
études et analyses

Avril 2014

N°48

Allongement de la durée d'activité et décote : un creuset d'inégalités

Destiné à l'origine à déterminer équitablement le montant des pensions à verser en fonction de l'âge de départ à la retraite, le mécanisme de la décote a été dérégulé, notamment par la réforme de 1982 qui a ajouté, au critère de l'âge de départ, celui de la durée d'activité.

Il en est résulté une « double peine » (la pension, déjà moins élevée du fait des trimestres manquants, est par surcroît rabotée par l'effet de la décote), qui punit souvent des aléas de carrière subis (chômage, longue maladie) ou légitimes (interruption temporaire d'activité pour aider un proche ou pour élever des enfants...) et introduit ainsi des discriminations entre les retraités, dont les femmes sont principalement victimes. La décote « à la française » illustre les incohérences d'un système de retraite à réformer de fond en comble.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

DE LA PRATIQUE ASSURANTIELLE AU DÉRÈGLEMENT DU MÉCANISME

LES FEMMES ET LES PERSONNES FRAGILES PARTICULIÈREMENT TOUCHÉES

LA SITUATION S'AGGRAVE, RÉFORME APRÈS RÉFORME

LE NOMBRE DE VICTIMES NE CESSE D'AUGMENTER

DE L'AVEUGLEMENT À LA POLITIQUE DU BORGNE

ENGAGER UNE VÉRITABLE RÉFORME

CONCLUSION

INTRODUCTION

Alain et Blandine sont tous deux nés en 1953, ils perçoivent depuis 25 ans des revenus identiques et présentent le même salaire de référence (SAM), soit 25 000 €. Ils liquident tous deux leur pension en mars 2014, à l'âge requis pour leur génération (61 ans et 2 mois). La seule différence, c'est qu'Alain a validé une carrière complète (165 trimestres), tandis que Blandine n'a validé que 145 trimestres : il lui manque donc 20 trimestres. Ainsi, la durée de la carrière de Blandine est inférieure de 12,2 % à celle d'Alain ; et pourtant, sa pension sera inférieure de 34 %. Comment expliquer cette disproportion, au pays de l'Égalité ?

C'est qu'en raison de sa durée de carrière insuffisante, Blandine va subir une « double peine » : en premier lieu, effet logique d'un moindre temps de cotisation, sa pension va être rabotée de 12,2 % ; mais, par surcroît, cette pension déjà diminuée sera encore frappée par la décote dans une proportion de - 1,25 % par trimestre manquant, soit une nouvelle amputation de 25 %.

La pension d'Alain :

La pension annuelle (CNAVTS) P_A est égale à :

$$P_A = 50 \% \times (d/D) \times \text{SAM}$$

$$P_A = 50 \% \times 165/165 \times 25\ 000$$

$$P_A = 50 \% \times 25\ 000$$

$$P_A = 12\ 500\ €$$

La pension de Blandine :

Première "peine" : l'effet des trimestres manquants, soit - 12,2 %.

La pension annuelle (CNAVTS) P_B de Blandine, avant décote, est égale à :

$$P_B = 50 \% \times (d/D) \times \text{SAM}$$

$$P_B = 50 \% \times (145/165) \times 25\ 000$$

$$P_B = 43,9 \% \times 25\ 000$$

$$P_B = 10\ 984,8\ €$$

Deuxième "peine" : l'effet de la décote, soit - 25 %.

Après décote, la pension annuelle (CNAVTS) $P_{B'}$ de Blandine est égale à :

$$P_{B'} = P_B \times (1 - \delta n)$$

$$P_{B'} = 10\ 984,8 \times (1 - 25 \%)$$

$$P_{B'} = 10\ 984,8 \times 0,75$$

$$P_{B'} = 8\ 238,6\ €$$

Au total, l'effet des trimestres manquants sera près de trois fois plus important qu'il ne le devrait si l'amputation était strictement proportionnelle. Cette disproportion constitue de toute évidence un manquement à l'équité et traduit l'impact conjugué de l'allongement de la durée d'activité et de la décote sur le niveau des pensions. Une spécificité française, sans équivalent à l'étranger !

La durée de carrière insuffisante est sanctionnée par une « double peine » (pension diminuée du fait des trimestres manquants, et qui plus est, rabotée par la décote).

