

# Retraites : tous concernés



© TRÉVIERS/NAJA

***Présentée comme inévitable pour faire face aux besoins de financement à court terme (20 milliards d'euros pour 2020), une nouvelle réforme des retraites a été annoncée pour l'automne.***

**Dossier réalisé par  
Aline Becker, Monique Daune,  
Emmanuel Guichardaz, Marie-Cécile Périllat,  
Valérie Sipahimalani**

« On vit plus longtemps, il faut donc travailler plus longtemps », « les fonctionnaires sont des privilégiés », « les retraités sont des nantis »... : de fausses évidences ont été soigneusement pilonnées dans les médias pour justifier de nouvelles mesures régressives.

Pour le MEDEF, opposé à toute augmentation des ressources, il faudrait encore repousser l'âge légal de départ à la retraite. Des membres de la majorité gouvernementale ont distillé les mauvaises nouvelles, plaidant pour des mesures « courageuses » et des « efforts » partagés entre salariés et retraités.

Avant de lancer la concertation cet été avec les organisations syndicales, le gouvernement a indiqué qu'un nouvel allongement de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein serait la

mesure « la plus juste ». Or, fixer une durée de cotisation inaccessible à la quasi-totalité des salariés, c'est baisser leurs pensions par le jeu de la décote, en pénalisant particulièrement celles et ceux qui ont eu des carrières courtes ou hachées, notamment les femmes. Obliger les salariés encore en emploi à retarder leur départ à la retraite, c'est aussi fermer massivement la porte de l'emploi aux jeunes et en faire les grands perdants de demain.

Ce dossier a été bouclé avant que le Premier ministre ne présente aux organisations syndicales fin août les arbitrages du Gouvernement après les concertations de l'été. Viendront alors de rapides discussions avec la ministre Marisol Touraine avant le Conseil des ministres de la mi-septembre qui validera le futur projet de loi déposé au Parlement.

La FSU a contesté ce calendrier très resserré qui ne permettra pas de réelles discussions sur le projet gouvernemental. Elle a rappelé son opposition à toute perspective d'allongement de la durée de cotisation et/ou de désindexation des pensions, son hostilité à toute mise à contribution des retraités, son refus de toute augmentation de la CSG ainsi que son attachement au Code des pensions. Elle a réaffirmé la nécessité de redonner aux salariés confiance dans un système de retraite par répartition en corrigeant les inégalités produites par les réformes antérieures et en ouvrant de nouveaux droits, comme la prise en compte des années d'étude, de formation et de recherche d'emploi dans le calcul de la durée de cotisation.

Elle a demandé que soient mobilisés les financements nécessaires pour que des pensions de haut niveau soient garanties à toutes et à tous. Ce qui impose un autre partage du travail et des richesses que celui que l'on subit aujourd'hui. Elle appelle les personnels de la Fonction publique à se mobiliser dès le 10 septembre par la grève et les manifestations pour exiger une autre réforme des retraites que celle qui se profile et des politiques favorables à l'emploi et aux salaires.

# Retraites : comment en France ?

Fruit d'une longue histoire, notre système actuel de retraites puise ses racines dans les principes de solidarité au cœur de la création de la Sécurité Sociale en 1945. Mais il reste très complexe et morcelé.



Le Code des pensions est créé en 1853. La loi de 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes est l'occasion d'un vif débat mais n'aura jamais d'effet concret. Le double objectif des ordonnances de 1945 était ambitieux : donner le droit à tout citoyen à une protection sociale inconditionnelle et construire un système unique couvrant toute la population, un « régime général » qui ne sera jamais réalisé pour des raisons diverses (certains salariés craignant qu'il soit moins avantageux que leurs régimes spéciaux, les indépendants répugnant à voir leur situation confondue avec celle des salariés...). Un décret de 1946 fixera la liste des différents régimes, les cadres obtiendront la création de régimes complémentaires, rendus obligatoires et généralisés à l'ensemble des salariés du privé en 1973.

Aujourd'hui, notre système de retraite est constitué de trois étages : retraites de base et retraites complémentaires

sont servies par des régimes à affiliation obligatoire ; s'ajoute une éventuelle épargne volontaire (d'entreprise ou individuelle).

## Le principe de répartition

Le premier étage et le plus important est basé sur le principe de la répartition : par leurs cotisations, les actifs financent la retraite de leurs aînés tout en s'ouvrant des droits pour leurs futures retraites.

