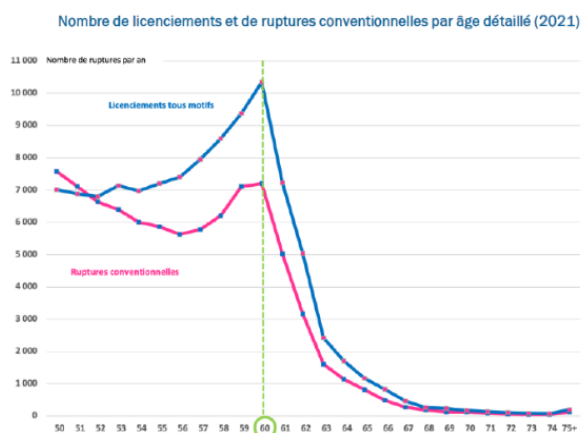


Elisabeth Borne (EB) a annoncé mardi dernier le projet gouvernemental de réforme des retraites repoussant encore l'âge légal de départ en retraite de 62 à 64 ans pour 43 années de cotisation. EB a débuté son discours en faisant un amalgame flagrant entre le caractère indubitable du constat démographique de la France (baisse du ratio actif/inactif) et l'inévitabilité présumée de son projet. Cette manœuvre lui a permis de ne surtout pas parler du fond, c'est-à-dire des pistes de financement alternatives au « travailler plus » mais de nous dévoiler plutôt les mesures censées compenser les conséquences socialement catastrophiques du report de l'âge légal de départ en retraite. Les premières victimes de cette réforme sont les séniors, déjà en grande difficulté sur le marché du travail.

La réforme des retraites, c'est précariser encore davantage nos aînés !

Tout d'abord, il y a un constat assez clair : malgré les différentes réformes des retraites, les entreprises



Source : COE, 12/12/2022, Présentation de Bruno Coquet, *Ruptures de contrats de travail et emploi des seniors*.

cherchent à se débarrasser d'une partie de leur personnel sénior aux alentours de 60 ans (voir graphique ci-contre). Ainsi, l'allongement de l'âge légal augmente mécaniquement le nombre de séniors sur le marché du travail mais tous ne retrouvent ou ne restent en emploi. De ce fait, à **chaque réforme des retraites, un nombre plus important de séniors entre dans la précarité.**

La précédente réforme de 2010 a déjà des effets qui ont été mesurés sur la précarisation des séniors. Deux économistes de l'INSEE (Dubois et Koubi)¹ ont simulé les écarts de probabilité d'être dans un statut professionnel ou dans un autre à partir de 60 ans

selon deux scénarii : celui de la réforme des retraites de 2010 et celui de l'absence de cette réforme. La comparaison des deux scénarii est éloquent.

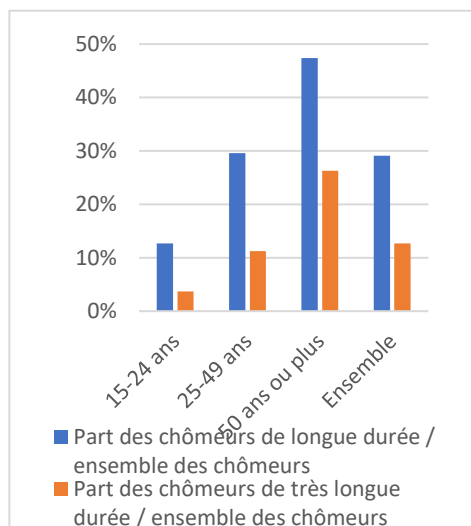
À 60 ans pour les hommes, la probabilité d'être à la retraite diminue de 27 points avec réforme (elle passe de 57 % à 30 %). Ces 27 points se décomposent de la manière suivante : + 14 points d'emploi à temps plein, + 3 points d'emploi à temps partiel, + 7 points de chômage et + 3 points d'inactivité subie.

À 60 ans pour les femmes, la probabilité d'être à la retraite baisse de 22 points avec réforme (elle passe de 40% à 18%). Ces 22 points se décomposent de la manière suivante : + 9 points d'emploi à temps plein, + 7 points d'emploi à temps partiel et + 6 points de chômage. Pour les femmes, la probabilité d'être inactive reste inchangée.

