

PERSPECTIVES

LE REGARD ENGAGÉ DU GROUPE 3E SUR L'ACTUALITÉ

NUMÉRO 5

JANVIER 2022



RETRAITES :
POUR EN FINIR
AVEC LES IDÉES REÇUES

UN SUJET TECHNIQUE MAIS AUSSI POLITIQUE,
QUI POSE LA QUESTION DE NOS PRIORITÉS
ET DE NOS VALEURS



1 AVENUE FOCH
57000 METZ CEDEX
03 87 17 32 60

CONSTRUCTEUR D'ALTERNATIVES

15 RUE DU FAUBOURG MONTMARTRE
75009 PARIS
01 55 28 37 60

ÉDITORIAL

Alors que la menace d'une nouvelle réforme des retraites continue de planer, nous avons souhaité creuser quelques points importants, souvent traités de façon polémique ou caricaturale. Dans ce nouveau numéro de Perspectives, nous traitons notamment d'équité, de pénibilité, d'emploi des seniors, tout en rappelant que les retraites sont un sujet au moins autant politique que technique, et qu'il nous appartient à tous, collectivement de décider de nos priorités et des valeurs que nous portons.

Nous verrons dans les pages qui suivent que l'approche retenue à l'époque et toujours portée par la Cour des Comptes repose bien plus sur des dogmes politiques que sur des considérations techniques. Pourtant, certains sujets techniques mériteraient d'être pris à bras le corps si une nouvelle réforme devait avoir lieu avec pour objectif l'équité entre les citoyens. Comme nous le verrons, il s'agit principalement du sort des femmes (dont les pensions sont très faibles au regard de celles des hommes) et de la prise en compte des écarts d'espérance de vie (qui renvoient souvent à la pénibilité des emplois exercés). Nous avons également souhaité aborder ici le sujet du maintien dans l'emploi des seniors, puisque les réformes récentes vont amener de plus en plus de sexagénaires à continuer de travailler. Nous traitons cet enjeu à la fois par des rappels techniques et aussi par le témoignage d'une représentante du personnel. Enfin, pour terminer nous rappelons le rôle majeur joué par les organisations syndicales dans le pilotage des retraites, à travers le témoignage d'un administrateur de caisse.



Bonne lecture,

Pour le Groupe 3E
Elisabeth WOLF



Constructeurs d'alternatives

Perspectives n° 5

Janvier 2022

SOMMAIRE

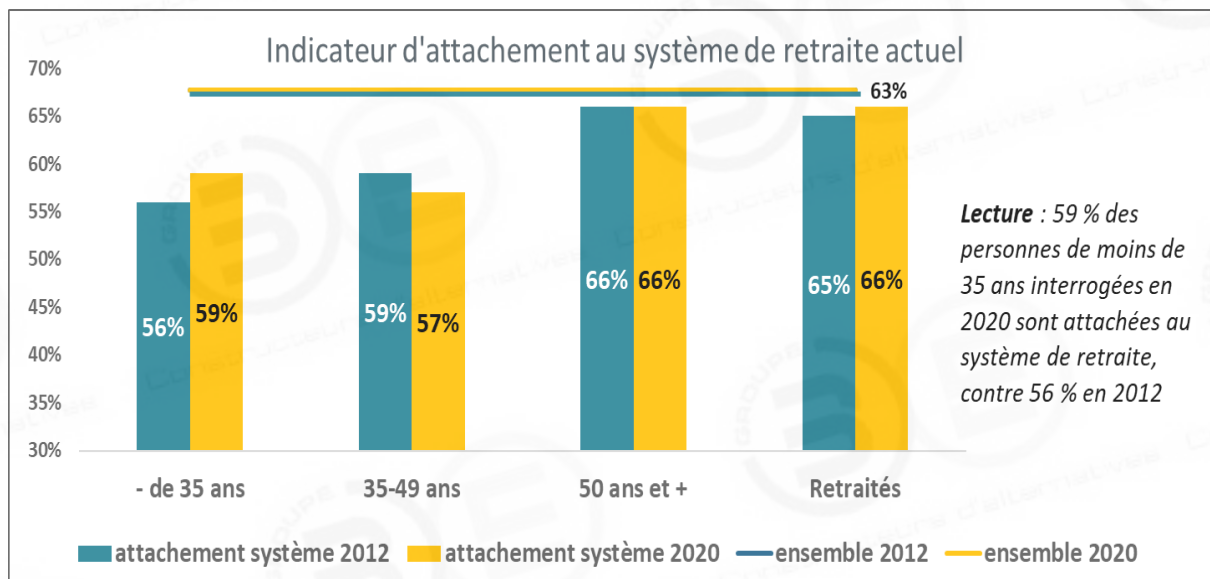
Introduction : les retraites, un sujet certes technique mais avant tout un sujet politique et citoyen, à ne pas laisser entre les mains des technocrates	2
Conseil d'Orientation des Retraites, Haut-commissariat aux retraites ou Cour des comptes, des préconisations différentes à partir d'une même réalité technique	4
Interview : Aldo Pitarresi, 1er vice-président de la CNRACL.....	10
Femmes/hommes : le passage à la retraite amplifie les écarts de revenus !.....	12
La pénibilité et les écarts d'espérance de vie en bonne santé ne sont quasiment pas pris en compte par notre système de retraite.....	15
Retour d'expérience : Françoise Balland, Chef de projet seniors, Parfums Christian Dior	18
Le maintien dans l'emploi des seniors, le défi du recul de l'âge de la retraite	20

Introduction : les retraites, un sujet certes technique mais avant tout un sujet politique et citoyen, à ne pas laisser entre les mains des technocrates

3E Consultants, Elisabeth WOLF – ewolf@3econsultants.fr

La répartition, clé de voûte de nos systèmes de retraite

La France se distingue par le fonctionnement par répartition de ses régimes de retraite, qui reposent sur la solidarité intergénérationnelle. Les Français sont majoritairement attachés à ce dispositif, comme en témoignent les derniers résultats de l'enquête Patêr de la Caisse des Dépôts. À noter que les jeunes sont plus attachés aujourd'hui qu'en 2012 au système existant ; peut-être les menaces ayant plané sur lui avec le projet de réforme de fin 2019 leur ont-elles fait prendre conscience de son intérêt ?

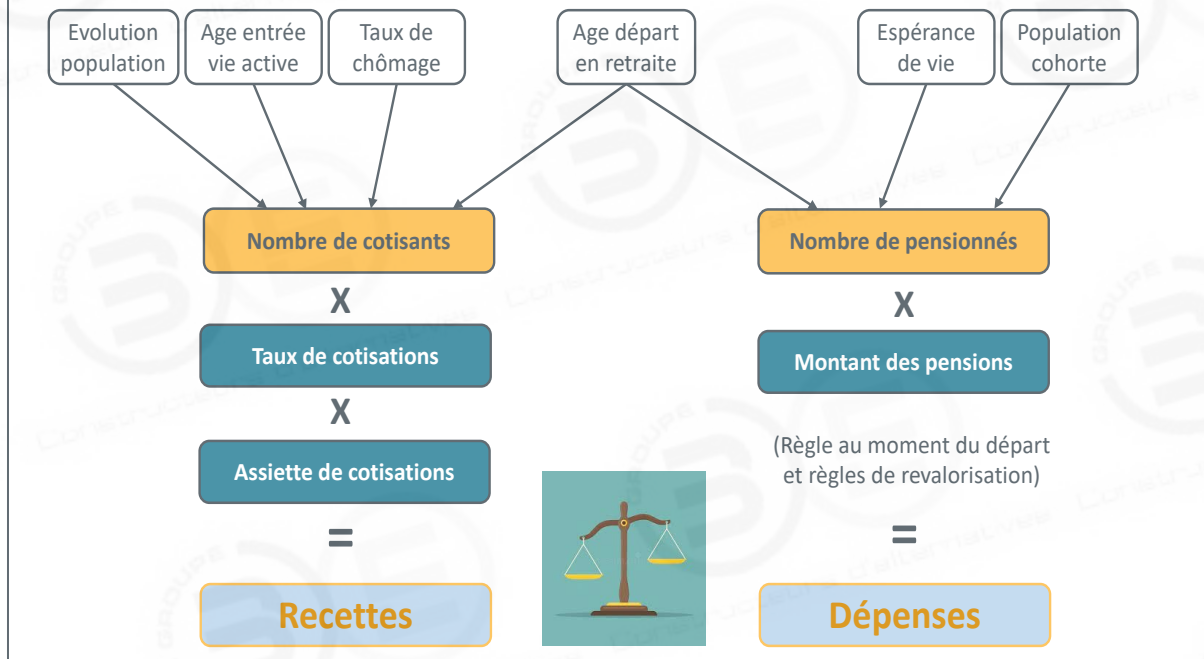


Peu de paramètres conditionnent les équilibres de notre système de retraites

D'un point de vue strictement technique, ces régimes sont facilement pilotables, car dépendant d'un nombre restreint de paramètres.

D'un point de vue politique, ce sujet est longtemps resté relativement tabou dans notre pays, malgré quelques alertes lancées dès le début des années 90 (avec notamment le livre blanc sur les retraites, paru en 1991 et dont le sous-titre était "garantir dans l'équité les retraites de demain") ; pourtant, les deux éléments majeurs que sont d'une part le vieillissement des baby-boomers et d'autre part l'allongement de l'espérance de vie sont parfaitement connus, de même que la faiblesse relative de notre natalité.

Les principaux déterminants des équilibres économiques des systèmes par répartition (les paramètres)



Dès lors, la nécessité d'anticiper en amont le déséquilibre à venir entre cotisants et pensionnés aurait dû s'imposer à tous et être tranquillement mise sur la table par les politiques et les partenaires sociaux. Cela n'a été fait que tardivement, puisqu'il a fallu attendre la fin du siècle dernier pour que le Conseil d'Orientation des Retraites et le Fonds de Réserve des Retraites soient créés.

