

“La retraite après 60 ans est inévitable”

Pour **Michel Godet**, économiste, des solutions existent pour enrayer la dégradation des régimes de retraite. Mais les salariés ne vont pas y échapper : ils vont devoir travailler plus longtemps.

DELPHINE HESLOT : Quel diagnostic portez-vous sur la situation des retraites et sur le niveau des pensions? Faut-il vraiment se faire du souci pour les années à venir?

MICHEL GODET : Je voudrais d'abord rappeler quelques données. La durée de vie active a baissé de sept ans depuis 1970. Et l'espérance de vie a augmenté de sept. Nous entrons quatre ans plus tard sur le marché du travail et nous partons trois ans plus tôt. Entre 2000 et 2030, le nombre des plus de 60 ans va augmenter de 8 millions...

mais les 20-59 ans en âge d'activité vont rester stables. Plus de retraités, moins de cotisants, donc moins de fruits à partager. Les retraites du privé se paupérisent, elles perdent un demi-point par an. Un cadre perçoit aujourd'hui en moyenne 65 % de son dernier salaire brut ; d'après les projections, ce serait plutôt 40 % en 2040. Ayons aussi en tête le grave problème des plus de 80 ans dont le nombre va exploser dans les vingt prochaines années. Avec la baisse des retraites, beaucoup vont être

dans des situations dramatiques, notamment toute une génération de femmes dont les carrières ont été courtes, cassées ; pour elles, il n'y aura guère de réversion.

Enfin, le problème des coûteux et inflationnistes régimes spéciaux, et surtout de la fonction publique, n'a pas été réglé. Les fonctionnaires et les bénéficiaires de régimes spéciaux représentent 12 % des ayants droit actuels, mais ils touchent 31 % des pensions versées ! Nous devons arriver à négocier ensemble, en jouant sur

CHAQUE MOIS,
COURRIER CADRES INVITE
DES MANAGERS À DÉBATTRE
AVEC UNE PERSONNALITÉ
DU MONDE ÉCONOMIQUE
OU POLITIQUE SUR UNE
QUESTION D'ACTUALITÉ
AYANT UN IMPACT SUR
LEUR VIE PROFESSIONNELLE.

LE PANEL DES INVITÉS DE COURRIER



Delphine Heslot,
directrice de projets
chez **Arcaneo**,
organisateur de
congrès, 30 ans.



Danièle Karniewicz,
secrétaire nationale
de la **CGC**
(Confédération
générale des cadres),
présidente de la
Cnav (Caisse
nationale
d'assurance
vieillesse), 54 ans.



Éric Asselin,
directeur des
ressources humaines
de **Keolis**,
transporteur public,
responsable de
la commission sociale
de l'**UTP** (Union des
transports publics),
52 ans.



Michel Godet,

responsable de la chaire de prospective stratégique au Cnam, a participé, entre autres, à une mission officielle du Conseil d'analyse économique sur l'impact du vieillissement de la population sur la société.

plusieurs leviers : montant et durée des cotisations, niveau des pensions.

D. H. : Va-t-on remettre en cause la retraite à 60 ans et demander à chacun de travailler plus longtemps ?

M. G. : C'est inévitable. Théoriquement, vous pouvez toujours partir à 60 ans, mais en arrivant sur le marché du travail après 20 ans, cela n'est plus envisageable. Pour bénéficier d'une retraite à taux

plein, vous devez cotiser un peu plus de quarante ans, bientôt 41 et sûrement 42 puis 43, ce qui recule encore l'âge effectif de départ. Il faut aussi tenir compte des trous de carrière financièrement pénalisants qui retardent le départ. De toute manière, avec l'érosion des retraites, les salariés vont devoir travailler plus longtemps. La loi de 2003 l'encourage d'ailleurs, avec des surcotes si l'activité est prolongée au-delà du seuil légal. La loi permet aussi de travailler après 65 ans sans être mis d'office dehors par l'employeur. Pourtant, on observe souvent le phénomène inverse : les salariés, notamment les cadres, liquident leur retraite dare-dare, tant que la porte est entrouverte.

ÉRIC ASSELIN : Beaucoup de salariés ont des emplois usants. Allonger la durée de cotisations

sans en tenir compte me paraît illusoire. J'ai énormément de pression des organisations syndicales pour remettre dans les négociations la pénibilité et même les préretraites. Qu'en pensez-vous ?

M. G. : Cela dépend des catégories professionnelles. À 35 ans, un ouvrier a neuf ans d'espérance de vie de moins qu'un cadre. Toutefois, dans certains métiers, on évoque une pénibilité qui ne reflète pas la réalité du quotidien. Il faut donc agir à la carte, en étudiant de près les conditions d'exercice et d'usure de chacun. En 2003, François Fillon a ouvert la voie de la différenciation en permettant à ceux qui travaillent depuis l'âge de 14 ans de partir plus tôt. Mais pour limiter les coûts, il faut aussi penser reconversions, car on peut être utilisé pour un métier, mais pas pour d'autres ! Un pompier ne peut plus monter sur une

échelle à 55 ans, mais rien ne l'empêche de surveiller la sortie des écoles.

