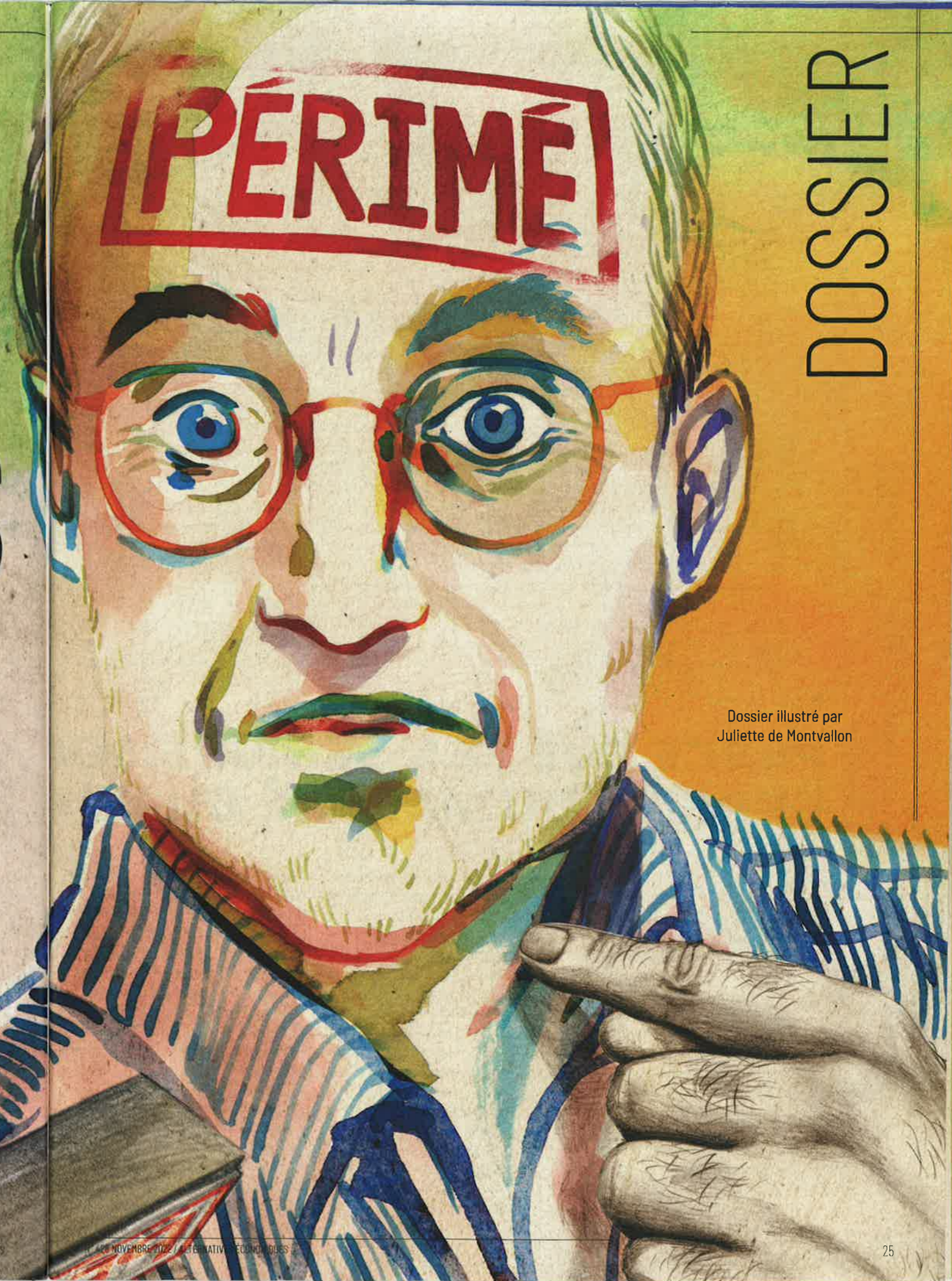


RETRAITES

POURQUOI LES FRANÇAIS NE PEUVENT PAS TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS

Augmenter l'âge de départ à la retraite, est-ce bien nécessaire ? Même dans les plus pessimistes des scénarios, les dépenses consacrées aux pensions seront quasiment stables en pourcentage de la richesse nationale et le déficit du système sera limité. Mais, surtout, augmenter l'âge de départ à la retraite, est-ce bien raisonnable ? Déjà, dans le dispositif actuel, il est difficile de convaincre les entreprises de ne pas mettre leurs seniors au rebut. Résultat : avant d'avoir atteint l'âge de la retraite, de nombreux salariés âgés se retrouvent au chômage, sans grand espoir de retrouver du boulot, alors que la durée maximale d'indemnisation pour ces demandeurs d'emploi a été réduite. D'autres seniors, qui ont été soumis à des travaux pénibles tout au long de leur carrière, ne sont simplement plus en état de bosser, la soixantaine dépassée. Une partie des Français n'est pas forcément contre le fait de travailler plus longtemps. Encore faudrait-il qu'elle le puisse. ■



Dossier illustré par
Juliette de Montvallon

Il faut travailler plus », martèle à longueur d'ondes Emmanuel Macron. Pas pour gagner plus, cette fois, mais pour « produire plus » et financer ainsi toutes sortes de besoins du pays. Y compris en acceptant de gagner moins, puisque le niveau relatif des pensions va de toute façon baisser, sous l'effet des réformes des retraites déjà passées. Dit comme ça, on comprend que le projet de réforme des retraites se heurte à une franche hostilité de la part des Français. Le président semble néanmoins déterminé à avancer. Il l'a répété le 22 septembre dernier au micro de BFM TV : « La vérité, c'est qu'il faut travailler plus et produire plus de richesses dans notre pays si nous voulons protéger, avoir une politique de justice sociale et défendre le modèle social français. »

Les détails de la réforme envisagée par l'exécutif ne sont pas encore connus, mais la piste d'un report de l'âge légal de départ de 62 ans à 65 ans d'ici à 2031 semble privilégiée. Or, c'est précisément cette mesure d'âge qui cristallise les tensions. A rebours des injonctions présidentielles, la très grande majorité des futurs pensionnés aspire à quitter la vie active le plus tôt possible. En 2021, six non-retraités sur dix souhaitaient partir à la retraite à 60 ans ou avant [1]. L'âge idéal de la retraite, pour les Français, reste en moyenne de 60,6 ans, bien que l'âge légal, lui,

soit passé de 60 à 62 ans en 2010. Quant à l'âge moyen à partir duquel il n'est plus acceptable de faire travailler les gens, nos compatriotes le fixent à 63,4 ans. On mesure le décalage avec la réforme dans les cartons du gouvernement...

