

**CONCOURS INTERNE SPÉCIAL DE CONTRÔLEUR  
DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION  
ET DE LA RÉPRESSION DES FRAUDES  
DU 08 OCTOBRE 2010**

**ÉPREUVE N° 2**

**Réponse à des questions portant sur un ou plusieurs textes de caractère général.**

*Durée : deux heures – coefficient 3*

**Le dossier comporte 9 pages**

**Questions**

1. Quelles sont les différentes pistes envisageables pour remédier à la crise actuelle de notre système de retraite par répartition? (14 points)

2. Que pensez-vous de l'idée de supprimer l'âge légal de départ en retraite ou à défaut de l'échelonner en fonction de la pénibilité de l'emploi exercé ? (6 points)

## **Une augmentation de la durée de la cotisation pour réconcilier efficacité et équité**

Les évolutions démographiques nécessitent d'adapter notre système de retraite. Le gouvernement a choisi de privilégier l'augmentation de l'âge effectif de la retraite. Cette stratégie est la réponse la plus adaptée, choisie par l'ensemble de nos voisins européens. Les mentalités et l'organisation du travail en fin de carrière ne changeront en France que si les salariés n'ont d'autre choix que de travailler plus pour maintenir leur niveau de retraite. Finalement, le gouvernement a compris qu'il était absurde d'attendre la remontée de l'emploi des seniors avant d'augmenter l'âge de la retraite, puisque c'est la précocité de ce dernier qui explique la faiblesse du taux d'emploi des seniors en France. D'abord, c'est arithmétique, parce qu'un travailleur en emploi qui prend sa retraite participe directement à la baisse du taux d'emploi. Ensuite, parce que la proximité de la retraite raccourcit l'horizon des investissements des et dans les seniors de plus de 55 ans, ce qui explique la faiblesse du taux d'emploi juste avant 60 ans.

En revanche, autant l'augmentation de la durée de cotisation aurait été la bonne réponse, autant le recul de l'âge légal de retraite est discutable. D'une part, la nature de son efficacité fait débat, et d'autre part, il implique classiquement un dilemme entre efficacité et équité, entre une certaine efficacité et une injustice certaine.

### **AUGMENTER L'ÂGE LÉGAL : UNE CERTAINE EFFICACITÉ**

Puisque le recul de l'âge légal est une contrainte qui s'imposera à la majorité des Français quelle qu'ait été leur durée de cotisation, il n'y aura pas d'échappatoire : il faudra travailler plus longtemps. De façon mécanique, le taux d'emploi des seniors remontera et l'horizon de la vie active s'en trouvera allongé, ce qui en retour bénéficiera à l'employabilité des quinquas. L'âge effectif de retraite sera d'autant plus augmenté que certains travailleurs ne sont pas concernés par l'augmentation en cours de la durée de cotisation. Le passage progressif de quarante à quarante et une années de cotisation ne change rien pour ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans... En revanche, ces derniers vont devoir travailler plus longtemps en cas de recul de l'âge légal, ce qui les fera contribuer au financement des déficits créés par la crise, mais au prix d'une "surcotisation" injuste.

Au-delà même de ce problème d'équité, il faut relativiser l'efficacité attendue sur le taux d'emploi des seniors. Cette efficacité passe par la réduction de la liberté de choix par rapport à un scénario où seule la durée de cotisation serait allongée. Dans un tel scénario, si certains Français souhaitent partir à 60 ans avec une pension plus faible, ce sera en effet leur libre choix, le système de décotes assurant la neutralité pour les

finances du système de retraite. Comment ne pas considérer comme efficace cette décision de départ "précoce" qui améliorerait le bien-être des uns sans réduire celui des autres ? C'est même le critère de l'efficacité économique. Comment un gouvernement s'appuyant sur le principe de la responsabilité individuelle peut-il ainsi décider de réduire l'ensemble des choix possibles ? Augmenter le taux d'emploi de façon contraignante n'est pas nécessairement une bonne chose si cela va à l'encontre des préférences de certains Français. Il n'est pas efficace que le gouvernement choisisse à leur place entre travail et loisir.

