

DES DÉPARTS À LA RETRAITE À LA GESTION DE L'EMPLOI DES SENIORS, UN MÊME ET SEUL PROBLÈME

PAR PHILIPPE CREVEL, DIRECTEUR DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

SOMMAIRE

LES ÂGES DE DÉPART À LA RETRAITE.....	3
LE REPORT DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE, UN OUTIL UTILISÉ PAR UN GRAND NOMBRE DE PAYS	4
LES DÉPARTS ANTICIPÉS, UNE PRATIQUE GÉNÉRALE OU PRESQUE	4
LE DISPOSITIF DE CARRIÈRE LONGUE, UN SUCCÈS IMPORTANT	5
L'ÉCHEC DE LA RETRAITE PROGRESSIVE.....	5
LES CATÉGORIES ACTIVES.....	6
DES FONCTIONS PUBLIQUES	6
LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION, EX COMPTE DE PÉNIBILITÉ.....	7
LES DÉPARTS POUR INAPTITUDE	7
UNE INSTABILITÉ CHRONIQUE ET DES USAGES PAS TOUJOURS TRANSPARENTS	8
LES DÉPARTS ANTICIPÉS ET L'EMPLOI DES SENIORS, UNE SEULE ET MÊME PROBLÉMATIQUE.....	9
EN FIN DE CARRIÈRE, LE CHÔMAGE EST BIEN SOUVENT L'ANTICHAMBRE DE LA RETRAITE	9
UNE VULNÉRABILITÉ ACCRUE DES PERSONNES EN ATTENTE DE LIQUIDATION DE LEURS DROITS	10
LES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS EN DEMI-TEINTES	11
INNOVER POUR AMÉLIORER LE TAUX D'EMPLOI DES SENIORS.....	11

LES DOSSIERS DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

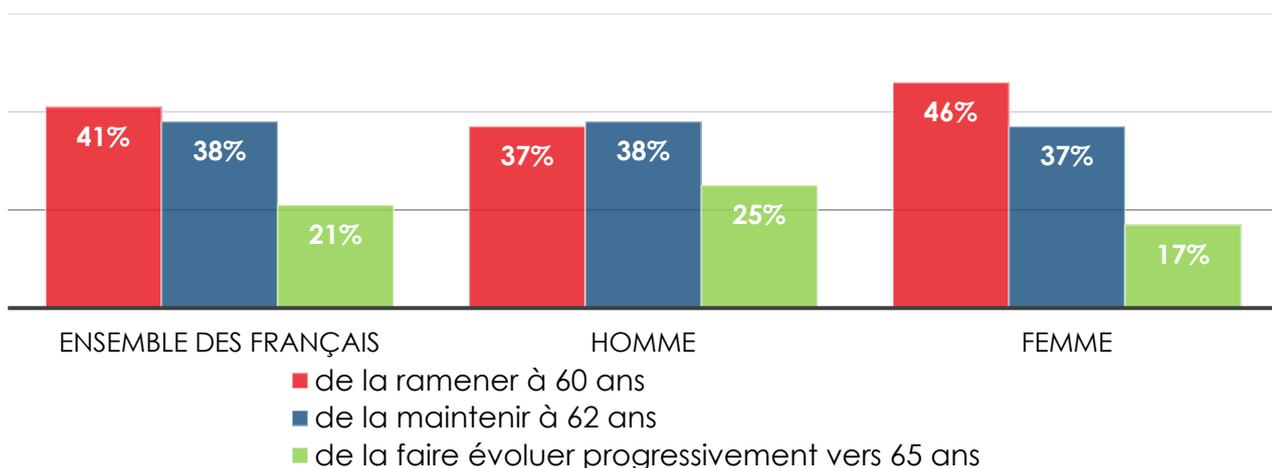
DES DÉPARTS À LA RETRAITE À LA GESTION DE L'EMPLOI DES SENIORS, UN MÊME ET SEUL PROBLÈME

PAR PHILIPPE CREVEL, DIRECTEUR DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

La réforme des retraites engagée par le Président de la République et le Gouvernement a rapidement débouché sur l'épineuse question de l'âge de départ à la retraite. Ce sujet est non seulement d'une rare sensibilité

mais aussi d'une grande complexité en France. Les Français sont fortement opposés à tout recul. La nostalgie de la retraite à 60 ans demeure même vivace.

En ce qui concerne l'âge de départ à la retraite, estimez vous possible...