DE LA PRATIQUE ASSURANTIELLE AU DÉRÈGLEMENT DU MÉCANISME

• *Une saine pratique assurantielle*

Les mécanismes de décote / surcote ne sont pas propres aux régimes de retraites, ils existent aussi, de facto, dans le domaine de l'assurance-vie et sont totalement intégrés au mode de calcul des pensions. Pour fixer le montant des rentes à verser, les assureurs utilisent des tables de mortalité établies par l'INSEE, en fonction desquelles, lors de la liquidation du contrat, un coefficient variant en fonction de l'âge est appliqué au montant du capital pour déterminer celui de la rente à verser. La conversion du capital en rente est donc indexée sur la durée de vie supposée de l'assuré.

Il en résulte que :

- pour les régimes, l'instant à partir duquel l'intéressé perçoit la rente est censé ne pas avoir d'impact sur l'équilibre global des comptes ;
- et pour les assurés, le montant de la rente varie selon leur espérance de vie au premier versement. Pour un même montant de primes ou de cotisations versées, plus ils sont âgés, plus la rente est élevée.

Equitable pour les assurés, ce processus répond à un principe de bonne gestion pour les assureurs. Si les statistiques ne se réalisent pas toujours au plan individuel, elles se vérifient sur le grand nombre. Ainsi, la compagnie d'assurance assure l'équilibre financier global de son produit d'assurance. Elle est également à l'abri des décisions individuelles, dont l'impact est en quelque sorte compensé préventivement.

• *Une transposition aux régimes de sécurité sociale*

Le mécanisme de la décote / surcote s'applique aussi aux systèmes de retraite. Ainsi, une variante proche du dispositif lié à l'espérance de vie de l'assuré, et donc aux tables de mortalité, consiste à appliquer un coefficient de conversion au montant de la rente, en fonction de l'âge de la personne qui liquide ses droits. Si son âge est inférieur à un âge de référence, un coefficient de minoration diminue le montant de la rente.

Quel que soit le système ou le régime évoqué, le coefficient est donc déterminé en fonction de l'âge et, souvent, de l'espérance de vie de l'assuré, avec l'objectif de répartir équitablement les droits à pension, sans porter atteinte à l'équilibre du régime.

Ainsi, si deux personnes ayant cotisé exactement les mêmes montants liquident leur retraite, l'une à 60 ans, l'autre à 70, l'espérance de vie à la retraite de la première est potentiellement plus importante que celle de la seconde et, in fine, la somme des pensions qui lui seront versées tout au long de sa retraite risque

Une variante proche du dispositif lié à l'espérance de vie de l'assuré consiste à appliquer un coefficient de conversion au montant de la rente, en fonction de l'âge de la personne qui liquide ses droits.

d'être bien supérieure. C'est cet écart que la décote et la surcote viennent corriger. Il s'agit alors d'établir une forme de justice redistributive (à contribution égale, pension égale) et de tenter de neutraliser l'impact d'une décision individuelle (le choix de l'âge de départ à la retraite) sur l'équilibre financier du régime.

Ainsi, à contribution égale, celui qui prend sa retraite plus jeune accepte que sa pension mensuelle soit inférieure à celle de celui qui la prend plus âgé.

- ***La réforme de 1982 : le mécanisme dérégulé***

En France, les mécanismes de décote et de surcote sont aussi en vigueur au sein des régimes de retraite obligatoires ; mais le mécanisme en a été perverti, notamment par la réforme de 1982, communément appelée « retraite à 60 ans ».

Auparavant, dans le régime général des salariés (CNAVTS), la décote et la surcote s'appliquaient par rapport à un âge de référence : une personne qui liquidait sa retraite avant 65 ans subissait une décote de 10 % par an. Au contraire, celle qui la liquidait après cet âge bénéficiait d'une surcote de 10 % par année supplémentaire. Or, en 1982, le gouvernement de l'époque, afin de compenser le coût de l'abaissement de l'âge de la retraite, a changé les règles :

- en ajoutant, au critère de l'âge, celui de la durée d'activité (150 trimestres), requis pour pouvoir liquider une retraite à taux plein ;
- en décidant d'appliquer aux affiliés qui liquident leur pension sans avoir validé tous leurs trimestres, une décote de 1,25 % par trimestre manquant (5 % par an), dans une limite maximale de 25 % (elle ne s'applique cependant pas si l'assuré a atteint l'âge de 65 ans) ;
- en supprimant la surcote à laquelle, au-delà de 65 ans, les années de cotisation ouvraient auparavant droit.

