

# Collectif statistiques du **Travail**

Collectif de mobilisation des agents de la Dares soutenu par la CGT, janvier 20202

## L'emploi des seniors avant la retraite

### Peut-on demander à l'ensemble de la population de travailler jusqu'à 64 ans ?

*Depuis plus d'un mois les syndicats de salariés se mobilisent contre le projet de réforme du système de retraites présenté par le gouvernement. Jean-Paul Delevoye, ancien haut-commissaire à la réforme des retraites, déclarait, avant sa démission forcée, que cette réforme « doit être l'occasion de réfléchir collectivement à notre modèle de société, aux valeurs sur lesquelles nous voulons fonder notre pacte social » .*

*Un collectif d'agents mobilisés contre cette réforme au sein de l'Insee a récemment rassemblé des données issues de la statistique publique qui infirment les principales justifications de la réforme [0]. À notre tour, nous, collectif d'agents de la Dares, direction statistique du ministère du Travail, voulons contribuer à cet exercice, en présentant des données sur la situation actuelle des seniors à l'égard du travail et de l'emploi. Nous espérons participer ainsi à la réflexion collective sur notre « modèle de société » .*

### Emploi des seniors : une situation déjà fortement dégradée

La réforme, comme beaucoup d'autres mesures récentes visant à augmenter l'activité des seniors (encadré 1), vise à prolonger la durée d'activité des seniors dans un contexte où leur situation d'emploi est déjà très dégradée, en particulier pour les moins qualifiés.

### Inactivité forcée et chômage de longue durée : les seniors particulièrement touchés

Depuis 2008, du fait des réformes successives, l'âge moyen de départ à la retraite a augmenté, jusqu'à 62 ans et demi en 2017 (graphique 1, [1]). Si le taux de chômage des seniors apparaît relativement faible (7,5 % pour les 60-64 ans), c'est qu'il masque un fort taux d'inactivité : entre 59 et 61 ans plus d'un senior sur cinq est inactif sans être encore à la retraite [2] (graphiques 2a et 2b), souvent découragé après une recherche d'emploi longue et infructueuse ou pour des raisons de santé (infra).

L'inactivité des seniors rime souvent avec pauvreté. En 2015, 11 % des personnes âgées de 53 à 69 ans (soit 1,4 million de personnes), ne perçoivent ni revenu d'activité ni pension de retraite, de droit direct ou de réversion [3]. Ces seniors sans emploi ni retraite, en majorité des femmes, sont moins diplômés que les autres et en moins bonne santé. Avec un niveau de vie médian de 1 270 euros par mois, leur taux de pauvreté atteint 32 %, contre 7 % pour les autres seniors en emploi ou à la retraite.

Quand ils sont au chômage, les seniors y demeurent longtemps : 68% des chômeurs âgés de 55 à 64 ans le sont

(1) <https://www.gouvernement.fr/action/pour-une-retraite-plus-simple-plus-juste-pour-tous>, mai 2018

depuis un an au moins sans interruption [2]. Parmi les seniors demandeurs d'emploi s'étant inscrits à Pôle emploi en décembre 2016, 72 % sont ainsi encore au chômage 18 mois plus tard (contre 45 % pour l'ensemble des inscrits), et 51 % n'ont occupé aucun emploi durant ces 18 mois (contre 21 %) [4]. Selon Pôle emploi, la durée moyenne au chômage (2) des plus de 50 ans est de 546 jours, contre 336 jours pour l'ensemble des demandeurs d'emploi [5].