Source : Cercle de l'Épargne – Amphitéa 2019

Le concept d'âge pivot, placé au cœur du débat sur la réforme des retraites, a mis le feu aux poudres. Si jusque-là, ce projet de réforme recevait l'assentiment d'une majorité de Français, il en est désormais autrement. Selon un sondage

de BFMTV présenté au mois de septembre, 74 % des Français estiment que le premier inconvénient de la réforme est le report de l'âge de départ à la retraite.



LES ÂGES DE DÉPART À LA RETRAITE

La notion d'âge de départ à la retraite est plurielle. En effet, il convient de distinguer l'âge légal à partir duquel il est possible – sous certaines conditions – de partir à la retraite, de celui de la retraite à taux plein ou de celui du départ effectif à la retraite. Il y a également l'âge de mise à la retraite d'office. La France se caractérise par un âge légal qui compte parmi les plus faibles du monde. L'âge légal est fixé normalement à 62 ans sous réserve de pouvoir justifier une durée de cotisation d'au minimum 42 ans. L'âge légal de la retraite à taux plein est de 67 ans quand celui de la mise à la retraite d'office est dans le secteur privé de 70 ans. C'est l'âge à partir duquel un employeur peut mettre un terme de manière unilatérale au contrat de travail de son salarié.

L'âge effectif de l'âge de départ à la retraite est ainsi en France de 62,7 ans (62,4 pour les hommes et 63 ans pour les femmes). La France se caractérise par

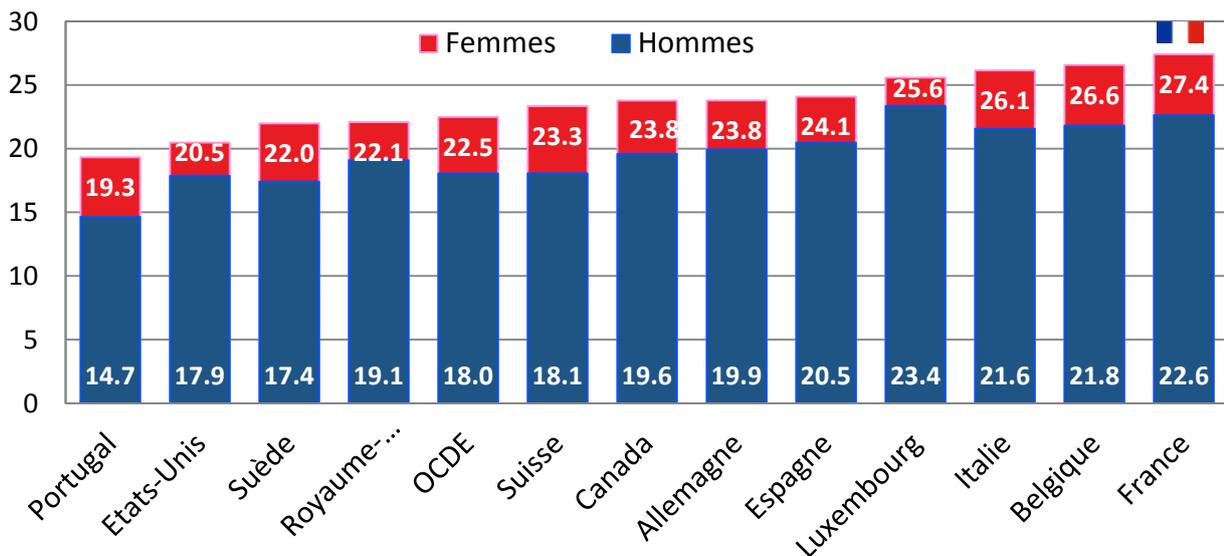
un âge de départ à la retraite plus faible que celui constaté chez nos partenaires. L'âge moyen de liquidation des pensions est ainsi de :

- 64 ans au Royaume-Uni ;
- 65 ans en Allemagne et aux États-Unis ;
- 65,6 ans en Italie ;
- 66 ans en Suède ;
- 69 ans au Japon ;
- 72,1 ans en Corée du Sud.

L'âge effectif de départ à la retraite s'est accru avec la mise en œuvre des différentes réformes des retraites décidées depuis 1993. Le report de l'âge légal de deux ans a sans nul doute eu l'impact le plus important avec l'allongement de la durée de cotisation qui était de 37,5 années en 1993 et qui devrait être porté à 43 ans pour les générations nées après 1973.

La France, du fait d'un départ précoce à la retraite et d'une espérance de vie élevée, est le pays où la durée de la retraite est la plus longue de l'OCDE.