C'est ainsi que l'on a institué une sorte de « double peine » pour ceux qui n'avaient pas cotisé suffisamment longtemps : leur pension est d'abord amputée au prorata des trimestres manquants – ce qui est logique –, et ils subissent encore ensuite un second abattement par l'effet de la décote. Cette double peine s'illustre parfaitement dans l'exemple d'Alain et Blandine, cité en introduction.

La décote appliquée selon le critère de durée d'activité a ainsi dérégulé le mécanisme. Elle est, en effet, beaucoup moins justifiée que lorsqu'elle s'applique à l'âge de liquidation. Le lien entre la contribution réelle et le niveau de la prestation est rompu. Le taux de décote unique ne répond pas à une logique de saine gestion, mais revêt un caractère punitif injustifié et contribue à creuser les inégalités.

Pourtant, à chaque réforme qui a suivi, qu'il s'agisse de celle réalisée par Edouard Balladur, en 1993, par François Fillon, en 2003, par Eric Woerth, en 2010 ou par Marisol Touraine, en 2014, le législateur a retenu les deux mêmes paramètres : âge légal et durée de cotisation.

Le taux de décote unique ne répond pas à une logique de saine gestion, mais revêt un caractère punitif injustifié et contribue à creuser les inégalités.

LES FEMMES ET LES PERSONNES FRAGILES PARTICULIÈREMENT TOUCHÉES

La loi Fillon de 2003 a pourtant posé deux principes majeurs :

- L'article 2 dispose que « *tout retraité a droit à une pension en rapport avec les revenus qu'il a tirés de son activité* ».
- L'article 3 dispose que « *les assurés doivent pouvoir bénéficier d'un traitement équitable au regard de la retraite, quelles que soient leurs activités professionnelles passées* ».

Ces deux articles sont supposés assurer l'équité entre les assurés. Or, en maintenant la « double peine » de la décote et en aggravant son impact, via l'allongement de la durée d'activité, le système de retraite français se met en contradiction avec ces objectifs affichés par la loi.

Il en résulte, en effet, de nombreuses disparités, au détriment, notamment, des chômeurs de longue durée, des personnes qui ont été frappées par une longue maladie, de celles qui se sont consacrées à une activité bénévole, de celles qui interrompent leur activité pour s'occuper d'un proche (parent âgé, enfant en difficulté), ou encore, très souvent, des femmes.

Ces dernières sont particulièrement pénalisées par ce système en raison des caractéristiques que présente leur vie professionnelle, souvent moins linéaire que celle des hommes car elles interrompent leur activité, totalement ou partiellement, pour élever leurs enfants. Certes, les modes de calcul sont les mêmes pour les deux sexes, mais, dans les faits, deux femmes sur cinq seulement valident une carrière complète¹, contre trois hommes sur quatre.

En moyenne, elles valident 144 trimestres, contre 155 pour les hommes, et liquident par conséquent leurs droits à un âge plus élevé : 62,2 ans contre 61,7 ans pour les hommes.

Évolution de l'âge effectif de la retraite et de la durée moyenne, tous régimes, validée²

| Années | Hommes | | Femmes | | Ensemble | |
|--------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | Trimestres validés | Âge de la retraite | Trimestres validés | Âge de la retraite | Trimestres validés | Âge de la retraite |
| 2008 | 156 | 60,6 | 145 | 61,6 | 151 | 61,1 |
| 2009 | 155 | 61,4 | 145 | 61,8 | 150 | 61,6 |
| 2010 | 156 | 61,2 | 148 | 61,7 | 152 | 61,5 |
| 2011 | 155 | 61,7 | 144 | 62,2 | 149 | 62 |

Source : PLFSS 2014, annexe 1, Programme de qualité et d'efficience retraite, p. 78 et 83

1. Source : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

2. En prenant en compte les majorations de durée pour enfants.

Les femmes sont particulièrement pénalisées par le système de la décote, notamment en raison de l'interruption partielle ou totale de leurs activités professionnelles, pour élever leurs enfants.

L'impact des décotes explique en partie l'écart de pension moyenne entre hommes et femmes (1 677 € pour les premiers contre 1 204 € pour les secondes) : en effet, les dispositifs destinés à compenser les ruptures de carrière en validant des trimestres supplémentaires sans avoir cotisé directement, ne suffisent pas à en gommer les effets.