UN DÉSIR CONTRAINT

Cette aspiration à ne pas faire de vieux os au boulot est d'ailleurs plus marquée en France que chez nos voisins : en 2020, 63 % des Français âgés de 50 à 64 ans exprimaient le souhait de partir le plus tôt possible, selon l'enquête Share (Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe), un score six points au-dessus de la moyenne de l'Union européenne [2].

Faut-il en conclure que les Français sont d'indécrottables fainéants ? Non, parce qu'en réalité, ils n'ont pas vraiment le choix. Certes, pour une petite minorité des salariés, travailler plus longtemps ne

pose pas de problème. Parce que pour eux, le travail est synonyme de réalisation de soi, d'épanouissement, de valorisation et d'expression personnelle. Ils se sentent utiles au turbin et y ont tissé des liens. C'est plutôt la retraite, synonyme de vieillesse, qui leur fait peur. Pour l'essentiel, ces accros au boulot sont des cadres, membres des professions intellectuelles et diplômés du supérieur [3]. Mais bien plus nombreux, voire majoritaires, sont ceux qui n'ont pas le luxe d'attendre. Ce n'est pas tant qu'ils ne veulent pas travailler plus, mais plutôt qu'ils ne peuvent pas le faire. ■

[1] Voir « Les retraités et les retraites », Panoramas de la Drees social, édition 2022, cut.ly/WBw9YVE.

[2] A la demande d'Alternatives Économiques, résultat issu de la huitième vague de l'enquête Share, par l'équipe Share-France, Laboratoire d'économie de Dauphine (LEDA), université Paris Dauphine-PSL.

[3] « Les motivations de départ à la retraite », par Sabrina Aouici et Séverine Carillon, *Les cahiers de la Cnav* n° 1, mai 2008.

EN SAVOIR PLUS

■ **Le travail pressé. Pour une écologie des temps de travail**, par Corinne Gaudart et Serge Volkoff, Les petits matins, 2022.

■ **Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire**, par Thomas Coutrot et Coralie Perez, Seuil-La République des idées, 2022.

■ **Réformer les retraites**, par Bruno Pallier, Les Presses de Sciences Po, 2021.

1 PARCE QUE LES SENIORS SONT DÉJÀ ÉVINCÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

« Pour travailler plus longtemps, il faut déjà... travailler ! », pointe Serge Volkoff, statisticien et ergonome au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) du Cnam. Et d'ajouter : « L'âge moyen de cessation définitive d'emploi est nettement plus précoce que celui d'accès aux pensions de retraite, l'écart est de près de deux ans. » Car entre le travail et la retraite, la transition n'est pas forcément linéaire. Il existe pour de nombreux Français une zone grise, plus ou moins longue, sorte de salle d'attente inconfortable où ils ne sont ni en emploi ni à la retraite. C'était le cas de près de 16,7 % des personnes âgées de 62 ans en 2021, dont 3 % étaient

au chômage et 13,7 % en inactivité et dépendant essentiellement du RSA, d'une pension d'invalidité ou du revenu de leur conjoint.

Mais capter une photo à un instant T ne suffit pas à prendre la mesure du phénomène, car on a du mal à appréhender les trajectoires des individus. Entre 50 et 67 ans, il peut se passer beaucoup de choses. Et de fait, dans cette tranche d'âge, les parcours sans embûche directement de l'emploi à la retraite ne concernent que 60 % des personnes nées en 1950. Ce qui veut dire que 40 % des assurés ont passé au moins un an dans cette salle d'attente du « ni ni », c'est-à-dire ni en emploi ni en retraite. Dans

7 % des cas, c'est une période de chômage qui a précédé la retraite. Dans 3 % des cas, il s'agit d'un arrêt maladie ou invalidité. Et pour les 30 % restants, il s'agit de trajectoires plus compliquées avec plusieurs allers-retours entre emploi, chômage, inactivité et retraite.

DANS LE « SAS DE PRÉCARITÉ »

Evidemment, pour ces « ni ni », le report de l'âge de départ n'est pas une bonne nouvelle. C'est ce qu'a mis en évidence l'économiste Michaël Zemmour, en se penchant sur les effets du passage à 62 ans [4]. Certes, la réforme de 2010 est parvenue à augmenter

de 20 points le taux d'emploi des 60-61 ans, mais « au prix social élevé d'un allongement du "sas de précarité" entre emploi et retraite », explique-t-il. Chez les ouvriers, notamment, la réforme s'est traduite par une hausse du taux de personnes ni en emploi ni en retraite de 16 points entre 60 et 61 ans, malgré le dispositif carrière longue qui concerne plutôt ces catégories-là. Résultat : en 2019, à 61 ans, le taux d'emploi des ouvriers est de 28 %, tandis que le taux des ouvriers « ni ni » est de 35 %. Autre enseignement : il ne s'agit pas seulement d'un décalage du « sas de précarité », mais bien d'un allongement de celui-ci.

« Si ces personnes ne sont plus en emploi, c'est souvent pour des problèmes de santé, ou alors parce qu'elles ont été licenciées suite à un problème de santé. Elles se retrouvent soit en invalidité, soit au RSA dans une situation sociale très compliquée, commente François Desriaux, rédacteur en chef du magazine Santé & travail. Pour eux, reculer l'âge de départ, c'est les laisser dans une paupérisation croissante, avec la perspective de toucher une retraite plus faible puisqu'ils auront moins cotisé. » Selon la Drees, le taux de pauvreté des seniors ni en emploi ni en retraite atteint en effet 32 %, contre 7 % pour les seniors en emploi ou à la retraite [5].