### **AUGMENTER L'ÂGE LÉGAL : UNE INJUSTICE CERTAINE**

Augmenter l'âge légal, c'est augmenter les inégalités en faisant cotiser plus longtemps ceux qui entrent tôt sur le marché du travail. Avec un âge légal repoussé à 62 ans, ceux qui commencent à travailler à 16 ans devraient cotiser pendant 46 années ! Les salariés les moins qualifiés, exposés aux conditions de travail les plus usantes, sur-cotiseraient, ce qui est d'ailleurs le rendement recherché par cette réforme de l'âge légal, alors même que leur espérance de vie est plus faible. Bien sûr, le gouvernement pourrait maintenir le dispositif "carrières longues" de 2003, permettant à ceux qui ont commencé à travailler très tôt de partir avant l'âge légal. En fait, ce sont plutôt ceux entrés entre 18 ans et 20 ans qui se trouvent dans le collimateur de la réforme. Augmenter l'âge légal avant que la durée de cotisation n'atteigne quarante-deux années c'est choisir de leur faire porter un fardeau plus lourd, en allégeant celui des cadres en particulier...

### **AGIR PLUS VITE ET PLUS FORT SUR LA DURÉE DE COTISATION**

Si la retraite à 60 ans est devenue une norme sociale, ce n'est pas parce que les Français souhaitent partir à la retraite dès que possible, à n'importe quelles conditions financières ; c'est en raison de la coïncidence des 60 ans avec l'âge du taux plein pour la grande majorité des Français. Si la durée de cotisation augmente rapidement, le découplage se fera naturellement. On peut donc garder l'âge légal à 60 ans pour augmenter l'âge effectif de retraite dans l'efficacité et l'équité par l'allongement de la durée de cotisation. Mais il faut accélérer le rythme prévu par la réforme de 2003. Nous proposons un passage à quarante-quatre années de cotisation en 2024, soit un rythme de un trimestre supplémentaire par an dès 2012. De façon cohérente, il faudra bien sûr augmenter l'âge automatique du taux plein qui est de 65 ans actuellement. Pourquoi quarante-quatre années ? D'abord parce que cela permet de viser un âge de retraite effectif réaliste autour de 65 ans et d'assurer ainsi environ 50 % des besoins de financement. Ensuite, quarante-quatre années de cotisation est un minimum pour assurer une égalité des durées de cotisation compte tenu de l'âge minimal de fin d'études à 16 ans. Ainsi, le titulaire d'un diplôme bac+5, obtenu à 23 ans, aura son taux plein à 67 ans. Il aura donc 7 ans de plus que l'ouvrier au moment de sa retraite, mais il a également sept années de plus d'espérance de vie : les durées de retraite des ouvriers et des cadres correspondraient alors pour la première fois !

## **VERS UNE RÉFORME CONSENSUELLE ?**

Certes, l'augmentation de l'âge légal donnerait un signal très fort, parce qu'éminemment symbolique, en direction de l'allongement des carrières et des horizons. Mais le respect des préférences individuelles – à condition que les modalités de liquidation soient bien neutres pour les caisses de retraite – et le souci de l'équité doivent finalement l'emporter et pousser à privilégier la hausse rapide et importante de la durée de cotisation. En outre, pour couvrir la part restante des besoins de financement, avant de relever les taux de cotisation, il est prioritaire de s'attaquer à certaines "anomalies" : du côté des retraités, en alignant les taux de CSG sur les actifs et en supprimant l'abattement fiscal de 10 % pour "frais professionnels" ; du côté des fonctionnaires, en alignant les taux de cotisations sur ceux du privé. Peut-être n'est-il pas trop tard pour trouver un large consensus sur l'ensemble de ces mesures.

Jean-Olivier Hairault, professeur à l'université de Paris-I et à l'École d'économie de Paris, et François Langot, professeur à l'Université du Mans

Article paru sur le site « Le Monde.fr » le 24 juin 2010

## **La baisse des pensions de retraite : le débat interdit**

Le débat relatif à l'équité intergénérationnelle est de nouveau négligé alors qu'il pourrait utilement enrichir la réflexion relative à la réforme de la retraite par répartition. Cette dernière implique, en vertu du triangle maudit, soit la hausse des prélèvements sur les actifs (ou encore l'élargissement de leur assiette), soit l'augmentation de la durée de cotisations, soit la baisse des pensions. Les deux premières solutions sont à l'étude alors que le Gouvernement a écarté la troisième sans discussion préalable et contrairement aux choix d'autres pays. Dans une logique d'équité, il ne s'agirait pas de baisser l'ensemble des pensions de retraite mais seulement celles qui dépassent un certain seuil.

