

**Séminaire
Vie des affaires**

organisé grâce aux parrains de l'École de Paris :

Algoé²
Alstom
ANRT
CEA
Chaire "management de l'innovation"
de l'École polytechnique
Chaire "management multiculturel
et performances de l'entreprise"
(Renault-X-HEC)
Chambre de Commerce
et d'Industrie de Paris
CNES
Conseil Supérieur de l'Ordre
des Experts Comptables
Crédit Agricole SA
Danone
Deloitte
École des mines de Paris
Erdyn
ESCP Europe
Fondation Charles Léopold Mayer
pour le Progrès de l'Homme
Fondation Crédit Coopératif
Fondation Roger Godino
France Télécom
FVA Management
Groupe ESSEC
HRA Pharma
IBM
IDRH
IdVector¹
La Poste
Lafarge
Ministère de la Culture
Ministère de l'Industrie,
direction générale de la compétitivité,
de l'industrie et des services
OCP SA
Paris-Ile de France Capitale Economique
PSA Peugeot Citroën
Reims Management School
Renault
Saint-Gobain
Schneider Electric Industries
SNCF
Thales
Total
Ylios

¹ pour le séminaire
Ressources technologiques et innovation
² pour le séminaire Vie des affaires

(Liste au 1^{er} février 2012)

**TOUT CE QUE VOUS N'AVEZ JAMAIS VOULU
SAVOIR SUR LES RETRAITES**

par

Pierre-Édouard GILLE
Ingénieur des Mines
Felix VON PECHMANN
Ingénieur des Mines
Jérôme SAULIÈRE
Ingénieur des Mines

Séance du 4 novembre 2011
Compte rendu rédigé par Élisabeth Bourguinat

En bref

À l'heure où la pression démographique et la crise des finances publiques poussent tous les pays d'Europe à s'interroger sur leur système de retraite et sur l'emploi de leurs seniors, la retraite à soixante ans, héritage mitterrandien et joyau de la protection sociale à la française, n'a pas perdu en popularité, comme l'a montré l'opposition vigoureuse à la réforme de 2010. Mais cesser de travailler à soixante ans (ou à soixante-deux ans), est-ce bien raisonnable alors que l'espérance de vie des Français est passée de soixante-quatorze ans en 1981 à quatre-vingt-un ans en 2009 ? « Non » disent ceux qui ont en charge les (dés)équilibres globaux. Pourtant, en rencontrant de nombreux acteurs de terrain pour leur mémoire de troisième année du Corps des Mines, les auteurs ont pu mesurer l'ampleur des forces qui poussent les salariés à arrêter de travailler le plus tôt possible et les entreprises à les y inciter. Quand le bonheur de chacun fait le malheur de tous, on peut s'inquiéter sur l'avenir de la retraite par répartition...

*L'Association des Amis de l'École de Paris du management organise des débats et en diffuse des comptes rendus ; les idées restent de la seule responsabilité de leurs auteurs.
Elle peut également diffuser les commentaires que suscitent ces documents.*

EXPOSÉ de Pierre-Édouard GILLE, Felix VON PECHMANN et Jérôme SAULIÈRE

Un constat : le vieillissement de la population

Jérôme SAULIÈRE : La première raison des difficultés que rencontre le système de retraite français est indubitablement la crise démographique, c'est-à-dire le vieillissement de la population. La pyramide des âges française n'a plus vraiment la forme d'une pyramide. Elle ressemble plutôt à une meule de foin, avec un gros bourrelet correspondant à la génération du baby-boom. Cette génération est en train de prendre sa retraite, et d'ici 2060, la meule de foin va encore grossir par le haut. La situation est cependant encore pire en Allemagne où, contrairement à la France, non seulement la population des seniors augmente mais la population active est en train de diminuer.

Pierre-Édouard GILLE : Le vieillissement de la population s'observe également dans l'ensemble des pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique). Le nombre d'habitants âgés de 20 à 64 ans continue à augmenter légèrement mais, d'ici quelques années, il se stabilisera puis commencera à décroître. C'est alors la part des habitants de plus de 65 ans qui augmentera. Le ratio moyen entre la population des 20 à 64 ans et celle des plus de 65 ans pour l'ensemble de l'OCDE était de 7 en 1950 ; il est d'environ 5 actuellement et devrait tomber à 2 en 2050. En ce qui concerne la France, ce ratio était de 5 en 1950, il est de 4 aujourd'hui et tombera également à 2 en 2050.