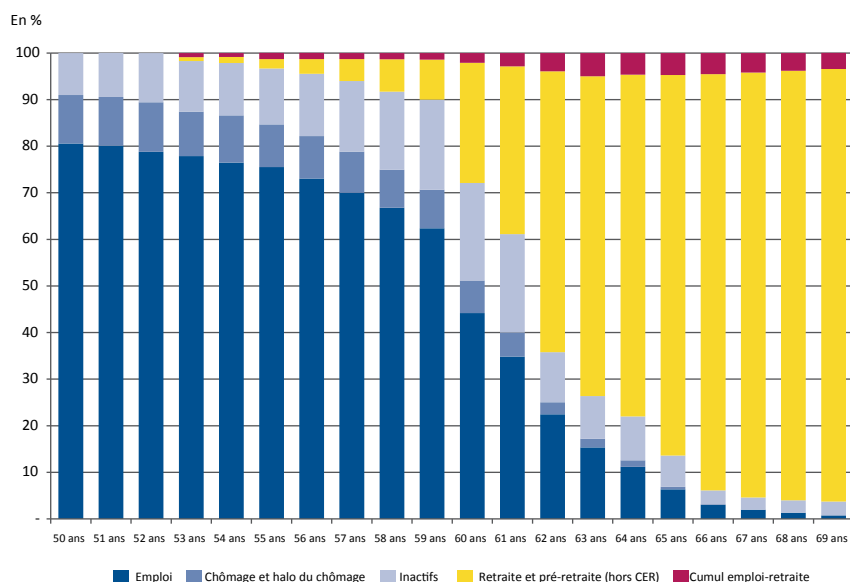
C'est notamment parce qu'ils font l'objet de discriminations : trois managers sur quatre évoquent l'âge comme un facteur défavorable à l'embauche [6], ce qui est confirmé par d'autres travaux où l'âge est ainsi, avec le sexe, le premier motif évoqué de discrimination au travail [7].

L'automatisation des processus de recrutement joue également, en défaveur des seniors, accordant beaucoup plus de valeur aux diplômes et autres critères formels, qu'aux parcours professionnels et aux compétences acquises, rendues invisibles par ces méthodes d'embauche [8].

## Une situation encore plus dégradée pour les femmes

Graphique 2a

Situation d'activité des seniors (moyenne 2016-2018)



Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

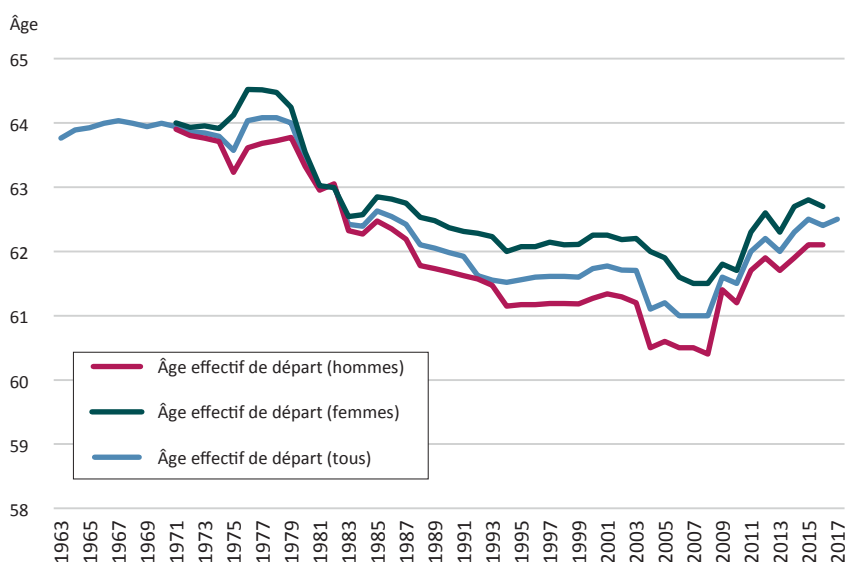
Lecture : en 2018, les personnes de 60 ans sont 44 % à être en emploi, 7 % au chômage ou dans le halo du chômage, 23 % en inactivité et 26 % à la retraite.

Source : Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs Dares ; rapport du COR 2019 (adapté de la figure 1.25) [3].

(2) Durée calculée par l'indicateur conjoncturel de durée du chômage (ICDC).

Graphique 1

Évolution de l'âge effectif de départ à la retraite en France, par sexe



Champ : salariés du secteur privé

Lecture : Les hommes salariés du secteur privé partis à la retraite en 2016 avaient en moyenne 62,1 ans, contre 62,7 ans pour les femmes salariées du secteur privé.

Source : Cnav ; rapport du COR 2019 [3]

Quand elles sont au chômage, la durée moyenne de chômage des femmes de 50 à 59 ans est de 53 jours supérieure à celle des hommes du même âge. Les montants qu'elles perçoivent par l'assurance chômage sont significativement plus faibles, de 33 % en moyenne. A partir de 60 ans cet écart atteint 44 % : 950 € nets par mois pour les femmes, 1 650 € pour les hommes, reflet des inégalités de salaires et de carrières [9].

