

LE MENSUEL DE LA FONDATION iFRAP

# SOCIÉTÉ ■ CIVILE

Enquêter pour réformer N° 228



3

# TRAVAILLER PLUS et plus LONGTEMPS

Novembre 2021 - 8 €

■ FONDATION  
iFRAP

FONDATION POUR LA RECHERCHE  
SUR LES ADMINISTRATIONS ET  
LES POLITIQUES PUBLIQUES

# TRAVAILLER PLUS

## et plus longtemps

9

Le président de la République s'est récemment exprimé sur la nécessité de travailler plus : « *Quand on se compare, nous sommes un pays qui travaille moins que les autres en quantité. Nous avons une quantité de travail allouée qui n'est pas au bon niveau, à la fois dans le cycle de vie et en horaires cumulés.* »<sup>1</sup>

Avec une durée effective moyenne de travail de 1 664 heures annuelles pour un salarié à temps complet (2015), la France se place derrière l'Allemagne ou les Pays-Bas. Le taux d'emploi y est inférieur de 10 points par rapport à ces pays. De plus, derrière la baisse du taux de chômage que nous connaissons (l'Insee prévoit un taux de chômage à 7,6 % fin 2021), il y aurait plus de 1,9 million de personnes dans le halo autour du chômage en 2020, soit 600 000 personnes de plus qu'au début des années 2010. Une comparaison avec les pays de l'Union européenne montre que la France a, au cours des cinq dernières années, finalement assez peu réduit son chômage (-18 % du niveau initial), qui plus est en subissant un renforcement de son halo (+7 %). Et c'est plus par le basculement d'une partie de la population dans l'inactivité que par la création d'emplois que la France a obtenu sa baisse, toute relative, de son taux de chômage.

La plus faible durée du travail en France est un handicap qu'il nous faut combler si nous voulons assurer le financement de notre modèle social, redresser les comptes publics et surtout, satisfaire les aspirations des Français.

Ce handicap, il nous faut le combler sur toute la carrière des actifs : cela passe par l'augmentation du temps de travail annuel. Cela doit nous conduire aussi à améliorer l'insertion dans la vie active des jeunes : même avant la crise sanitaire, notre pays était particulièrement frappé par le phénomène des NEET, ces jeunes ni en emploi, ni en formation, avec un taux de 16 % chez les jeunes de 15-29 ans contre 9 % en Allemagne, 13 % en moyenne dans les pays de l'OCDE.

Enfin, nous devons naturellement relever l'âge de la retraite, alors que les Français ont un âge d'ouverture des droits parmi les plus faibles des pays européens (62 ans) et un âge de sortie du marché du travail encore inférieur. Ce qui explique que la France affiche une durée de carrière plus courte : 35,4 ans en 2019, contre 36,1 ans en moyenne dans la zone Euro, 39,1 ans en Allemagne et même 42 ans en Suède.

La Fondation iFRAP formule les propositions suivantes pour augmenter notre quantité de travail et mettre en oeuvre le « travailler plus » :

- Pour les actifs : supprimer les majorations sur les heures supplémentaires jusqu'à 39 heures ; dé plafonner le nombre d'heures supplémentaires annuelles ;
- Pour les jeunes : développer l'apprentissage et, pour les entreprises qui le souhaitent, permettre de créer des écoles de formation et de professionnalisation intégrées ;
- Pour le retour à l'emploi des chômeurs : demander des contreparties aux chômeurs (engagements de formations), baisser les allocations chômage et les minima sociaux en cas de refus des postes ;
- Pour allonger la durée de carrière : relever l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour atteindre 65 ans en 2028 (avec une montée en charge à partir de 2023). Favoriser le cumul emploi-retraite en permettant de cotiser pour se constituer des droits supplémentaires.

■ 1 : Emmanuel Macron, présentation du plan d'investissement France 2030, 12 octobre 2021

## Travailler plus en France

	Durée annuelle du travail*	Jours fériés et congés	Durée de carrière	Age d'ouverture des droits à la retraite
<b>France</b>	1 646 h	35 + 7 j**	35,4 ans	62
Suède	1 664	36	42	65
Belgique	1 758	30	33,6	67 (2030)
Italie	1 776	31	32	67
Danemark	1 756	34	40,1	68 (2030)
Espagne	1 811	44	35,4	67 (2027)
Pays-Bas	1 831	29	41	67 (2024)
Allemagne	1 845	35	39,1	67 (2029)
Royaume-Uni	1 874	28	39,4	66