Et ceux d'entre eux qui pointent à Pôle emploi vont être pris en tenaille entre la nouvelle réforme de l'assurance chômage et celle des retraites. Les durées d'indemnisation pour les chômeurs

âgés ont d'ailleurs déjà été sévèrement réduites, passant de soixante mois maximum avant 2002 à trente-six mois maximum aujourd'hui. « Quand on perd son emploi après 55 ans, l'assurance chômage ne permet pas forcément d'être indemnisé jusqu'à la retraite, ce qui crée des poches de pauvreté, estime Annie Jolivet, chercheuse au CEET. On est en train de faire de l'assurance chômage un instrument d'incitation à retrouver du travail, alors que de nombreuses études ont montré que s'il n'y a pas d'emploi, ça ne sert à rien de réduire les droits à indemnisation. » Et pour les seniors, l'emploi reste une denrée rare...

[4] « Les effets du report de l'âge légal de la retraite à 62 ans : une approche par catégories socio-professionnelles », par Michaël Zemmour, note de recherche, juin 2022, cut.ly/QBn1Cbu.

[5] « Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté », par Aurélien D'Isanto, Jérôme Hananel, Yoann Musiedlak, *Études et résultats* n° 1079, Drees, septembre 2018.

2 PARCE QUE LES ENTREPRISES NE VEULENT PLUS D'EUX

« Les Français ne sont pas en cause. Ce ne sont pas eux qui ne veulent pas travailler plus longtemps, c'est l'horizon en emploi qui pose question, notamment pour les seniors », juge la sociologue Anne-Marie Guillemard. Certes, le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté en France ces dernières années, passant de 34 % en 2002 à 56 % en 2021. Mais l'Hexagone reste sous la moyenne européenne (60,5 %). C'est principalement le taux d'emploi des plus de 60 ans qui est faible : 35,5 %, contre 46,4 % au sein de l'Union européenne.

« L'âge de départ bouge, mais à coups de mesures négatives, estime le politologue Bruno Palier. Les gens sont partis un peu plus tard, mais pas dans la joie ni la bonne humeur, et de façon très inégalitaire. » Une manière de s'en convaincre est de décomposer le taux d'emploi par niveau de diplôme : en 2021, seuls 25 % des 60-64 ans sans diplôme étaient en emploi, contre 53 % des diplômés de l'enseignement supérieur. Dit autrement, plus on avance en âge, moins on a de chances d'avoir un emploi, surtout si l'on n'a pas décroché de titres scolaires. Ces non-diplômés seront doublement pénalisés par la réforme : n'ayant pas fait d'études, ils ont commencé à travailler plus tôt et cotiseront davantage que les autres ; mais c'est aussi pour eux que la fin de carrière sera la plus aléatoire et la probabilité de tomber dans la précarité la plus élevée.

« UNE CULTURE DE LA SORTIE PRÉCOCE »

« On a raté la prolongation de l'activité des seniors, estime Anne-Marie Guillemard. La France reste dans une culture de la sortie précoce. » Dans les années 1980, les pouvoirs publics ont mis en place des dispositifs avantageux

de préretraite, qui ont permis aux personnes licenciées de sortir dans de bonnes conditions du marché du travail. Un système dont ont largement bénéficié des secteurs comme la chimie, le textile ou la sidérurgie, frappés de plein fouet par la désindustrialisation. Ces dispositifs publics ont été progressivement supprimés, mais laissent des traces profondes : « Trente ans de préretraites ont modelé la question de l'emploi des seniors », explique Annie Jolivet. « Les employeurs n'ont pas envie et pas besoin de garder les seniors très longtemps, soit parce qu'ils coûtent trop cher, soit parce qu'ils ne sont pas jugés assez productifs », abonde Catherine Perret, secrétaire confédérale de la CGT en charge des retraites.

« CHASSE AUX SENIORS »

Aujourd'hui, les entreprises continuent à pousser les salariés âgés vers la sortie, via d'autres dispositifs qui ont pris le relais, que ce soient les plans de départ volontaire ou les ruptures

conventionnelles en fin de carrière. « C'est la conséquence de la stratégie d'hyperproductivité retenue par de nombreuses entreprises françaises, souligne Bruno Palier. Pour rester compétitives dans une économie mondialisée, elles ont choisi de ne garder que les salariés les plus productifs, et de leur demander de travailler toujours plus intensément. »

Et le phénomène ne touche pas que les ouvriers. Les cadres grisonnants sont, eux aussi, dans le viseur des employeurs : un cadre sur quatre en fin de carrière se sent menacé par un licenciement, révèle une étude de l'Apec [6]. « Les seniors ont l'impression d'être sur un siège éjectable, déplore Anne-Marie Guillemard. On a, en France, une précarité en début et en fin de carrière, ce n'est pas très glorieux. » En 2008, un rapport de la Caisse nationale d'assurance vieillesse [3] parlait même d'une véritable « chasse aux seniors » dans les entreprises, et cela « dans tous les secteurs professionnels » : suppression de postes,

3 PARCE QU'ILS SE DEMANDENT COMBIEN DE TEMPS ENCORE IS VONT POUVOIR TENIR

« Si les gens ne veulent pas travailler plus longtemps, c'est parce qu'ils sont cassés par le travail », assène Catherine Perret. L'usure au travail constitue en effet une motivation forte pour partir le plus tôt possible à la retraite. Plusieurs études l'ont corroboré, notamment l'enquête européenne sur les conditions de travail : plus de 40 % des Français ne pensaient pas pouvoir continuer leur travail jusqu'à 60 ans en 2015, contre moins de 20 % des

Suédois ou des Allemands. « Il y a une corrélation très forte entre soutenabilité du travail et prolongation de l'activité, c'est ce que ne comprennent pas nos décideurs », regrette Anne-Marie Guillemard.