## La retraite par points : désavantageuse pour les seniors en inactivité ou à temps partiel

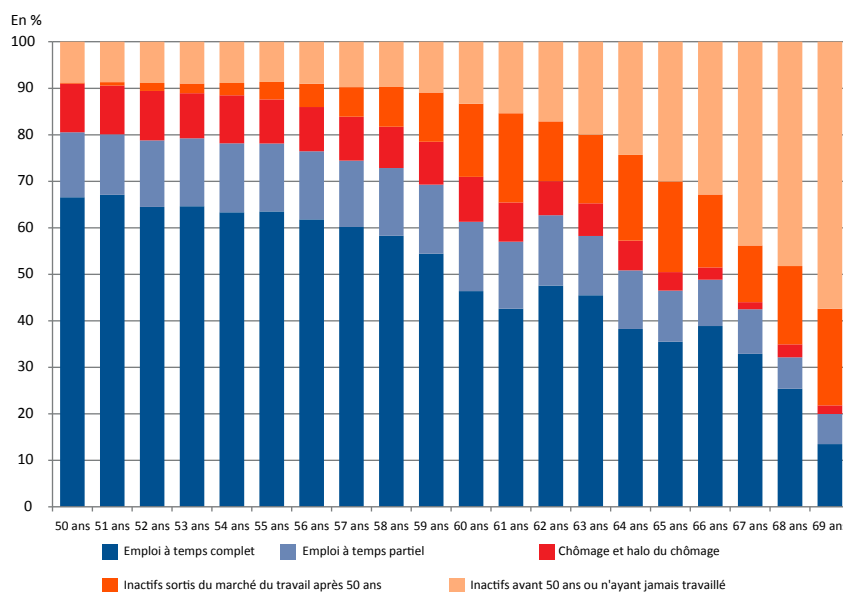
Non seulement beaucoup de seniors, notamment parmi les moins qualifiés, ne sont ni en emploi ni au chômage avant leur retraite et ne pourront donc

pas accumuler de points ; mais ceux qui sont en emploi sont plus souvent à temps partiel en fin de carrière, ce qui les défavorisera de nouveau par rapport au système actuel où ces années pouvaient ne pas compter parmi les 25 meilleures et donc ne réduisaient pas les droits à retraite.

En effet les salariés seniors sont deux fois plus nombreux que les 30-54 ans à déclarer être à temps partiel pour raison de santé. En particulier, les ouvriers de 55 à 64 ans déclarent 5 fois plus souvent être à temps partiel pour raison de santé que les cadres. Plus de 40 % des 55-64 ans à temps partiel ont une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps.

Graphique 2b

Situations au regard de l'emploi - Hors retraités (moyenne 2016-2018)



Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.  
Lecture : en 2018, les personnes non-retraitées de 60 ans sont 64 % à être en emploi, 5 % au chômage, et 31 % en inactivité hors-retraite.  
Source : Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs Dares ; rapport du COR 2019 (adapté de figure I.25) [3].

## Travail, retraite et santé des seniors : de fortes inégalités

Les difficultés des seniors sur le marché du travail touchent particulièrement les employés et les ouvriers, dont la santé a souvent été affectée par un travail pénible.

### Inactivité avant la retraite : souvent à cause d'une santé dégradée par le travail

Les seniors devenus inactifs avant d'avoir liquidé leur retraite indiquent que les principaux motifs d'arrêt d'activité ont été un licenciement (37 %) ou des problèmes de santé rendant le travail difficile (35 %) [10].

Les problèmes de santé et d'emploi des seniors ne sont pas sans lien avec leur travail antérieur. Les salariés qui ont exercé pendant au moins quinze ans des emplois pénibles sont moins souvent en emploi, et bien plus souvent limités dans leurs activités quotidiennes (24 % contre 17 % des personnes qui n'ont pas été exposées au moins 15 ans) [11]. La pénibilité physique au travail est un facteur considérable d'inégalités : 61 % des aides-soignantes déclarent au moins une contrainte physique intense, ainsi que 79 % des ouvriers du second œuvre du bâtiment ou 80 % des ouvriers qualifiés de l'automobile, contre 38 % de l'ensemble des salariés en 2010 [12]. Les mêmes écarts se retrouvent pour l'exposition aux risques chimiques cancérigènes, qui touchent prioritairement les ouvriers.