Ainsi, selon cette étude, à partir de 60 ans et quel que soit le genre, **la probabilité d'être précaire a augmenté de 13 points à cause de la réforme des retraites de 2010.**

Notamment de ce fait, **la part des séniors dans le total des chômeurs a augmenté de 15 points** passant de 10 % au début des années 2000 à environ 25% aujourd'hui. (Source : [INSEE](https://www.insee.fr)). De plus, **les séniors au chômage sont nettement plus des chômeurs de longue durée** relativement aux autres classes d'âge.

¹ <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2017-2-page-61.htm?contenu=resume>



En 2021, quasiment **la moitié des chômeurs de plus de 50 ans sont des chômeurs de longue durée (>1 an)** alors que ce type de chômeur ne représente « que » 13 % des 15-24 ans et 30% des 25-49 ans. Concernant le chômage **de très longue durée (>2 ans)**, cela concerne **26% des chômeurs de 50 ans et plus**, 11% de ceux compris entre 25-49 ans et 4% de ceux compris entre 15-24 ans. ([Source : INSEE](#)) ;

Enfin, Une [étude de la DREES de 2018](#) montre que **11% des 53-69 ne perçoit ni retraite, ni salaire. Cette dernière catégorie représente 1.4 Millions de personnes. Parmi lesquelles 66% sont des femmes, 61% des ouvriers/employés, 29% des personnes en mauvais état de santé et surtout le plus grave 33% vit en dessous du seuil de pauvreté !**

Les mesures censées compenser les conséquences socialement catastrophiques de la réforme

1) L'index sénior

Dans son discours **EB dénonce l'attitude discriminatoire des employeurs envers les séniors mais ne semble pas vouloir les sanctionner pour autant.**

Elle annonce simplement l'obligation de construire et de publier un index qui mesure la bonne intégration des personnes séniors dans l'entreprise. Seraient concernées les entreprises de plus de 1000 salariés dès cette année et en 2024 pour les entreprises de plus de 300 salariés. Cet index a pour but « d'encourager les bonnes et de dénoncer les mauvaises pratiques ». **Il n'y aura donc aucune obligation pour les entreprises de garder leurs salariés séniors.**

Rappelons qu'**un indicateur semblable a déjà été mis en place** en 2019 par la loi « Avenir Professionnel » pour tenter de mesurer les inégalités salariales et professionnelles femmes-hommes au sein des entreprises de plus de 50 salariés. Cet index est parfaitement inopérant et critiqué par la CGT dès sa conception². Une récente note du Céreq³ rejoint notre analyse et dénonce un indicateur qui laisse à chaque entreprise la liberté de classer ses métiers dans les catégories qui l'arrangent et permet ainsi de masquer les inégalités salariales. *In fine*, ce système d'index que chaque entreprise manie comme bon lui semble, a pour conséquence de donner des bonnes notes à tout le monde : **92% des entreprises qui l'ont mis en œuvre ont une note supérieure à 75/100 !** Enfin, comme pour l'index des inégalités femmes-hommes, l'index sénior prévoit bien des sanctions financières mais uniquement en cas de sa non-publication et laisse alors toute latitude aux entreprises pour construire leur propre supercherie. Par ailleurs, pour l'index sénior les branches auraient loisir à adapter les indicateurs le composant ce qui en ferait en plus un outil à géométrie variable !

Résultat, cet indicateur n'a aucune raison d'être efficace, c'est un outil de communication qui sert uniquement à tenter de nous faire passer la pilule de la réforme des retraites. Si le gouvernement voulait vraiment maintenir les séniors en emploi, il devrait davantage se préoccuper de la conditionnalité des aides publiques faites aux entreprises⁴ qui font malgré tout des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) dont les séniors sont les premières victimes.

² <https://www.cgt.fr/comm-de-presse/index-egalite-salariale-lopacite-organisee>

³ https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-10/Bref_428_web.pdf

⁴ <https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-conditionnalite-des-aides>

voir aussi [l'étude IRES commandé par la CGT](#) qui chiffre à 157 Mds d'€ en 2019 les aides de l'État aux entreprises. Pour rappel, la réforme des retraites est justifiée par le gouvernement pour un déficit de 20 Mds d'€ en 2032.

