainsi de 73,8 %

dans la Fonction publique contre 74,8 % dans le secteur privé. De leur côté, les 40 autres régimes de retraites existants, concernant seulement 8 % des retraité-es, n'engendrent pas davantage d'inégalités. Les fortes inégalités constatées aujourd'hui à la retraite sont tout autres.

Femmes et polyensionné-es

Elles touchent en premier lieu les femmes qui perçoivent une pension de 32 % inférieure à celle des hommes, un écart réduit à 14,3 % au sein de la Fonction publique. En effet, les inégalités durant la vie active sont reproduites et amplifiées à la retraite notamment les différences de salaires, les femmes étant rémunérées 16,1 % de moins à temps de travail équivalent. Porter l'âge de départ à 64 ou 65 ans conduirait à minorer très fortement les maigres compensations actuelles par le biais des bonifications de trimestre liées aux enfants et donc à accroître les inégalités entre les femmes et les hommes.

Ensuite, elles concernent les polyensionné-es, qui perçoivent une pension pour chacun de leurs régimes de retraite successifs. Ces sommes cumulées n'équivalent pas à une pension complète, le système

de calcul favorisant une carrière ascendante dans un seul régime. Le projet de réforme n'engendrerait aucune amélioration pour ces personnes qui représentent près du tiers des départs en retraite.

Inégalités selon la classe sociale

Enfin, l'espérance de vie à la retraite dépend étroitement de la classe sociale. Les 20 % d'hommes de 43 à 58 ans les plus pauvres ont ainsi une durée espérée en retraite de 15 ans contre 22 ans pour les 20 % les plus riches⁽¹⁾. Sans compter que seule une partie de ces années de retraite pourra être vécue en bonne santé, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est ainsi de 10,6 ans pour les hommes et 12 pour les femmes⁽²⁾. Et ces chiffres ne sont que des moyennes ne tenant pas compte des catégories sociales et des inégalités d'usure liées au travail. Sans aucunement résorber ces inégalités, reculer l'âge de départ réduirait d'autant cette durée espérée, voire davantage, la retraite protégeant d'une dégradation de la santé. ♦

1. Source : Ulysse Lojhine <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03770357/document> à partir des calculs et simulations effectués par France Stratégie

2. Source Études et résultats DRESS n° 1213 octobre 2021

Un taux de remplacement en baisse

Suite à la succession de réformes depuis 1987, le taux de remplacement, qui représente la valeur de la première pension en proportion du dernier salaire, diminue fortement depuis plus de 10 ans. Il est ainsi passé de 79,2% pour la génération née en 1938 à 74,7% pour celle née en 1950. Dans la Fonction publique, la chute est encore plus marquée, il passe ainsi de 80% à 73,8% en raison du gel du point d'indice des fonctionnaires. Même si les règles de calcul des pensions sont différentes, les fonctionnaires ont le même taux de remplacement que celui des salarié-es du privé.

Une réforme inutile et injustifiée pour le COR



Alors que le COR projette un âge de départ moyen à 63,7 ans en 2040 sans réforme et qu'actuellement plus de la moitié des salarié-es est sortie de l'emploi à 62 ans, reporter à 65 ans l'âge légal est injustifiable.

Le financement impossible des retraites est une antienne du discours libéral. Des années 1960 à 2015, la part des 65 ans et plus est passée de 11 % à 18,6 % de la population, et parallèlement la part des pensions dans le PIB s'est accrue au même rythme en passant de 5 % à 14 %, sans pour autant dégrader le niveau de vie des travailleurs et travailleuses en activité.

Quels sont les objectifs implicites de cette contrainte financière ? Les pensions de retraite sont des revenus socialisés s'inscrivant dans la continuité du salaire. Elles sont financées par les cotisations qui sont une partie intégrante et socialisée de ce dernier. Ce financement des pensions est la cible récurrente de la Commission et du Conseil de l'Union européenne, qui, au-delà du contrôle des déficits et de la dette, enjoignent aux États membres de réduire leurs dépenses publiques tout autant que leurs prélèvements fiscaux et sociaux.