### Pénibilité du travail : toujours pas prise en compte

Avec l'âge, nombre de travailleurs, particulièrement chez les ouvriers, n'arrivent donc pas à se maintenir en emploi en raison de leur état de santé. Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), introduit par la réforme des retraites de 2013, était supposé compenser ces inégalités en permettant aux salariés les plus exposés au cours de leur carrière de partir plus tôt à la retraite (2 ans au maximum, après 20 ans d'exposition reconnue). Mais du fait d'une mauvaise volonté patronale le C3P n'a pas tenu ses promesses : alors que l'étude d'impact de la loi de 2013 prévoyait que chaque année 3,3 millions de salariés pourraient y avoir droit, cela n'a été le cas que pour 870 000 salariés en 2016 et 650 000 en 2017, respectivement 26 % et 20 % des bénéficiaires potentiels [13].

La réforme de 2017, décidée sous la pression du Medef, a encore affaibli sa portée en supprimant 4 critères de pénibilité (postures pénibles, charges lourdes, vibrations, agents chimiques dangereux), qui concernaient particulièrement des professions difficiles comme les ouvriers du bâtiment ou les aides-soignantes. En supprimant les régimes spéciaux, la réforme élimine les rares dispositifs qui permettaient vraiment aux salariés exerçant des métiers pénibles de partir plus tôt.

## Les ouvriers, plus longtemps au travail mais moins longtemps à la retraite que les cadres

Les plus diplômés (niveau bac +5, soit 17 % d'une génération) terminent leurs études à 25 ans environ, contre 19 ans au niveau CAP-BEP (13 %) et 18 ans en l'absence de tout diplôme (14 %) [14].

Travaillant plus tôt, les ouvriers et employés profitent également moins longtemps de leur retraite : l'espérance de vie en France a certes progressé depuis 1947 (+3 années pour les femmes et +4,9 ans pour les hommes entre 1997 et 2017 [15]), mais demeure très inégale selon la position sociale. Entre les 5 % les plus aisés et les 5 % les plus pauvres, l'écart d'espérance de vie approche 13 ans pour les hommes (graphique 3, [16]).

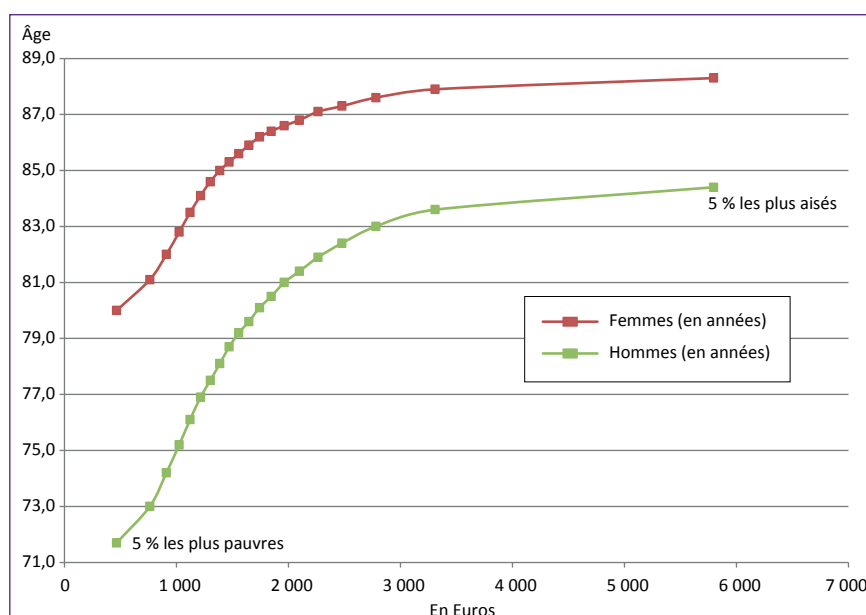
Les hommes ouvriers risquent beaucoup plus de mourir avant 60 ans que les hommes cadres (13 % contre 6 %) ; l'écart est un peu moins important pour les femmes (5 % pour les ouvrières contre 3 % pour les femmes cadres) [17].

Les cadres retraités, vivant plus longtemps, bénéficient de leurs retraites pour une durée plus longue que les ouvriers, en moyenne 23 ans contre 20 ans chez les hommes et 29 ans contre 26 ans chez les femmes [18].

L'écart entre cadres et ouvriers se creuse plus encore lorsque l'on considère l'espérance de vie sans incapacité. A 35 ans, selon le type d'incapacité, un cadre espère en moyenne vivre 34 à 45 ans sans incapacité, contre 24 à 38 ans pour un ouvrier [19]. En somme, pour une même durée de cotisation, les cadres passent plus de temps en retraite et en bonne santé que les ouvriers.