Tous deux sont des outils majeurs dans le pilotage de nos régimes : le premier documente techniquement la situation et les perspectives d'évolution des régimes, le second a permis de constituer un pécule pendant les années fastes en vue de passer le pic de pensions à verser avec l'arrivée en retraite des baby-boomers.

Pourtant, force est de constater que le projet de réforme proposé fin 2019 ne tenait aucun compte des travaux du COR ; le gouvernement avait à l'époque préféré nommer un haut-commissaire aux retraites qui avait travaillé de son côté et produit son propre rapport.

Conseil d'Orientation des Retraites, Haut-commissariat aux retraites ou Cour des comptes, des préconisations différentes à partir d'une même réalité technique

3E Consultants, Elisabeth WOLF – ewolf@3econsultants.fr

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) publie chaque année depuis 20 ans un rapport très détaillé dans lequel il réalise des projections d'évolution des grands équilibres de nos systèmes de retraite. Il s'agit d'un travail exclusivement technique, reposant sur l'exploitation des données statistiques.

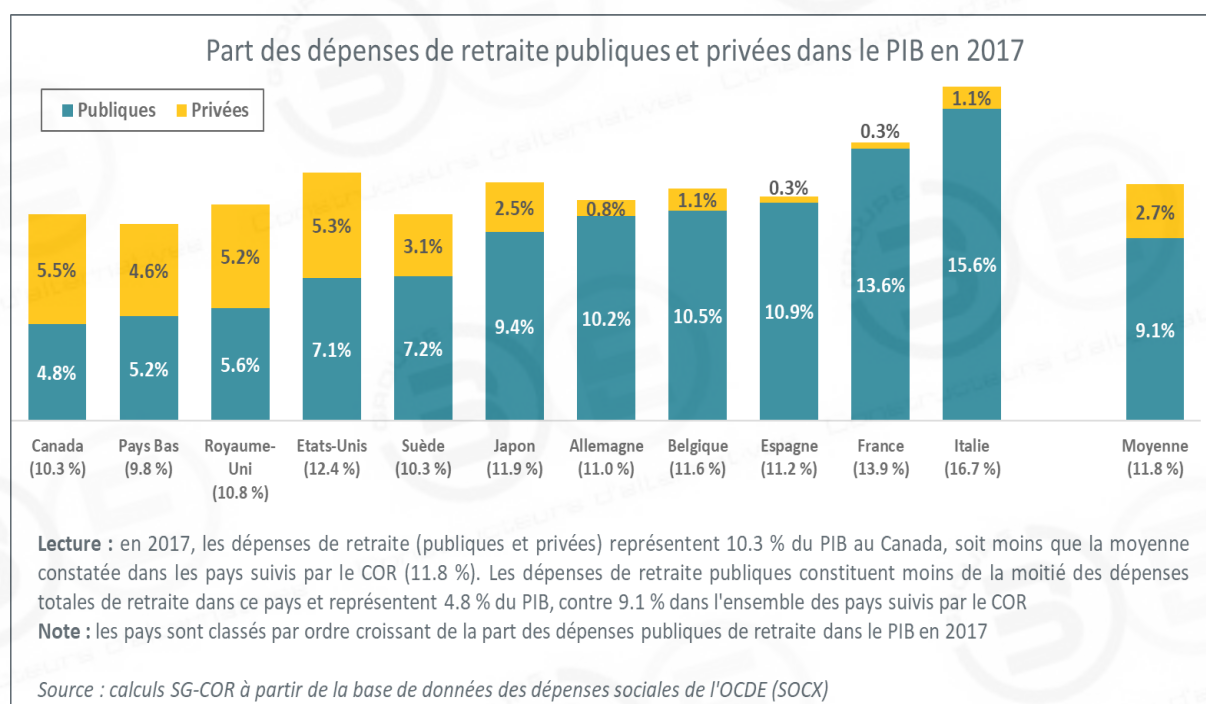
Plus récemment, le gouvernement a décidé de nommer un Haut-commissaire aux retraites, Jean-Paul Delevoye, dont le rapport publié en juillet 2019 avait servi de support au projet de réforme des retraites annoncé à l'automne de la même année.

Enfin la Cour des comptes se saisit régulièrement du sujet, comme en témoigne la note "Continuer à adapter le système de retraite pour résorber les déficits et renforcer l'équité", publiée en octobre dernier.

Quelle place pour les retraites dans la solidarité nationale ?

Notre société a fait le choix d'offrir un haut niveau de protection sociale à ses citoyens, reposant sur d'importantes solidarités via des dispositifs publics et collectifs. Cela vaut pour l'ensemble des branches de notre système de protection sociale, incluant la retraite.

Dans le cas des retraites, les comparaisons internationales montrent la force de ces dispositifs et le rôle prépondérant du public dans notre pays :



Source : Panorama des systèmes de retraite en France et à l'étranger, XVème rapport, Conseil d'Orientation des Retraites, décembre 2020

Les travaux du Haut-commissaire et ceux de la Cour des comptes reposent sur le postulat que ce dispositif est trop coûteux ; c'est donc une position politique qui est prise ici et présentée comme une absolue nécessité.

Le dogme du régime universel et unique

Une autre caractéristique de notre système de retraite est la cohabitation d'un nombre élevé de régimes, dotés chacun de mécanismes propres.

L'organisation du système de retraites en France

Type de régime	Les 6 régimes des agents publics										Type de régime		
	Régime additionnel												
Régimes complémentaires	Régimes complémentaires des professions libérales (5,9 Md€)	RCO (0,7 Md€)	Agirc-Arrco (81,6 Md€)			RCI (2,1 Md€)	Ircantec (3,4 Md€)	RAFP (0,4 Md€)			Autres régimes spéciaux SNCF, RATP, IEG etc. (15,6 Md€)	Régimes dits "intégrés" ou "complets"	
Régimes de base	CNAVPL CNBF, etc. (2,1 Md€)	MSA exploitants (6,8 Md€)	MSA salariés (6,1 Md€)	Cnav (régime général) y compris SSI (132,7 Md€)				Régime de retraite des fonctionnaires civils de l'État et des militaires (54,6 Md€)	Régime de la CNRACL (21,6 Md€)	FSPQIE (1,9 Md€)			
Statut de l'assuré	Professions libérales	exploitants agricoles	salariés agricoles	salariés non agricoles			travailleurs indépendants non-agricoles	agents non titulaires	fonctionnaires civils et militaires et magistrats	fonctionnaires de la FPT/FPH	ouvriers d'État	agents des régimes spéciaux	Statut de l'assuré
Employeurs		entreprises du secteur agricole	secteur privé : commerce, industrie, BTP, services, ...				contrats de droit public	État	collectivités publiques	État		SNCF, RATP, etc.	Employeurs

Source : Projet de loi de finances 2021 - Les montants correspondent à ceux des prestations légales servies par les régimes de retraite obligatoire en 2019

Source : Continuer à adapter le système de retraite pour résorber les déficits et renforcer l'équité, Cour des comptes, octobre 2021

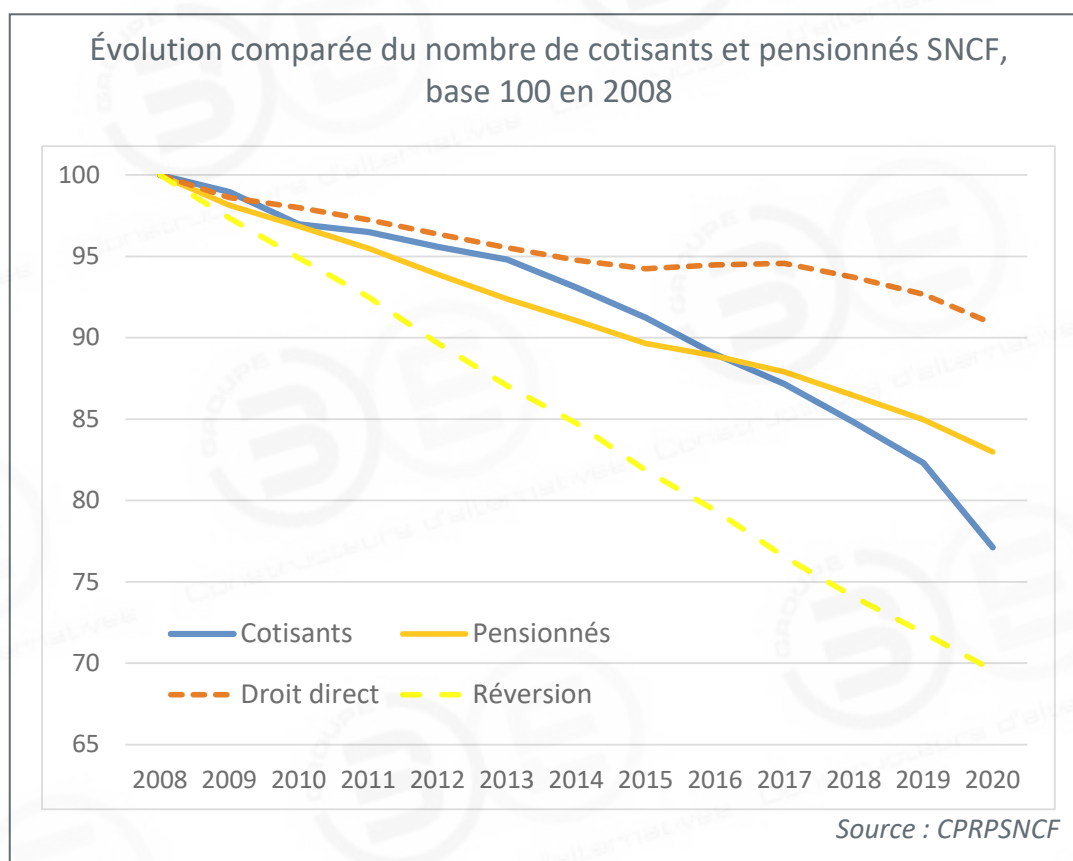
Tant le Haut-Commissaire aux retraites que la Cour des comptes considèrent qu'il faut tendre vers un régime unique/universel (ou dans une version édulcorée "harmoniser les dispositions de ces différents régimes").