Ce plafonnement du financement global des retraites en part du PIB entraînerait inévitablement, du fait de l'augmentation de la proportion de retraité-es dans la population, une baisse du niveau des pensions et l'impossibilité de droits nouveaux. Cette limitation dogmatique favorise

la privatisation du système. L'histoire a pourtant montré qu'augmenter la part du PIB consacrée aux retraites permet de réduire la pauvreté des retraité-es sans dégrader le niveau de vie des actives et actifs. S'ajoutent maintenant de nouveaux arguments pour ponctionner la retraite par répartition en invoquant les besoins en termes de dépendance, de santé, d'Éducation...

Dans le rapport de septembre 2022 du COR, les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient tout à fait contrôlées jusqu'en 2070. Les dépenses n'exploseront pas car les réformes successives depuis 1993 ont fait leurs ravages et baissé le niveau des pensions. Le COR a chiffré que, sans ces différentes réformes et le changement de mode d'indexation dans les régimes de base, la part des dépenses se situerait à 18,9 % du PIB en 2070 avec une hypothèse de croissance de 1,3 %. Un effort largement soutenable. Alors que le COR projette un âge de départ moyen à 63,7 ans en 2040 sans réforme et qu'actuellement plus de la moitié des salarié-es est sortie de l'emploi à 62 ans, reporter à 65 ans l'âge légal est injustifiable aussi bien économiquement que politiquement. ♦

Les réformes des retraites depuis 1993

Jusqu'en 1983, les réformes du système de retraite par répartition instauré avec le régime général de Sécurité sociale en 1945 sont synonymes de progrès social. Elles visent à étendre l'assurance vieillesse à tous les secteurs et catégories qui en étaient exclus, à augmenter les prestations et à abaisser l'âge légal de départ à la retraite (60 ans à partir d'avril 1983). Depuis le début des années 1990, c'est avec l'argument d'un obligatoire rétablissement d'équilibre financier qu'elles se multiplient, jouant sur trois leviers : durée de cotisation, modalité de calcul du montant de la pension et âge légal de départ.

En 1991, le *Livre blanc sur les retraites* prévoit des difficultés financières des régimes et préconise de passer de 150 à 168 trimestres cotisés pour bénéficier d'une retraite à taux plein. La durée de cotisation est portée progressivement de 37,5 ans à 40 ans par les réformes de 1993 dans le privé, 2003 pour les fonctionnaires et 2007 pour les régimes spécifiques (EDF, GDF, SNCF, ...) et les professions à statut particulier (clercs de notaires, élu-es et employé-es parlementaires). La réforme de 2014 relève encore d'un trimestre tous les trois ans de 2020 à 2035 la durée de cotisation pour atteindre 172 trimestres (43 ans) pour les générations à partir de 1973. Concernant le montant de la pension, seul le secteur privé a vu passer la base du calcul des 10 au 25 meilleures années de la vie active en 1993, mais secteurs privé depuis 1983 comme public depuis 2003 sont soumis à décote et surcote en fonction du nombre de trimestres cotisés au moment du départ. La fin du principe de la retraite à 60 ans arrive, elle, avec la réforme de 2010 et le recul de l'âge légal de départ, passant progressivement à 62 ans. Repousser encore l'âge légal de départ envisagé par la réforme de 2019 avant d'être retiré, est au cœur de celle à venir.

Les propositions de la FSU pour une retraite de haut niveau



La FSU refuse les logiques qui conduiraient à diminuer le temps passé en retraite.

La réforme des retraites s'inscrit dans une logique libérale de régression des solidarités collectives et une volonté de baisse des dépenses publiques.

La FSU refuse ces logiques qui conduiraient à diminuer le temps passé en retraite. Pour elle, des améliorations du système actuel sont aussi réalistes que nécessaires, pour une réduction des inégalités et pour une amélioration du niveau de vie de tou-tes les retraité-es et une retraite de haut niveau pour toutes les générations. Cet objectif est atteignable si d'autres choix politiques sont faits, conformes aux intérêts du monde du travail et avec de toutes autres orientations budgétaires qu'actuellement.

Des propositions concrètes pour améliorer les pensions

- Garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité ;
- Intégrer dans la durée cotisée ou validée, des années d'études et de

formation, stages, services civiques et de chômage ;

- Mettre fin au système de décote et de surcote ;
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires, eux même *a minima* indexés sur les prix ;
- Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité en aménageant les fins de carrière sans que cela impacte le calcul de la pension ;
- Réaliser l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- Obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes ;
- Assurer l'égalité de traitement de la situation des polypensionnés (carrière sur au moins deux régimes de retraites) par un système de proratisation.