Le faible taux d'emploi des seniors

Jérôme SAULIÈRE : Une autre façon d'appréhender le phénomène consiste à mesurer l'espérance de vie des personnes qui prennent leur retraite. En France, pour les hommes, elle est passée de 9 ans en 1970 à 23 ans en 2010, et pour les femmes, de 13 ans en 1970 à 27 ans en 2010. Cette forte progression s'explique entre autres par la décision prise en 1983 d'abaisser l'âge de la retraite en France à 60 ans.

Les différents âges de la retraite

Felix VON PECHMANN : Avant d'aller plus loin, il est nécessaire d'apporter des précisions sur ce que l'on entend par *âge de la retraite*.

Avant 2010, en France, l'âge de la retraite à taux plein était fixé à 65 ans. Une personne ayant travaillé moins de 40 ans bénéficiait d'une retraite proportionnelle à la durée de ses cotisations. Toujours avant 2010, l'âge d'ouverture des droits à la retraite, à partir duquel une personne peut décider de prendre sa retraite, était fixé à 60 ans. Si une personne avait cotisé moins de 40 ans et prenait sa retraite à 60 ans, elle subissait une pénalité supplémentaire pour le calcul de ses droits. En 2010, il a été décidé que l'âge de la retraite à taux plein passerait de 65 à 67 ans d'ici 2023, et que l'âge d'ouverture des droits augmenterait progressivement pour atteindre 62 ans en 2017.

Par ailleurs, une nouvelle notion a été introduite en 2009, celle d'âge de la retraite d'office, fixé à 70 ans. Désormais, l'employeur est, en principe, tenu de conserver son salarié jusqu'à 70 ans si ce dernier souhaite continuer à travailler.

Une cessation d'activité précoce

Ces différents seuils de la retraite doivent être distingués de l'âge effectif de cessation d'activité. Au Mexique, pays détenant le record de l'OCDE, l'âge légal est fixé à 65 ans mais la cessation d'activité se produit en moyenne vers 72 ans pour les hommes et vers 69 ans pour les femmes. En France, où l'âge légal d'ouverture des droits est de 60 ans, l'âge moyen de cessation d'activité s'établit à 59,3 ans.

Pierre-Édouard GILLE : Le problème de l'augmentation du nombre des retraités par rapport au nombre des actifs est d'autant plus sérieux en France que, même avant l'âge du départ à la retraite, le taux d'emploi des seniors est particulièrement bas : 58 % en France, contre 70 % en Allemagne, par exemple.

La "drogue des préretraites"

Felix VON PECHMANN : Ce taux n'a pas toujours été aussi bas. En 1970, la France se rangeait dans la première moitié du classement des pays de l'OCDE en la matière. L'une des explications avancées est l'abaissement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite : de fait, seuls deux autres pays de l'OCDE ont fixé cet âge à 60 ans, la Croatie et la Turquie. Mais le décalage entre l'âge effectif de cessation d'activité et l'âge légal d'ouverture des droits s'explique aussi par le mécanisme des préretraites, initié à l'époque de la crise de la métallurgie.

Ce mécanisme reposait sur ce que Paul Krugman, prix Nobel d'économie en 2008, appelle « *le sophisme d'une masse fixe de travail* ». Le travail étant considéré comme un gâteau que l'on se partage, tout départ à la retraite est censé créer un emploi pour un jeune. Cette idée est fautive, notamment parce que les entreprises profitent souvent des départs à la retraite pour gagner en productivité. La France a néanmoins recouru abondamment à ce mécanisme à partir des années 1980, car dans le contexte du drame de la sidérurgie, les préretraites apparaissaient comme une solution acceptable par tout le monde, gouvernement, syndicats, patronat, opinion publique. Par la suite, les préretraites ont été utilisées de plus en plus largement, dans tous les secteurs confrontés à la nécessité de s'adapter, en sorte que l'on a pu parler d'une "drogue des préretraites". Les deux facteurs conjugués de la banalisation des préretraites et de l'abaissement de l'âge légal d'ouverture des droits ont entraîné un décrochage spectaculaire du taux d'emploi des 55-64 ans en France par rapport aux autres pays de l'OCDE.