Là encore, il s'agit d'une position dogmatique et non technique. En effet, les différences en matière de retraites s'inscrivent dans un champ beaucoup plus vaste qui est celui du statut. Si l'on harmonise les retraites, faut-il aussi assurer la garantie de l'emploi aux salariés du secteur privé ou bien édicter des règles communes à tous les actifs en matière de rémunérations, temps de travail, etc. ?

Il s'avère que les règles en vigueur en matière de retraites pour les salariés du privé sont généralement moins favorables que celles de la fonction publique et de certains régimes spéciaux, concernant notamment le salaire de référence servant au calcul des pensions. Derrière ce dogme du régime universel et de la soi-disant simplification se profile en pratique une volonté de dégradation de ces régimes qui seraient à aligner.

Sans nier la réalité du déséquilibre technique de certains de ces régimes¹, une alternative serait de faire évoluer chacun d'eux à la lumière de leurs caractéristiques démographiques et du contexte de l'entreprise ou de la branche.

Une des problématiques majeures communes aux plus grands régimes spéciaux (SNCF et Industries Électriques et Gazières/IEG en particulier) provient de la dégradation du ratio actifs/retraités. Un examen plus attentif met en évidence la forte baisse du numérateur de ce ratio, sous le coup des suppressions de postes, filialisations et sorties de périmètre. Ainsi, la CPRPSNCF a perdu près de 23% de ses cotisants entre 2008 et 2020, avec une accentuation du phénomène sur la période récente (-15% entre 2015 et 2020). L'employeur à travers ses choix de gestion joue un rôle prépondérant dans la dégradation de ce ratio. Il serait donc logique qu'il en assume l'impact sur les équilibres financiers de son régime de retraite. Rappelons que ce n'est pas le cas actuellement puisque, depuis 2007, c'est l'État qui vient en équilibrer les comptes chaque année, expliquant au passage l'intérêt porté au sujet par la Cour des comptes.



¹ La CNBF, le régime des avocats, affiche plus de 2 Mrd € de réserves, avec un rapport cotisants/pensionnés de 3.9 et génère chaque année des excédents importants, ce qui explique l'opposition de toute la profession au projet de réforme

Âge de départ théorique et âge de départ réel

La Cour des comptes et le haut-commissaire aux retraites insistent beaucoup sur l'importance des départs anticipés, qui viennent déséquilibrer financièrement les régimes.

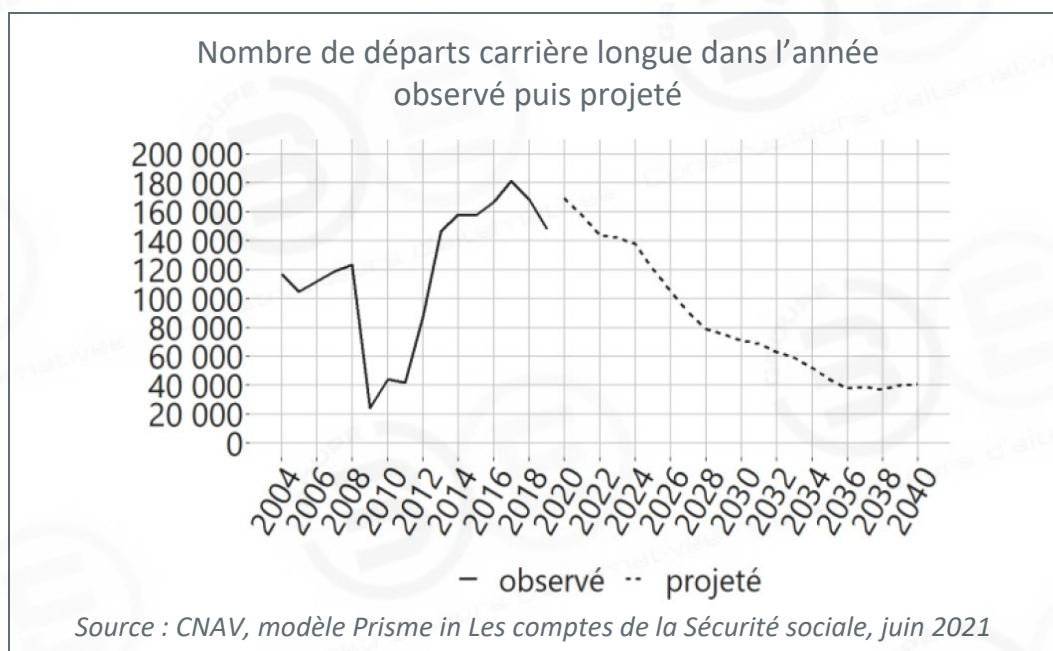
Nous traitons par ailleurs du virage sociologique qui reste largement à prendre dans les entreprises quant au maintien dans l'emploi des seniors.

Au-delà de ce sujet, le phénomène des départs anticipés est, dans une large mesure, conjoncturel à travers les dispositifs de carrières longues. Rappelons que ceux-ci ont été mis en place pour prendre en compte le cas des salariés ayant commencé à travailler très jeunes et qui atteignent la durée de cotisations avant l'âge légal de départ.

Focus carrières longues

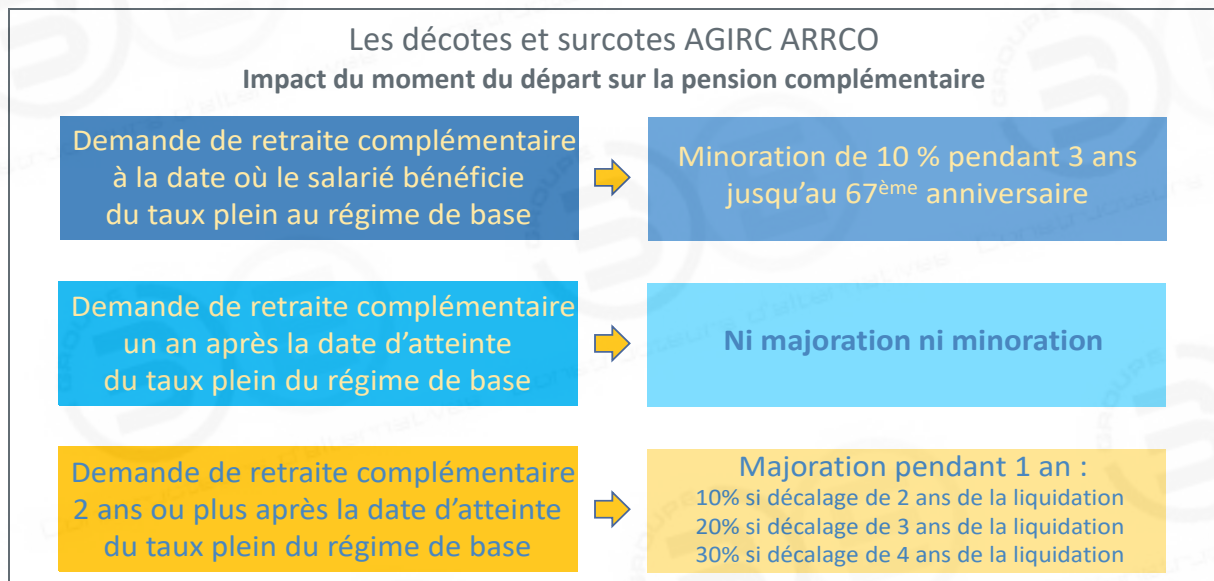
Le dispositif carrières longues permet de prendre sa retraite avant l'âge légal (62 ans pour les salariés du privé) dès 60 ans à la double condition d'avoir validé au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de son 20^{ème} anniversaire (4 trimestres pour les personnes nées au dernier trimestre) et d'avoir cotisé un nombre de trimestres suffisant. Ce nombre total varie selon l'année de naissance : 167 trimestres pour les salariés nés en 1958/59/60, 172 trimestres pour les salariés nés en 1973 ou après. Il existe également un dispositif pour les salariés ayant validé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de leur 16^{ème} anniversaire, permettant un départ dès 58 ans ; en pratique, il concerne toutefois de moins en moins de monde.

Ceux-ci ont été nombreux ces dernières années mais leur nombre va rapidement diminuer, comme le montre le graphique :



Ces dispositifs ont certes eu un coût du fait de l'anticipation de quelques années pour les intéressés ; il s'agit cependant d'un **mécanisme d'équité indispensable**, pour des personnes qui avaient déjà largement fait leur part en termes de cotisations.

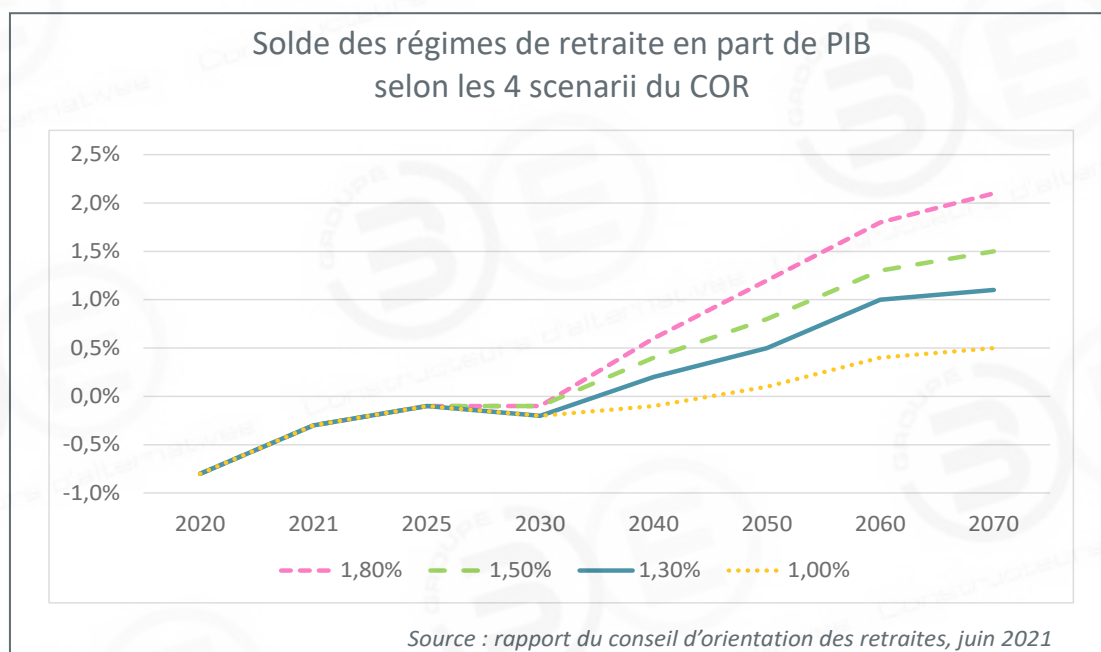
Rappelons également que les règles de décote/surcote introduites par les régimes complémentaires en atténuent les effets, certains salariés éligibles reportant désormais leur départ (20 000 environ en 2019, selon les estimations de la CNAV).