D'autres financements sont possibles pour des retraites solidaires

Le défi auquel est confrontée la retraite par répartition est bien celui d'un accroissement de son financement. Augmenter ses ressources

Aménager les fins de carrière

L'âge moyen de départ à la retraite ne cesse de reculer pour atteindre 62,3 ans. L'entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail et les conséquences des réformes précédentes des retraites, notamment le poids de la décote, contraignent en effet à un prolongement d'activité pour obtenir une pension décente. L'usure professionnelle pèse ainsi de plus en plus lourd sur les fins de carrière entraînant une croissance des arrêts maladie et des départs en retraite pour invalidité. Pour y remédier, en plus d'une amélioration globale des conditions de travail, la FSU revendique la mise en place rapide d'un dispositif rétablissant et généralisant la cessation progressive d'activité. Cette dernière permettrait une réduction à la fois du temps comme de la charge et de la prégnance du travail, le tout sans perte de salaire ni manque à gagner sur la retraite future.

et donc les cotisations est possible et passe par :

- une augmentation générale des salaires pour rééquilibrer le partage de la richesse produite en faveur du travail ;
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la réduction massive du chômage. Parallèlement, il est indispensable d'abandonner toutes les exonérations et diminutions de cotisations accordées aux entreprises qui n'ont jamais fait la preuve de leur efficacité en matière d'emploi et tirent les salaires vers le bas. Il s'agit également de taxer les revenus financiers tout en luttant efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale. Tout ceci peut permettre que les gains d'espérance de vie s'accompagnent d'une diminution du temps passé au travail. Et partir tôt en bonne santé avec une bonne retraite n'est pas simplement une juste reconnaissance pour des travailleurs et travailleuses mais également un bienfait pour la société dans son ensemble. ♠

Pour défendre les retraites : une unité syndicale à construire

Le projet Macron de réforme du système des retraites n'est que le dernier épisode d'une succession de contre-réformes (1993, 1995, 2003, 2010, 2019...). À chaque occasion les gouvernements se sont employés à tenter de diviser les salarié-es, en opposant le privé et le public, et à fracturer les alliances syndicales.

Si l'unité n'est pas une condition nécessaire pour lancer une mobilisation de masse et gagner, elle n'en constitue pas moins un atout. Le salariat voit dans le rassemblement de leurs organisations syndicales le signe que l'enjeu est d'importance, nécessitant de surmonter les clivages secondaires pour faire front sur l'essentiel. C'est bien pourquoi l'employeur - État, collectivités territoriales ou patronat - s'emploie systématiquement à tenter de diviser ces fronts.

En 2003, la CFDT a rompu le front syndical suite à des négociations avec le gouvernement Raffarin. Elle a subi alors par la suite une grave crise interne, soldée par le départ de milliers de membres.

En 2010, face au projet gouvernemental de recul de l'âge de départ à 62 ans, de puissantes journées de mobilisations unitaires se déroulent, sous forme notamment de grandes manifestations, à l'appel des huit syndicats représentatifs. CGT, CFDT, FO, FSU, Solidaires,

Unsa, CFE-CGC et CFTC s'étaient par ailleurs mises d'accord sur une plate-forme revendicative commune offensive. Si le gouvernement a maintenu son projet, cette vaste mobilisation a largement affaibli le chef de l'État, finalement défait dans les urnes en 2012.

En 2019, la situation était différente en raison du choix initial de la CFDT de soutenir une réforme systématique des retraites, via la « retraite par points », voulue par le président Macron, et refusée par la quasi-totalité des autres organisations à commencer par la FSU. L'unité, par conséquent incomplète, s'est cependant réalisée et a permis, outre les mobilisations dans les transports, la puissante journée de grève du 5 décembre 2019, dans un climat de rejet de ce projet par une nette majorité de l'opinion publique. Nul ne peut savoir la nature du scénario si la crise du Covid n'avait opportunément permis au Président d'enterrer cette réforme.