À noter que ce phénomène ne s'est nullement accompagné d'une progression de l'emploi des jeunes. Sur la même période, le taux d'emploi des 15-24 ans en France n'a cessé de se dégrader, passant de 52 % en 1970 à 20 % en 1996, avant de remonter progressivement pour se stabiliser autour de 30 % depuis les années 2000.

Des retraités aisés ?

Une troisième explication au faible taux d'emploi des seniors peut être cherchée dans le niveau de vie élevé des retraités français : leur revenu médian s'élève à 95 % de celui de la population en emploi, alors que la moyenne se situe à 75 % pour les pays de l'OCDE.

On peut penser que plus les retraites sont avantageuses, plus les seniors partent tôt à la retraite. Ces chiffres peuvent paraître surprenants. Il faut rappeler qu'il s'agit là d'une comparaison sur les revenus médians, ce qui prend en compte les revenus du patrimoine (donc le loyer fictif d'une habitation payée pendant la vie active), importants dans notre pays qui épargne beaucoup. Il faut cependant souligner que la moyenne des revenus des retraités masque de grandes disparités. Le revenu moyen des hommes français à la retraite est de 1 764 euros et celui des femmes de 1 631 euros, mais le minimum vieillesse s'établit à 742 euros.

Le mal-être au travail

Pierre-Édouard GILLE : Une quatrième explication aux départs anticipés à la retraite est le mal-être au travail. Beaucoup d'employés, d'ouvriers, d'artisans, de commerçants souffrent de troubles musculo-squelettiques et de problèmes de santé plus sévères qui ne font que s'aggraver avec l'âge et la fatigue. Un sondage a montré que 50 % des personnes ayant pris récemment leur retraite l'avaient fait parce qu'elles ne se sentaient plus à l'aise dans leur poste et 35 % parce qu'elles rencontraient des problèmes de santé liés à leur travail.

Conscients de cette difficulté, le gouvernement et les organisations patronales et syndicales ont mis en place, en 2008, le Plan emploi senior destiné à adapter les postes de façon à

maintenir les seniors aussi longtemps que possible au travail. L'objectif est de limiter le recours aux dispositifs de préretraite et autres moyens détournés de type licenciement à l'amiable ou rupture conventionnelle, en sorte que l'âge effectif de cessation d'activité se rapproche autant que possible de l'âge légal de départ.

Le Plan emploi senior oblige les entreprises à définir au moins trois domaines d'action, pour lesquels elles devront mettre en œuvre au moins trois mesures différentes. Il peut s'agir par exemple du développement des compétences et de l'accès à la formation, avec comme type d'action la création d'un "passeport formation" et, comme indicateur, la mesure du nombre de salariés âgés de 45 ans et plus bénéficiant de ce passeport et l'utilisant. La plupart des mesures proposées concernent la formation, qui est l'un des points faibles de la France. Dans notre pays, autant la formation initiale peut être performante, autant la proportion de personnes bénéficiant d'une formation tout au long de leur carrière est faible, ce qui constitue un handicap majeur si l'on veut les maintenir dans l'emploi sur une durée de 40 ans.

Salaires croissants, productivité déclinante

Les employeurs semblent malheureusement peu disposés à garder les seniors jusqu'à 65 ans. Lorsqu'on les interroge sur la raison qui les pousse à recourir aux préretraites, ils évoquent souvent un graphique composé de deux courbes, l'une croissant de façon constante tandis que l'autre dessine une forme en cloche : la première représente l'évolution du niveau de rémunération et la seconde l'évolution de la productivité du salarié au fil de la carrière. À entendre la plupart des employeurs que nous avons rencontrés, les salariés atteignent leur productivité maximale autour de 35 ou 40 ans. Ensuite, leur productivité s'érode au fur et à mesure que leurs compétences et connaissances deviennent obsolètes et que leur santé se dégrade. Leur rémunération, en revanche, ne cesse de croître. Au moment où les deux courbes se croisent, vers 45-55 ans (ce chiffre dépend largement du type d'emploi), les seniors sont considérés comme coûtant davantage à l'entreprise qu'ils ne lui rapportent.

Ces considérations reposent-elles sur des réalités objectives ? En ce qui concerne les rémunérations, une étude réalisée par Eurostat¹ confirme qu'en France, les rémunérations progressent de façon quasi constante jusqu'à la retraite. En Allemagne, elles augmentent fortement jusqu'à 35 ans environ, puis de façon beaucoup plus réduite. Au Royaume-Uni, non seulement la rémunération moyenne n'augmente que modérément à partir de 35 ans, mais elle décroît à partir de 45 ans. Ceci ne signifie pas nécessairement qu'une personne voit son salaire diminuer au même poste et dans la même entreprise, mais qu'un changement d'emploi après 55 ans s'accompagne souvent d'une baisse de salaire, ce qui a un impact sur la rémunération globale des seniors.