UNE SANTÉ ALTÉRÉE

Car la pénibilité physique n'a pas disparu, loin de là. Près d'un million de salariés, tous âges confondus, doivent répéter le même geste à une cadence élevée plus de 20 heures par semaine, tandis que

près de 2 millions de travailleurs portent des charges lourdes plus de 10 heures par semaine, selon l'enquête Sumer. De quoi sérieusement altérer leur santé : la France est ainsi confrontée à une véritable épidémie de troubles musculo-squelettiques (TMS), qui ont occasionné la perte de 10,8 millions de journées de travail rien qu'en 2018. « Un enjeu majeur, ce sont les douleurs ostéo-articulaires : les lombalgies, les douleurs aux épaules, aux genoux,

explique Serge Volkoff. Or, tout ce qui est articulaire est très fortement indexé sur l'âge et sur les métiers manuels. C'est une machine à créer des départs précoces. »

DÉNI DE PÉNIBILITÉ

Autre chiffre éloquent : les médecins du travail interrogés dans le cadre d'une enquête épidémiologique en 2005 jugeaient que 11 % des salariés quinquagénaires qu'ils suivaient feraient mieux d'arrêter de travailler. Une

mutation dans des lieux de travail plus contraignants, affectation des seniors à des tâches dégradantes ou inintéressantes, incitation à quitter l'entreprise et à liquider sa retraite... Dix ans plus tard, en 2018, France Stratégie [7] pointait également « le poids des représentations négatives liées à l'âge » : « L'espérance de vie augmente, mais les stéréotypes demeurent. L'âge constitue ainsi, avec le sexe, le premier motif déclaré des expériences de discrimination liées au travail, loin devant l'origine ethnique. »

AU CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

Une fois dehors, les seniors ont très peu de chances de retrouver un nouveau boulot, comme en témoigne le taux de sortie de Pôle emploi, qui décroît avec l'âge : 7,8 % des moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi en août 2020 trouvent un emploi le mois suivant, contre 4,6 % pour les 25-49 ans et 2 % pour les plus de 50 ans. « De fait, la probabilité de reprendre un emploi après un épisode de chômage est moitié plus faible pour les seniors que pour les 25-54 ans », insiste la Direction générale du Trésor [8]. Autre indicateur éclairant : en 2018, la part des chômeurs de longue durée

chez les chômeurs de plus de 55 ans est de 60 %, contre 42 % pour l'ensemble. Et, là encore, c'est un mal typiquement français : une étude menée en 2015 en Europe a montré que 75 % des managers français pensaient qu'avoir plus de 55 ans désavantageait un candidat, contre 60 % en moyenne dans l'Union européenne [9].

Il n'y a pourtant pas de fatalité, rappelle Anne-Marie Guillemard : « Il faut apprendre aux entreprises à manager les seniors. L'exemple de la Finlande nous montre que c'est possible. Ils ont très tôt mis en place des politiques actives du marché du travail pour accompagner les entreprises dans ce changement. Avec des résultats impressionnants : l'âge de sortie effective du marché du travail est passé de 58 ans en 1996 à 62 ans en 2002. » Et quelle est la recette du succès finlandais ? Miser sur l'amélioration des conditions de travail, une dimension totalement absente du débat en France...

[6] « Baromètre Apec des intentions de recrutement et de mobilité des cadres », 1^{er} trimestre 2021.

[7] « Les seniors, l'emploi et la retraite », par Emmanuelle Prouet et Julien Rousselon, France Stratégie, octobre 2018.

[8] « L'emploi des seniors en France », Trésor-éco n° 302, février 2022.

[9] Eurobaromètre (2015), « Discrimination in the EU in 2015 ».

proportion qui grimpe à 20 % entre 59 et 61 ans [10]. « On sait que les gens qui ont un travail physiquement pénible ont bien raison de partir en retraite, ajoute Serge Volkoff. Leur santé s'améliore quand ils arrêtent : ils rajeunissent de deux ans en moyenne, c'est l'âge biologique qui diminue. »

Il existait bien un compte pénibilité, pour permettre aux salariés usés par le travail de partir plus tôt. Mais il a été vidé de sa substance par Emmanuel Macron à son arrivée au pouvoir, qui a supprimé quatre critères sur dix et a même enlevé la référence à la « pénibilité » dans ce dispositif renommé compte personnel de prévention.

[10] Selon l'enquête « Santé et vie professionnelle après 50 ans », 2005.

4 PARCE QUE LEUR BOULOT N'APLUS DE SENS

Les ouvriers ne sont pas les seuls à souffrir au travail.

Les cadres, eux aussi, sont touchés, notamment par les risques psychosociaux. « Au-delà des métiers pénibles, les cadres sont confrontés à des phénomènes d'usure psychique, parce qu'ils considèrent que leur travail n'a plus de sens, qu'il heurte leurs valeurs, ou encore parce qu'ils n'ont pas assez d'autonomie, qu'ils passent leur temps à faire du reporting, liste François Desriaux. Les gens se plaignent de ne plus pouvoir faire un travail de qualité. Or, quelqu'un qui s'arrête pendant un an et demi à 55 ans à cause d'un burn-out, ce sera très dur pour lui ensuite de retrouver un travail. »

Ce mal-être est directement lié à « l'intensification du travail ». Concrètement, de plus en plus de salariés doivent travailler dans l'urgence, les managers cherchant à réduire tout ce qui est jugé improductif, tandis que les tâches sont de plus en plus standardisées et le travail davantage contrôlé. C'est un mouvement général que l'on observe depuis une trentaine d'années, en France comme dans

les autres pays développés, et qui pénalise tous les salariés. Mais qui complique encore davantage la vie au boulot des seniors.

« Parmi les quinquagénaires qui déclarent travailler sous pression du temps, près de quatre sur cinq jugent cela difficile. Cela s'accompagne de pourcentages élevés de troubles du sommeil, de sensations de fatigue ou de douleurs articulaires », détaille Serge Volkoff. « Le vieillissement au travail peut rendre plus difficile le fait d'être toujours en train de se presser, sans aucun degré de liberté dans les manières de faire ou d'organiser son travail, ajoute l'ergonome Catherine Delgoulet. Avec l'âge et l'expérience, de manière générale, on est davantage dans des stratégies d'anticipation, de vérification. S'ils doivent travailler dans la précipitation, les salariés âgés ne s'y retrouvent plus, leur travail perd son sens. »



L'économiste Coralie Perez s'est penchée récemment sur cette question. Elle pointe notamment une probabilité plus grande de démissionner quand on trouve peu de sens dans son travail. « La perte de sens dégrade aussi la santé : on est plus susceptible de se mettre en arrêt maladie et pour plus longtemps », ajoute-t-elle.