Le retour à l'équilibre déjà acquis à moyen terme

Au plan macro-économique, les dernières projections réalisées par le COR présentées dans son rapport de juin dernier mettent en évidence :

- Une importante résorption du déficit dès 2025 (-0.1% du PIB quel que soit le scénario, soit 2.5 Mrds € environ),
- Un retour global à l'équilibre dès 2035,
- Des situations rapidement excédentaires à partir de 2040 grâce au bénéfice des réformes déjà réalisées (sauf situation économique particulièrement dégradée correspondant au scénario en jaune sur le graphique) et à l'atténuation progressive de l'effet baby-boom.



C'est précisément à cette fin que le fonds de réserve des retraites avait été constitué en son temps. Il n'a malheureusement pas atteint les montants prévus initialement du fait des ponctions réalisées chaque année depuis 2010 à hauteur de 2.1 Mrds € pour alimenter la CADES (Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale), soit plus de 25 Mrds € en cumul (sans compter les produits qu'aurait généré leur placement sur cette période). Fin 2020, il s'élevait cependant à plus de 26 Mrds et l'ensemble des régimes de retraite par répartition comptait 89 Mrds € de réserves.

Au final, il n'y a donc pas vraiment de déséquilibre majeur au plan général et aucun sujet pour les salariés du secteur privé.

Il est tout aussi indéniable que des situations très fragiles existent pour certains autres régimes. Outre le triptyque IEG/SNCF/RATP toujours mis en avant, dont le déséquilibre résulte principalement des réorganisations d'ampleur opérées dans ces branches, rappelons que les subventions d'équilibre représentent 81% des ressources du régime minier et que les compensations démographiques représentent 38% des ressources pour les salariés et non-salariés agricoles.

Cependant, une réforme globale qui toucherait l'ensemble des actifs est-elle bien la bonne approche pour résoudre le problème d'une infime minorité ?





Interview : Aldo Pitarresi, 1er vice-président de la CNRACL

3E Consultants, Elisabeth WOLF – ewolf@3econsultants.fr

Pouvez-vous nous rappeler les missions de la CNRACL et le nombre de personnes dont elle s'occupe ?

La Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales est le régime de retraite par répartition des agents de la fonction publique territoriale, mais aussi de la fonction publique hospitalière. Notre régime spécial a été créé le 17 mai 1945, légèrement avant les ordonnances instaurant la Sécurité sociale. Nous protégeons donc 3.8 millions de personnes (1.4 million de pensionnés et 2.4 millions en activité) ce qui fait de nous le deuxième régime de retraite en France.

Comment le Conseil d'Administration est-il désigné ?

Contrairement à ce qui se passe dans la plupart des caisses, notre Conseil d'Administration est élu par les salariés et les employeurs. Cela renforce notre légitimité.

J'y ai fait des rencontres extraordinaires, y compris dans le collège des employeurs. Le précédent président, dont le mandat a pris fin l'an dernier, était profondément attaché à notre Caisse et s'est battu pour la défendre. D'ailleurs, le nouveau président semble partir sur les mêmes bases, mais avec des difficultés supplémentaires au vu des projets de ce gouvernement en termes de réforme sur les retraites.

Nous avons d'ailleurs souvent des majorités nettes au sein du Conseil sur les sujets importants pour notre régime.

Par exemple ?

Début 2020, nous avons émis un avis défavorable au projet de loi instituant un régime universel de retraite.

Sur un plan plus technique, nous avons par ailleurs voté à une large majorité (abstention des 3 élus de la CFDT et vote contre de l'administrateur FO) pour que les agents fonctionnaires à temps non complet soient intégrés à notre régime. En effet, la détérioration de notre rapport actifs/pensionnés provient notamment du fait qu'un nombre croissant de salariés des collectivités territoriales échappent à notre régime : il s'agit des contractuels et des fonctionnaires à temps non complet, qui cotisent au régime général des salariés. Parmi ces fonctionnaires à temps non complet, on trouve par exemple les ATSEM ou les animateurs de temps périscolaire. De notre point de vue, il n'y a aucune raison qu'ils ne puissent bénéficier des mêmes droits que leurs collègues à temps complet. Les commissaires du gouvernement, généralement peu impliqués dans nos travaux, se sont manifestés à cette occasion pour faire entendre leur désaccord et le gouvernement a ajouté une disposition au projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour contrer cette décision.

Comment la détérioration de ce ratio actifs/retraités qui vient d'être mentionnée pèse-t-elle sur les comptes ?

Elle joue bien évidemment. Il faut aussi savoir que l'État nous doit 80 Mrds € au titre de la compensation et de la surcompensation intergénérationnelle. Notre Caisse a continué d'être ponctionnée alors que sa situation financière commençait à se fragiliser. Et maintenant l'État réduit nos marges de manœuvre financière et s'immisce dans notre gestion en limitant dans la convention d'objectifs et de moyens à 0.6% des cotisations employeur la dotation au fonds d'action sociale alors que nos statuts prévoient 0.8%. Nous parlons d'un budget de 130 M€ par an, qui permet de venir en aide aux retraités en difficulté financière.

De quelle manière le groupe des élus CGT auxquels vous appartenez, décide-t-il des positions qu'ils vont prendre en Conseil d'Administration ?

Sur la plupart des sujets, nous échangeons entre nous pour dégager une position commune. Si nous estimons que c'est nécessaire, il nous arrive de demander à nos fédérations syndicales de se prononcer via leurs commissions exécutives. C'est un peu compliqué puisque nous relevons de deux Fédérations, mais c'est indispensable.

Les fonctionnaires sont aussi les seuls en France à être dotés d'un fonds de pension obligatoire, avec le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). De quoi s'agit-il et qu'en pensez-vous ?

Ce dispositif qui nous a été imposé en 2005 couvre les primes versées aux agents, dans la limite de 20% du traitement indiciaire. Le taux de cotisation est de 5% pour le salarié et 5% pour l'employeur. Ce régime fonctionne par capitalisation, donc sur une base individuelle, aux antipodes des valeurs de solidarité que nous défendons. Il a par ailleurs été épinglé par la Cour des Comptes pour la médiocrité de ses performances, ce qui illustre s'il en était besoin la fragilité de ce type de dispositif.

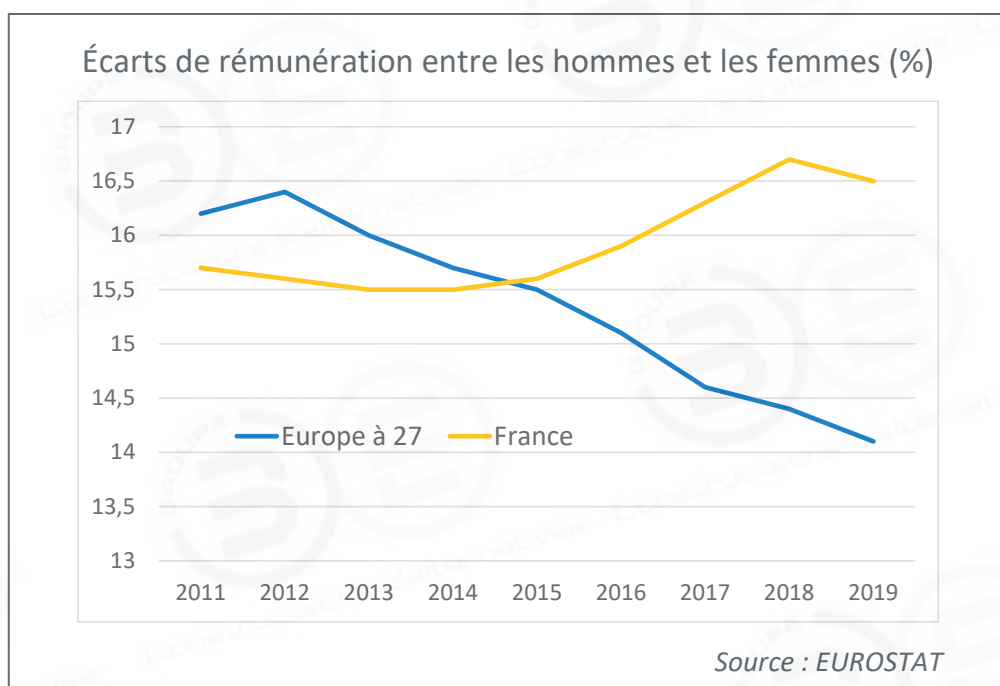
Le mot de la fin ?

Je vais bientôt passer la main, puisque j'ai été élu au titre du collège des actifs et que je prendrai ma retraite début 2023. Ce mandat m'a permis de vivre des choses extraordinaires et de côtoyer des personnes dont je ne partage pas forcément certaines idées, mais avec lesquelles nous avons un socle de valeurs communes qui nous permet de travailler ensemble pour défendre les intérêts des salariés et pensionnés de nos deux fonctions publiques.