Aujourd'hui, l'ensemble des organisations syndicales manifeste son refus d'une nouvelle dégradation des conditions de départ en retraite via une réforme paramétrique. La FSU, sans en rabattre sur ses propres revendications, s'emploie à maintenir uni le front syndical, outil efficace pour construire les mobilisations nécessaires. ♠

Aujourd'hui, l'ensemble des organisations syndicales manifeste son refus d'une nouvelle dégradation des conditions de départ en retraite via une réforme paramétrique.



Emploi des seniors : mythes et réalités



Pour le taux d'emploi des seniors, la France se situe au niveau de ses voisins européens comme l'Espagne (55,8 %) ou l'Italie (53,4 %) mais en-dessous de la moyenne des pays de l'Union européenne (60,5 %).

Pour traiter l'épineux sujet de l'emploi des seniors, il s'agit d'abord de savoir de quoi on parle. Il n'existe pas de définition officielle du terme « senior » et l'âge considéré peut varier. Si les statistiques européennes prennent en compte les 55-64 ans, les accords et plans d'action seniors au sein des entreprises couvrent les 50 ans et plus. La problématique principale de l'emploi des seniors varie en fonction des secteurs d'activité, plus ou moins exposés à la pénibilité, et des niveaux de diplôme des travailleurs et travailleuses.

Mais où en sommes-nous réellement en France ? En 2003, le taux d'emploi des 55-64 ans était à 37 % ; depuis, il a progressé et se trouve actuellement aux alentours de 56 %. La France se situe au niveau de ses voisins européens comme l'Espagne (55,8 %) ou l'Italie (53,4 %) mais en-dessous de la moyenne des pays de l'Union européenne (60,5 %). L'écart se creuse avec les pays du nord de l'Europe : 68,3 % en Finlande, 71,4 % aux Pays-Bas, 71,8 % en Allemagne, 72,3 % au Danemark et 76,9 % en Suède.

Cette hausse dissimule toutefois des disparités. Ainsi, le taux d'em-

ploi des « jeunes seniors » de 55 à 59 ans a fortement augmenté au cours des vingt dernières années. Il atteint 73 % en 2020, soit une moyenne plus élevée que dans l'ensemble des pays européens.

Mais l'on constate que la proportion de seniors travaillant chute fortement après 60 ans. En 2020, le taux d'emploi des 60-64 ans s'élevait à seulement 33 %.

La réforme des retraites envisagée par l'exécutif vise à reculer l'âge de départ légal à la retraite à 65 ans et percute donc frontalement l'emploi des seniors et l'usure au travail. L'équation est impossible car au moment de liquider ses droits à la retraite près d'un-e assuré-e sur deux n'est déjà plus dans l'emploi. En effet, actuellement, les entreprises françaises lorsqu'elles annoncent un « plan de départs volontaires », cherchent en premier lieu à se débarrasser de leur personnel le plus âgé pour « alléger la masse salariale », une tradition bien ancrée.

Dans ces conditions, repousser l'âge de départ à la retraite ferait basculer davantage de seniors dans l'inactivité et la précarité !

Déjà, suite au recul de l'âge d'ouverture des droits en 2010 de 60 à 62 ans, actuellement 27 % des personnes de 61 ans ne sont ni en emploi ni en retraite, un taux qui monte à 36 % chez les ouvriers et ouvrières. ♦

Le système de retraites allemand

Le système allemand est comme en France basé sur la solidarité intergénérationnelle.

L'âge légal de départ est de 63 ans (62 ans en France) pour qui a cotisé au moins 35 ans. Mais la durée de cotisation pour une retraite à taux plein étant de 45 ans (43 ans pour les personnes nées après 1973), la décote sera de 3,6 % par an (5 % par an en France). Celles et ceux qui n'ont pas de carrière complète doivent actuellement travailler jusqu'à 65 ou 66 ans pour toucher une pension à taux plein, pour les personnes nées avant 1964, 67 ans en 2029 (67 ans en France pour les personnes nées après 1955).