UN SENTIMENT DE LASSITUDE

Quant à ceux qui restent, ils doivent en payer le prix, qui se monnaie souvent en perte d'intérêt pour le travail : « Face à la multiplication des formes de pression sur les temps du travail, il y a avec l'âge un mouvement de mise à l'abri des contraintes temporelles, de délais, les plus fortes, explique Serge Volkoff. Les plus âgés ont pu s'extraire de telles contraintes temporelles. C'est pour ça qu'ils continuent. Mais cette stratégie se paye parfois par un ennui accru au travail. » Or, parmi les facteurs liés au travail qui poussent les Français à prendre leur retraite, c'est le sentiment de lassitude qui est le plus souvent évoqué par 42 % des retraités [11]. « Un travail fade ou immuable s'accompagne d'une prévalence accrue des troubles de santé mentale, d'un sentiment de ne pas pouvoir poursuivre jusqu'à la retraite ou d'une intention de prendre celle-ci rapidement », confirme Serge Volkoff.

Une solution consisterait à réduire progressivement la voilure. Mais c'est une autre particularité française : les salariés ont très peu recours au temps partiel choisi, car les employeurs freinent des quatre fers et les organisations du travail s'y prêtent peu. Il existait auparavant un système de pré-retraite progressive, qui offrait des temps de repos bienvenus à

partir de 55 ans, mais ce dispositif a été supprimé par la réforme des retraites de 2003, alors qu'il était « assez convaincant », juge Serge Volkoff. Aujourd'hui, il reste la possibilité de prendre une retraite progressive, mais seulement à partir de 60 ans et le dispositif est peu connu. Cela demeure donc marginal (24 000 personnes concernées en 2020). « Le fait de ne pas pouvoir baisser son temps de travail pénalise les seniors, estime Catherine Delgoulet. Et ceux qui le font malgré tout se retrouvent souvent placardisés. »

[11] « Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ », *Études et résultats* n° 902, Drees, janvier 2015.

5 PARCE QU'ILS N'ONT PAS ÉTÉ SUFFISAMMENT FORMÉS

« Ce qui donne envie aux gens de rester ? C'est d'abord un travail qui permet d'apprendre », estime Annie Jolivet. Le problème, c'est que l'accès à la formation décroît avec l'âge [12]. Entre 55 et 59 ans, un salarié a deux fois moins de chances de suivre une formation qu'un collègue âgé de 40-44 ans. Et au-delà de 45 ans, le taux de recours au compte personnel de formation chute d'un tiers.

Passé un certain âge, les salariés ne voient plus l'utilité de se former, ils ont le sentiment de ne pas en avoir besoin. Un ressenti particulièrement marqué chez les ouvriers. Et ce n'est pas leurs employeurs qui vont les convaincre du contraire : 37 % des ouvriers et employés de plus de 50 ans évoquent l'absence

DES RETRAITES QUI SERONT DE PLUS EN PLUS COURTES

Pendant longtemps, les Français ont pu espérer profiter de leur retraite plus longtemps que leurs parents. Entre les générations 1926 et 1950, la diminution de l'âge moyen de départ à la retraite couplée à l'augmentation de l'espérance de vie a entraîné une progression de la durée moyenne passée

à la retraite. Mais la réforme de 2010 et le ralentissement des gains d'espérance de vie ont cassé cette belle dynamique. À partir de celle née en 1951, chaque génération aura une durée de retraite espérée inférieure d'environ quatre mois à la génération précédente.

Espérance de durée de retraite, par génération, en nombre d'années



d'aide ou le refus de l'employeur comme raison principale les ayant empêchés de suivre une formation, contre 28 % de ceux âgés de 30 à 44 ans. Les cadres, en revanche, sont nettement moins concernés par de tels freins. « La perte d'employabilité avec l'âge risque donc d'être plus rapide pour les ouvriers et les employés qui voient leur taux d'accès à la formation diminuer dès 35 ans, contre 50 ans pour les cadres », note la Direction générale du Trésor [8]. Pourtant, un meilleur accès à la formation pourrait aider les ouvriers à basculer sur des métiers moins pénibles, plus adaptés à leur fin de carrière.

Difficulté supplémentaire : en France, la formation continue s'est construite sur un modèle scolaire valorisant les cours et

les stages. « Les salariés français ont une espérance de formation par cours et stages supérieure de 20 % à la moyenne européenne », précise une étude du Céreq [13]. « Mais les seniors ont moins besoin de cours formels que d'appui et d'accompagnement dans l'exercice de leur travail, et surtout lors des transformations réglementaires, organisationnelles ou technologiques associées, analyse Catherine Delgoulet. D'autres pays, en Europe du Nord par exemple, font beaucoup mieux que nous en matière d'organisation du travail apprenante ou de tutorat. »

[12] « Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? », *Dares analyses* n° 31, juin 2016.

[13] « Formation continue des salariés en Europe : les écarts entre pays se réduisent encore », *Bref du Céreq* n° 312, juillet 2013.

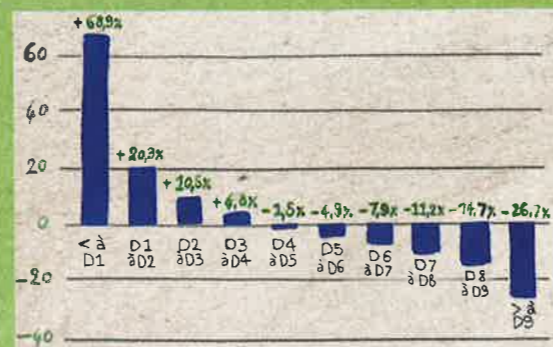
LES PLUS PAUVRES VONT LE RESTER PLUS LONGTEMPS

Pour la plupart des gens, partir à la retraite, c'est voir son train de vie raboté. Les personnes ayant liquidé leur retraite en 2013 ont ainsi vu leur niveau de vie diminuer de 7,9 % entre 2010 et 2016. Mais il s'agit d'une moyenne. Car pour les Français les plus modestes, on observe l'inverse : leur niveau de vie augmente très fortement avec le passage à la retraite (+ 69 % pour les 10 % les plus pauvres).

« Travailler les années qui précèdent le départ à la retraite est en effet moins fréquent pour les personnes du premier décile de niveau de vie », pour lesquelles la pension est donc plus élevée que ce revenu d'activité, explique l'Insee [1]. Devoir attendre trois ans de plus va donc particulièrement les pénaliser.

[1] « Des évolutions du niveau de vie contrastées au moment du départ à la retraite », Insee première n° 1792, février 2020.