2) Le régime de retraite progressive

Le gouvernement annonce **assouplir le régime de retraite progressive et l'étendre à la fonction publique. Il vise surtout à nous faire accepter de travailler plus longtemps tout en dégradant nos futures pensions.**

Pour le moment, ce régime permet aux salariés du privé de plus de 60 ans ayant cotisés au moins 150 trimestres de continuer une activité à temps partiel (40 à 80% d'un temps complet) en percevant en complément une partie de leur retraite (de base et complémentaire). Cette partie, appelée retraite progressive, est calculée sur la base des droits au moment de la demande et selon les mêmes règles qu'une retraite définitive. Elle est ensuite fractionnée selon la quotité de travail (exemple : 35% de ce montant si l'activité est de 65%).

Rappelons que la retraite progressive est **un dispositif très marginal qui concerne seulement 22 600 séniors fin 2021⁵**. Pour cause, le mettre en place nécessite de **trouver un employeur qui recrute des séniors à temps partiel**. Cette problématique se posera également dans le cadre de son extension dans la fonction publique. Les temps partiels n'y sont pas toujours accordés notamment dans les services publics en tension comme celui de l'Éducation Nationale.

Enfin **pour conserver un bon niveau de pension les salariés du public et du privé n'ont pas intérêt à utiliser ce dispositif**. En effet, pour une majorité de salariés du privé, les dernières années de carrière font partie des 25 meilleures. Le fait de les effectuer à mi-temps, les exclut de fait du calcul et **dégrade alors le montant de la pension finale**. Dans la fonction publique, où la règle de calcul de la pension sur les 6 derniers mois est maintenue, quelle que soit la modalité de calcul les agents verraient de toutes les façons leur pension finale diminuée par rapport à un temps plein de fin de carrière.

3) Le cumul emploi/retraite

EB a également annoncé **rendre plus simple le cumul emploi retraite et créateur de droits nouveaux. L'objectif est surtout d'inciter les retraités à se remettre en emploi !**

Pour le moment, l'assurance retraite de la Sécurité sociale permet de cumuler pension retraite et salaire lié à une activité professionnelle uniquement dans le cadre d'une reprise d'activité 6 mois après la cessation d'activité (sinon suspension de la pension). Le montant cumulé (pension + salaire brut) ne doit pas dépasser 160 % du Smic (2 734,85 € brut par mois) ou la moyenne des salaires perçus au cours des 3 derniers mois d'activité avant l'admission en retraite. Le plafond le plus avantageux est retenu. Enfin, **les cotisations retraite versées dans le cadre de la première reprise d'activité ne permettraient pas, mais le permettraient désormais, de bénéficier de nouveaux droits à la retraite. Il s'agit donc bien d'une incitation à travailler même à la retraite !**

Le cumul emploi retraite concerne environ 400 000 personnes⁶. Ce dispositif permet d'accroître le revenu de séniors dont le niveau de pension est insuffisant. Il n'est très souvent qu'un effet secondaire des inégalités qui persistent tout au long de la carrière et particulièrement pour les femmes. Ces inégalités doivent être éradiquées bien en amont du départ en retraite. En voulant développer ce dispositif, la volonté du gouvernement paraît claire : augmenter les cotisations de tous les séniors qui le peuvent, y compris donc de ceux déjà retraités. **La banalisation de ce dispositif détruit le concept même de départ en retraite et porte une grave atteinte à ce droit.**

⁵ <https://www.statistiques-recherches.cnnav.fr/la-retraite-progressive.html#:~:text=Le%20nombre%20de%20retraites%20progressives,604%20au%2031%20d%C3%A9cembre%202021.>

⁶ <https://www.statistiques-recherches.cnnav.fr/cumul-emploi-retraite.html#:~:text=Parmi%20l'ensemble%20des%20retrait%C3%A9s,une%20pension%20de%20ce%20r%C3%A9gime>