Pensions mensuelles moyennes
(base et complémentaires, y compris réversion et majoration pour enfants)

| <i>en € courants par mois</i> | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Hommes | 1 568 | 1 594 | 1 623 | 1 677 |
| Femmes | 1 125 | 1 148 | 1 174 | 1 204 |

Source : PLFSS 2014, annexe 1, Programme de qualité et d'efficience retraite, p. 74

Les causes de carrière incomplète sont multiples, mais généralement subies et ne justifient donc pas le caractère coercitif et disproportionné de la décote. Les situations de fragilité sont injustement pénalisées. Lorsqu'elles procèdent d'un choix – comme celui d'élever des enfants ou de se consacrer à une période de bénévolat –, il s'agit souvent d'un service rendu à la société, qu'il est profondément injuste de punir.

Les causes de carrière incomplète sont multiples, mais généralement subies et ne justifient donc pas le caractère coercitif et disproportionné de la décote.

LA SITUATION S'AGGRAVE, RÉFORME APRÈS RÉFORME

- ***L'extension du système au plus grand nombre des régimes***

Initialement appliqué au régime général CNAVTS des salariés du privé et aux régimes considérés comme alignés (RSI des artisans et des commerçants et régime des salariés agricoles), le nouveau système de décote s'est progressivement propagé à un nombre croissant de régimes. La loi Fillon de 2003 l'a instauré dans ceux de la fonction publique, et des décrets publiés en 2007 et 2008 l'ont étendu à la plupart des autres régimes spéciaux de retraite.

- ***L'allongement continu de la durée d'activité***

Depuis 20 ans, les réformes successives ont prétendu apporter davantage d'équité et de solidarité dans le système de retraite. Or, réforme après réforme, l'allongement de la durée de carrière a progressivement creusé les disparités et augmenté le nombre de personnes qui les subissent : plus on allonge la durée, plus l'impact des décotes s'aggrave.

C'est pourtant dans ce sens que les règles ont évolué : la durée d'activité nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein a été portée de 37,5 ans (150 trimestres) à 40 ans (160 trimestres) par la loi Balladur de 1993, puis à 41,5 ans (166 trimestres) par la loi Fillon de 2003. La loi Touraine de 2014 l'étend progressivement de 41,5 ans pour la génération née en 1956, jusqu'à 43 ans (172 trimestres) pour celles nées en 1973 et après.

Évolution de la durée d'activité pour chaque génération - CNAVTS et régimes "alignés"

| Année de naissance | Nombre de trimestres à valider | Année de naissance | Nombre de trimestres à valider |
|--------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| 1933 et avant | 150 | 1950 | 162 |
| 1934 | 151 | 1951 | 163 |
| 1935 | 152 | 1952 | 164 |
| 1936 | 153 | 1953 et 1954 | 165 |
| 1937 | 154 | 1955, 1956 et 1957 | 166 |
| 1938 | 155 | 1958, 1959, 1960 | 167 |
| 1939 | 156 | 1961, 1962, 1963 | 168 |
| 1940 | 157 | 1964, 1965, 1966 | 169 |
| 1941 | 158 | 1967, 1968, 1969 | 170 |
| 1942 | 159 | 1970, 1971, 1972 | 171 |
| 1943 à 1948 | 160 | 1973 et après | 172 |
| 1949 | 161 | | |

Réforme après réforme, l'allongement de la durée de carrière a progressivement creusé les disparités et augmenté le nombre de personnes qui les subissent.

LE NOMBRE DE VICTIMES NE CESSE D'AUGMENTER

À ce jour, 10 % des personnes qui liquident leur retraite dans le régime général des salariés du privé sont touchées par la décote. Les retraités concernés sont de plus en plus nombreux et cette tendance va encore s'accroître avec la politique d'allongement de la durée d'activité inscrite dans la loi « Touraine » du 20 janvier 2014.

À la CNAVTS, 8,6 % des assurés ayant liquidé leur retraite en 2011 – soit 45 579 sur 553 110 – ont subi une décote. Un tiers de ces personnes³ présente un déficit de 20 trimestres ou plus et pâtit ainsi de l'abattement maximal de 25 %, ce qui est très important. Dans la plupart des cas, les dispositifs permettant de valider des trimestres sans avoir cotisé (par exemple, les majorations pour enfants) ne suffisent pas à compenser les ruptures de carrière et l'effet de la décote sur le niveau des pensions.

Les retraités concernés sont de plus en plus nombreux et cette tendance va encore s'accroître avec la politique d'allongement de la durée d'activité inscrite dans la loi « Touraine ».