Evolution du niveau de vie moyen entre 2010 et 2016 des personnes parties à la retraite en 2013, par décile de niveau de vie, en %



6 PARCE QU'ILS N'ONT PAS CONFIANCE DANS L'AVENIR

Croire qu'il suffit de déplacer le curseur de l'âge légal pour remettre la France au boulot,

c'est oublier que les Français évoluent dans un contexte macroéconomique qui dépasse largement leur bonne volonté. L'horizon économique reste déterminant. Dans un rapport réalisé pour le Conseil d'orientation des retraites (COR) en 2007, l'OFCE avait montré que les pays d'Europe du Nord qui bénéficient d'un taux d'emploi des seniors élevé ne le doivent pas à leur législation sur les retraites, mais à un contexte plus général de plein-emploi : « le plein-emploi ou du moins une baisse sensible du chômage est un préalable nécessaire à de bonnes performances en matière d'emploi des seniors », concluaient les auteurs [14]. « Le contexte économique pèse très lourdement sur l'emploi des seniors, confirme Annie Jolivet. Il y a un lien étroit avec notre politique industrielle : c'est là où des pans d'activité ont disparu que les seniors se heurtent aux plus grosses difficultés d'embauche. » En 2018, le taux d'emploi des 55-64 ans était en effet bien inférieur à la moyenne nationale

(52,3 %) dans les départements frappés par la désindustrialisation comme le Pas-de-Calais (40,7 %), le Nord (44,5 %), les Ardennes (43,2 %), la Moselle (45,6 %), les Vosges (45,1 %). A Paris, à titre de comparaison, il culminait à 65,6 %.

Attention, enfin, à ne pas négliger « l'effet législatif ». Les Français souhaitent aussi partir le plus vite possible pour éviter d'avoir à subir une nouvelle réforme. « La retraite est devenue

mouvante, ce n'est plus un horizon sûr, ce qui incite les gens à partir le plus vite possible, explique Anne-Marie Guillemard. Ils s'imaginent que l'avenir sera sombre et qu'il faut sortir le plus vite possible de l'activité aux moins mauvaises conditions. » Ce n'est pas le moindre des paradoxes d'une réforme censée nous faire travailler davantage.

■ Laurent Jeanneau

[14] « Etude comparative sur les pays européens ayant un taux d'emploi des seniors élevé », rapport au COR, OFCE, 2007.



LA RETRAITE À 65 ANS GÈNÈRE-T-ELLE AUTANT D'ÉCONOMIES QUE ÇA ?

Le report de l'âge légal engendre des économies substantielles sur le plan comptable. Mais si l'on prend en compte les effets sur l'ensemble de l'économie, les résultats diffèrent.

En se focalisant uniquement sur les comptes du système de retraite, reporter l'âge de départ permet, en toute logique, de réaliser d'importantes économies. D'un côté, cela occasionne moins de dépenses, puisque moins de pensions sont versées et, de l'autre, cela génère plus de recettes, car les personnes contraintes de travailler plus longtemps rapportent plus de cotisations. Le Trésor a calculé, fin janvier, l'effet d'un passage progressif de l'âge légal de 62 à 64 ans à raison de trois mois de plus par an. Résultat, le solde (recettes - dépenses) du système s'améliorerait de 0,3 point de produit intérieur brut (PIB) (environ 7,5 milliards d'euros à la valeur du PIB actuelle) d'ici à 2027 et de 0,5 point (12,5 milliards d'euros) d'ici à 2032.

Pour mémoire, lors de la campagne présidentielle, Emmanuel Macron a promis de reporter l'âge légal de départ de quatre mois par an à partir de 2023, afin d'atteindre 65 ans en 2031. Les économies espérées seraient donc encore supérieures.

MOINS DE PENSIONS, PLUS DE PRESTATIONS

Mais une telle mesure a des effets plus larges. Eloigner l'horizon de la retraite implique pour certaines personnes de rallonger leur période de chômage, au

RSA, ou en arrêt maladie. Ainsi, une partie des économies réalisées sur les comptes des retraites sont annulées par l'augmentation des dépenses pour d'autres branches de la Sécurité sociale. La Dares chiffre à 1,3 milliard d'euros les allocations chômage supplémentaires à verser du fait d'un passage de l'âge de départ à 64 ans, quand la Drees évalue à 3,6 milliards d'euros la hausse du coût des autres prestations. Au total, cela représente environ 0,2 point de PIB.

A contrario, le report de l'âge légal génère aussi des recettes pour les autres comptes publics. Tous ceux qui ne sont pas partis à la retraite et restent en emploi payent plus d'impôt sur le revenu et de CSG, continuent de cotiser à d'autres organismes, etc. Le Trésor prévoit ainsi une hausse de 0,6 point de PIB des recettes hors cotisations retraite.

Au total, entre l'amélioration du solde des retraites (+ 0,5 point de PIB), la hausse des dépenses des autres branches de la Sécu-

(- 0,2 point) et des autres recettes (+ 0,6), le Trésor en conclut qu'un report de l'âge légal à 64 ans réduirait le déficit public de 0,9 point de PIB dans dix ans.

DES EFFETS AU NIVEAU MACROÉCONOMIQUE

Mais, là encore, le tableau est incomplet. Car ces évaluations ne sont que comptables et n'intègrent pas les effets au niveau macroéconomique d'un report de l'âge légal. Laisser plus de seniors en emploi et au chômage fait augmenter la population sur le marché du travail, et donc accentue la concurrence - du moins à court-moyen terme, le temps que l'économie s'ajuste et absorbe ce surplus. Par conséquent, le chômage augmenterait et le pouvoir des actifs pour négocier leur salaire s'affaiblirait. Les salaires progresseraient alors moins vite qu'en l'absence de réforme, réduisant ainsi les cotisations et les impôts collectés, de même que la consommation et, par ricochet, l'activité économique.

Dans ces conditions, le report de l'âge légal de 62 à 64 ans à raison d'un trimestre par génération n'engendrerait un gain global pour les finances publiques que de 0,1 point de PIB, selon une étude de l'OFCE.

Le Trésor a mené le même type d'évaluation, mais les auteurs estiment que ces modèles ne sont pas conçus pour évaluer de façon pertinente ce genre de mesure, soulignant notamment que maintenir des seniors en emploi n'empêche pas les jeunes d'entrer sur le marché du travail.