Espérance de vie à la retraite au sein de l'OCDE (2018)



Source : OCDE – 2018



LE REPORT DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE, UN OUTIL UTILISÉ PAR UN GRAND NOMBRE DE PAYS

L'âge légal de départ à la retraite n'est inférieur à 65 ans qu'en France, en Colombie, en Grèce, en Slovénie et en Turquie. Dans les années 1990 et 2000, de nombreux États ont décidé de reporter progressivement l'âge de liquidation des droits à la retraite. Avec la crise, cette option est un peu moins utilisée même si elle est considérée comme la plus efficace sur un point de vue budgétaire. De 2015 à 2018, l'âge de départ à la retraite a été repoussé dans six pays de l'OCDE. Le Danemark a décidé de porter progressivement l'âge de départ à la retraite à 68 ans d'ici 2030. En Finlande, le recul sera de trois mois par an afin de l'amener progressivement à 65 ans. Aux Pays-Bas, l'âge d'ouverture des droits sera, en 2022, de 67 ans et trois mois. En Espagne, l'âge légal sera porté à 67 ans en 2027. Au Royaume-Uni, les générations nées après 1970 devront attendre 68 ans au lieu de 67 ans pour obtenir une retraite à taux plein. En Allemagne, l'âge de départ à la retraite devrait passer de 65 à 67 ans pour la génération 1964. La Bundesbank a préconisé de reculer l'âge de départ à la retraite à 69 ans à partir de 2032.

Si la tendance de fond est au report de l'âge de départ à la retraite, certains pays sont revenus sur leur projet du fait de l'hostilité de l'opinion publique. Ainsi, le Canada a choisi de ne pas appliquer le relèvement de l'âge à 67 ans pour les retraites de base et pour celles qui sont soumises à condition de ressources. La République Tchèque a décidé de maintenir la retraite à 65 ans contrairement à ce qui était initialement prévu. La Pologne a opté pour un retour

de la retraite à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes quand elle avait été fixée à 67 ans.

Dans les pays ayant opté pour des régimes de retraite en comptes notionnels, le montant des pensions dépend de l'âge de départ à travers l'application de coefficient actuariel. L'âge de la retraite à taux plein évolue automatiquement en fonction de l'espérance de vie. C'est le cas au Danemark, en Finlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Suède et en République Slovaque.

Compte tenu des dispositifs retenus en Italie, aux Pays-Bas et au Danemark, l'âge de départ pourrait atteindre, dans ces pays, 68 ans pour les générations entrées sur le marché du travail en 2016.

LES DÉPARTS ANTICIPÉS, UNE PRATIQUE GÉNÉRALE OU PRESQUE

Dans tous les pays ou presque, des dispositifs de prise en compte des spécificités du marché du travail existent. Les salariés exposés à des risques peuvent bénéficier de mesures de départs anticipés. En Allemagne, un système assez proche de celui des carrières longues est en vigueur. De même l'exercice de certaines professions ouvre droit à un départ anticipé (administration pénitentiaire, policiers, pompiers, etc.). En Italie, à l'exception de certains métiers (policiers, pompiers), les règles d'âge seront les mêmes dans le nouveau système. Pour le calcul, les comptes notionnels sont applicables à tous. En Espagne, l'âge de départ à la retraite est fixé à 60 ans dans le secteur public et à 65 ans dans le privé (67 ans en 2027) mais des dérogations en fonction des métiers sont prévues.



En France, l'exception tend à devenir la règle. En 2017, selon la Cour des Comptes, 400 000 assurés sont partis à la retraite de manière anticipée sur un effectif d'environ 800 000 personnes ayant liquidé leurs droits à pension la retraite. Le recours aux différentes formules de départs anticipés aurait coûté 14 milliards d'euros à tous les régimes de retraite. Le nombre de départs anticipés a fortement progressé ces dernières années. Ils ne concernaient en 2012 que 33 % des retraités liquidant alors leurs droits.

Sept dispositifs de départs anticipés sont dénombrés en France. Quatre ont été créés depuis 2003 et deux depuis 2010. Cinq ont été substantiellement modifiés depuis 2003. Les dispositifs connaissent une forte instabilité juridique. Trois dispositifs concentrent la plus grande partie des départs et des coûts. Le dispositif de carrières longues concerne plus de 250 000 départs pour un coût évalué à 6,1 milliards d'euros en 2017. Le système de départ anticipé pour les fonctionnaires en service actif a joué pour 31 000 départs et a généré un surcoût de 3,3 milliards d'euros de dépenses. Le troisième dispositif est constitué de l'incapacité, substituée ou non à une pension d'invalidité. Il a profité à 130 000 assurés pour une dépense de 1,7 milliard d'euros.