Pour ce qui est de la productivité des seniors, les avis sont partagés. D'un côté, les plus de 55 ans possèdent de l'expérience, des connaissances, des réseaux, et offrent des garanties de sérieux et de fidélité. Mais ils présentent également des handicaps : fatigabilité et usure, moindre adaptabilité, difficulté à travailler en équipe. De plus, l'expérience dont ils bénéficient peut être une source d'efficacité mais aussi d'erreurs. L'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) s'est risqué à mesurer l'évolution de la productivité des seniors. À l'aide de méthodes que l'on peut discuter mais qui vont au-delà de la simple intuition, il a mis en évidence une nette baisse de la productivité dans l'industrie et les services à partir de la cinquantaine. Dans le commerce, la productivité progresserait jusqu'à 45 ans puis resterait à peu près stable.

Cette situation a conduit à une curieuse alliance entre organisations patronales et syndicales contre la réforme des retraites : toutes souhaitent un statu quo sur l'âge légal de départ à la retraite, les organisations syndicales pour tenir compte du mal-être des seniors au travail et les organisations patronales pour protéger la compétitivité des entreprises.

¹ Direction générale de la Commission européenne chargée de l'information statistique à l'échelle communautaire.

Les trois pistes possibles

Jérôme SAULIÈRE : Ces différents facteurs ont provoqué un déficit croissant du système de retraites par répartition. Tous régimes confondus, ce déficit était de 30 milliards en 2010, et on prévoyait qu'il atteindrait 100 milliards en 2050. C'est dans ce contexte qu'a été décidée la réforme des retraites, avec notamment le report de 60 à 62 ans de l'âge d'ouverture des droits. Cette mesure ne sera cependant pas suffisante, car la progression de l'espérance de vie va rapidement compenser le recul de l'âge de la retraite.

Il existe trois types de mesures envisageables pour remettre le système à l'équilibre. Le premier, augmenter les cotisations, paraît difficile à introduire car les charges sociales sont déjà considérées comme très élevées en France. Le deuxième, retarder encore l'âge de la retraite, demanderait beaucoup de courage politique, car ce serait une décision très impopulaire, dont les bénéficiaires ne se feraient sentir que dans 10 ou 20 ans. La tentation pourrait être alors de "laisser pourrir le système", ce qui rendrait inéluctable le recours au troisième levier possible, l'abaissement du montant des pensions.

Dans un tel scénario, les retraités, ne percevant plus des pensions suffisantes pour vivre, seraient obligés de les compléter par des retraites par capitalisation, c'est-à-dire d'épargner tout au long de leur vie pour assurer leurs vieux jours. Les plus pauvres pourraient même se voir contraints de continuer à travailler au-delà de l'âge légal de la retraite, ce qui résoudrait en partie – mais à quel prix ! – le problème de l'emploi des seniors.

Cette évolution du système de retraite français vers de plus en plus de capitalisation au détriment de la répartition pourrait se faire de façon officieuse et sans prise de décision des pouvoirs publics. C'est d'ores et déjà ce qui se dessine. Les Français figurent parmi les plus gros épargnants en Europe. L'encours de l'assurance vie représente 1 265 milliards d'euros et un flux de 120 milliards d'euros en 2009, à comparer avec les prestations de retraites du régime général et des complémentaires obligatoires, qui s'élevaient à 261 milliards d'euros en 2008. En d'autres termes, le système par capitalisation correspond déjà à près de la moitié du système par répartition.

La triple peine pour les jeunes

Les jeunes qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui vont être confrontés à une triple peine. Ils devront payer de lourdes cotisations pour financer la retraite par répartition de leurs parents. Ils devront aussi assumer les dettes contractées par le système de retraite à l'époque où leurs grands-parents travaillaient, et où ces derniers payaient relativement peu de charges compte tenu du petit nombre de retraités et de leur faible espérance de vie. Les jeunes d'aujourd'hui devront également se préoccuper de leur propre retraite et, pour cela, se constituer une retraite par capitalisation en complément de la retraite par répartition.