Une autre solution, qui reviendrait sensiblement au même, consisterait à créer un prélèvement spécifique sur les retraités aisés afin de financer les retraites. On créerait ainsi une solidarité entre retraités qui se substituerait partiellement à la solidarité actif-inactif. Cela permettrait de réduire les inégalités entre les retraités qui sont importantes et d'alléger la charge pesant sur les actifs.

Une telle idée est-elle incongrue ? On peut se le demander car le sujet est trop soigneusement évité à l'instar de la question de l'équité intergénérationnelle. Par exemple, le Gouvernement a choisi d'ouvrir le débat concernant le taux de cotisation retraite des fonctionnaires alors qu'il n'a jamais évoqué l'absence de cotisations maladie sur les retraites de base. Egalement, le taux de CSG des actifs est de 7,5 % alors que celui des retraités est de 6,6 %. La recherche de l'équité semble être à géométrie variable. Le débat mériterait au moins d'être ouvert car les actifs actuels doivent payer la retraite des *papy boomers* qui ont eu le privilège de connaître les bienfaits des "trente glorieuses". Certes, il y a eu ensuite les "trente piteuses", mais cette génération avait déjà intégré le monde du travail à cette époque.

### **LISSER L'EFFORT SUR PLUSIEURS GÉNÉRATIONS**

On peut aussi prendre l'exemple du stress au travail qui s'est accru ces dernières années en raison de la mondialisation. En schématisant, on peut d'ailleurs considérer que la mondialisation est une opportunité pour les consommateurs et une source de pression pour les salariés. En conséquence, les retraités actuels bénéficient de ses seuls avantages. Les exigences de productivité étaient moindres à leur époque car les économies étaient moins ouvertes. Il est certes confortable pour les gouvernants d'éluder ce débat mais l'on risque d'aboutir à terme à une rupture d'égalité au détriment de la génération qui aura payé la retraite de ses devancières au centime près et à qui l'on annoncera une baisse brutale des pensions pour des raisons démographiques. Des mesures rapides permettraient au contraire de lisser l'effort sur plusieurs générations. D'ailleurs, en 1998, le conseil d'analyse économique, dans l'une de ses études, avait envisagé la possibilité à terme d'une révolte des

actifs en raison du poids excessif des cotisations sociales. Il affirmait : *"les jeunes seront incités à refuser de payer (par leur vote ou l'expatriation) si les systèmes de retraite des autres pays (...) permettent d'obtenir le même niveau de pension avec des prélèvements plus modérés pendant la période d'activité"*. Le risque est connu et l'on s'interroge alors sur les causes de la pusillanimité des politiques sur ce sujet quelle que soit leur couleur politique.

Les réponses sont plutôt décevantes car il y a manifestement des considérations électorales en la matière car les retraités sont mobilisés lors des élections. Egalement, les générations au pouvoir seront souvent bientôt à la retraite et elles n'ont pas forcément envie d'adopter une réforme qui leur serait défavorable. On note que l'intérêt général et l'équité intergénérationnelle sont absents de ces considérations. On songe alors à la phrase d'André Maurois qui disait que *"les vieilles sociétés riches ont tendance à devenir des gérontocraties"*.

**Nicolas Cuzacq, maître de conférences en droit privé à l'université Paris-Est Créteil, agrégé d'économie et gestion**

Article paru dans le quotidien « Le Monde » du 24 juin 2010

# Retraites : l'ère de la complexité

**Alors que le salariat s'est transformé et que le travail s'accompagne de disparités et d'inégalités nouvelles, une autre vision politique s'impose**

La controverse sur la réforme des régimes de retraite ne manque pas de vigueur, mais elle s'est surtout cristallisée sur la question de maintenir ou de prolonger l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans. En un sens, il s'agit bien d'un enjeu essentiel, et la détermination des syndicats de salariés et des partis de gauche à s'opposer à cet allongement est, dans l'état actuel des choses, tout à fait justifiée.

Cette mesure va creuser les inégalités entre les différentes catégories de retraités en faisant travailler davantage les parcours professionnels les plus défavorisés pour des pensions médiocres. La gauche, si elle arrive au pouvoir en 2012, se propose de revenir sur cette mesure que l'actuelle majorité va imposer, sauf « sursaut populaire » comme on dit.