Femmes/hommes : le passage à la retraite amplifie les écarts de revenus !

3E Consultants, Elisabeth WOLF – ewolf@3econsultants.fr

En 2019, les femmes gagnaient en moyenne 16.5% de moins que les hommes en France, selon l'organisme Eurostat (14.1% pour l'Europe à 27). Les écarts de revenus entre femmes et hommes sont tenaces ; de plus, s'ils se résorbent lentement pour l'ensemble de l'Europe², ils ont eu tendance à se creuser en France au cours de la dernière décennie. L'explication la plus probable de ce phénomène pour la France tient au niveau de qualification croissant d'emplois occupés par les femmes, combiné à l'existence d'écarts de rémunération proportionnels au niveau de qualification. En d'autres termes, alors que les écarts sont faibles entre hommes et femmes parmi les employés et les ouvriers, ils sont importants chez les cadres ; ainsi, plus les femmes montent en qualification, plus l'écart global s'accroît entre elles et les hommes.

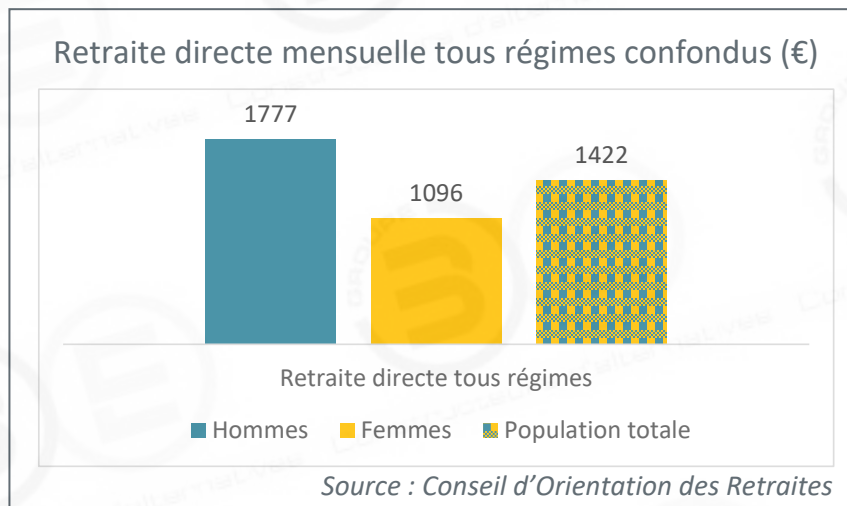


Le passage à la retraite les amplifie de façon considérable :

- Bien évidemment, qui dit salaires moindres à travail égal dit moins de cotisations.
- La structure des emplois occupés joue aussi un rôle important. Rappelons par exemple que 42% des cadres sont des femmes alors qu'elles sont majoritaires dans la population active.
- Ce phénomène se conjugue avec des carrières souvent interrompues et un travail à temps partiel pendant tout ou partie de la vie active, qui impactent défavorablement l'acquisition de points de retraite complémentaire.

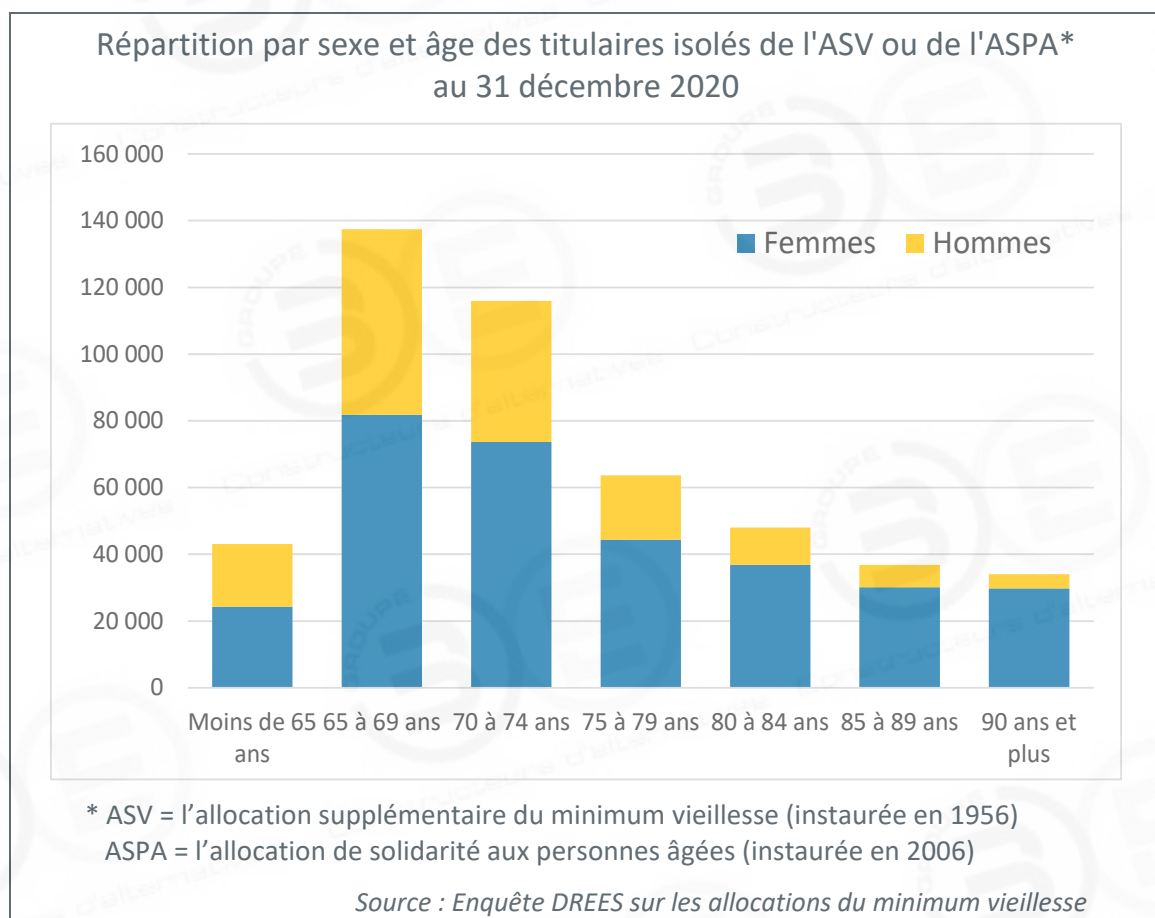
² À l'exception de la Lituanie, les pays où ces écarts étaient les plus élevés en 2010, incluant l'Allemagne, ont réalisé de gros progrès, impactant favorablement la moyenne européenne à 27

Au final, les écarts de pensions directes sont très importants pour les salariés du secteur privé :



En moyenne un homme retraité perçoit donc 62% de plus qu'une femme !

Les femmes représentent par ailleurs les deux tiers des allocataires isolés du minimum vieillesse³.



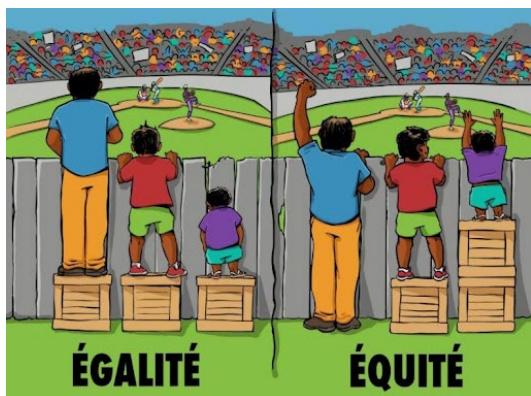
³ Le montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) s'élève à 906.81 € par mois pour une personne seule et 1.407.82 € pour un couple

C'est sur les retraites complémentaires que les écarts sont les plus importants : en 2018, le montant annuel perçu au titre des régimes complémentaires (AGIRC/ARRCO, droits directs) s'élevait à 7 950 € par an pour les hommes et 3 524 € pour les femmes, soit plus du double.

C'est pourquoi le passage à un système par points pour la retraite de base qui avait été envisagé lors du projet de réforme de 2019 risquait de creuser encore ces écarts, alors que le dispositif des 25 meilleures années actuellement en vigueur laisse la place pour des années de faible activité ou d'inactivité.

La pénibilité et les écarts d'espérance de vie en bonne santé ne sont quasiment pas pris en compte par notre système de retraite