DANIÈLE KARNIEWICZ : Je suis persuadée que l'allongement de la durée d'activité est indispensable, mais il faut de la cohérence, car cette orientation va à l'opposé des vagues de départs forcés avant 60 ans. Traiter l'emploi des seniors est un vrai enjeu...

M. G. : C'est la quadrature du cercle : on est jeune de plus en plus vieux et vieux de plus en plus jeune, puisqu'on vous "met à la casse" après 50 ans ! Les entreprises ont réglé le problème des sureffectifs par les préretraites, mais ont reporté les coûts sur la collectivité ! Elles ont marginalisé leurs seniors, ne les envoyant plus en formation après 45 ans, jugeant que l'investissement était non rentable. Elles préfèrent embaucher des jeunes, moins payés, qui courent plus

CADRES



PHILIPPE BRÀULT

Yves Grandmontagne, directeur des ressources humaines d'un groupe pharmaceutique, 45 ans.

vite. Avec ces mises hors jeu, nous sommes le pays d'Europe où l'activité cesse le plus tôt. Toutefois, grâce au cumul emploi-retraite, les entreprises vont devoir redécouvrir les compétences des seniors. Il faudra les insérer dans de nouveaux projets, ne pas leur confier toujours la même tâche. Accepter le principe d'une réduction de salaire jusqu'à 30 ou 40 %, qui peut d'ailleurs être tout à fait provisoire, permettrait plus facilement aux seniors de retrouver du travail. Mais ils rechignent à cette idée, pour des questions psychologiques et statutaires, alors qu'après 50 ans l'essentiel a souvent été réalisé.

D. K. : Dire que, pour travailler, les seniors devraient accepter des baisses de salaire ne permettra pas de s'en sortir ! C'est dévaloriser leurs compétences et leur expérience, donc tuer leur emploi, mais aussi faire baisser les salaires des jeunes. Il ne faut pas se leurrer...

M. G. : Votre point de vue moral a des limites économiques. Une entreprise n'est pas prête à payer un salarié expérimenté de plus de 50 ans plus d'un certain prix. Le meilleur moyen pour un senior d'augmenter ses compétences, donc sa valeur, est de s'insérer sur le marché du travail. C'est d'ailleurs mieux que de se croire mort ! Ceux qui rebondissent doivent être accompagnés, sans tomber dans un système brutal. Il existe des possibilités légales pour compenser le surcoût d'un senior, ce qui est rentable pour la collectivité.



PHOTOS PHILIPPE BRAULT

YVES GRANDMONTAGNE :

Mais les entreprises ne jouent pas forcément le jeu. Malgré leur interdiction, les préretraites sont plus que jamais d'actualité. Quelle est votre position ?

M. G. : Effectivement, nombre d'entreprises prennent totalement en charge les préretraites des plus de 55 ans, payant leurs cotisations, comme s'ils continuaient de travailler.

Cela représente un gaspillage d'intelligence et de ressources productives, au détriment de l'intérêt général. Le même raisonnement s'applique au licenciement consensuel avec transaction et indemnités de départ non imposées des salariés. Là encore, c'est la collectivité qui paie.



Je suis favorable à la répartition à condition que les jeunes générations n'en payent pas un prix trop fort

CONTEXTE

L'originalité de Michel Godet est d'analyser les grands problèmes de société à la lumière de tous les autres, qu'il s'agisse de la démographie, du vieillissement, de la famille, de l'éducation, de l'emploi ou de l'insertion. C'est dans ce contexte qu'il a développé une réflexion personnelle sur la retraite qui figure en bonne place dans son dernier ouvrage, *Le Courage du bon sens pour construire l'avenir autrement*,



paru en avril dernier en version poche.

Le Courage du bon sens, Michel Godet, Odile Jacob, 8,40 €.

E. A. : Puisque nos difficultés économiques peuvent durer, n'est-il pas illusoire de retarder l'âge de départ à la retraite ? Politiquement et socialement, il ne sera pas non plus possible de faire baisser les pensions sous un seuil minimum. La hausse des cotisations n'est-elle pas inéluctable ?

M. G. : Je ne crois pas que l'on puisse beaucoup jouer sur ce levier, car le travail serait trop pénalisé. Comme le marché de l'emploi est international, les jeunes salariés qualifiés seraient tentés d'aller travailler à l'étranger, ce qui ôterait des ressources aux entreprises, à un moment où les actifs vont se faire rares.