Il faudrait qu'elle s'y prépare avec des propositions pour une véritable réforme qui ne consisterait pas en un retour à un âge homogène de départ à la retraite. En fait, il est nécessaire aujourd'hui de repenser complètement cet âge légal de départ.

Coeur de mon argumentation : donner tout son poids à l'extraordinaire diversification-complexification du travail et du salariat qui s'est produite depuis l'instauration du droit à la retraite. C'est une donnée massive, aussi importante que l'allongement de l'espérance de vie que l'on ressasse aujourd'hui sur tous les tons.

Au début du XXe siècle (loi sur les retraites ouvrières et paysannes de 1910), mais encore lorsque notre régime actuel de retraite est instauré en 1945, le salariat est majoritairement le salariat ouvrier exercé sous la forme d'un métier manuel de transformation de la matière.

Cette situation a radicalement changé. Les ouvriers agricoles qui représentent encore à la veille de la seconde guerre mondiale le quart de la population ouvrière ont pratiquement disparu. Le salariat ouvrier est devenu majoritairement un salariat de services plutôt qu'un travail d'exécution. Le nombre des employés dépasse désormais celui des ouvriers.

De nouvelles catégories salariales en rapide expansion assurent la promotion généralisée du salariat : professions intermédiaires, cadres moyens et supérieurs, gonflement de la fonction publique... La donnée sociologique fondamentale depuis une soixantaine d'années est que le salariat a littéralement explosé.

Il en résulte que, si l'on veut intégrer les changements intervenus depuis l'instauration de notre régime de retraite, il faut faire toute sa place à deux nouveautés essentielles. L'une, démographique, est l'allongement de l'espérance de vie.

La retraite est devenue de plus en plus un droit à la vie après le travail et le sera encore un peu plus à l'avenir. Est-ce une raison pour en déduire mécaniquement, comme l'a fait Dominique Strauss-Kahn que « *si on arrive à vivre cent ans, on ne va pas avoir la retraite à 60 ans* » ?

C'est une extrapolation sommaire qui brouille les cartes en mythologisant la dimension démographique. On pourrait vivre cent ans et être « *usé avant l'âge* », comme le chantait Jacques Brel à propos des ouvriers du début du XXe siècle dans sa chanson, « *Pourquoi ont-ils tué Jaurès ?* ». Parallèlement à la donnée démographique, il faut donner sa place à la reconfiguration complète de la condition de travailleur. Qu'est-ce à dire ?

D'abord prendre vraiment au sérieux le fait qu'il demeure des métiers aussi pénibles, voire plus pénibles ou différemment pénibles que ceux de la première moitié du XXe siècle. Il y a encore des formes de taylorisme ou de néotaylorisme. Le travail, de plus en plus, s'intensifie, produisant le stress et de nouvelles maladies professionnelles. Le nombre croissant de suicides de salariés nous rappelle que le travail peut toujours user et même tuer avant l'âge.

Mais il existe en même temps une large gamme de situations de travail toutes différentes et même opposées. On ne dira pas sans mauvaise fois qu'un cadre bien intégré (il y en a), qu'un chercheur au CNRS ou qu'un grand nombre de fonctionnaires sont épuisés à 60 ans, ni même sans doute à 65 ans et plus. Il y a des métiers qui satisfont et qui valorisent ceux qui les exercent et qui, pour l'entretien de la santé, peuvent valoir un jogging quotidien. Ce sont aussi en général des carrières qui continuent à produire de la richesse économique et sociale jusqu'à un âge avancé.

Ces situations ne sont pas circonscrites aux plus hautes strates de la division du travail. Une part importante des emplois procure des contreparties positives au fait de travailler et ne rendent pas impatient de quitter le monde du travail.

Est-il possible d'objectiver cette diversité des situations de travail afin d'évaluer la qualité des emplois en fonction de l'ensemble des facteurs qui produisent la pénibilité, mais tout autant à l'inverse la satisfaction et la valorisation du travail en termes de rémunération, de reconnaissance sociale, de garanties de sécurité et de protections attachées à l'emploi... ?