LE DISPOSITIF DE CARRIÈRE LONGUE, UN SUCCÈS IMPORTANT

Le dispositif de carrière longue a été institué par la loi Fillon sur les réformes de retraite. Cette loi prévoyait l'harmonisation et l'allongement des durées de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein. En 1993, pour les salariés du privé, la durée était passée de 37,5 à 40 années.

Le dispositif des carrières longues permet aux assurés – tout régime de retraite confondu – ayant commencé à travailler de manière précoce, de partir avant l'âge légal qui était de 60 ans en 2003 et qui est depuis 2010 de 62 ans pour les salariés du secteur privé relevant du régime général. Les assurés peuvent partir à la retraite de manière anticipée avant 60 ans s'ils ont commencé à travailler avant 16 ans et avant 62 ans s'ils ont commencé à travailler avant 20 ans.

L'ÉCHEC DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Pour favoriser le passage en douceur de la vie professionnelle à la retraite, le législateur a introduit un dispositif de retraite progressive qui n'a pas rencontré le succès escompté. Institué en 1988, ce dispositif a été réformé, une dernière fois, par la loi de 2014 sur les retraites. Il permet de percevoir une partie de la pension tout en exerçant une activité à temps partiel. La durée globale de travail à temps partiel doit représenter entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet. Pour en bénéficier, l'assuré doit justifier d'au moins 150 trimestres. La pension de retraite touchée pendant cette période, est inversement proportionnelle à la durée de travail à temps partiel. Elle est évidemment modifiée lors du départ définitif à la retraite. L'âge pour en bénéficier a été abaissé de deux ans tout en restant supérieur à 60 ans. Pour bénéficier du dispositif, l'assuré doit justifier d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance. La durée de cotisation concerne tous les régimes. Les règles de fractionnement des pensions ont été simplifiées. Le nombre des nouveaux bénéficiaires a atteint, en 2017, près de 10 000 départs.



Avant la réforme des retraites de 2014, la retraite progressive était un dispositif confidentiel, avec moins de 2 500 bénéficiaires au régime général en 2012. Seulement 29 % des jeunes retraites connaissaient ce régime. Les modifications intervenues depuis ont permis d'atteindre péniblement 10 000 bénéficiaires en 2017. Le dispositif apparaît encore trop contraignant et entre en concurrence avec celui du cumul emploi retraite qui concernait en 2017 environ 500 000 personnes (tout régime de retraite confondu).

LES CATÉGORIES ACTIVES DES FONCTIONS PUBLIQUES

La catégorie active permet un départ anticipé de cinq ans par rapport à l'âge légal d'ouverture des droits (personnels de surveillance des douanes, sapeurs-pompiers professionnels, aides-soignants, etc.), voire de dix ans pour les catégories « super-actives » (personnels actifs de la police nationale, agents des réseaux souterrains des égouts, etc.). Ces départs anticipés sont censés prendre en compte la pénibilité du travail effectué par les personnes concernées. Certaines catégories bénéficient en outre de bonifications de durée de service et de majorations de durée d'assurance. Une partie de ces bonifications est attribuée en contrepartie d'une sur-cotisation à la charge des agents concernés (policiers nationaux, douaniers et sapeurs-pompiers professionnels) ou d'une sur-cotisation de l'employeur (policiers de la préfecture de police de Paris).

Pour bénéficier d'un départ anticipé au titre de la catégorie active, il faut avoir accompli une durée minimale de service dans l'un des emplois classés en catégorie active, fixée à 27 ans ou à 17

ans. En 2017, 24 % des départs dans la fonction publique d'État sont liés à ce dispositif (14 000 départs). Ce taux est de 6,4 % dans la fonction publique territoriale (2 800 départs) et de 56 % dans la fonction publique hospitalière (près de 14 300 départs).

Au sein du régime général, la part des départs anticipés à la retraite est passée de 24,4 % des départs en 2011 à 46,1 % en 2017. Dans les régimes de fonctionnaires, la part des départs anticipés est même devenue majoritaire au cours de la même période en atteignant 56,2 % des départs en 2017, contre 37,7 % en 2011.

S'agissant des fonctionnaires relevant de la CNRACL (fonctions publiques territoriale et hospitalière) la part des départs anticipés est, en 2017, de plus de 70 % pour les hommes et environ 55 % pour les femmes. La moitié des hommes concernés et un cinquième des femmes ont bénéficié du dispositif de carrières longues.

Pour la CNRACL, les départs anticipés ne constituent plus, sur le plan statistique, une modalité dérogatoire de départ à la retraite, mais la modalité principale. L'importance des flux de départs anticipés à la retraite contribue à un taux d'activité plus faible de la classe d'âge des 55-64 ans en France que dans la moyenne des autres pays de l'Union européenne.