**Graphique 3**

Espérance de vie par sexe et par niveau de vie mensuel



Note : en abscisse, chaque point correspond à la moyenne des niveaux de vie mensuels d'un vingtile. Chaque vingtile comprend 5 % de la population.

Lecture : en 2012-2016, parmi les 5 % les plus aisés, dont le niveau de vie moyen est de 5 800 euros par mois, l'espérance de vie à la naissance des hommes est de 84,4 ans.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Échantillon démographique permanent. Repris de [16]

## Les réformes à l'étranger : des retraités appauvris

Dans de nombreux pays de l'OCDE, le système des retraites actuel est le fruit de réformes enclenchées au cours des années 1990 après des périodes de concertation entre partenaires sociaux et État relativement longues. La mise en œuvre de ces réformes a été par ailleurs étalée sur une période également assez conséquente.

Trois pays sont souvent évoqués comme exemplaires en matière de réformes sociales et/ou d'indicateurs de performance économique : la Suède, l'Allemagne et le Royaume Uni.

La **Suède** a été citée à plusieurs reprises comme une « source d'inspiration ». En 1994, elle a adopté un système à points, entré progressivement en vigueur à partir de 2001. Les retraites jusque-là indexées sur les quinze meilleures années et liquidées après trente ans de cotisations pour une pension à taux plein, sont désormais basées sur des cotisations fixes ; leur niveau dépend de l'âge de départ, de l'espérance de vie et de la situation

**Tableau 1**

Taux de pauvreté des plus de 65 ans en France, Allemagne, Suède, au Royaume-Uni et dans l'Union Européenne en 2005 et 2018

Date	France	UE (27 pays)*	Allemagne	Suède	Royaume-Uni
2005	16,4	18,8	13,4	10,1	24,8
2018	8,3	15,8	18,2	14,6	19,3

\* La Croatie n'est pas incluse dans cette moyenne, pour conserver un champ géographique constant

Lecture : En 2018, le taux de pauvreté des 65 ans et plus était de 8,3 % en France, et de 13,4 % dans l'ensemble de l'Union Européenne (hors Croatie, entrée dans l'UE en 2013)

Source : Eurostat

économique du pays. Le montant annuel de la retraite est obtenu en divisant les cotisations versées pendant la vie active par le nombre d'années restant à vivre, selon l'espérance de vie moyenne, incitant à un départ plus tardif à la retraite. Le départ aujourd'hui fixé à 65 ans va progressivement passer à 67 ans en 2026. Ce système a pour objectif d'empêcher la possibilité d'un déficit en permettant à la valeur du point de fluctuer. Les pensions peuvent alors baisser en période de crise, comme cela fut le cas en 2010, 2011 et 2014. D'après l'OCDE, le taux de remplacement est passé de 60 % du dernier salaire il y a 20 ans [20], à 53,4 % aujourd'hui. Le taux de pauvreté des plus de 65 ans est, selon Eurostat, de 14,6 % en 2018 contre 8,3 % en France (tableau 1).

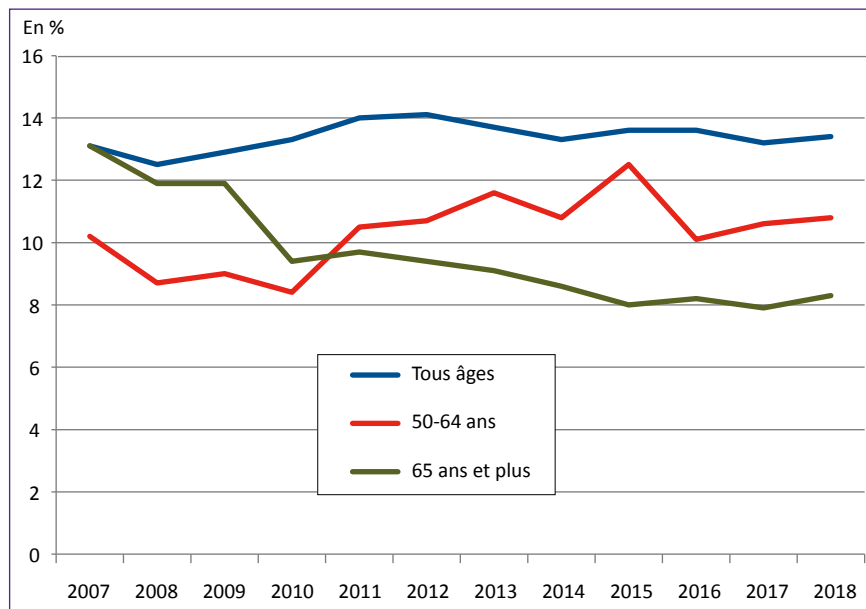
En **Allemagne**, en dépit des réformes qui se sont succédées depuis les années 1990, le financement du système des retraites ne parvient toujours pas à faire face au vieillissement de la population et à la baisse du nombre d'actifs. Pourtant, la durée de cotisation a été plusieurs fois rallongée et l'âge de départ à la retraite a été progressivement reculé à 65 ans ou à 67 ans (pour les personnes nées après 1964). Pour percevoir une retraite à taux plein, il faut avoir cotisé 45 ans. Les cotisations-retraite (salarié et employeur) déjà à 18,6 %, atteindront 20 % en 2025. Selon Eurostat, 18,2% des plus de 65 ans sont pauvres et les écarts entre les pensions des hommes et celles des femmes sont les plus élevés des pays de l'OCDE.