Cette entreprise est engagée. Des négociations paritaires sur la pénibilité du travail ont abouti en 2003 à la reconnaissance de « carrières longues » permettant à des salariés entrés très tôt sur le marché du travail de faire valoir leur droit à la retraite avant 60 ans. Cependant la thématique de la pénibilité ainsi conçue est beaucoup trop restrictive. Il faut

avoir l'ambition de prendre en compte l'ensemble des emplois en fonction d'un ensemble de facteurs déterminant la capacité ou l'incapacité des travailleurs à assumer leur tâche.

Il faudrait ainsi redéfinir et élargir la gamme des activités actuellement étiquetées de «carrière longue » que l'on qualifierait plus justement de trajectoires professionnelles à risques et qui ne relèvent pas seulement de la pénibilité physique et ne concernent pas seulement les travaux sous-qualifiés. On peut aussi identifier des trajectoires professionnelles que l'on pourrait qualifier de médianes par rapport aux investissements requis et aux bénéfices tirés du travail.

Il existe aussi un large bloc de carrières qui font du travail une activité globalement positive et valorisée pour elle-même. A ces différences coûts-bénéfices dans l'exercice du travail peuvent correspondre des âges légaux différents pour faire valoir le droit à la retraite.

L'âge légal du départ à la retraite est ainsi repensé selon un principe de justice qui tient compte de ce qu'est vraiment le travail pour celui qui travaille. Pour le dire d'une manière un peu provocatrice, l'âge légal le plus équitable pour un tel départ pourrait s'échelonner entre 50 et 70 ans - en tout cas varier de façon très significative en fonction des contraintes et des gratifications attachées à l'emploi et qui dépendent du contenu du travail.

L'âge n'est pas la variable fondamentale pour définir la durée du travail. L'homogénéisation par l'âge fonctionne plutôt comme un paravent qui dissimule une foule de disparités et d'injustices.

La mise en oeuvre d'une telle réforme relève évidemment de la négociation collective. Il appartient à un pouvoir politique soucieux de l'intérêt général de l'impulser et de la faire aboutir dans le cadre d'un dialogue social avec l'ensemble des partenaires sociaux.

L'enjeu, c'est de maintenir et de renforcer en le redéployant dans les conditions d'aujourd'hui ce qui fait du droit à la retraite un droit fondamental. Le travailleur a gagné sa retraite par son travail, la retraite est un salaire indirect. Il y a ainsi une relation organique entre le travail effectué et le droit à la retraite : ce droit reconnaît la dignité du travailleur en tant que producteur de la richesse sociale.

Il en résulte que la retraite doit assurer, de droit, un socle de ressources suffisant pour que l'ancien travailleur et ses ayants droit puissent mener une vie décente. C'est le premier principe qui doit commander la réforme du régime des retraites.

Mais cette liaison organique travail effectué-droit à la retraite implique aussi, deuxièmement, que les carrières professionnelles diversifiées doivent produire de plein droit l'accès à l'intégralité de la retraite, tantôt avant 60 ans, tantôt à 60 ans et tantôt après 60 ans en fonction de ce que le travail a fait du travailleur et de ce que le travailleur a fait pour la société.

C'est la voie pour surmonter les impasses actuelles du financement des régimes de retraite : travailleraient plus longtemps et cotiseraient davantage ceux et celles qui ont bénéficié le plus du travail - et d'ailleurs le plus souvent, ils le désirent.

C'est aussi la manière équitable d'affronter les questions brûlantes que les actuelles propositions de réforme occultent, le statut des régimes spéciaux et la nécessaire mise en convergence des retraites du service public et du secteur privé. Ces différences de traitement seraient légitimées ou supprimées en toute justice selon le redéploiement de la nature des emplois fondé sur ce qu'est devenu le travail aujourd'hui.

Cette consolidation du pacte social que représentent les régimes de retraite relève de la volonté politique et du rapport de forces entre les partenaires sociaux. C'est dire que la partie n'est pas gagnée. Mais qu'il faille mobiliser beaucoup de temps et d'énergie pour parvenir à un consensus n'est pas une objection rédhibitoire.

La question des retraites est celle de la maîtrise de l'avenir et la réforme nécessaire des régimes actuels va largement commander, pour le meilleur ou pour le pire, la condition des travailleurs pour le demi-siècle à venir. Le temps passé pour la traiter avec détermination dans un esprit de justice sociale ne serait pas du temps perdu.

Robert Castel Article paru dans le quotidien « Le Monde » du 20 juin 2010