L'ensemble constitue un système qui reste complexe, avec plus de vingt régimes de retraite de base : le régime général (11,7 millions de pensionnés), ceux des trois Fonctions publiques (2,5 millions), les régimes spéciaux (SNCF, RATP, marins, industries électrique et gazière...), les régimes des professions indépendantes et libérales, ceux de l'agriculture. Près de 33 % des retraités (les polypensionnés) perçoivent des pensions d'au moins deux régimes de base.

# ça marche

Sauf cas particulier, toute personne née après le 1<sup>er</sup> janvier 1955 doit désormais avoir 62 ans pour partir à la retraite et avoir cotisé au moins 166 trimestres pour prétendre au taux plein. À chaque trimestre manquant est appliquée une décote (coefficient de minoration qui réduit le taux de pension).

## 62 ans, l'âge minimum

Dans le régime général, le taux plein de la retraite de base correspond à 50 % de la moyenne des 25 meilleures années de salaires. S'y ajoute la retraite complémentaire obligatoire (Agirc pour les cadres ou Arrco pour les autres, IRCANTEC pour les non titulaires de la Fonction publique), calculée sur la base de points acquis pendant la carrière. S'il remplit les conditions d'âge et de durée de cotisation, le salarié du privé peut espérer toucher une retraite correspondant à 75 % de ses 25 meilleures années.

Dans la Fonction publique, régie par le Code des pensions, la retraite est calculée sur les six derniers mois, avec un taux de remplacement de 75 % pour ceux qui n'ont pas de décote, mais sans intégration des primes.

Au-delà de ces règles générales, plusieurs dispositifs visent à compenser certaines inégalités ou aléas de la vie : le minimum contributif garantit un revenu de 629 euros par mois à ceux qui ont validé tous leurs trimestres sur la base de salaires très faibles ; l'Allocation de solidarité aux personnes âgées assure un niveau minimum de ressources à toute personne de plus de 65 ans (787 euros par mois si elle vit seule). À cela s'ajoutent d'autres mécanismes de solidarité comme les avantages familiaux ou la validation des périodes de chômage indemnisé.

C'est cet ensemble très complexe qui a permis d'assurer jusqu'ici un niveau de vie aux retraités presque comparable à celui des actifs, mais avec de très fortes inégalités, aggravées par les réformes depuis 1993.

## En Suède, les comptes notionnels

La Suède, qui avait jusqu'en 1994 un système de retraite assez proche du nôtre, applique depuis 2003 un système par répartition à cotisations définies communément appelé « comptes notionnels » ou retraite par points.



© TRÉVIERS/NAJA

Concrètement, sur les 18,5 % du salaire consacré aux retraites, 16 % reviennent à un régime de répartition « par point » et 2,5 % à un fonds de pension par capitalisation.

Chaque salarié possède un « compte », virtuel, où sont enregistrées les cotisations prélevées sur son salaire (immédiatement reversées aux retraités sous forme de pensions). Lorsqu'il prend sa

retraite, ces cotisations enregistrées sont converties en pensions dont le montant est calculé en fonction de l'espérance de vie moyenne de la génération à laquelle il appartient. Son niveau de retraite n'est donc pas garanti.

Ce système d'exonère de toute recherche de financement supplémentaire des retraites en cas d'évolutions démographique, économique et sociale défavorables, en faisant payer le prix fort aux individus eux-mêmes. Les pensions ont été systématiquement amputées depuis le départ (pour un total cumulé de 40 % d'ici 2015), ce qui a fait voler en éclats le consensus droite/gauche qui avait permis cette réforme.

## Aux États-Unis, la capitalisation

Les pensions de retraite que touchent les Américains dans le cadre de la « Social Security » ne leur assurent pas un revenu suffisant. La plupart des salariés complètent donc en investissant dans une épargne retraite individuelle. Coexistent également en parallèle deux types de régimes d'entreprise par capitalisation

qui consistent à reverser aux retraités une rente prise sur la richesse produite par les entreprises sous forme de dividendes. Ce système ne résout donc pas le rapport actifs/retraités puisque les retraites sont financées sur les richesses produites par les actifs. Il ne garan-



© DONNELLY/NAJA

tit pas non plus le niveau de retraite, car entreprises et fonds de pension subissent les aléas économiques. Ainsi en 2009 les retraités américains ont vu fondre leurs revenus car les actifs financiers sur lesquels reposaient les plans de retraite ont perdu 2 000 milliards de \$ de valeur.