Outre le dispositif de catégories actives, au sein de la fonction publique, le nombre de départs anticipés pour carrière longue augmente. Plus de 30 000 départs pour carrière longue sont intervenus en 2017, soit huit fois plus qu'en 2011. Selon les projections de la CNAV, c'est seulement au milieu des



années 2030 que les départs anticipés au titre d'une carrière longue reviendraient à leur niveau de 2009.

Dans les fonctions publiques hospitalière et de l'État, la part des départs à la retraite liés à un classement en catégorie active a baissé entre 2004 et 2017 (de 69 % à 56 % et de 37 % à 24 %). Cette tendance est appelée à se poursuivre sous l'effet des reclassements en cours de carrière et d'entrées plus tardives dans la vie active, qui limitent le nombre d'agents susceptibles d'avoir travaillé 17 années en catégorie active. À partir de 2030, une baisse importante est attendue.

LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION, EX COMPTE DE PÉNIBILITÉ

Lors de la réforme des retraites de 2014, a été créé le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), entré partiellement en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015. Au 1^{er} octobre 2017, il a été transformé en compte professionnel de prévention (C2P). Avec ce dispositif, les salariés exposés à différents facteurs de pénibilité bénéficient de points, en fonction de la durée de cette exposition (1 trimestre = 1 point). Ces points peuvent être utilisés de trois manières :

- heures de formation professionnelle pour accéder à un emploi moins ou non exposé,
- période de travail à temps partiel avec compensation salariale
- dans le cadre de la retraite, majoration de la durée d'assurance ou départ anticipé à partir de 60 ans.

En 2016, les employeurs de salariés ont déclaré que 820 100 de leurs

collaborateurs étaient exposés à au moins l'un des dix facteurs de pénibilité retenus. Un salarié exposé sur cinq l'était au titre de plusieurs facteurs de pénibilité. Du fait de son caractère récent, son impact sur les conditions de départs anticipés à la retraite est peu mesurable.

LES DÉPARTS POUR INAPTITUDE

L'inaptitude, substituée ou non à une pension d'invalidité, est un dispositif ancien de départ anticipé. Dans les régimes de base et complémentaires des salariés du secteur privé, les assurés titulaires d'une pension d'invalidité et ceux reconnus inaptes au travail par le service médical de l'assurance maladie peuvent obtenir une pension de retraite à taux plein dès l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et cela quelle que soit leur durée d'assurance préalable. Dans les régimes de fonctionnaires, l'état de santé agit différemment sur les conditions de départ à la retraite. Un fonctionnaire atteint d'une invalidité dont le caractère permanent et stabilisé a été reconnu, se trouvant dans l'incapacité d'exercer ses fonctions et n'ayant pu être reclassé sur un autre emploi, peut être radié des cadres (après avis de la commission de réforme) et mis à la retraite pour invalidité sans condition d'âge.

Pour le régime général, environ 52 000 assurés sont partis à la retraite en 2017 par la voie d'une pension de retraite pour inaptitude substituée à une pension d'invalidité et 46 000 autres à la suite d'une reconnaissance de leur inaptitude au travail, sans mise en invalidité préalable.

Dans le cadre de la réforme des retraites de 2010 a été ouvert, au sein du



régime général et dans les régimes agricoles (salariés et exploitants), un droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans, sans condition de durée d'assurance préalable, pour les assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnue à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Ce dispositif n'est pas une indemnisation liée à la pénibilité subie. Il dépend d'un certain degré d'incapacité d'un salarié à occuper un emploi. Le nombre d'attributions de retraites pour incapacité permanente au régime général s'est stabilisé autour de 3 500 par an entre 2012 et 2017. Ce dispositif pourrait connaître un nombre plus important de bénéficiaires dans les années à venir avec la réforme intervenue en 2017 qui transfère certains facteurs de pénibilité du compte professionnel de prévention au dispositif d'incapacité permanente. Selon le ministère chargé de la Sécurité Sociale, 6 500 assurés partiraient de manière anticipée à la retraite au motif d'une incapacité permanente à partir de 2022.

Les travailleurs handicapés ont accès à un dispositif spécifique. Prévue par la loi de réforme des retraites de 2003, la retraite anticipée pour les personnes handicapées (RATH) ouvre aux personnes justifiant d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %, quel que soit leur régime d'affiliation, la possibilité de faire valoir leurs droits à retraite dès 55 ans, à taux plein. Elle est soumise à une double condition de durée d'assurance totale minimale et de durée cotisée minimale accomplies avec une reconnaissance de leur handicap. Elle s'accompagne d'une majoration de pension destinée à

compenser les aléas de la carrière. Pour le régime général, 2 776 départs sont intervenus à ce titre en 2017. Environ 3 000 par an sont projetés sur la période 2019-2023.

