

Le risque d'un retour à une société de rentiers

Notre modèle social est confronté à deux défis majeurs; celui de la longévité et celui de la société des rentiers. L'espérance de vie a progressé de dix ans en France depuis les années 1960. Le nombre de centenaires devrait passer de 15000 aujourd'hui à 200000 en 2060.

Le nombre de retraités augmente rapidement et leur niveau de vie égale désormais celui des actifs. Et, alors que les dépenses de santé des premiers sont largement financées par les seconds, les transferts intergénérationnels publics (pensions, santé, dépendance, etc.) en faveur des retraités, déjà très importants – environ 20 % du produit intérieur brut (PIB) –, sont appelés à grossir avec le vieillissement de la population.

La France vit le retour de la société patrimoniale d'il y a cent ans, avec une augmentation des inégalités sociales.

Or, les rentiers sont de plus en plus âgés ! Les plus de 65 ans possèdent la moitié de la capitalisation boursière et 70 % des retraités sont propriétaires de leur logement. Les transmissions patrimoniales ont plus que doublé sur les trente dernières années et représentent aujourd'hui environ 10 % du PIB, tandis que les successions moyennes ont augmenté de 75 % depuis dix ans.

On hérite de ses parents de plus en plus tard, en moyenne bien après 50 ans. Avec l'arrivée des baby-boomers à la retraite, le risque est donc grand d'accoucher d'une société de rentiers se désintéressant des jeunes générations.

CINQ AXES

Face à ces deux défis, le modèle social doit se transformer selon cinq axes.

Premier axe, refaire des patrimoines un levier de croissance. Il faut accélérer leur "circulation" pour rebattre les cartes à chaque génération. Une taxation plus forte de l'héritage inciterait à la donation afin que cette "redistribution" se fasse plus vite. Il permettrait aux jeunes générations de s'engager plus rapidement dans l'achat d'un logement ou de créer une entreprise. Elle fournirait des ressources pour aider les jeunes défavorisés à mieux s'insérer sur le marché du travail, à mieux se former ou encore à être plus entrepreneurs.

Mais si la transmission du patrimoine est vitale, sa consommation partielle peut aussi jouer un rôle majeur. Il serait légitime que les seniors le "consomment" pour leurs vieux jours en finançant solidairement la dépendance des personnes très âgées dans le cadre d'un effort national jusqu'à présent trop retardé. Cette consommation partielle du patrimoine pourrait accélérer le développement d'une économie locale liée aux services à la personne.

Deuxième axe, optimiser les transferts intergénérationnels. Cela concerne toutes les aides, financières ou non, des générations les plus âgées vers les plus jeunes, au-delà des successions et des donations. Il est vraisemblable que ces flux sont déjà très importants, mais ils doivent être renforcés dans la mesure où ils permettent notamment aux plus jeunes de créer une entreprise.

Ne devrait-on pas défiscaliser partiellement ces transferts, ce qui permettrait de les canaliser vers les activités les plus productives et créatrices d'emplois pour la jeune génération ?

REPOUSSER L'ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE

Troisième axe, remettre le travail au cœur de la société. Repousser l'âge moyen de départ à la retraite à 65 ans est un moyen de créer davantage de richesse, de doper la consommation des ménages et de réduire le poids des retraites dans le PIB au profit d'investissements d'avenir.

C'est aussi le moyen d'annuler à long terme les déficits tout en maintenant a priori le niveau des pensions. On peut chiffrer à environ 5 % l'accroissement du PIB, soit environ 100 milliards d'euros par an, qui résulterait de cette évolution.

A l'image des pays nordiques, des politiques de "vieillesse active" devraient être menées pour favoriser le bien-être au travail des seniors (formation, adaptation des postes de travail, promotion d'un mode de vie plus sain, etc.).

Il faut aussi assurer une meilleure formation aux jeunes, voire leur donner une deuxième chance, et faciliter leur insertion dans le marché du travail. Cet effort doit s'inscrire dans la continuité de dispositifs comme l'alternance et l'apprentissage, dont l'efficacité n'est plus à démontrer.

Pour ce faire, il convient de rationaliser et de réorienter les 30 milliards d'euros de la formation professionnelle ; la formation rémunérée des jeunes chômeurs devient, elle, une urgence, car ces derniers servent trop souvent de variable d'ajustement et ils sont peu indemnisés.

PLUS D'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE DÉPART À LA RETRAITE

Quatrième axe, rationaliser et rendre plus équitable le système de retraite par répartition. Il faut faire converger les régimes pour les rendre comparables entre eux, ce qui introduira plus d'égalité dans les conditions de départ à la retraite.

L'introduction de systèmes à points permettrait de différencier ce qui relève de la contributivité et ce qui relève de la solidarité (minimum vieillesse, départ précoce...) ; le nécessaire effort de solidarité serait ainsi mis en lumière et défini à partir de points attribués gratuitement et financés par l'impôt.

Une première étape pourrait être la convergence des trop nombreuses caisses actuelles vers trois régimes à points concernant le secteur public, le secteur privé et les indépendants. Mais le point essentiel est que ces systèmes à points inciteront à un report de l'âge légal de la retraite parce que chaque cotisant aura désormais conscience du niveau de retraite qu'il obtiendra.

Cinquième axe, réformer le fonctionnement du marché du travail. On sait que ce dernier a tendance à exclure juniors et seniors au bénéfice d'*insiders* (âgés de de 30 à 50 ans). Une des pistes, la plus délicate de toutes, est de refondre les conditions de rémunération et de contrat.

Le cumul emploi-retraite, par exemple, est un moyen de maintenir au travail les gens qui le souhaitent et de garantir aux entreprises des conditions de rémunération plus conformes à la productivité des seniors. Il faut imaginer un nouveau mécanisme permettant de faire croître leur taux d'activité et de sortir de l'augmentation systématique et irrationnelle des rémunérations en fonction de l'âge.

De nouvelles modalités de rémunération doivent aussi être trouvées pour les jeunes. On peut imaginer un équilibre entre l'obligation pour l'entreprise de fournir un contrat à durée indéterminée aux jeunes salariés et une montée en régime de la rémunération. Il faut, dans ce domaine aussi, concilier sécurité et flexibilité.

C'est en ayant en tête le futur modèle social de 2020 que nous pourrons le mieux mener aujourd'hui la lutte contre les déficits des régimes sociaux.

Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur et Hélène Xuan (université Paris-Dauphine et Fondation du risque)

Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur et Hélène Xuan sont, respectivement, initiateur, chercheur associé et directrice scientifique de la chaire "Transitions démographiques, transitions économiques" de l'université Paris-Dauphine et de la Fondation du risque.