■ Jean-Christophe Catalan

Laisser plus de seniors en emploi et au chômage fait augmenter la population sur le marché du travail, et donc accentue la concurrence

DÉBAT

« UN REPORT DE L'ÂGE SERAIT SOCIALEMENT INJUSTE »

Les économistes Michaël Zemmour et Antoine Bozio donnent leur point de vue sur le système des retraites français et sa réforme annoncée.

Dès que l'on parle retraites, le débat public se focalise sur l'équilibre financier du régime. Est-ce qu'il faut s'inquiéter du déficit des retraites ?

Michaël Zemmour : Dans les circonstances actuelles, ce n'est pas justifié. Le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) a bien montré que la part des dépenses liées aux retraites dans le produit intérieur brut (PIB) est stabilisée ou en baisse, selon les hypothèses que l'on retient. Le déficit prévu n'est pas menaçant : 10,7 milliards d'euros à la fin du quinquennat, soit 0,5 point de PIB. Ce qui fait courir le risque d'un déficit n'est pas la hausse des dépenses, mais une baisse programmée des recettes : l'évolution de la masse salariale dans le public pourrait conduire l'Etat et des collectivités à diminuer les ressources du système de retraite, sans que cette baisse ne soit compensée par le privé.

La question du déficit est une figure imposée du débat : comme les réformes proposées ne sont pas soutenues par l'opinion, les gouvernements concernés cherchent une légitimité et tentent de la trouver dans la dramatisation du déficit. Que l'état des finances soit inquiétant, cela a pu arriver, mais ce n'est manifestement pas le cas actuellement.



Michaël Zemmour
Maître de conférences à l'université Paris 1



Antoine Bozio
Directeur de l'Institut des politiques publiques

Antoine Bozio : La question du solde financier n'est pas forcément primordiale : on pourrait avoir un très mauvais système de retraite qui est parfaitement à l'équilibre. Mais elle écrase les autres sujets. On a beaucoup de mal à débattre de la façon d'améliorer notre régime de retraite, en le rendant par exemple plus clair, davantage redistributif, en sécurisant le niveau des pensions à venir ou en offrant des possibilités de départ progressif...

C'est vrai que les dépenses sont stabilisées, ce qui n'a pas toujours été le cas. Cela dit, sans dramatiser, la question du solde se pose tout de même : à un horizon de quinze à vingt ans, toutes les hypothèses montrent qu'il va y avoir un petit déficit, c'est-à-dire que les dépenses des retraites seront un peu supérieures aux ressources que l'on compte y consacrer actuellement. Ce déficit représente 0,5 point de PIB, ce qui n'est pas tout à fait négligeable. Il est donc légitime de se poser la question : qu'est-ce que l'on fait pour équilibrer les deux ?

Le gouvernement insiste aussi sur sa volonté de faire des économies pour financer d'autres choses, comme les baisses d'impôts aux entreprises, l'éducation, la dépendance, voire la transition écologique... Passer à 65 ans permettra-t-il vraiment de financer tout ça ?

A. B. : Pour équilibrer le système des retraites lui-même, on n'a pas besoin d'une telle augmentation. L'âge d'ouverture des droits à 65 ans devrait rapporter beaucoup plus que les 10,7 milliards de déficit anticipés par le COR en 2027, ou même que les 15 milliards prévus pour 2032. Décaler le départ de trois ans, c'est autant de pensions en

moins à verser. Mais c'est aussi plus de recettes : une partie des gens en emploi vont le rester et vont donc davantage cotiser. Un quart des gains espérés serait certes perdu, car il faudra payer davantage d'allocation chômage ou d'indemnité invalidité pour ceux qui resteront hors de l'emploi, mais au final, cela devrait rapporter dans les 20 milliards d'euros. C'est beaucoup d'argent et sans doute le signe que le gouvernement soit cherché à faire d'importantes économies pour financer d'autres politiques publiques, soit prévoit de nombreuses exceptions à la hausse de l'âge d'ouverture des droits.

M. Z. : Passer à 65 ans, cela met le système en excédent, c'est sûr. Mais je me méfie du discours qui consiste à dire que ce que l'on va économiser sur les retraites, on va le mettre ailleurs. Il n'y a pas de vases communicants entre les dépenses publiques. Je pense plutôt que le gouvernement a une stratégie de changement structurel de la France, qui consiste à baisser les prélèvements obligatoires et les dépenses publiques pour améliorer la compétitivité internationale du pays. Côté services publics, il a déjà été loin en matière d'économies ; d'où l'idée de s'attaquer aux retraites pour aller un cran plus loin dans cette stratégie. Mais ce que l'on oublie de dire, c'est que les dépenses d'assurance sociale baisseront dans un contexte où le risque augmente, c'est-à-dire que le nombre de retraités va augmenter. Ce-

n'est pas neutre. Dans ce contexte, diminuer les dépenses de retraite se traduira par un raccourcissement de la durée de retraite et une baisse des pensions très prononcés.

Le gouvernement mise aussi sur cette réforme pour améliorer la croissance. A raison ?

M. Z. : Les modèles macroéconomiques nous disent qu'une réforme des retraites de ce type, c'est d'abord un effet récessif lié à une hausse du chômage, que l'on cache un peu, et ensuite un rebond parce qu'il y a plus de personnes en emploi. On peut légitimement penser que la réforme va augmenter la population active, et cela peut avoir un effet temporaire sur la croissance. Mais c'est un fusil à un coup : la croissance à long terme, elle, ne change pas. On monte simplement une marche : on augmente la taille du PIB, mais le sentier de croissance ne change pas.

A. B. : Les enseignements que l'on peut tirer des expériences étrangères nous montrent qu'un report de l'âge légal a un effet sur l'emploi des seniors, et donc à terme sur le PIB. Pas sur la croissance, c'est vrai, mais sur la taille du PIB. La France était le pays avec le plus bas taux d'emploi des seniors au milieu des années 1990, parce que l'on subventionnait les entreprises qui se débarrassaient de leurs seniors. On a mis fin à ces dispositifs sur la tranche des 50-59 ans au début des années 2010, et leur taux d'emploi est remonté. Concernant les 60-64 ans, la France est mauvaise comparée aux autres, mais cela donne un argument au gouvernement pour augmenter l'âge de la retraite...