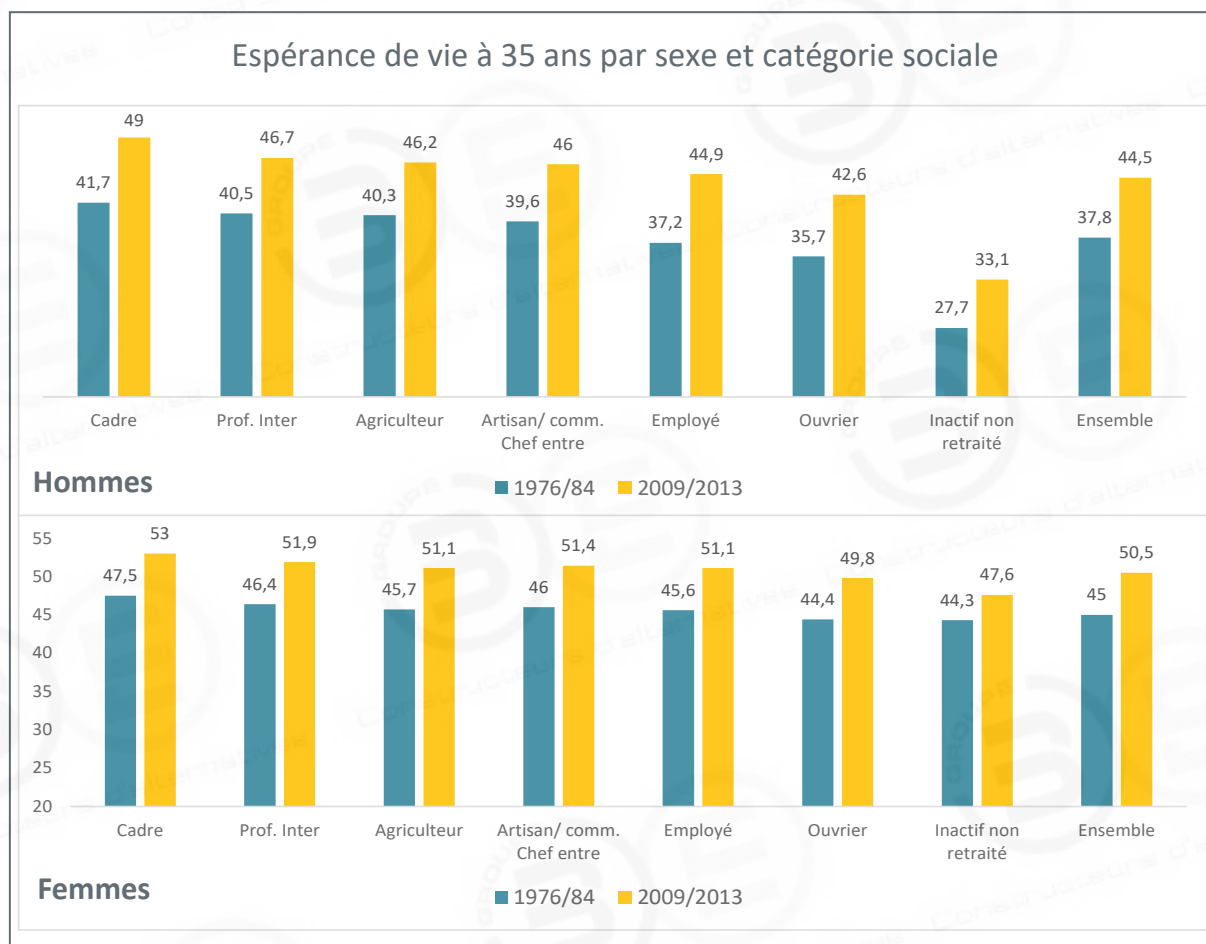
3E Consultants, Elisabeth WOLF – ewolf@3econsultants.fr



À quoi bon être en retraite si on ne peut pas en profiter ? En d'autres termes, l'espérance de vie en bonne santé (dite "sans incapacité") devrait être notre guide pour définir le moment du départ en retraite dans un objectif d'équité entre les salariés.

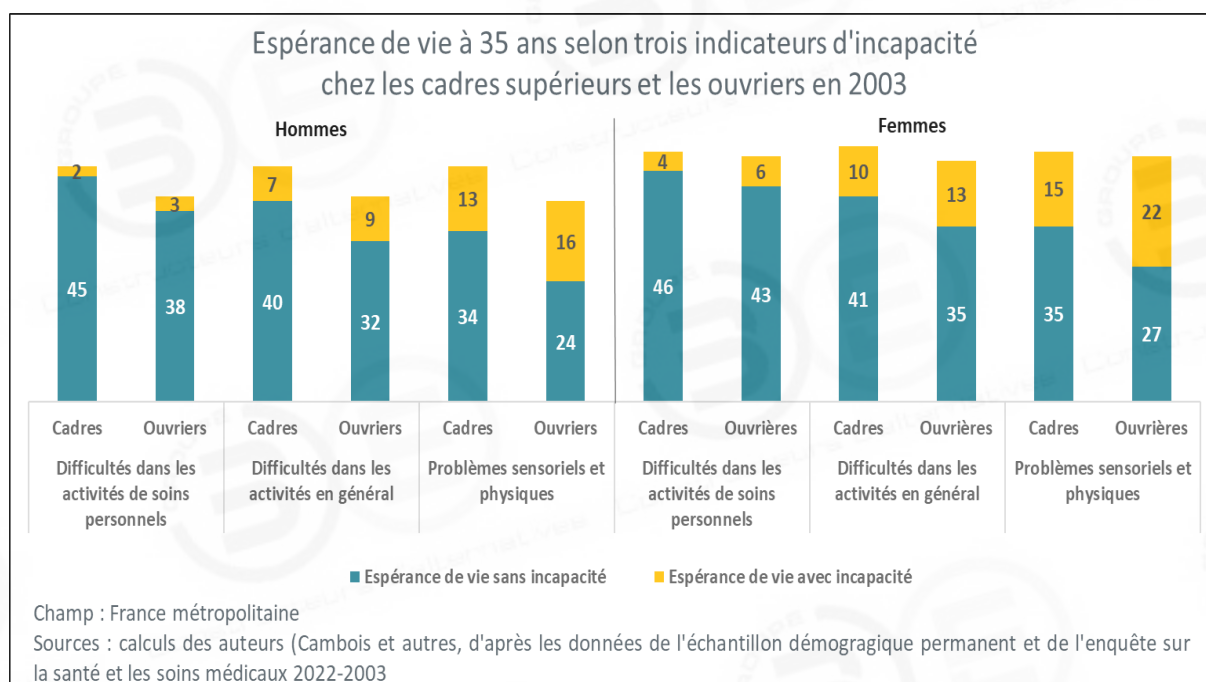
Nous en sommes très loin dans le cas des salariés du secteur privé ! Et la réforme de la pénibilité intervenue en 2018 a marqué un important recul sur ce plan, comme nous le verrons ci-dessous.

Les écarts d'espérance de vie entre catégories socio-professionnelles sont bien connus et leur ampleur considérable (cf. graphique) ; de plus, ils ont la vie dure : sur la période 1976/84, un homme cadre de 35 ans avait 41.7 ans d'espérance de vie alors que celle-ci n'était que de 35.7 ans pour un ouvrier, soit un écart de 6 ans. Entre 2009/13, l'écart s'était creusé à 6.4 ans avec 49 ans d'espérance de vie pour les cadres et 42.6 ans pour les ouvriers.



Au-delà du nombre d'années restant à vivre, le facteur de qualité de vie est au moins aussi important. L'une des rares études réalisées sur ce sujet est ancienne mais très parlante⁴. Elle montre en effet que les écarts entre catégories socio-professionnelles sont considérables sur ce critère. Ainsi, à 35 ans, cette étude montrait qu'un ouvrier n'avait que 24 ans d'espérance de vie sans problèmes sensoriels ou physiques, soit 10 ans de moins qu'un cadre supérieur !

Si les écarts sont un peu plus réduits sur les autres critères (difficultés dans les activités en général et difficultés dans les activités de soins personnels), ils restent très élevés pour les hommes et notables pour les femmes.



Sans nier l'importance des différences de mode de vie (accès aux soins et pratiques de dépistage, comportements à risque, nutrition et ses conséquences...), le travail et les conditions dans lesquelles il s'exerce expliquent une large partie cet écart : les cadres ont moins d'accidents, de maladies ou d'expositions professionnelles que les ouvriers.

C'est pourquoi **la reconnaissance de la pénibilité constitue un outil puissant d'équité** quand on parle de retraites. Certains régimes spéciaux ne s'y étaient d'ailleurs pas trompés (cf. encadré sur la RATP).

Exemple de prise en compte de la pénibilité à la RATP

L'abaissement de l'âge de départ en retraite peut atteindre 10 ans pour les salariés exerçant un emploi de la deuxième catégorie figurant au tableau B (agents de la filière "Exploitation du réseau ferré" et de la sous-filière "Machinistes", et certains agents de la filière "Entretien et ateliers"), sous réserve de l'avoir exercé pendant au moins 27 ans. L'abaissement d'âge est de 40% de la durée des services exercés dans ces emplois. Cette disposition concerne pour l'essentiel des salariés exerçant leur activité en sous-sol et selon des horaires intégrant du travail par roulement.

N.B. Cette mesure ne s'applique plus aux agents embauchés depuis 2009.

⁴ Les caractéristiques des inégalités sociales de santé, in ADSP n°73, décembre 2010

Cependant, la réforme de 2018 relative au compte pénibilité a marqué un recul sur ce plan pour les salariés du secteur privé. Désormais, certains facteurs majeurs de pénibilité ne sont plus du tout pris en compte : les postures pénibles, la manutention de charges, l'exposition aux facteurs chimiques et les vibrations mécaniques. Ces restrictions excluent de fait des secteurs entiers de la reconnaissance de la pénibilité de leur métier : BTP et santé/médico-social (travail de nuit excepté) sont les grands perdants de cette réforme.

De plus, pour les six facteurs restants, les critères de reconnaissance de l'exposition ont été définis de façon restrictive :

Critères liés au rythme de travail		
Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5x8, 3x8)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	- 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes - ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes variable ou absent	900 heures/an
Critères liés à un environnement physique agressif		
Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures/an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois/an

Enfin, le départ en retraite ne peut être anticipé que de deux années au plus en application du compte pénibilité, ce qui est dérisoire au regard des écarts évoqués précédemment en termes d'espérance de vie sans incapacité.

Pour les autres salariés, seule la reconnaissance d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10% permet d'anticiper son départ en retraite (départ à 60 ans sans décote, quelle que soit la durée de cotisation). Cependant, cela signifie que le salarié doit s'inscrire dans une démarche longue et complexe pour accéder à ce dispositif, qui ne fait par ailleurs pas l'objet d'une large publicité.

Les récents débats sur la réforme des retraites n'ont malheureusement pas du tout abordé ce thème.

Retour d'expérience : Françoise Balland, Chef de projet seniors, Parfums Christian Dior

3E Consultants, Elisabeth WOLF – ewolf@3econsultants.fr

Bonjour, pourriez-vous vous présenter ?

J'occupe le poste de chef de projet seniors au sein de la société Parfums Christian Dior (PCD) depuis sa création en 2010, dans la foulée de la signature de l'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière et à la transition entre activité et retraite dit "plan seniors". J'ai par ailleurs été à deux reprises, pendant une durée totale de 14 ans, administratrice de la Caisse de Retraite complémentaire pour le compte de la CFE CGC dont je suis toujours la Déléguée syndicale centrale au sein de la société PCD.