## Les chiffres

### • 6,5 points

C'est le recul de la part des pensions dans le PIB à l'horizon 2040 du fait des réformes de 1993 à 2011 caractérisées par le refus d'augmenter les ressources des retraités alors qu'ils seront plus nombreux (source Insee).

### • 62 %

C'est le taux de remplacement moyen net en France pour des revenus moyens (contre 70 % dans les pays de l'OCDE).

### • 4<sup>e</sup> place

C'est la position occupée par la France au sein de l'Union Européenne pour la sévérité des réformes en matière de retraites (source Commission européenne).

### • 2,1 ans

C'est le recul de l'âge effectif moyen de départ à la retraite en France entre 2001 et 2011 (source Alternatives économiques) contre 1,6 en moyenne européenne.

### • 66 ans ?

C'est l'âge où la génération 1978 atteindrait des droits à taux plein si on lui demandait 44 ans de cotisation (source rapport Moreau).

### • 35 ans

C'est, pour la génération 1974, l'espérance de vie professionnelle pour les hommes (33 ans pour les femmes). Avec le système de décote, une durée d'assurance exigée qui dépasse largement cette moyenne (aujourd'hui 41,5 ans) entraîne donc automatiquement une baisse des pensions.

### • Double peine pour les plus jeunes

Le taux d'emploi des seniors (55 à 65 ans) est passé de 38 % à 46 % entre 1997 et 2012 (+ 21 %) mais le taux de chômage des jeunes (15 à 25 ans) est passé de 6,6 % à 9,9 % dans la même période (+ 50 %).

### • Les fonctionnaires des privilégiés ?

18 % des pensions en 2011 étaient touchées par une décote dans la fonction publique d'état (7 % au régime général).

### • Les retraités des nantis ?

On compte 10,5 % de retraités pauvres et 680 000 bénéficiaires du minimum vieillesse (787 euros par mois).

# Du rapport Moreau au

Du rapport que Yannick Moreau a remis le 14 juin, on ne sait pas encore ce que le gouvernement retiendra.



La FSU a développé avec Marylise Lebranchu les questions spécifiques à la Fonction publique.

Le rapport « *Nos retraites demain, équilibre financier et justice* » que Yannick Moreau a remis au Premier ministre le 14 juin est un rapport très documenté qui confirme que le « déficit » de la branche vieillesse en 2020 est lié à la crise, et que le déséquilibre démographique (entre cotisants et retraités) dont on nous rebat les oreilles depuis plus de 20 ans sera derrière nous en 2035 « du fait de la disparition des classes nombreuses nées dans l'immédiat après-guerre ». Cela n'a pas empêché les auteurs du rapport de préconiser au gouvernement une série de mesures visant quasiment toutes à faire payer aux salariés (actifs et retraités) une crise dont ils ne sont pourtant pas responsables. Au nom d'un déficit « conjoncturel » en 2020, les pistes de réforme « structurelle » - qu'ils proposent pour 2020 et après - aboutiraient immanquablement à une diminution drastique des pensions sur le long terme.

Alors même que le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) prévoit un retour à l'équilibre en 2040 ! À l'heure où ces lignes sont écrites, on ne sait pas précisément ce que retiendra le gouvernement des « outils » du rapport Moreau ou de la concertation éclair de l'été.

Lorsqu'elle a reçu la FSU en juillet, Marisol Touraine a toutefois donné les axes en préparation pour le futur projet de loi. L'allongement de la durée de cotisation serait toujours une piste privilégiée, éventuellement complétée par la recherche de nouveaux financements mais le gouvernement n'aurait pas encore tranché en ce qui concerne la mise à contribution des retraités ou celle des revenus du capital. Il serait prêt à examiner la réalité des carrières professionnelles en traitant les questions de pénibilité, le niveau de pension des femmes, la situation des jeunes. L'alignement public/privé ne serait pas envisagé.

# projet de loi Une spirale de réformes régressives

Pour en finir avec l'instabilité des réformes, il serait institué un système de pilotage fondé sur le COR : celui-ci transmettrait chaque année un rapport à un comité de suivi qui ferait alors des recommandations au gouvernement.

La FSU a ensuite développé avec Marylise Lebranchu les questions spécifiques à la Fonction publique. La Ministre s'est dite favorable à ouvrir des discussions sur nombre de sujets (polypensionnés<sup>1</sup>, fonctionnaires en situation de handicap, exercices à l'étranger, aménagement des fins de carrière, reconstruction d'un minimum garanti, bonifications et prise en compte des années d'étude). Tout reste bien flou.