Emplois flexibles à temps partiel, mini jobs aux cotisations sociales très faibles, culture de la mère au foyer expliquent la faiblesse de la moyenne des pensions : 1 200 euros en 2018 (1 500 euros en France en 2019) ; 1 362 euros pour les hommes et 711 euros pour les femmes. Globalement 15,6 % (7,9 % en France) des pensions sont inférieures à 917 euros et 11 % des retraités-es de 65 à 74 ans (3 % en France) continuent à travailler. Vieillesse de la population et taux de fécondité relativement bas (1,59 en 2016, 1,87 en France en 2018) : le taux de salariées en activité de 62 % en 2019 devrait se réduire à 56 % en 2050 tandis que les plus de 67 ans passeraient de 19 % à 27 %.

Michael Zemmour :

« Toute réforme des retraites est un choix de société »

Entretien avec Michael Zemmour, maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, co-auteur de *Le système français de protection sociale*, avec Jean Claude Barbier et Bruno Théret, La Découverte, 2021

Quelles justifications à cette réforme ? En quoi s'agit-il également d'un conflit à venir sur les valeurs de notre société (place du travail, droit au repos, solidarité...)?

Le gouvernement met en avant trois raisons principales à cette réforme. Il met d'abord en scène une mise en danger à court terme de l'actuel système de retraites. Argument peu convaincant : le COR (Conseil d'orientation des retraites) écarte l'existence d'une menace majeure de financement, même avec un déficit prévu sur une quinzaine d'années, mais surmontable.

Deuxième argument : dans la même logique que la réforme de l'assurance chômage, la volonté de réformer le marché du travail, augmenter le nombre de travailleurs pour produire plus, et exacerber la concurrence entre salariés afin d'éviter une hausse des salaires. Troisième argument : la nécessité de s'engager sur une trajectoire de maîtrise des déficits publics, que le gouvernement a lui-même creusé par la baisse ces dernières années des impôts de production, à hauteur de 8 milliards d'euros par an. Dans le projet de loi de finances comme dans les documents remis à la commission européenne, le gouvernement met en avant la réforme des retraites, comme facteur de baisse des dépenses publiques.

Toute réforme des retraites participe d'un choix de société. Le projet actuel a ceci de différent avec les précédentes que ces dernières, en dépit de régressions, n'avaient pas empêché une amélioration globale

de la situation des retraités, notamment un allongement du temps passé en retraites. Aujourd'hui le projet vise au raccourcissement de ce temps ainsi qu'à une nouvelle dégradation du niveau des pensions. La question pourrait être différente : que veut-on faire de la retraite ? Une période où on s'arrête de travailler car on ne peut plus travailler, ou du temps pour s'occuper de soi et des autres ?

Quelles conséquences pour les salariés d'un recul de l'âge de départ en retraite ?

Pour une partie des salariés, qui partent à 62 ans, la réforme se traduirait par un allongement de la période d'activité, non souhaitée. Une grosse minorité, peut-être un tiers, est constitué de personnes qui ne sont déjà plus en emploi, soit au chômage, soit en congé maladie, soit au RSA.

La réforme, très injuste socialement, se traduirait pour eux par un allongement du sas de précarité entre départ de l'emploi et entrée en retraite, surtout pour les ouvriers et les ouvrières.

Ainsi pour un tiers des hommes les plus modestes, la durée de la retraite est inférieure à 10 ans. Le slogan gouvernemental des pensions minimum à 1 100 euros se heurte à la réalité : il ne concernerait que quelques dizaines de milliers de travailleurs, disposant d'une carrière complète.

La plupart des retraités modestes n'en profiteront pas et toucheront la même pension, mais désormais à 65 ans. Soit parce que leur carrière est incomplète, soit parce que leur carrière est complète mais



« La question pourrait être différente : que veut-on faire de la retraite ? »

alors, dans la plupart des cas, leur pension à 65 ans est déjà supérieure à la somme annoncée par le gouvernement.

Quelles autres solutions pour financer un maintien et une amélioration du système de retraite ?

Les gouvernements ont refusé ces dernières années d'augmenter les sources de financement des retraites, or il y a plus de retraités. Il s'agit donc de revenir sur un certain nombre de niches sociales, comme les exonérations de cotisations sociales sur l'épargne salariale dans le privé, ou sur les primes dans le public. On pourrait aussi réfléchir à une augmentation progressive et modérée des taux de cotisations. Enfin, l'État devrait s'engager à cesser de diminuer sa part dans le financement des retraites ♦