Des évolutions contrastées du nombre global de pensions pour inaptitude au régime général

Après avoir reculé de 50 000 à 30 000 entre 2010 et 2012 à la suite du relèvement de l'âge légal de départ par la réforme de 2010, le nombre de bénéficiaires de pensions pour inaptitude a retrouvé, en 2017, son niveau initial avec 50 000 départs. Le nombre de pensions de retraite attribuées au titre de l'inaptitude au travail sans substitution à une pension d'invalidité a chuté de 70 000-80 000 par an avant 2011 à 40 000-50 000 depuis lors. Contrairement à celui des pensions substituées à des pensions d'invalidité, le flux des départs n'est pas revenu à son niveau antérieur, passé l'effet conjoncturel du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite.

UNE INSTABILITÉ CHRONIQUE ET DES USAGES PAS TOUJOURS TRANSPARENTS

La Cour des Comptes s'étonne de l'instabilité des dispositifs de départs anticipés. Le législateur les modifie à chaque réforme. Ils servent bien souvent de mesures compensatrices. Ils incarnent la prise en compte par le Gouvernement responsable de la réforme des préoccupations de justice sociale et d'équilibre de la réforme. En 2003 comme en 2010, le dispositif de carrière sert de variable d'ajustement dans les négociations. Il en est de même en 2014.



La Cour des Comptes estime que le classement des emplois des catégories actives au sein de la fonction publique est sujet à caution. Le droit à bénéficier d'un départ anticipé au titre de la catégorie active repose sur des déclarations des employeurs peu vérifiées. La Cour estime que les dispositifs liés à la pénibilité comme le Compte de Prévention Professionnelle sont complexes et peu opérationnels.

La Cour des Comptes considère que les mécanismes de départs anticipés sont déphasés des espérances de vie à la retraite. Ils obéissent à d'autres considérations. La plupart des dispositifs ne bénéficient pas d'une analyse documentée de l'espérance de vie de leurs bénéficiaires. Selon le service des retraites de l'État, l'écart d'espérance de vie à 60 ans n'est pas significatif en moyenne entre les catégories actives (26,7 ans en moyenne) et sédentaires (27,6 ans). Pour les femmes, l'espérance de vie à 60 ans est même supérieure pour les catégories actives (29,8 ans contre 29,1 ans pour les sédentaires), en raison probablement du caractère très féminisé du corps des instituteurs, dont la pénibilité n'est pas fondamentalement différente de celle du corps des professeurs des écoles, qui sont eux sédentaires. Les corps « en tenue » se distinguent toutefois par une espérance de vie à 60 ans inférieure de trois à quatre ans à celle des agents sédentaires (par exemple, 24,3 ans pour les policiers et 23,6 ans pour les surveillants pénitentiaires).

LES DÉPARTS ANTICIPÉS ET L'EMPLOI DES SENIORS, UNE SEULE ET MÊME PROBLÉMATIQUE

En France, le taux d'emploi des salariés de 55 à 64 ans a augmenté depuis les

années 2000 avec la fin des préretraites, l'allongement de la durée de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein et le report de deux ans de l'âge de la retraite. Au début de l'année 2019, il atteignait 52,3 % contre 36 % en 2003. Il demeure néanmoins inférieur à celui de la moyenne de l'Union européenne (59,1 %), du fait de la faiblesse du taux d'emploi des 60-64 ans. La question des départs précoces renvoie donc à la question du maintien en emploi des seniors. Si les Français sont, à titre individuel, pour une liquidation des droits à pension le plus tôt possible, les dirigeants d'entreprise ne sont pas loin de penser de même. De ce fait, les départs anticipés constituent un moyen de gestion des effectifs. La France se caractérise par un taux d'emploi faible après 55 ans.

EN FIN DE CARRIÈRE, LE CHÔMAGE EST BIEN SOUVENT L'ANTICHAMBRE DE LA RETRAITE

Le taux de chômage des seniors reste nettement inférieur à moyenne nationale, 6,5 % contre 8,7 % au début de l'année 2019. Cependant ces deux dernières années, le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans s'est accru du fait de l'augmentation des effectifs des générations en âge de travailler, du recul des âges de départ à la retraite, ainsi que de la transformation accélérée des métiers. Selon les données de l'INSEE, le nombre de chômeurs de 50 ans et plus a été multiplié par deux depuis 2008 (576 000 en 2017 et encore 554 000 au premier trimestre 2019), soit une hausse beaucoup plus importante que celle du nombre de chômeurs âgés de 15 à 24 ans (+11 %) et de 25 à 49 ans (+26 %).