Mais rien n'est joué. Au-delà des retraités qui ont déjà envoyé leurs revendications dans une adresse commune au Président de la République et qui s'apprêtent à le faire auprès des groupes parlementaires, il appartient aux salariés, aux fonctionnaires, aux citoyens, aux jeunes de se mobiliser largement pour faire notamment échec à un nouvel allongement de la durée d'assurance et imposer une remise à plat des réformes régressives antérieures.

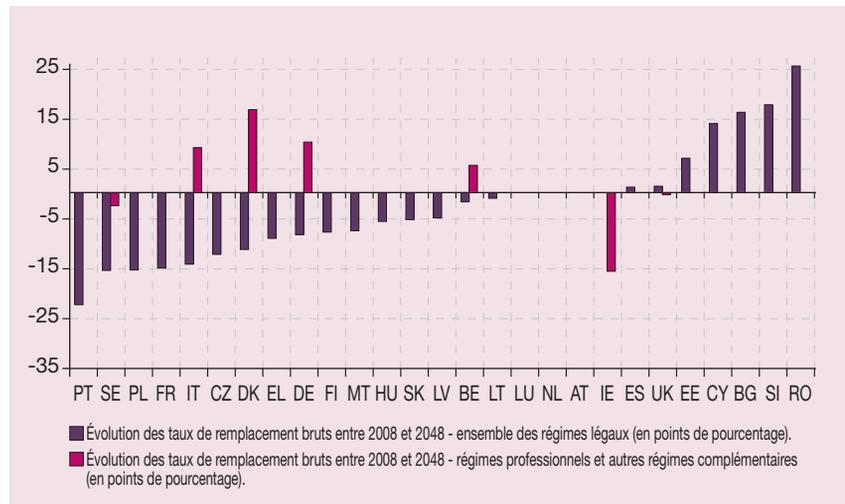
Cela suppose que de nouveaux financements justes et pérennes soient recherchés, en lien avec une autre politique de l'emploi et des salaires.

1. La situation des polypensionnés est injuste. Avec une carrière complète, leur pension est inférieure en moyenne de 8 % à celle des unipensionnés.



© CADIEU/NAVA

De 1993 à 2010, les réformes se sont succédé, dégradant toujours davantage les conditions d'accès à la retraite à taux plein ainsi que le montant des pensions.



Source : Commission Européenne, Livre Blanc, Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, Février 2012.

Commentaire : Une série de réformes en France qui figure parmi l'une des plus dures à l'échelle européenne...

**En 1993**, la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein passe de 37,5 ans à 40 ans pour les salariés du privé. Créée en 1982 avec le passage de l'âge légal de 65 à 60 ans, la décote pour chaque trimestre de cotisation manquant (2,5 % par trimestre, soit 10 % par an) n'est pas modifiée. Le salaire moyen de référence qui sert de base pour le calcul de la retraite est calculé progressivement sur les 25 meilleures années et non plus sur les 10 meilleures. Rappelons que, depuis 1987, les salaires portés au compte sont indexés sur l'inflation et non plus sur l'évolution du salaire moyen, ce qui conduit à les minorer. De même, le montant de la pension est revalorisé annuellement en fonction de l'indice des prix à la consommation.

**La réforme de 2003** réduit les taux de décote du régime général mais en étant le principe aux régimes de la Fonction publique avec les reculs de 1993 (augmentation de la durée d'assurance, indexation des pensions sur les prix...), mais maintient le calcul sur les six derniers mois. Elle supprime pour les seules femmes fonctionnaires les bonifications pour les enfants à naître, crée la retraite additionnelle

dans la fonction publique (RAFP). Pour l'ensemble des régimes, elle crée une durée d'assurance « tous régimes » qui augmente jusqu'en 2020 en fonction des gains d'espérance de vie à 60 ans.

**En 2010-2011** l'âge d'ouverture des droits à la retraite et celui d'accès au taux plein sont repoussés de 2 ans, passant à court terme respectivement à 62 et 65 ans. Les conditions de départs au titre du dispositif « carrières longues » sont durcies, les questions de pénibilité réduites à la notion d'invalidité. Dans la Fonction publique, le dispositif de départs anticipés pour les parents de trois enfants est fermé. Il est mis fin à la possibilité de valider des services de non titulaires. Le taux de cotisation retraite augmente pour les fonctionnaires alors même que la valeur du point d'indice est bloquée. La Cessation Progressive d'Activité ainsi que le traitement continué (permettant de toucher un salaire complet en cas de départ à la retraite en cours de mois) sont supprimés. Le minimum garanti, pension minimale des retraités de la fonction publique, n'est attribué qu'à ceux qui bénéficient du taux plein.

