

Synthèse

mardi 13 octobre 2015

4^e université EPARINTER

Vieillesse de la population : quels impacts sur les comptes sociaux et l'organisation des entreprises ?

Alors que les partenaires sociaux négociaient une réforme des régimes de retraite complémentaires, SIACI SAINT HONORE et l'association EPARINTER ont proposé à leurs clients et adhérents deux conférences sur l'avenir de notre système à l'aune du vieillissement de la population et des évolutions sociétales contemporaines.

année en raison d'un déséquilibre démographique entre actifs et retraités. Si le ratio cotisant/retraité s'établissait à 4,29 en 1962, il était de 1,9 en 1990 et de seulement 1,4 en 2014. Au problème structurel du vieillissement de la population s'ajoute, depuis 2008, une diminution constante des recettes due à la conjoncture économique. La croissance atone ne permet plus d'assurer la soutenabilité des transferts sociaux, et donc de notre système de retraite. Or, les réformes élaborées dans le passé ont toutes été basées sur des scénarios trop optimistes. Il convient, à l'avenir, de réévaluer ces prévisions de croissance afin de garantir l'efficacité des politiques mises en œuvre. L'accélération des déficits laisse peu de temps pour prendre des mesures. Dans cette optique, la loi de 2010 a défini un relèvement de deux ans de l'âge légal de départ à la retraite d'ici 2018, soit une augmentation modérée mais au rythme rapide.

Retraites obligatoires : retour sur 12 années de réformes, quelles perspectives pour demain ?

Par **Raymond Soubie**, président des sociétés de conseil ALIXIO et TADDEO et conseiller auprès de Nicolas Sarkozy de 2007 à 2010.

Les difficultés de financement du régime de base se multiplient

À partir de 1985, le déficit de la branche vieillesse s'est creusé un peu plus chaque

Réformer les retraites requiert du courage politique face au contexte social

Si la « réforme Balladur » de 1993 fut une réussite sociale, alors que celle de son

4^e université EPARINTER

Vieillesse de la population : quels impacts sur les comptes sociaux et l'organisation des entreprises ?

successeur, Alain Juppé, fut menée à l'échec par trois semaines de grève, c'est que le premier avait agi avant l'été sans annonce publique et que le second avait choisi de faire connaître ses mesures avant de les réaliser. En 2003, le Premier Ministre Jean-Pierre Raffarin s'est aussi heurté à la résistance des acteurs sociaux, qu'il avait pourtant cherché à ménager. Ces expériences expliquent la timidité des réformes de retraite et plus particulièrement des régimes spéciaux. Mais la frilosité des responsables politiques en la matière tient également au fait que le poids électoral des retraités s'accroît à mesure que leur part au sein de la population augmente.

Les mesures paramétriques sont simples à mettre en place

Les réformes systémiques, souvent présentées comme des solutions-miracles, ne sont pas réalistes dans le contexte actuel. Les comptes notionnels¹ ont été adoptés en Suède alors que la caisse de retraite était excédentaire, ce qui n'est pas le cas actuellement en France. Il semble plus efficace de fonctionner par réformes séquentielles, tous les trois ou quatre ans, pour adapter petit à petit notre système de retraite au contexte démographique et économique. Les mesures paramétriques, allongeant la durée de cotisation ou repoussant l'âge du départ à la retraite, constituent, à cet égard, une solution pérenne et pragmatique.

Quelle gouvernance pour les réformes ?

Les mesures décidées par l'actuel gouvernement (augmentation progressive de la durée de cotisation jusqu'en 2035 et hausse des charges sociales) ne sont pas structurelles et ne permettront pas de combler les déficits des régimes de base. Côté régimes complémentaires des salariés (les réserves de l'AGIRC seraient, selon les estimations épuisées en 2018), les représentants du patronat ont, lors des dernières négociations, proposé un système de décote/surcote incitant les

salariés à travailler plus longtemps. Mais, dans ce contexte économique contraint, les négociations paritaires ne suffisent plus en elles-mêmes pour rétablir les équilibres à long terme des régimes. C'est au gouvernement, non aux partenaires sociaux, de prendre les mesures adaptées.

Les temps de la vie et l'évolution

Par **Pascal Picq**, paléoanthropologue au Collège de France et auteur d'*Un paléoanthropologue dans l'entreprise* (Eyrolles 2011).