Le chômage des seniors est un chômage d'exclusion, de basculement. Les périodes de chômage sont surtout plus longues pour les séniors, 673 jours en moyenne au deuxième trimestre 2018 pour les chômeurs de plus de 50 ans, contre 388 jours à la même période pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Parmi les sans-emploi de 50 ans et plus, le taux de chômeurs de longue durée est passé de 59 % à 63 %, et celui des chômeurs de très longue durée de 38 % à 41 %. La part des 50 ans et plus parmi les chômeurs de longue durée est ainsi passée de 22 à 29 % et de 26 à 35 % parmi ceux de très longue durée.

Cette situation témoigne de la difficulté de retrouver un emploi pour les seniors qui se trouvent au chômage. Les entreprises n'ont pas intégré complètement le recul de l'âge de départ en retraite sur la gestion de leurs effectifs.

Cette évolution de l'emploi des seniors conduit à une forte augmentation des effectifs de la tranche d'âge des 60-64 ans parmi les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ainsi que des minima sociaux. Pour l'ARE, leur poids dans la classe d'âge correspondante a progressé de 87 % depuis 2010, tandis que le total des allocations versées a augmenté de plus de 45 % sur la même période, contre seulement 21 % pour l'ensemble des bénéficiaires. Pour l'ASS, la part des allocataires âgés de 60 à 64 ans croît de 60 % depuis 2010 et les dépenses augmentent de 75 %, contre 37 % pour la population générale des bénéficiaires. Les plus fortes croissances se concentrent sur les personnes gérées de 60 et 61 ans qui sont directement

concernées par le report de l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 ans.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites n'a donné lieu à aucune étude d'impact solide sur les effets potentiels des mesures de report d'âge en termes de basculement dans l'inactivité et les minima sociaux.

Le coût de la prise en charge des seniors touchés par les mesures de report d'âge de liquidation des droits à la retraite et qui se trouvent exclus du marché du travail, s'élevait, au début 2018, à plus de 700 millions d'euros au titre de la solidarité nationale et près de 800 millions d'euros pour le régime d'assurance-chômage, soit environ 1,5 milliard d'euros par an. En y ajoutant les organismes complémentaires, le coût global dépasse deux milliards d'euros.

UNE VULNÉRABILITÉ ACCRUE DES PERSONNES EN ATTENTE DE LIQUIDATION DE LEURS DROITS

Selon la Drees, en 2018, 56 % des ménages composés de seniors qui ne sont ni en emploi, ni en retraite perçoivent des minima sociaux, contre seulement 12 % pour l'ensemble des ménages de seniors. Ces revenus de solidarité représentent, à eux seuls, 30 % de leur revenu disponible. Quant aux revenus de remplacement (pensions d'invalidité et allocations-chômage), ils composent 44 % du revenu disponible des ménages de seniors ni en emploi, ni en retraite qui les reçoivent, alors que cette part est de 4 % pour l'ensemble des ménages de seniors. Ces ménages sont confrontés à une précarité sociale importante. Leur taux de pauvreté est de 54 % après redistribution quand celui des retraités est de 8 %. Le taux de



pauvreté des seniors sans emploi est supérieur à celui constaté pour les personnes sans emploi âgées de 25 à 52 ans (47 % après redistribution).

LES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS EN DEMI-TEINTES

Les pouvoirs publics tentent depuis plusieurs années de favoriser l'emploi des plus de 50 ans. Un plan «seniors» avait été adopté en 2006. Les préretraites ont été progressivement supprimées tout comme la dispense de recherche d'emploi. Une obligation de négociation collective au sein des branches et des entreprises sur l'emploi des seniors a été instituée en contrepartie de la suppression de la contribution Delalande calculée en fonction des licenciements de salariés âgés de plus de 50 ans, François Hollande a créé en 2013 le contrat de génération en faveur de l'emploi des seniors. Ce dispositif a été supprimé en 2017 en raison de son insuccès tout comme l'obligation de négociation dans les branches. Dans le cadre du contrat génération, les pouvoirs publics avaient prévu le doublement de l'aide à l'embauche quand elle donne lieu à l'emploi simultané d'un senior et d'un jeune. Un contrat de professionnalisation avait par ailleurs été introduit pour les plus de 45 ans afin de faciliter l'accès à la formation. Pour la Cour des Comptes, l'ensemble des mesures prises lors de ces dix dernières années sont décevantes.