# Les propositions de la FSU

Pour la FSU, âge de départ et taux de remplacement sont des choix de société ; ils doivent donc être arbitrés au terme d'un débat social



© NETANGÉNAIA

La FSU défend le droit à la retraite à 60 ans, avec un taux de remplacement de 75 %. Les régimes de retraite doivent donc être construits pour servir des prestations conformes à ces objectifs. La durée d'assurance doit permettre d'atteindre ces objectifs ; les périodes de chômage, de précarité, d'études et de formation doivent être validées. Une durée de 37,5 ans est aujourd'hui incontournable.

Par ailleurs, corriger les injustices et les inégalités est une nécessité. Pour cela, il faut mettre fin au système de la décote / surcote qui pénalise notamment les femmes et les salariés ayant eu des carrières courtes et accidentées, ou les plus jeunes géné-

rations confrontées à une durée d'assurance hors de portée et qui subissent ainsi une véritable « double peine ».

Dans la même idée, il est urgent de reconstruire les droits des mères fonctionnaires.

La question des fins de carrière ne doit pas être oubliée : lutter contre la pénibilité, reconnaître le droit à des départs anticipés et favoriser le temps partiel en fin de carrière en limitant la baisse de la rémunération sont des propositions que la FSU avance également.

Afin de développer les solidarités, la FSU propose de reconstruire un minimum garanti du Code des pensions et

le « minimum contributif » du régime général, qui doivent être attribués sans condition du taux plein.

Les mesures de désindexation ont provoqué une baisse importante du pouvoir d'achat des retraités : il faut ré-indexer les pensions sur les salaires. Pour la Fonction publique, ces propositions peuvent se faire dans le cadre du Code des pensions qui doit être maintenu et amélioré.

Enfin, la situation des polypensionnés doit être corrigée, avec une première mesure de généralisation de la proratisation existante entre les régimes alignés à l'ensemble des régimes de base.

Ces mesures ont évidemment un coût, qui nécessitera de dégager les financements nécessaires.

La lutte contre l'évasion et la fraude sociale, la suppression des exonérations de cotisations qui n'ont pas fait la preuve de leur efficacité, la hausse des cotisations sont des mesures urgentes.

Ces politiques doivent être articulées au sein d'un plan de lutte contre la crise, sachant que la situation de l'emploi et le niveau des salaires sont déterminants et qu'il serait dramatique d'aggraver la situation par des mesures pesant sur la consommation.

\*Selon la commission des affaires sociales de l'assemblée nationale, elle représenterait de 13,5 à 15,8 Mds € ; rapport du 29 juin 2011.

## Les 6 derniers mois : un privilège ?

La remise en cause du calcul de la pension sur les 6 derniers mois pour les fonctionnaires revient régulièrement. Il est vrai que comparée aux 25 meilleures années pour le privé, la balance semble pencher nettement du côté de la Fonction publique. Pourtant, les chiffres démentent cette analyse superficielle. Le niveau des pensions du public est sensiblement le même, à situation comparable, que celui des salariés du privé. Explica-

tions : le calcul des trimestres se fait au jour près, accentuant les effets de la décote qui touchait, en 2011, 18 % des pensions dans le public contre 7 % de celles du privé. Par ailleurs, la bonification de service n'est que de 6 mois (contre deux ans dans le privé). Enfin, les primes ne sont pas prises en compte dans le mode de calcul.



© CADIEUNIA

# Jean-Marie Harribey : « prendre une tout autre direction »

## Quel bilan tirez-vous des réformes des retraites réalisées depuis 1993 ?

Tout ce que les syndicats opposés à ces réformes (notamment la CGT, FO, la FSU et Solidaires), les associations Attac et la Fondation Copernic<sup>1</sup>, et les partis résolument de gauche avaient dit s'est malheureusement réalisé. L'allongement de la durée de cotisation, le recul des âges de la retraite, la désindexation des pensions par rapport aux salaires et la prise en compte de 25 années de salaires au lieu de 10 dans le régime général ont abouti à :

- la baisse effective des pensions : le Conseil d'orientation des retraites évalue entre 15 et 25 % cette baisse relative aux salaires à l'horizon 2060 ;
- l'augmentation du taux de chômage des jeunes et des seniors malgré une hausse du taux d'emploi de ces derniers ;
- l'instillation du doute dans les esprits quant à la capacité d'un système collectif à perdurer, afin de préparer la place aux fonds de pension et aux compagnies d'assurance, malgré la stérilité de ceux-ci en termes de création de richesses, et cela au beau milieu d'une crise financière gigantesque.