Augmenter les cotisations déjà élevées nuirait également à la compétitivité des firmes et pénaliserait le pouvoir d'achat.

D. H. : Tous les jeunes ne s'insèrent pas facilement sur le marché du travail. C'est autant de moins pour les cotisations...

M. G. : Nous avons effectivement le record de 20 % de jeunes de 16 à 25 ans au chômage. Il concerne essentiellement les moins qualifiés, souvent issus de l'immigration, sans maîtrise des savoirs de base et des codes de savoir-être indispensables. La responsabilité en revient à la société comme aux familles.

Par ailleurs, les jeunes commencent trop tardivement leur vie professionnelle. Il faut revenir à la situation des années soixante-dix où ils s'intégraient quatre ans plus tôt, et développer l'alternance à bac + 2. Les jeunes ont tout à gagner : l'emploi et le diplôme par la validation des acquis de l'expérience. On y vient, comme le montre la désaffection relative pour les études supérieures longues.

Y. G. : Face à la dégradation des régimes, il y a aussi les solutions individuelles : le Perp, les Perco d'entreprise, les assurances. Ces démarches doivent-elles être encouragées ?



M. G. : Une dose de capitalisation est utile, mais ne laissons pas croire que la retraite est un risque individuel contre lequel il suffit de se couvrir. La capitalisation est un pari d'avenir. Les sommes investies sont indexées sur la valeur des actions et des obligations. C'est alors la Bourse qui fait la valeur des pensions... En cas de faillite, le résultat est catastrophique. Voyez les salariés britanniques ou américains. En outre, ces dispositifs sont indexés sur l'euro dont la valeur est volatile. Il faut en plus reconnaître que les gens ne comprennent souvent rien à tous ces produits, ne sachant pas s'ils sont vraiment bons.

La capitalisation s'exerce au détriment de la solidarité intergénérationnelle, car les sommes épargnées ne vont pas aux retraités. En outre, elle est inégalitaire. Les avantages fiscaux du PERP sont d'autant plus importants que

les revenus sont élevés. Et le Perco est une manière de verser un salaire différé sans charges sociales. L'aubaine fiscale est payée par la collectivité, et tout le monde n'en profite pas.

Pour ces raisons, je suis plutôt favorable à la répartition, à condition toutefois que les jeunes générations n'en payent pas un prix trop fort.

D. K. : Le manque de lisibilité concerne tout le système de retraites. Ce n'est pourtant pas si compliqué de faire simple ! Le rendez-vous de 2010, qui doit poser la question de la durée d'une vie professionnelle, devra mettre la pédagogie sur la table...

M. G. : Le système est en effet totalement illisible. Comment bien se préparer sans être correctement informé ? Prenez les points des retraites Agirc-Arco, les actifs n'ont aucune idée de leur traduc-

tion pour la retraite. À 55 ans, quand ils reçoivent un récapitulatif estimatif, ils découvrent des projections décevantes. Avec des cotisations à différents régimes, mieux vaut s'assurer que rien n'a été oublié ! Il est en tout cas trop tard pour changer les choses.

Même les plus éduqués s'y perdent. Pensez-vous que beaucoup de cadres supérieurs savent qu'ils bénéficieront d'un taux de remplacement de moins de 40 % ? On devrait envoyer des prévisions de retraite chaque mois. Chacun saurait ainsi quoi faire pour toucher plus à la retraite. Je vois toujours l'image de la vigie sur le *Titanic* : tant qu'on n'est pas dans l'iceberg, la croisière peut continuer, car on a toujours vécu ainsi. Mais quand on y est, on dit : *"Les chaloupes à la mer ! Il n'y a pas de place pour tous !"*

— PROPOS RECUEILLIS PAR CATHERINE BEILIN-LÉVI

LES CONCLUSIONS DU PANEL

Delphine Heslot

"Si l'allongement de la durée des cotisations est inévitable, il faut repenser les parcours de carrière. Cette réflexion doit permettre d'offrir des perspectives d'emploi aux seniors et d'intégrer les jeunes dans l'entreprise."

Danièle Karniewicz

"Je rejoins Michel Godet : la capitalisation n'est pas la meilleure solution pour compléter sa pension. Pour autant, les salariés doivent pouvoir cotiser davantage à titre individuel dans des systèmes collectifs qui sont à inventer."

Éric Asselin

"Notre retraite par répartition va continuer à se réformer, sans rupture brutale. À mon avis, on va permettre à chacun de choisir plus librement le moment de sa fin d'activité."

Yves Grandmontagne

"Malgré le foisonnement d'informations sur les retraites, le problème du financement demeure mal compris du grand public. Les entreprises doivent contribuer à clarifier les messages dans un esprit de responsabilisation collective et individuelle."