Il est étonnant qu'ils ne se rebellent pas devant une telle perspective. En 2010, on aurait pu s'attendre à un conflit de générations entre, d'un côté, les jeunes qui auraient été favorables à la réforme des retraites et, de l'autre, les moins jeunes qui s'y seraient opposés parce qu'il était de leur intérêt de maintenir un départ à la retraite précoce. En réalité, les jeunes ne se sont pas mobilisés, faute sans doute de bien comprendre ce qui se prépare.

L'analyse de l'évolution relative des salaires depuis les années 1960 montre que la génération de ceux qui avaient environ 30 ans en mai 1968 a toujours été la mieux payée : mieux que la génération précédente lorsqu'elle travaillait, et mieux que la génération suivante maintenant qu'elle prend sa retraite.

Ce n'est sans doute pas près de changer, compte tenu de l'âge moyen des députés français : 30 % d'entre eux ont de 61 à 70 ans et 5 % plus de 71 ans, contre respectivement 10 % et 1 % en Espagne, 12 % et 0,2 % en Allemagne, ou encore 12 % et 0 % en Slovaquie. Dans ce pays, qui détient le record de jeunesse pour ses dirigeants, plus de 50 % des députés ont moins de

50 ans. Tant que la France sera dirigée par des seniors, on peut parier que son système de retraites a peu de chance d'être réformé en profondeur.

DÉBAT

Une double crise

Un intervenant : *Vous n'avez pas vraiment étudié la possibilité de donner de façon délibérée une plus grande place à la retraite par capitalisation. Il existe pourtant des pistes intéressantes sur ce sujet.*

Pierre-Édouard Gille : Les deux systèmes présentent des avantages et des inconvénients. Le régime par répartition est très sensible à un choc démographique, et le régime par capitalisation aux crises économiques. L'instauration du régime par répartition en 1941 a d'ailleurs fait suite à l'effondrement du régime par capitalisation suite à la crise de 1929. Le reliquat de l'épargne du système antérieur a alors servi à "amorcer la pompe" de la retraite par répartition. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à une double crise, démographique et économique.

L'échec de la démocratie ?

Int. : *Le sous-titre de cette étude, « Quand le bonheur de chacun fait le malheur de tous », évoque le procès de la démocratie initié par Platon dans La République : la démocratie n'est pas le régime idéal qu'elle semble être, car, pour être élu, il faut flatter le peuple. Or, celui-ci n'est sensible qu'au court terme, alors qu'un élu devrait être capable de préparer l'avenir. La conclusion de Platon est qu'il serait préférable que la cité soit gouvernée par un sage et non par le peuple.*

Jérôme Saulière : Il est clair que la question des retraites pose celle de l'efficacité de la démocratie. On peut, en particulier, s'étonner de voir le parti socialiste annoncer, en cas de victoire, le rétablissement de la retraite à 60 ans, alors que dans le même temps, François Hollande cherche à se présenter comme "le champion de la jeunesse". Cela nous semble un peu paradoxal.

Int. : *Comment comprendre que les jeunes ne se soient pas davantage mobilisés sur cette question et soient même allés manifester contre la réforme des retraites ?*

Int. : *Le problème est l'absence de débat public. Si un débat sérieux avait été organisé, et s'il avait été suivi d'un référendum comme Michel Rocard le préconisait dans son Livre blanc des retraites en 1991, on n'en serait pas là aujourd'hui.*

J. S. : Le référendum étant l'archétype de la démocratie, on peut au contraire douter que le résultat aurait été favorable à une vraie réforme de la retraite.

Le déficit d'emplois

Int. : *C'est un peu facile de considérer le peuple comme stupide ou sous-informé. Le peuple, au contraire, a sous les yeux des évidences qui semblent échapper à nos dirigeants. Le problème n'est pas celui de l'âge de la retraite : si c'était si simple, la question aurait été résolue depuis longtemps. Le problème est le déficit d'emplois. Lorsque vous avez 45, 50, 55 ans et que vous cherchez du travail, vous n'en trouvez pas. J'ai 47 ans, je suis issu d'une grande école d'ingénieurs et depuis un an, je cherche un emploi. Ma femme ne travaille pas : comment allons-nous vivre les 20 ans qui me séparent de l'âge de la retraite ? Notre cas n'est pas isolé : nous comptons parmi nos amis cinq couples exactement dans la même situation.*

Felix von Pechmann : On peut trouver incohérent de faire travailler les sexagénaires plus longtemps alors que les quinquagénaires n'ont pas d'emploi, mais c'est retomber dans le sophisme de la masse de travail fixe. Ce n'est pas parce que des gens de plus de 60 ans travaillent que les gens de 50 ans ne trouvent pas d'emploi, et ce n'est pas en mettant les uns à la retraite que l'on donnera du travail aux autres, bien au contraire.