## Que retenir-vous du rapport Moreau et des pistes qu'il préconise ?

Les 20 milliards qui manqueront en 2020 n'ont strictement rien à voir avec la démographie et l'allongement de l'espérance de vie. Le rapport Moreau le dit sans ambages : « La durée et l'ampleur de la crise depuis 2008 affectent fortement le système des retraites et rendent plus exigeantes les conditions du retour à l'équilibre. »<sup>2</sup> Ces besoins à l'horizon de 2020 sont de l'ordre d'un point de PIB. Un ordre de grandeur à rapprocher de la détérioration de la part de la masse salariale de 5 points dans le PIB depuis trois décennies, que l'on retrouve sous forme de dividendes supplémentaires versés aux actionnaires.

L'accord du 13 mars 2013 imposé par le patronat aux syndicats prévoit d'indexer les pensions complémentaires un point de moins que l'inflation. Le rapport Moreau veut baisser toutes les pensions en diminuant les salaires « portés au compte », c'est-à-dire ceux qui servi-

ront au calcul des futures pensions. En passant sous silence le préjudice supplémentaire que subiront les femmes, dont les pensions sont déjà inférieures de 32 % à celles des hommes.

La baisse des pensions ne suffisant pas à passer le cap de 2020, il faut faire payer les pensionnés ! Le taux de la CSG des retraités passera de 6,6 % à 7,5 % ; leur abattement fiscal de 10 % sera supprimé ; les majorations de pension pour avoir élevé trois enfants et plus seront impossibles.

Pour contribuer à combler le besoin de financement du seul régime général de 7 Mds en 2020, le rapport Moreau préconise une hausse des cotisations

« L'effort pour les entreprises s'élèvera à 1/5 de l'effort total, les 4/5 reposeront sur les travailleurs actuels et anciens. »



Jean-Marie Harribey, co-président du Conseil scientifique d'Attac, co-président des Économistes atterrés.

socials : 0,1 point par an à partager entre salariés et employeurs. Cette mesure rapportera 2,6 Mds en 2020. L'effort qui sera demandé aux entreprises s'élèvera à 1,3 Md, c'est-à-dire à moins d'un cinquième de l'effort total, tandis que les 4/5 reposeront sur les travailleurs actuels et anciens.

La rengaine est connue. Elle est main-

tenant chantée par le président Hollande : « Dès lors que l'on vit plus longtemps, on devra travailler aussi un peu plus longtemps. » Est programmé l'allongement de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein : au lieu de 41,5 ans aujourd'hui, on passera à 41,75 en 2020 (génération 1957), 43 en 2035 (gén. 1962) et 44 en 2050 (gén. 1966), voire, en accélérant le calendrier, 43 ans dès 2024 et 44 ans en 2028.

## Comment garantir un financement pérenne et solidaire de notre système de retraites par répartition ?

Le président Hollande l'a dit, le rapport Moreau l'a labellisé : il convient de « s'inscrire dans la trajectoire des finances publiques retenues par les pouvoirs publics et de concourir au redressement des comptes publics et à la crédibilité internationale de la France »<sup>3</sup>. Mais les retraites pourraient être aussi un marqueur dans une tout autre direction :

- pour financer la protection sociale en abandonnant l'austérité et en élargissant l'assiette des cotisations, c'est-à-dire en y soumettant tous les revenus distribués, dont les dividendes, et cela fera autant de moins destiné à la spéculation ;
- pour rétablir entre les générations un contrat de confiance qui a été meurtri par trois décennies de politiques néolibérales ;
- pour entreprendre une vraie réduction des inégalités, notamment entre hommes et femmes ;
- pour imaginer un rapport au travail hors de la contrainte de la rentabilité du capital et hors de l'exhortation à produire toujours plus ; en ce sens, vouloir des retraites solidaires est inséparable d'une stratégie de développement humain soutenable écologiquement.

1. Attac, Fondation Copernic (J.-M. Harribey, P. Khalifa, C. Marty, coord.), *Retraites, L'heure de vérité*, Paris, Syllepse, 2010.

2. Rapport de Yannick Moreau, « Nos retraites demain : équilibre financier et justice », 14 juin 2013, p. 46, <http://www.gouvernement.fr/presse/rapport-nos-retraites-demain-equilibre-financier-et-justice>.

3. Rapport Moreau, p. 82.