3. CNAV – Recueil statistique 2011, p. 172

DE L'AVEUGLEMENT À LA POLITIQUE DU BORGNE

- *Une prise de conscience à la fois timide...*

Les réformateurs de 1982 ont fait preuve d'un certain aveuglement concernant le système de décote. Ils n'avaient pas imaginé les implications à moyen terme du nouveau dispositif, notamment les disparités et inégalités touchant les plus fragiles. Ils cherchaient simplement à soulager les caisses d'une partie de l'effet du passage de la retraite de 65 ans à 60 ans.

Par la suite, les réformes successives ont, à leur tour, recherché un effet de court terme en jouant notamment sur le paramètre de la durée d'activité, entrant ainsi dans un cercle vicieux où le nombre des « décoteurs » est appelé à augmenter constamment, pour soulager très provisoirement les finances des caisses. De même, les pensions de nombreux assurés sont arbitrairement rabotées, bien que le gouvernement affirme le contraire (officiellement, aucune réforme n'a visé à réduire les pensions).

Mais la pénalisation injustifiée de nombreux assurés⁴ a conduit à poser la question du taux de la décote. Doublé par la réforme Balladur de 1993, qui l'avait fait passer de 1,25 à 2,5 % par trimestre manquant dans la limite de 20 trimestres (soit de 5 % à 10 % par an), la réforme Fillon l'a ramené à son niveau initial⁵. Toutefois, le nombre des régimes concernés a augmenté, au nom de l'harmonisation : il est prévu que les règles des régimes de la fonction publique soient progressivement alignées (à l'horizon 2020) sur celles en vigueur dans le régime général des salariés. La plupart des autres régimes spéciaux seront eux aussi alignés, plus tardivement : en 2022 à la Banque de France et pas avant 2024 dans les industries électriques et gazières, à la SNCF et à la RATP).

- *... et seulement partielle*

Cependant, cette prise de conscience est partielle ; il en va, en quelque sorte, comme d'un médecin qui réduirait un mauvais traitement pour atténuer très partiellement – voire à la marge – ses effets indésirables, au lieu de le supprimer purement et simplement. En effet, la problématique de la décote ne réside pas essentiellement dans le taux : quel que soit ce dernier, l'effet de « double peine » est infondé ; et la réduction du taux ne saurait compenser l'allongement continu de la durée d'activité. Quoique sortis d'un certain aveuglement, les pouvoirs publics restent, en quelque sorte, comme borgnes : ils continuent à regarder les modalités de la décote telle qu'elle a été dévoyée depuis 30 ans, quand ils devraient s'interroger sur le bien-fondé d'une décote appliquée à la durée d'activité, et non plus seulement à l'âge.

4. Sauvegarde Retraites reçoit de plus en plus d'appels et de courriers d'affiliés qui, liquidant leur retraite, découvrent l'effet majeur de la décote sur leur pension. La question, peu médiatisée, est passée inaperçue pour le plus grand nombre.

5. Art. 5 du décret n° 2004-144 du 13 février 2004

Les pouvoirs publics devraient s'interroger sur le bien-fondé d'une décote appliquée à la durée d'activité, et non plus seulement à l'âge.

La dernière réforme en témoigne. La loi du 20 janvier 2014 ne s'est pas attaquée directement à la problématique, mais elle prévoit, en son article 3, que le gouvernement rendra un rapport, le 1^{er} janvier 2015, sur « l'opportunité de ramener l'âge donnant droit à une retraite à taux plein de 67 ans à 65 ans et de réduire le coefficient de minoration appliquée au trimestre ». Ce rapport doit également examiner, en particulier, « les conséquences pour les femmes de la mise en place du taux minoré et du déplacement, par la réforme des retraites de 2010, de la borne d'âge de 65 à 67 ans ».

ENGAGER UNE VÉRITABLE RÉFORME

Les femmes peuvent se réjouir que l'on s'intéresse enfin à elles ; mais le statu quo sur le principe même de la décote ne leur rendra pas justice. La question est mal posée, car la seule manière de supprimer réellement les disparités engendrées par la décote et de stopper l'augmentation continue du nombre des décotés, est de réformer en profondeur cet édifice baroque, qui a perdu sa justification originelle et son sens.

Une telle modification consisterait, non pas à diminuer le taux de la décote, mais à supprimer le critère de durée de carrière. En outre, elle ne peut trouver son véritable sens que dans le cadre d'une réforme globale et structurelle des systèmes de retraite. Elle devrait conjuguer justice rétributive (à contribution égale, pension égale) et équilibre financier des caisses (système à cotisations définies au lieu d'un système à prestations définies).