Quel est le contenu de cet accord et est-il toujours en vigueur aujourd'hui ?

Non seulement il reste en vigueur, mais il vient d'être prorogé jusqu'en 2024. Sa principale disposition est la possibilité pour les salariés âgés de 55 ans et plus et bénéficiant de 5 ans d'ancienneté de travailler à temps partiel. Leur rémunération est réduite à concurrence de leur taux d'activité ; en revanche, l'employeur cotise pour eux sur la base d'un plein temps aussi bien à la retraite de base qu'à la retraite complémentaire. L'indemnité de départ en retraite reste calculée sur la base de leur salaire plein temps reconstitué. Cet accord comporte également des dispositions relatives à l'information sur les droits des salariés en matière de retraite et au montant de l'indemnité de départ en retraite, qui peut aller jusqu'à 8 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

En quoi votre poste consiste-t-il ?

C'est moi qui en ai défini les contours à sa création et qui en ai par la suite fait évoluer le contenu avec le temps.

Au départ, il s'agissait pour l'essentiel d'accompagner la mise en œuvre du plan seniors, en renseignant les salariés sur ses dispositions et sur leurs droits.

Ce plan a été progressivement assimilé par les collègues et par les services RH de l'entreprise ; j'ai donc fait évoluer ma mission vers une fonction de "kiosque info retraite". Sur un plan individuel, on distingue deux volets : en premier lieu, je suis là pour aider les salariés à faire le point sur leur situation personnelle. Par le passé, cet accompagnement individuel se faisait par le biais du 3960. La technologie aidant, je travaille maintenant avec eux sur leur espace du site info-retraites.fr. Certains collègues, en particulier sur nos sites de production, ne sont pas forcément très à l'aise avec l'outil informatique et ils ont aussi besoin d'une traduction des informations offertes par le site. La dimension pédagogique de mon travail est donc très importante. Toujours sur un plan individuel, jusqu'en septembre dernier je faisais aussi office d'écrivain public, en accompagnant les salariés souhaitant accéder au dispositif de temps partiel réservé aux seniors à formaliser leur demande auprès des services RH. Depuis cette date, les choses sont beaucoup plus simples, grâce à un formulaire en ligne qu'il suffit de renseigner.

Et sur un plan collectif ?

Des campagnes d'information sont organisées avec des intervenants extérieurs. Pour ces initiatives, je fonctionne en binôme avec une collègue du siège qui travaille aux achats, mais prend en charge l'organisation de ces réunions en sa qualité de représentante du personnel. La dernière vague a eu lieu à l'automne dernier sur nos trois sites, avec l'appui de la CARSAT et de la CNAV.

Il s'agissait d'une opération réservée aux salariés de 55 ans et plus.

Elle comportait deux volets avec dans un premier temps une réunion d'information collective et dans un second temps des rendez-vous individuels.

Sur les sites de Saint-Jean-de-Braye et Chartres, les 6 réunions organisées ont réuni 234 salariés, parmi lesquels 193 ont ensuite eu un entretien individuel avec un conseiller de la CARSAT. Les réunions à Paris ont rassemblé 62 personnes, dont 20 ont été reçues en entretien individuel. La CARSAT dans le Loiret et la CNAV qui est intervenue pour les salariés du siège à Neuilly ont très bien joué le jeu, à travers un support pédagogique très clair et en mettant à notre disposition des équipes suffisamment étoffées pour permettre à tous les salariés qui le souhaitaient d'être reçus en entretien individuel. De plus, ces entretiens allaient au-delà de la simple réponse aux questions des collègues avec pour certains un véritable accompagnement dans la constitution de leur dossier.

Puisqu'elle souhaite les garder jusqu'à leur départ en retraite, comment la société PCD accompagne-t-elle le maintien dans l'emploi des seniors ?

La société considère qu'elle doit accompagner l'ensemble des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Elle refuse par exemple de réaliser des ruptures conventionnelles aboutissant à envoyer à Pôle Emploi une personne qui est à trois ans de la retraite. Elle ne recourt pas non plus aux pré-retraites. Le passage à temps partiel permet évidemment de préserver la santé des salariés seniors. Sur un autre plan, la DRH compte un poste dédié au maintien dans l'emploi des salariés atteints de restrictions ; cette personne s'efforce de trouver des solutions de reclassement à chacun, avec notamment un atelier de travaux manuels créé pour offrir des postes à une partie de ces salariés.

Nous travaillons aussi en parallèle sur le sujet de la pénibilité au sein de la commission SSCT du CSE, afin de limiter les risques d'atteinte à la santé des salariés et de prévenir les incapacités futures. Il s'agit là d'un travail à très long terme dont certains aspects ne porteront leurs fruits que dans plusieurs dizaines d'années, mais c'est essentiel de pouvoir le faire. Par exemple, nous avons travaillé sur certains postes qui restaient réservés aux hommes car ils continuaient de comporter une dimension physique encore importante ; l'objectif qu'ils puissent être occupés par des femmes a nécessité leur adaptation et bénéficie à tous.

En conclusion ?

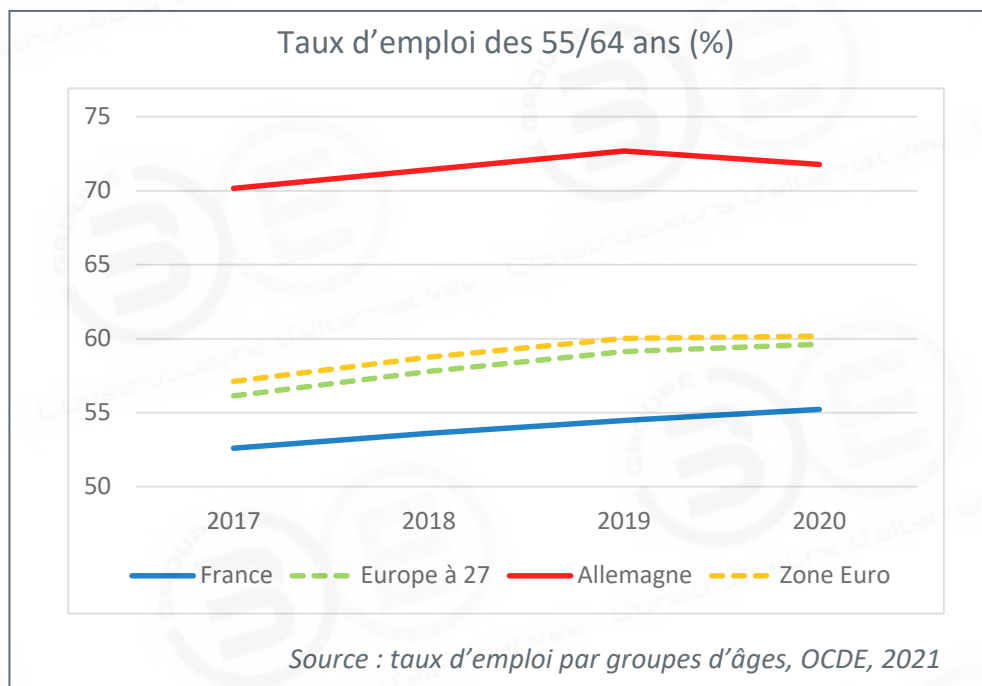
Notre accord dans sa version actuelle rencontre un franc succès et répond aux attentes des salariés. Mon souhait serait donc que nous parvenions non seulement à le faire perdurer, mais aussi progressivement à l'améliorer et à faire converger ses dispositions avec celles de nos cousins Hennessy, qui sont plus favorables.

Le maintien dans l'emploi des seniors, le défi du recul de l'âge de la retraite

3E Consultants, Elisabeth WOLF – ewolf@3econsultants.fr

L'âge légal de la retraite est désormais à 62 ans pour les salariés du secteur privé, pour un âge effectif de départ moyen à 62.8 ans en 2020. (63.5 ans hors départs anticipés pour salariés handicapés ou carrières longues).

Dans le même temps, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans, bien qu'en augmentation régulière, reste significativement inférieur en France à la moyenne européenne, comme le montre le graphique.

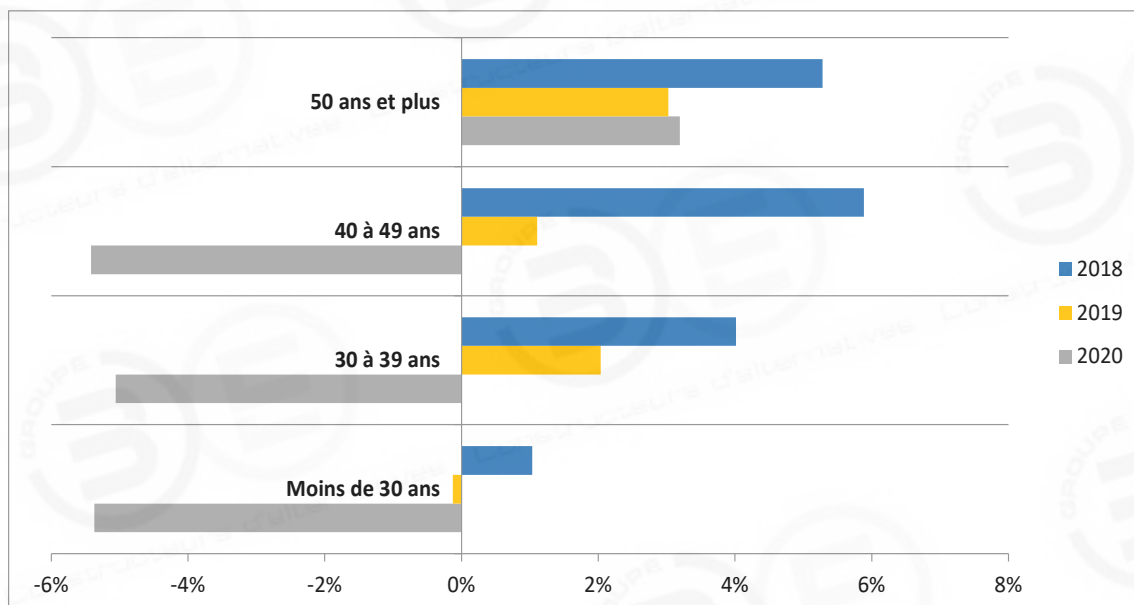


Rappelons que l'Europe s'était fixé dès le début du siècle, dans le cadre de sa stratégie européenne pour l'emploi, des objectifs en matière de taux d'emploi des seniors, avec une cible à 50% pour 2010 sur la population des 55-64 ans. L'Europe à 27 dans son ensemble n'avait pas atteint l'objectif, avec un taux de 44.7%, la France se situant déjà à l'époque largement à la traîne avec moins de 40% (39.7%). Si cet objectif a été atteint en Europe à partir de 2014, il a fallu attendre 2017 pour qu'il le soit en France.