“
Ce qui fait courir le risque d'un déficit n'est pas la hausse des dépenses, mais une baisse programmée des recettes”

MICHAËL ZEMMOUR

Est-ce que l'on ne prend pas le problème à l'envers ? Est-ce qu'il ne faut pas d'abord traiter la question de l'emploi des seniors avant de réformer les retraites ?

M. Z. : Il y a deux façons d'augmenter l'emploi des seniors. La première consiste à améliorer les conditions de formation et d'emploi et à accompagner les entreprises pour que les seniors puissent se rapprocher de l'âge de la retraite en étant en emploi. Et il y a la façon brutale, qui consiste à repousser l'âge de la retraite. Cela aura indéniablement un effet sur le taux d'emploi des seniors. On va maintenir en emploi des personnes qui ne le souhaitent pas forcément mais qui le peuvent et que l'entreprise accepte de garder, en gros les cadres et les professions intermédiaires, parce qu'ils sont censés être plus adaptables à l'évolution des besoins des entreprises. Mais à un prix social qui est très important : la dégradation des conditions de vie des autres, qui sont déjà au chômage, en invalidité ou au RSA.

A. B. : On peut dire qu'il faut augmenter l'âge moyen de départ en retraite sans en conclure que c'est l'âge légal d'ouverture des droits qui est le bon instrument. Parce que cette mesure va toucher les populations qui ont un salaire plus faible et moins de qualification. C'est-à-dire en priorité les ouvriers. Les plus qualifiés, eux, seront davantage épargnés. Pour cibler ces catégories privilégiées, il faudrait augmenter la durée de cotisation. Augmenter l'âge d'ouverture des droits au nom du « il faut tous travailler plus » alors que cela va toucher les catégories de population qui en réalité ont le plus grand risque de chômage en fin de carrière, et qui ont une espérance de vie en retraite plus faible, c'est socialement régressif. Et ceci n'est pas un jugement de valeur, c'est un fait. Si on veut augmenter le taux d'emploi des seniors, il y a d'autres options plus efficaces et plus justes.

M. Z. : Le gouvernement poursuit deux objectifs : au niveau des finances publiques, il cherche sans doute à dégager un excédent. Son deuxième objectif, c'est de réformer le marché du travail. C'est le « travailler plus pour produire plus », qui est cohérent avec la politique de l'offre, plus générale, de l'exécutif. Face aux difficultés de recrutement et aux revendications salariales, la réforme des retraites va permettre d'augmenter le volume de main-d'œuvre, et donc la concurrence sur le marché du travail. De la même manière que le gouvernement a décidé de supprimer l'éligibilité au chômage d'un certain nombre de gens pour les pousser à accepter des emplois moins bien rémunérés, augmenter la main-d'œuvre disponible permet d'exercer une pression à la baisse sur les salaires.

Le niveau de vie des retraités par rapport au reste de la population, lui aussi, va baisser...

“
Si on veut
augmenter le
taux d'emploi
des seniors,
il y a d'autres
options plus
efficaces et
plus justes”

ANTOINE BOZIO

M. Z. : Il y a un implicite qui n'est pas dit dans ce débat : on considère que les retraites des gens qui sont partis il y a dix ans sont trop bonnes et qu'il ne faut pas garantir les mêmes conditions aujourd'hui. Ils ont bénéficié d'un taux de remplacement trop élevé et d'une retraite trop longue. Mais, en réalité, la durée passée en retraite et les pensions sont déjà en train de baisser en termes relatifs, par rapport à l'ensemble de la population. En fait, les gains d'espérance de vie ont été mangés par les réformes précédentes. On va commencer à revenir à des âges de retraite et des durées de pension qui ne sont pas ceux des années 1990, mais plutôt ceux des années 1980.

A. B. : Je suis d'accord, le niveau de vie relatif des retraités va baisser. Aujourd'hui, il est supérieur à celui de l'ensemble de la population, mais en projection, il va être très largement inférieur. Pourtant, l'objectif du système de retraite est de garantir un niveau de vie. Ce n'est pas encore très visible, mais quand notre génération sera à la retraite, elle touchera des pensions bien plus faibles qu'aujourd'hui par rapport aux salaires des actifs. Ces projections sont inquiétantes, mais je ne suis pas sûr que les gens en aient conscience.

Est-ce qu'il faut augmenter les cotisations ?

M. Z. : Si vraiment on voulait tout faire porter sur les cotisations pour combler le déficit prévu par le COR en 2027, il faudrait les augmenter de 4,50 € (2,50 € côté employeur et 2 euros côté salarié) sur le salaire mensuel à partir de 2023. Ce n'est pas un problème.

A. B. : On peut très bien réduire le déficit en augmentant les cotisations. Mais les 2 ou 4,50 € évoqués par Michaël Zemmour ne donnent pas la vraie mesure de la perte du pouvoir d'achat que cela représenterait. Le rapport du COR indique qu'il faudrait une hausse dès maintenant entre 27 et 51 euros au niveau du salaire moyen pour assurer l'équilibre du système sur les vingt-cinq prochaines années. C'est tout à fait possible, mais c'est une baisse de pouvoir d'achat.

M. Z. : Ce sont des arbitrages à faire et rien n'est gratuit, c'est vrai. Mais il y a un tabou sur l'augmentation des recettes du système. On gouverne à ressources constantes. Or, en protection sociale, quand un risque augmente, en l'occurrence l'augmentation du nombre de retraités, c'est normal de mettre sur la table l'augmentation des ressources. Selon les hypothèses du COR, le salaire moyen qui est à 3 000 euros brut va augmenter de 150 euros en cinq ans et sur ces 150 euros d'augmentation, il faudrait en consacrer 22,50 aux retraites pour équilibrer le système. Ce n'est pas rien, mais ce n'est pas une baisse de salaire. Le vrai problème, c'est que 150 euros d'augmentation de salaire, ce n'est pas beaucoup. Ce n'est pas le taux de cotisation qui est en cause. Ce qui rend la question difficile, c'est la faiblesse de la croissance.

■ Propos recueillis par Jean-Christophe Catalan et Laurent Jeanneau