INNOVER POUR AMÉLIORER LE TAUX D'EMPLOI DES SENIORS

L'ardente obligation de la formation

Le levier de la formation professionnelle reste mal utilisé. Ainsi, le taux d'accès à la formation diminue nettement avec l'âge. Cette situation s'applique également aux chômeurs. Selon les données de Pôle emploi, les demandeurs d'emploi âgés de plus de 55 ans avaient, en 2017, un taux d'accès à la formation de 3,2 %, soit 8,8 points de moins que la moyenne des demandeurs d'emploi. Les seniors sont moins épaulés par les services de Pôle Emploi que les autres demandeurs d'emploi. Les difficultés qu'ils rencontrent à retrouver un emploi décourageraient le personnel de Pôle Emploi à leur consacrer du temps. Pour autant, le contrôle de la recherche d'emploi ne révèle pas d'insuffisance de recherche plus marquée chez les seniors. Au contraire, dans le cadre du contrôle aléatoire, le taux de radiation des seniors (9 %) est plus faible que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi (12 %). La Cour des Comptes préconise qu'un accompagnement dédié soit institué en faveur des demandeurs d'emploi seniors.

La question sensible des rémunérations

La gestion des fins de carrière soulève la question de l'organisation du départ à la retraite ainsi que celle de l'évolution des rémunérations. Le départ progressif à la retraite est pour le moment un échec.

La question de l'ancienneté est un sujet également pouvant donner lieu à des évolutions. La France se caractérise par une rémunération qui progresse avec le



nombre d'années passées dans l'entreprise et par un droit social rendant plus coûteux les licenciements après 50 ans. Les conventions collectives confortent bien souvent ces caractéristiques. Ces deux aspects peuvent rendre difficile l'embauche des seniors. Par ailleurs, les entreprises craignent un nombre plus important d'arrêts maladie voire d'invalidités avec des personnes de plus de 50 ans. La mise en place de mécanisme assurantiel visant à lisser les coûts induits par l'emploi des seniors pourrait être étudiée au niveau des branches professionnelles.

La création d'un index seniors

L'instauration d'un index senior au sein des entreprises est étudiée par les pouvoirs publics. Les aides publiques pourraient être modulées en fonction de cet index qui serait calculé à partir de plusieurs critères tels que le nombre

de seniors dans l'entreprise, l'accès à la formation, l'embauche de plus de 50 ans. Ce système peu libéral pourrait générer des effets pervers en termes de coûts, d'égalité de traitement au sein et entre les entreprises. Ainsi, les start-up pourraient être pénalisées.

L'augmentation du taux d'emploi des seniors est considérée comme une des solutions pour garantir l'équilibre à terme des régimes de retraite. Cette augmentation ne peut pas être exclusivement quantitative, elle se doit d'être aussi qualitative, faute de quoi elle pourrait déboucher sur un jeu de bonneteau au niveau des caisses en charge de la protection sociale. Elle suppose une adaptation du droit du travail afin de prendre en compte les spécificités de l'emploi des seniors en permettant une meilleure adéquation entre offre et demande de travail pour cette catégorie d'âges d'actifs.



Retrouvez la lettre et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site : www.cercleredelegpargne.fr

Sur le site, vous pouvez accéder à :

- L'actualité du Cercle
- Les bases de données économiques et juridiques
- Les simulateurs épargnent/retraite du Cercle

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance est un centre d'études et d'information présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Le Cercle a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets.

Pour mener à bien sa mission, le Cercle est doté d'un Conseil Scientifique auquel participent des experts reconnus en matière économique, sociale, démographique, juridique, financière et d'étude de l'opinion.

Le conseil scientifique du Cercle comprend **Robert Baconnier**, ancien directeur général des impôts et ancien Président de l'Association Nationale des Sociétés par Actions, **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien Professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Philippe Brossard**, chef économiste d'AG2R LA MONDIALE, **Marie-Claire Carrère-Gée**, présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), **Jean-Marie Colombani**, ancien directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Paul Fitoussi**, professeur des universités à l'IEP de Paris, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, Philippe Georges, président du conseil d'administration de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), **Christian Gollier**, directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont - Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERNA) et directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **Serge Guérin**, sociologue, Directeur du Master « Directeur des établissements de santé » à l'Insee Paris, **François Héran**, professeur au Collège de France, ancien directeur de l'INED, **Jérôme Jaffré**, directeur du CECOP, **Florence Legros**, directrice générale de l'ICN Business School ; **Jean-Marie Spaeth**, président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et président de Thomas Vendôme Investment.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

0613907548

slegouez@cercleredelegpargne.fr



