

Travailler jusqu'à 64 ans, qui peut y arriver ?

 alternatives-economiques.fr/travailler-jusqua-64-ans-y-arriver/00091497

Sandrine Foulon, *Alternatives économiques*, 10 janvier 2020

Après des experts de l'Insee qui ont évalué la réforme des retraites, c'est au tour d'un collectif d'agents de la Dares, le service statistiques du ministère du Travail, de se pencher sur le travail des seniors. Il considère que la réforme à points peut aggraver la situation des seniors, déjà très dégradée.

La réforme des retraites est aussi une bataille de chiffres. Le futur projet de système universel de retraite à points est-il juste, redistributif, soutenable financièrement ? Pour apporter sa pierre à l'édifice et préciser des données chiffrées qui manquent toujours pour évaluer les effets d'un tel bouleversement, un collectif d'experts de l'Insee a proposé en décembre dernier son analyse. C'est désormais au tour d'une dizaine de spécialistes de la Dares, la direction statistique du ministère du Travail, réunis au sein d'un collectif soutenu par la CGT, de s'appuyer sur les données publiques pour éclairer une autre partie du débat.

Est-il en effet tout simplement envisageable de travailler plus, jusqu'à 64 ans avec l'introduction d'un âge pivot, comme le souhaite le gouvernement ? Sachant que la situation de l'emploi des seniors est déjà fortement dégradée, que les entreprises n'aiment guère les « vieux » et encore moins les « vieux malades », peut-on espérer que les plus de 55 ans puissent trouver, voire conserver, leur emploi ? Sans oublier que le caractère pénible de certains métiers use les corps bien avant 64 ans. L'étude des experts de la Dares qui ont préféré rester anonymes et dont nous publions de larges extraits considère que loin de corriger ces défauts, la réforme à points peut au contraire les accentuer.

Une photo de l'emploi déjà sombre

Depuis 2008, les réformes successives ont beau avoir repoussé l'âge moyen de départ à la retraite (62 ans et demi en 2017, les seniors n'ont pas tous réussi à rester dans le train. « *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, souvent découragé après une recherche d'emploi longue et infructueuse ou pour des raisons de santé* », rappellent les agents de la Dares.

Et quand ils sont au chômage, les seniors y demeurent longtemps : 68% des chômeurs âgés de 55 à 64 ans le sont depuis un an au moins sans interruption. « *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 %). Selon Pôle emploi, la durée moyenne au chômage des plus de 50 ans est de 546 jours, contre 336 jours pour l'ensemble des demandeurs d'emploi ».

Et la situation est encore plus dramatique pour les femmes, pointe le collectif. *« 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 euros nets par mois pour les femmes, 1 650 euros pour les hommes, reflet des inégalités de salaires et de carrières ».*

Dans les entreprises, la discrimination à l'âge est bien réelle, constatent les experts de la Dares : *« trois managers sur quatre évoquent l'âge comme un facteur défavorable à l'embauche, ce qui est confirmé par d'autres travaux où l'âge est ainsi, avec le sexe, le premier motif évoqué de discrimination au travail ».*

Quant à l'automatisation des processus de recrutement, elle joue également en défaveur des seniors, poursuivent les experts. Elle accorde ainsi *« 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 ».*

La retraite par points peut amplifier les inégalités

La réforme à point est-elle susceptible de corriger ces inégalités ? Les experts en doutent. Comment feront les seniors, notamment parmi les moins qualifiés, qui ne sont ni en emploi ni au chômage avant leur retraite et qui ne pourront donc pas accumuler de points ? Autre facteur aggravant, 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, note l'étude. C'est particulièrement vrai pour les ouvriers de 55 à 64 ans qui sont 5 fois plus souvent 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 »*, précisent les experts.

Cette faible activité, voire inactivité a bien évidemment des conséquences sur la pauvreté des seniors. Ainsi, en 2015, 11 % des personnes âgées de 53 à 69 ans (soit 1,4 million de personnes), ne percevaient ni revenu d'activité ni pension de retraite, de droit direct ou de réversion. *« 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 ».* Le système actuel de retraites en annuités est certes imparfait mais il reste un rempart contre la précarité des plus âgés. 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. *« 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 », relève le collectif.