Au **Royaume-Uni**, l'État verse 200 euros par semaine environ à tous ceux qui ont cotisé pendant 35 ans. L'âge minimum légal de départ à la retraite aujourd'hui de 65 ans, va passer à 66 ans en 2020, 67 ans en 2028 et 68 ans en 2037. Le taux de remplacement du dernier salaire n'est que de 28 %. À cette retraite publique peut s'ajouter un régime par capitalisation, dont le montant dépend de l'état des marchés financiers. Le taux de pauvreté des plus de 65 ans est très élevé : 19,3 % selon Eurostat.

En **France**, le taux de pauvreté des plus de 65 ans se situe en 2018 à 1,7 point au-dessous de celui des 55-64 ans (Graphique 4). C'est là une caractéristique distinctive du système de retraites français actuel : cela n'a pas toujours été le cas auparavant (jusqu'en 2010, le taux de pauvreté des plus de 65 étant plus élevé que celui des 55-64 ans), et peu de pays de l'OCDE présentent des taux de pauvreté des seniors aussi faibles.

**Graphique 4**

Taux de pauvreté des seniors en France



Champ : France entière (hors Mayotte)

Lecture : En 2018, le taux de pauvreté des 65 ans et plus était de 8,3 % en France, et de 13,4 % dans l'ensemble de la population.

Source : Eurostat

(3) Par exemple, le 17 juillet 2017 : « La Suède a su faire évoluer son modèle social sans jamais le trahir et en conciliant un modèle de compétitivité (...) et une vraie exigence de justice sociale. »

## ENCADRÉ 1 : Les principales mesures de politique publique récentes ayant eu un impact sur l'activité des seniors

### Les évolutions du régime principal de retraite [2]

Depuis 1993, de nombreuses mesures ayant eu un impact direct sur l'activité des seniors ont été adoptées. Les canaux par lesquels ces impacts ont transité sont notamment :

- L'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein (de 150 trimestres en 1993 à 172 pour les générations nées après 1973 avec la réforme des retraites de 2013). Une règle explicite de dépendance de la durée de cotisation nécessaire pour le taux plein à l'espérance de vie ;
- Le recul des différents **âges légaux** : l'âge légal d'ouverture de droits (de 60 à 62 ans, réforme de 2010), l'âge de départ à taux plein (65 à 67 ans, réforme de 2010), l'âge de mise à la retraite d'office (de 60 ans à 65 ans puis 70 ans, réformes de 2003 et 2009) ;
- L'introduction et la disparition de **dispositions spécifiques** : variation des taux de décote et de surcote par rapport à l'âge du taux plein, mise en place de contributions spécifiques sur les préretraites d'entreprise, extinction des différents dispositifs de préretraites publiques (14 000 bénéficiaires en 2017 contre 250 000 en 1996), disparition de la dispense de recherche d'emploi, introduction des départs anticipés à la retraite pour carrière longue (réforme de 2003).

Comme dans les autres pays de l'OCDE, les raisons invoquées pour justifier ces réformes ont été le vieillissement de la population, l'allongement de l'espérance de vie et le risque de déséquilibre financier du système.