Le virage culturel permettant d'envisager la poursuite des carrières jusqu'au départ en retraite effectif reste à prendre dans la plupart des entreprises.

Ainsi, 30% des départs dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi concernent des seniors et une rupture conventionnelle sur cinq concerne un salarié de plus de 50 ans ; de plus, comme le montre le graphique, les seniors sont la tranche d'âge pour laquelle le recours aux ruptures conventionnelles continue de progresser sur les dernières années :

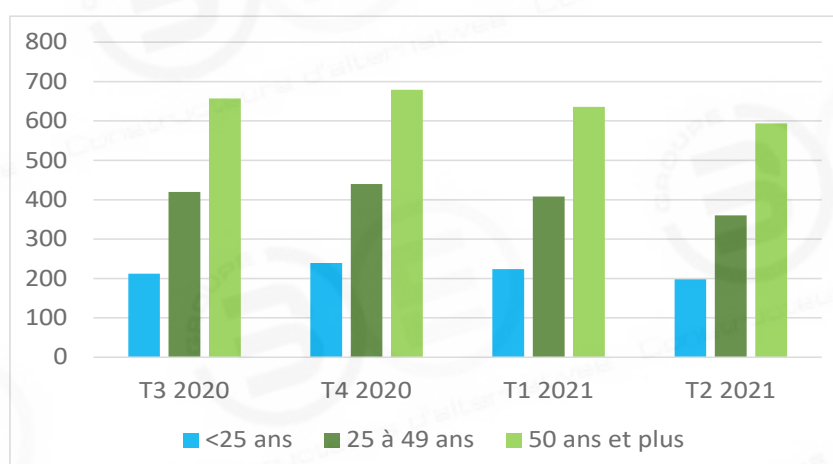
Taux d'évolution du nombre de ruptures conventionnelles par tranche d'âge



Source : DARES résultats n°43, Les ruptures conventionnelles individuelles en 2020, juillet 2021

Par ailleurs, les entreprises restent **réticentes à recruter des seniors**, comme en témoigne la durée d'inscription à Pôle Emploi par tranche d'âges. En effet, les salariés seniors en quête d'un emploi ont nettement moins de chances de se faire embaucher et subissent des périodes de chômage beaucoup plus longues que la moyenne, même lorsqu'ils offrent des niveaux élevés de qualification : leur durée d'inscription approchait 600 jours au deuxième trimestre 2021, soit trois fois la durée des moins de 25 ans et 1,65 fois celle des 25/49 ans. L'amélioration intervenue sur cet indicateur sur la période récente a d'ailleurs nettement moins profité aux seniors qu'aux autres tranches d'âge.

Durée d'inscription à Pôle Emploi, mesurée par l'indicateur conjoncturel de durée au chômage



Source : Pôle Emploi

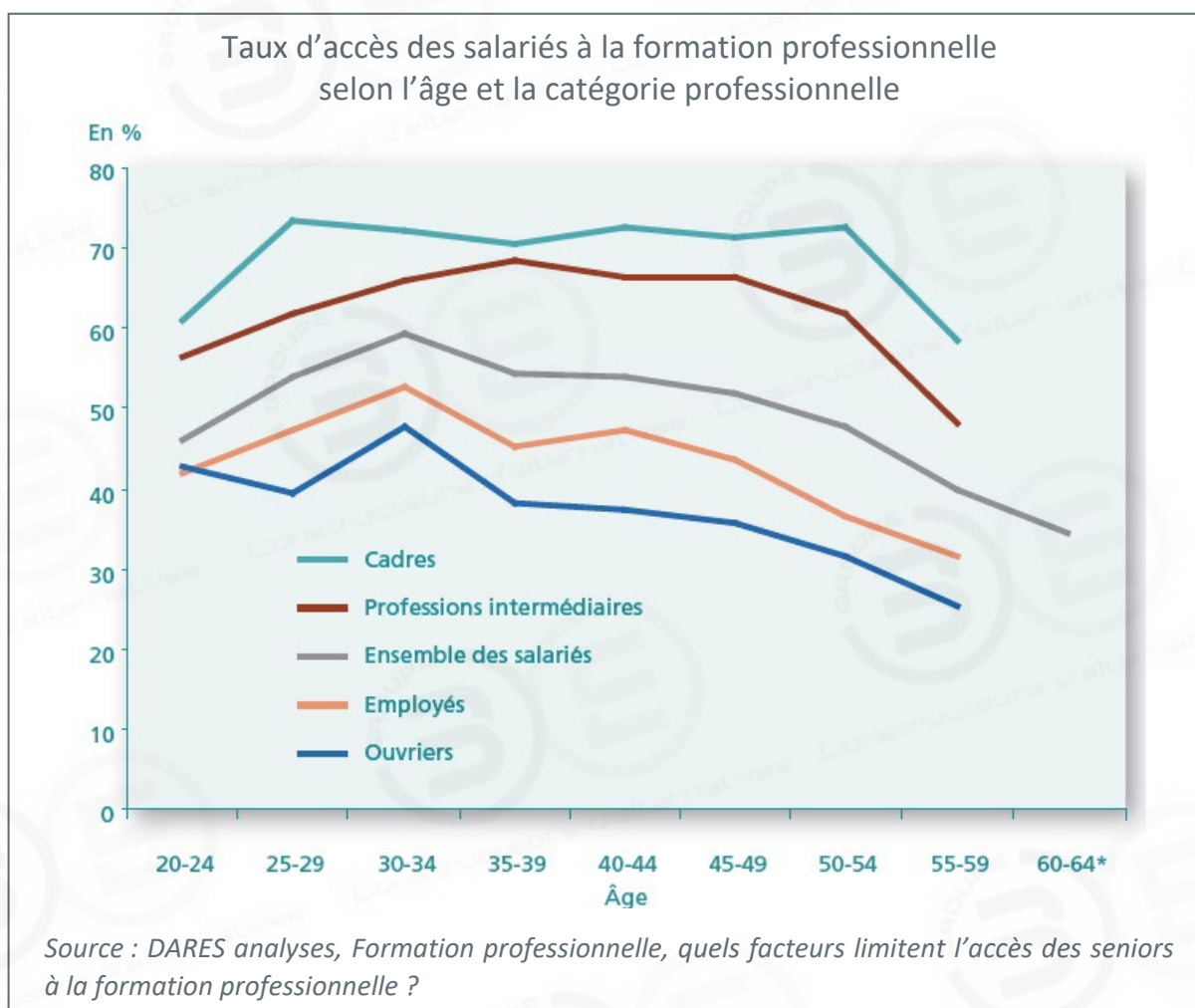
Une étude de la DREES a d'ailleurs estimé que le recul de l'âge légal de 60 à 62 ans aurait occasionné en 2017 de l'ordre de 3 Mrd€ de dépenses sociales supplémentaires pour les autres branches (dont 800 M€ pour l'assurance chômage et de 1.2 à 1.5 Mrd€ de dépenses d'invalidité).

Sur un autre plan, le contenu de l'écrasante majorité des accords dits "seniors" illustre le fait que les entreprises sont davantage enclines à accompagner les seniors vers la sortie qu'à leur offrir des défis professionnels intéressants en fin de carrière : aide au rachat de trimestres, abondement du CET, déplafonnement du volume de jours pouvant être mis dans le CET après 50 ans... autant de mesures qui ont pour objectif de permettre aux salariés concernés de partir plus tôt en retraite. Sans nier l'intérêt de telles mesures pour les salariés concernés, force est de constater que les chapitres consacrés à la dynamique professionnelle ou à la transmission des compétences restent nettement minoritaires parmi ces accords.

Notons au passage que ces accords concernent pour l'essentiel de grandes entreprises, contribuant à creuser l'écart entre les salariés de celles-ci et ceux qui travaillent dans les entreprises de petite taille.

Dans le même temps, si les pré-retraites telles qu'elles existaient au début du siècle ont disparu du paysage, les plans sociaux comportent encore souvent un volet permettant de quitter l'entreprise en attendant la retraite, grâce notamment à une durée d'indemnisation étendue à 36 mois par Pôle Emploi.

En pratique, (outre le sujet de la pénibilité abordé par ailleurs en pages 16 et 17) **de nombreux salariés se retrouvent à passer les dernières années de leur vie professionnelle dans une forme d'entre-deux** : ils ne peuvent pas encore prendre leur retraite faute d'avoir atteint le nombre de trimestres suffisant mais ne se sentent plus bienvenus ni considérés dans leur emploi, privés d'évolution professionnelle, de formation, voire tout simplement d'entretiens professionnels.



Un gouffre continue donc d'exister entre ce que prévoit le Code du Travail et les pratiques au quotidien des entreprises quant au maintien des seniors dans l'emploi.



Constructeurs d'alternatives



Expertise comptable
et conseil aux IRP



Comptabilité et Audit
des Comptes CSE et IRP



Commissariat
aux comptes



Expertise
SSCT



Etudes & Formations