Et d'établir une comparaison avec le système de retraite suédois à points. Une réforme de cette nature peut-elle favoriser les seniors ? Oublié le calcul sur les quinze meilleures années et la possibilité d'ouvrir ses droits après trente ans de cotisations pour une pension à taux plein. Le système repose depuis son entrée en vigueur en 2001 sur des cotisations fixes. *« 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 ».*

Mais c'est surtout la baisse du taux de remplacement (rapport entre le dernier salaire perçu et le montant de la pension) qui inquiète les chercheurs. D'après l'OCDE, le taux de remplacement suédois est en effet passé de 60 % du dernier salaire il y a 20 ans, à 53,4 % aujourd'hui. Le taux de pauvreté des plus de 65 ans est, selon Eurostat, de 15,8 % en 2018 contre 7,3 % en France.

Quid de la pénibilité des seniors ?

Autre enjeu majeur pour les seniors, la réforme prendra-t-elle en compte la pénibilité ? Surtout pour les employés et les ouvriers, dont la santé a souvent été affectée par un travail pénible. *« 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 %) »,* poursuivent les agents de la Dares.

Certains métiers ont des effets concrets sur la santé. Les salariés qui ont exercé pendant au moins quinze ans des emplois pénibles sont ainsi 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). *« 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. Les mêmes écarts se retrouvent pour l'exposition aux risques chimiques cancérigènes, qui touchent prioritairement les ouvriers »,* souligne l'étude.

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

Pour autant, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), introduit par la réforme des retraites de 2013, qui 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) a été restreint. Du fait d'une « *mauvaise volonté patronale, le C3P n'a pas tenu ses promesses, pointe l'étude. 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* ».

Or la réforme de 2017, votée sous le mandat d'Emmanuel Macron et décidée sous la pression du Medef qui dénonçait une « *usine à gaz* », a encore affaibli sa portée en supprimant 4 critères de pénibilité (postures pénibles, charges lourdes, vibrations, agents chimiques dangereux) sur les 10 que comptait le C3P. Ces 4 critères concernaient pourtant des professions difficiles comme les ouvriers du bâtiment ou les aides-soignantes. Mais ce n'est pas tout, estiment ces experts : « *En supprimant les régimes spéciaux, la réforme élimine les rares dispositifs qui permettaient vraiment aux salariés exerçant des métiers pénibles de partir plus tôt* ».

Ouvriers défavorisés

Travailler plus longtemps, avec notamment un âge pivot, défavorise toutes celles et ceux qui ont commencé à exercer tôt une activité. Cela bénéficie en revanche aux plus diplômés (niveau bac +5, soit 17 % d'une génération) qui 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 %).

Autre injustice, 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), 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. « *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)* », rappelle l'étude.

« Les hommes ouvriers risquent beaucoup plus de mourir avant 60 ans que les hommes cadres (13 % contre 6 %) »

Ce qui signifie à l'inverse que les cadres, 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.

Enfin, s'arrêter à l'espérance de vie ne donne pas une vision complète de la photo. On peut vivre longtemps mais en étant malade. Ce qui compte aussi, c'est l'espérance de vie sans incapacité. Et sur ce plan-là également, l'écart se creuse entre cadres et ouvriers. « *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. En somme, pour une même durée de cotisation, les cadres passent plus de temps en retraite et en bonne santé que les ouvriers* », concluent les auteurs de l'étude.

Ce vaste chantier de la pénibilité et de l'emploi des seniors était au menu des rencontres rue de Grenelle ce lundi entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Reste à savoir, comment pourront être résolus dans un calendrier aussi court – le projet de loi est proposé le 24 janvier en Conseil des ministres – ces dossiers qui constituent un préalable indispensable avant même de songer à travailler plus longtemps.