### Le cas des retraites complémentaires

La retraite des salariés du privé et des agents non titulaires des 3 fonctions publiques, est composée d'un régime général, dans lequel la pension est basée sur le nombre de trimestres cotisés et sur un taux de remplacement d'un salaire de référence et d'un régime complémentaire, basé sur un système à points (respectivement Agirc-Arrco et Ircantec). Au cours des deux dernières décennies le rapport entre « la valeur d'acquisition du point » (le coût du point, indexé sur les salaires) et « la valeur de service » au moment de la retraite (la valeur du point au moment de la liquidation de la pension, indexée sur l'inflation), a été progressivement réduit. La valeur de service de l'Ircantec est ainsi passée de 12,09 % à 7,75 % en 9 ans [21] ; pour l'Agirc-Arrco, « un cotisant acquiert pratiquement deux fois moins de droits en 2018 à l'Arrco qu'il en acquerrait en 1973 avec le même euro de cotisation [22]. » Dans les deux cas, une même somme cotisée ouvre donc droit à moins de points de retraite.

## BIBLIOGRAPHIE

- [0] <https://www.cgtsinsee.org/actualite/projet-de-reforme-des-retraites/article/retraites-des-chiffres-pour-debattre>, décembre 2019.
- [1] Bras et al, 2019, « Évolutions et perspectives des retraites en France – Rapport annuel du COR », juin (lien).
- [2] Minni 2019, « Emploi et chômage des seniors en 2018 – Hausse du taux d'emploi et du taux de chômage », Dares Résultats 2019-13, mars (lien).
- [3] D'Isanto, Hananel, Musiedlak, 2018, « Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté », Drees Études et Résultats, n°1079, septembre.
- [4] Gaumont 2019, « Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en décembre 2016 », Statistiques et Indicateurs 19-001, janvier.
- [5] De Visme, 2019, « La durée du chômage baisse au 3e trimestre 2019 », Statistiques et Indicateurs 19-046, décembre.
- [6] Prouet et Rousselon 2018, « Les seniors, l'emploi et la retraite », rapport France Stratégie, octobre.
- [7] Défenseur des droits, 2017, « Enquête sur l'accès aux droits – 10e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi », Études et Résultats, mars.
- [8] Bras et al, 2019, « Évolutions et perspectives des retraites en France – Rapport annuel du COR », juin.
- [9] Merlier et Vinceneux, 2017, « L'indemnisation des demandeurs d'emploi seniors en 2014 - Les femmes indemnisées par l'assurance chômage perçoivent des montants nettement moins élevés », Dares Résultats 2017-031, mai.
- [10] Arnaud (dir), « Les retraités et la retraite – édition 2019 », Panoramas de la Drees.
- [11] Coutrot T., Rouxel C., 2011, « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête 'Santé et itinéraire professionnel' », Dares Analyses, n°20, mars.
- [12] Amira S., Ast D. (2014), « Des risques professionnels contrastés selon les métiers », Dares Analyses. n° 039, mai.
- [13] Brossard C., Falinower I., 2017, « Salariés exposés à des risques de pénibilité en 2016 : un portrait », Retraite et société n°77, 2017-2, CNAV.
- [14] Henrard Valentine, Ilardi Valérie, 2017, « Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2013 », Céreq Enquêtes n°1, octobre.
- [15] Papon, 2019, « Les gains d'espérance de vie se concentrent désormais aux âges élevés », Insee Focus n°157, juin.
- [16] Blainpain, 2018, « L'espérance de vie par niveau de vie : chez les hommes, 13 ans d'écart entre les plus aisés et les plus modestes », Insee Première No 1372, octobre.
- [17] Blanpain, Chardon, 2011, « Les inégalités sociales face à la mort », Document de travail n°F1108, octobre.
- [18] Andrieux, Chantel, 2013, « Espérance de vie, durée passée à la retraite », Dossier Solidarité Santé n° 40, Drees, juin.
- [19] Cambois, Laborde, Robine, 2008, « La « double peine » des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », Population et Société n°441, janvier.
- [20] Settergren, 2003 « La réforme du système de retraite suédois. Premiers résultats », Revue française des affaires sociales, no. 4, pp. 337-368.
- [21] Arrêté du 30 décembre 2008, NOR: BCFB0829431A ; JORF n°0002 du 3 janvier 2009 page 209.
- [22] « Le mode de fonctionnement des régimes en points », 14 février 2018, séance plénière du COR, Document de travail n°3.