Int. : *Il n'en reste pas moins que les gens ont du mal à accepter qu'on leur impose des années de cotisations supplémentaires alors que le taux d'emplois des seniors ne cesse de reculer.*

F. v. P. : Mais si l'on se met à la place des entreprises, on peut comprendre que certaines n'aient pas envie de recruter quelqu'un qui demandera a priori un salaire plus élevé et ne restera à son poste que quelques années.

La prospective et les ruptures

Int. : *Un grand prospectiviste des années 1930 avait annoncé qu'en 1980, la France compterait entre 30 et 40 millions d'habitants. Il faut se méfier des projections, car la plupart sont fausses.*

Par exemple, un homme de 65 ans en 2060 n'aura pas grand-chose à voir avec un homme de 65 ans en 2010, qui lui-même est très différent d'un homme de 65 ans en 1920.

La pénibilité du travail évolue beaucoup. Le sociologue Michel Pialoux vient de publier un livre d'entretiens menés dans les années 1980 avec Christian Corouge², ouvrier et syndicaliste chez Peugeot-Sochaux. Ce dernier évoque le combat des ouvriers pour obtenir l'amélioration des conditions de travail, notamment dans les postes de peinture, extrêmement pénibles. Cette revendication a été entendue, et la direction a fini par automatiser entièrement les cabines de peinture, ce qui eu pour contrepartie la suppression des postes correspondants...

Dernier exemple, les projections sur 2060 sur la base d'une retraite à 65 ans sont vraisemblablement fausses car il est très probable qu'en 2060, les gens travailleront jusqu'à 67 ans depuis au moins 30 ans.

P.-É. G. : On connaît mal ce que sera la situation en 2060, mais on connaît avec une précision diabolique la pyramide des âges de l'an prochain, et cette situation est déjà extrêmement préoccupante.

F. v. P. : La plus grande partie de notre étude n'est pas basée sur la prospective, mais sur l'analyse du passé. Il est évident qu'une personne de 65 ans en 1970 n'avait pas grand-chose à voir avec une personne du même âge en 2010 : on peut considérer que la première était nettement plus "vieille" que la seconde et il est certain en tout cas que son espérance de vie était moindre. Or, cette même personne travaillait 5 ans de plus en 1970 qu'aujourd'hui. C'est ce qui peut paraître surprenant et qui, surtout, pose la question de la pérennité de ce système.

Pourquoi travailler davantage ?

Int. : *En 1965, Jean Fourastié, l'un des plus grands économistes du XX^e siècle, a publié Les Quarante mille heures, ouvrage dans lequel il annonçait qu'en 2050, les gens travailleraient jusqu'à 65 ans mais à raison de 30 heures par semaine, avec trois mois de congés par an. Pour quelle raison le fait d'être en meilleure santé ou d'avoir une espérance de vie plus longue imposerait-elle que l'on travaille davantage ?*

J. S. : Le problème est celui de la justice sociale. Ceux qui cotisent aujourd'hui pour permettre à d'autres de prendre leur retraite ne pourront pas bénéficier des mêmes avantages lorsqu'ils seront eux-mêmes à l'âge de prétendre à la retraite.

² Christian Corouge et Michel Pialoux, *Résister à la chaîne ? Dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue* (Éditions Agone, 2011).

Int. : *C'est une illusion de penser qu'il y a une différence, à cet égard, entre retraite par répartition et retraite par capitalisation. Dans les deux cas, ce sont les gens qui travaillent qui paient les retraites des autres. Une personne a beau avoir capitalisé toute sa vie, si au moment où elle prend sa retraite, l'économie s'écroule comme elle l'a fait en 2008, elle perdra tout ce qu'elle a.*

P.-É. G. : Si elle a acheté une maison, celle-ci ne s'écroulera pas...