Mode de reproduction et fondements de la société humaine

Il existe deux grandes stratégies de reproduction en biologie. Les espèces dites « r », comme les fourmis, s'adaptent au milieu par le nombre, compensant ainsi une mortalité élevée. Au contraire, les espèces dites « K », dont font partie les grands singes et les hommes, mettent au monde peu d'individus en maximisant leur qualité de vie et donc leur chance de survie. Après la naissance, le nourrisson consacre 80 % de l'énergie qu'il absorbe au développement de son cerveau, comme s'il était encore *in utero*. Afin de préserver leur descendance, si fragile, les femmes ont besoin d'assistance. Une nouvelle solidarité se met alors en place au sein du groupe : la monogamie. L'investissement des pères a posé les bases d'une structuration sociale autour de l'enfance et de l'éducation.

Innovation et changements de civilisations

L'évolution humaine se nourrit du progrès technique et, plus généralement, du phénomène de destruction créatrice. L'invention de l'agriculture, de la sédentarité et du travail il y a 10 000 ans représente une période d'innovations sans précédent, au même titre que l'industrialisation du XIX^e siècle. Les nouveaux moyens de transports et de communication, les nouveaux matériaux,

1. Un régime en « comptes notionnels » permet de cumuler un « capital virtuel ». Il correspond à la somme de ses cotisations et est revalorisé chaque année en fonction du PIB ou de la masse salariale. Lors du départ en retraite un coefficient est appliqué pour le convertir en pension, en reprenant l'espérance de vie de la génération à laquelle appartient l'assuré.

4^e université EPARINTER

Vieillesse de la population : quels impacts sur les comptes sociaux et l'organisation des entreprises ?

les nouvelles connaissances et sources d'énergie, ou encore les bouleversements en matière d'organisation sociale générés par ces deux moments historiques constituent, de façon certaine, les indices d'un changement de civilisation. De même, les mutations en termes de gouvernance et de technologies, intervenues au sein de nos sociétés depuis 1945, sont la preuve que nous assistons actuellement à l'émergence d'une civilisation.

Transformation des solidarités sociales et système de retraite

Si la retraite par répartition mise en place par le Conseil National de la Résistance reste une avancée considérable, ce régime n'est aujourd'hui plus soutenable. À longue échéance, le problème de notre système ne se présente pas en termes de croissance ou de décroissance économique, mais bien en termes de démographie. Ainsi, il est devenu impossible de s'appuyer sur les cotisations de la population active, dont la part diminue, pour garantir une pension aux retraités, dont le nombre augmente. Contrairement aux baby-boomers, la génération Y² considère qu'elle ne bénéficiera pas du régime de retraite actuel, tout en acceptant de payer pour ses aînés - ayant eux-mêmes cotisé et obtenu des droits. Il est intéressant de noter que, chez les chimpanzés, lorsqu'un individu est récompensé après une bonne action, il partage son gain avec les autres pour se prémunir de l'hostilité du groupe face à un « privilégié » et maintenir l'harmonie sociale. De la même façon, les retraités seront amenés à aider financièrement leurs enfants, au nom de la solidarité intergénérationnelle.

Cinq générations cohabitent : quelles traductions au sein de l'entreprise ?

La majorité de la population humaine a été poussée vers sa limite d'âge biologique, à savoir 120 ans, sous l'effet des progrès sanitaires et technologiques des Trente Glorieuses. Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, cinq générations vivent

aujourd'hui ensemble. Aux trois époques de la vie traditionnellement identifiées – une jeunesse courte, une vie professionnelle longue et une retraite courte – il est désormais nécessaire d'ajouter la *i-génération*³ d'une part, à savoir la période de stages chez les jeunes, et la « maturescence » d'autre part, qui se déroule entre 55 ans et l'âge de la retraite. Par ailleurs, ce sont quatre générations qui se partagent le monde du travail. Les baby-boomers, mono-tâches et familiers du hardware ; la génération X, ou celle des logiciels ; la génération Y, multitâche et sachant manier les réseaux ; et la génération Z, la première dite *digital native*. L'entreprise « darwinienne » doit savoir utiliser la diversité de ces profils, en mélangeant les connaissances et les expériences de chacun. De même, start-up et grandes entreprises doivent associer leur travail et leurs compétences pour traverser avec succès la période de transition civilisationnelle que nous sommes en train de vivre. « Les espèces qui survivent sont celles qui s'adaptent le mieux aux changements », écrivait ainsi Charles Darwin. ■

Contacts



Valérie Lamaison
Directrice retraite et préretraite
valerie.lamaison@s2hgroup.com
Tél.: +33 1 44 20 47 99



Solenn Queau
Directrice Epargne retraite entreprise,
stratégie RH et rémunération
solenn.queau@s2hgroup.com
Tél.: +33 1 44 20 46 02

3. I pour internship, ou « stage ».