**Guillaume Deboise
Pierre-Edouard du Cray**

La seule manière de supprimer les disparités engendrées par la décote et de stopper l'augmentation du nombre des décotés, est de réformer en profondeur cet édifice baroque.

SAUVEGARDE RETRAITES

Créée en janvier 1999 par un ingénieur agronome à la retraite, l'Association Sauvegarde Retraites est un groupe de pression qui mène son combat pour que soit instaurée une véritable équité entre tous les régimes de retraite, notamment entre ceux des secteurs privé et public.

L'association regroupe aujourd'hui plus de **114 000** membres qui, par leurs dons, financent ses actions. Afin de préserver sa totale indépendance, elle s'interdit de demander la moindre subvention.

Ses moyens d'action sont divers : pétitions, sensibilisation de la presse et des élus, publications, etc...

Contact : Marie-Laure DUFRECHE, Déléguée Générale

Tél. : 01 43 29 14 41 - Fax. : 01 43 29 14 64

Site Internet : www.sauvegarde-retraites.org

A VOTRE DISPOSITION, FRAIS DE PORT COMPRIS

Nos Publications

- « Retraites : Le désastre annoncé » de Jean Jacques Walter..... 10 €
- « Retraites : Non aux fausses réformes » de Jacques Bourdu..... 10 €
- « Le nouveau livre noir des retraites » de Denis Even..... 12 €
- « Sauver les retraites ? La pauvre loi du 21 août 2003 » de Jacques Bichot..... 10 €
- « Retraites : les privilèges de la fonction publique » de Pierre-Edouard DU CRAY..... 12 €
- « Retraites : le dictionnaire de la réforme » de Jacques Bichot..... 24 €

Nos dernières études moyennant 3 timbres à l'unité (tarif lettre en vigueur)

- Etudes et analyses N°21 : « La fausse réforme des régimes spéciaux : le cas d'EDF et de GDF »
- Etudes et analyses N°22 : « Retraite des députés : la « Rolls » des régimes spéciaux »
- Etudes et analyses N°23 : « Des réformes coûteuses en matière de retraite : le cas des IEG »
- Etudes et analyses N°24 : « La retraite des salariés : analyse de son évolution entre générations »
- Etudes et analyses N°25 : « Pension de réversion : les inégalités public – privé persistent »
- Etudes et analyses N°26 : « L'ASV, un régime spécial en perdition »
- Etudes et analyses N°27 : « Les retraites de nababs des hauts fonctionnaires européens »
- Etudes et analyses N°28 : « Les fonds de pension ont encore de l'avenir ! »
- Etudes et analyses N°29 : « Les grands avantages retraite de la fonction publique »
- Etudes et analyses N°30 : « La vérité sur la retraite des sénateurs »
- Etudes et analyses N°31 : « AGIRC – ARRCO : main basse sur nos retraites »
- Etudes et analyses N°32 : « Retraite du CES : un régime spécial calqué sur celui des parlementaires »
- Etudes et analyses N°33 : « Pour sauver nos retraites, une vraie réforme »
- Etudes et analyses N°34 : « La retraite des salariés : analyse de son évolution entre générations » (II)
- Etudes et analyses N°35 : « Les incroyables passe-droits des élus parisiens en retraite »
- Etudes et analyses N°36 : « Retraite des fonctionnaires : en finir avec les idées reçues »
- Etudes et analyses N°37 : « La retraite par répartition aux Etats-Unis : une inconnue « very exciting » »
- Etudes et analyses N°38 : « Retraite des fonctionnaires : l'Etat hors-la-loi »
- Etudes et analyses N°39 : « TITANIC DEBT Dettes publiques : n'oublions pas les engagements retraite »
- Etudes et analyses N°41 : « La retraite des salariés : analyse de son évolution entre générations » (III)
- Etudes et analyses N°42 : « Les retraites en Allemagne... »
- Etudes et analyses N°43 : « Régimes spéciaux, combien ça coûte encore ? »
- Etudes et analyses N°44 : « Retraites : les sept erreurs du projet socialiste »
- Etudes et analyses N°45 : « Commission Moreau : comment la « réflexion nationale » a été confisquée »
- Etudes et analyses N°46 : « Réforme des retraites : un nouveau rendez-vous manqué »
- Etudes et analyses N°47 : « La retraite au Canada »

Les opinions exprimées dans les publications de Sauvegarde Retraites sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Association.