Transferts financiers et bénévolat des seniors

Int. : *De nombreuses études montrent que la tranche des 55-65 ans effectue des transferts financiers importants et fournit une masse considérable de travail bénévole, dont bénéficient les autres générations. Ces seniors encore actifs aident leurs enfants qui démarrent dans la vie, s'occupent de garder leurs petits-enfants, viennent en aide à leurs propres parents et s'investissent massivement dans la vie associative. Ils fournissent ainsi ce que Philippe Moati, dans son dernier ouvrage La nouvelle révolution commerciale, appelle des « effets utiles ». Ces derniers ne sont généralement pas mesurés.*

Int. : *L'étude qui nous a été présentée porte sur les équilibres budgétaires entre le volume des cotisations et celui des pensions de retraite. Que des retraités gardent leurs petits-enfants ou fassent du jardinage ne change rien à l'affaire.*

Int. : *Un nombre croissant d'activités salariées est cependant assuré par des retraités sous forme de travail bénévole.*

Int. : *Cela n'est possible que parce que les retraités touchent des pensions confortables. Lorsque les pensions diminueront, ils seront obligés de chercher du travail rémunéré.*

F. v. P. : Le bénévolat des retraités est une belle chose. Malheureusement, il est payé par les cotisations de gens qui travaillent, sont rémunérés en euros et doivent également verser des impôts et des charges sociales comptés en euros.

Le spectre de la Grèce

Int. : *D'après les comparaisons internationales que vous avez présentées, la France se trouvait dans le peloton de tête en termes de niveau des retraites. Pourquoi vouloir à tout prix qu'elle rejoigne le gros du peloton, et notamment qu'elle prenne l'Allemagne en exemple ? Ne faudrait-il pas au contraire se battre pour qu'elle conserve cet avantage ?*

F. v. P. : La France est dans le peloton de tête non seulement pour le niveau des retraites mais pour le niveau de la dette qui finance ces retraites. Offrir des pensions de retraite confortables, c'est bien, mais si on ne peut pas les financer, ce n'est pas durable.

P.-É. G. : Cela nécessiterait d'alourdir encore les cotisations qui pèsent sur les salariés, ce qui nuirait à la compétitivité et à l'économie, et donc à la création d'emplois. Il faut réussir à positionner le curseur de façon optimale.

J. S. : Les retraites sont peut-être moins avantageuses en Allemagne, mais les salaires y sont plus élevés. Nous, les Français, voulons toujours défendre nos spécificités, mais la comparaison entre la solidité économique et financière de la France et celle de l'Allemagne devrait nous rendre modestes.

F. v. P. : Si ceux qui gouvernent la France ne sont pas forcément enclins à réformer en profondeur le régime des retraites, les marchés financiers risquent de les y contraindre tôt ou tard.

Int. : *La Grèce a été obligée de diviser par deux le montant des pensions de retraite...*

Quel modèle suivre ?

Int. : *Quels sont les pays qui, actuellement, disposent de systèmes de retraite plus vertueux que le nôtre, et que nous pourrions prendre en modèle ?*

F. v. P. : Entre 1970 et 2008, seuls 5 pays ont abaissé l'âge de la retraite, la France, la Turquie, la Pologne, la Hongrie et la Grèce. Tous les autres l'ont relevé. La plupart des pays semblent donc aller dans le bon sens et pourraient nous servir de modèles...

J. S. : Il ne s'agit pas de contester le progrès social et humain qui consiste à dispenser les gens de travailler au-delà d'un certain âge. En revanche, on peut constater que certains systèmes de retraite, comme le système français, sont très loin de l'équilibre, alors que d'autres, comme l'Allemagne, en sont plus proches, et chercher à s'en inspirer.

F. v. P. : L'Allemagne a choisi de retarder l'âge légal de départ à la retraite à 67 ans, mais de façon très progressive : ce seuil ne sera atteint qu'en 2029. Même dans ce pays, les dirigeants ont ainsi préféré reporter la gestion des conflits sociaux sur leurs successeurs.

Présentation des orateurs :

Pierre-Édouard Gille : ingénieur des Mines, est responsable du service des risques technologiques et naturels à la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement de Haute-Normandie.

Felix von Pechmann : ingénieur des Mines, est doctorant au Centre de recherche en gestion (CRG) de l'École polytechnique ; ses recherches portent sur le véhicule électrique et le management des plateformes d'énergie électrique mobile.

Jérôme Saulière : ingénieur des Mines, doctorant en sciences de gestion ; il s'intéresse à la gestion de la ressource linguistique et aux effets du passage à l'anglais dans les entreprises françaises.

Diffusion février 2012