\*Pour un temps complet ; étude Rexecode 2015

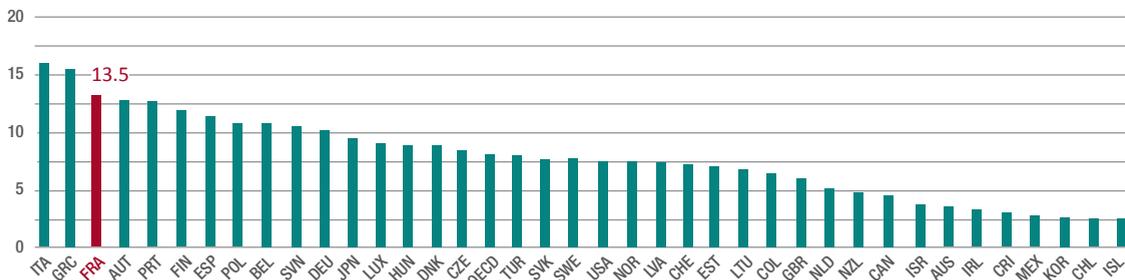
\*\*7 jours correspondant aux RTT. Source : Rexecode, EURES, Eurostat, Missoc

## Chômage et halo (en % de la population active élargie)

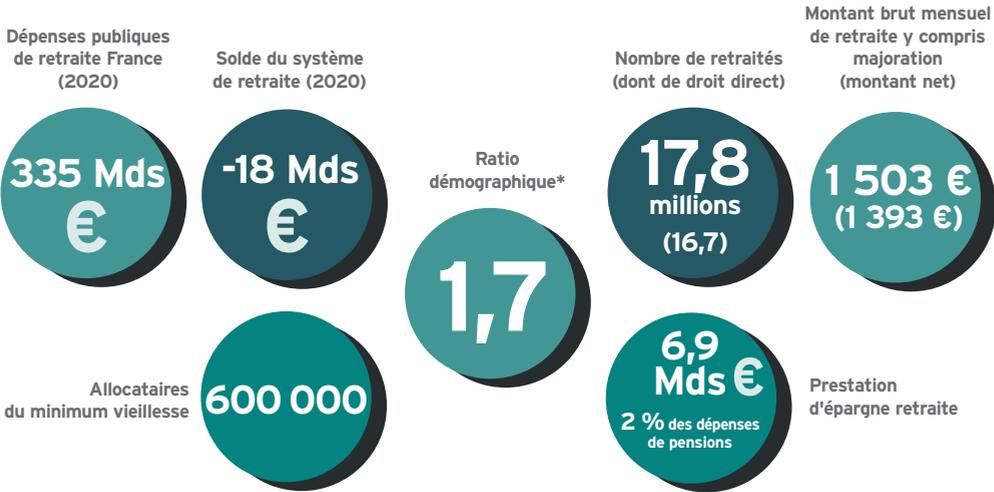
	Allemagne	Pays-Bas	Danemark	Belgique	Suède	France	Italie	Espagne	Union européenne à 14
Chômage	3	3,2	4,6	5	6,5	8	8,7	13,3	7,1
Halo du chômage	4,2	5,8	8	6,5	5,3	5	12,6	5,6	6,5

Source : Insee, Eurostat

## Dépenses de Pensions en % PIB

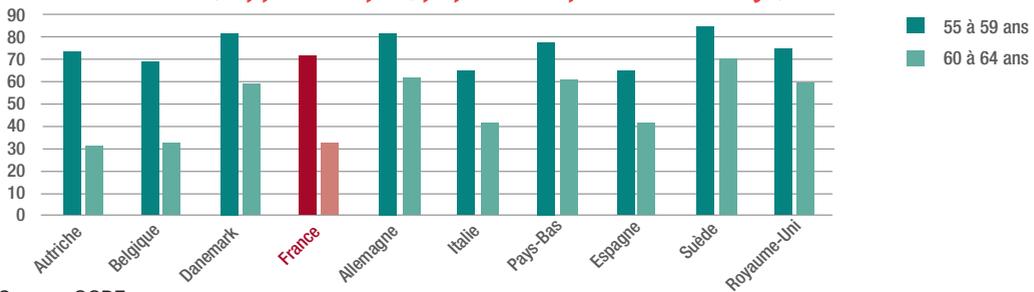


Source : OCDE, dernière année disponible 2018 ou 2019



\*Rapport entre les effectifs de personnes en emploi et les effectifs de retraités de droit direct  
Source : COR, CCSS, DREES

### Taux d'emploi des seniors (rapport emploi/population par classe d'âge)



Source : OCDE

### Propositions Fondation iFRAP

- Supprimer les majorations sur les heures supplémentaires jusqu'à 39 heures ; déplaçonner le contingent annuel d'heures supplémentaires.
- Favoriser le travail des jeunes en luttant contre le décrochage scolaire. Développer l'apprentissage et s'appuyer davantage sur les entreprises en permettant, à celles qui le souhaitent, de créer des écoles de formation intégrées.
- Encourager le retour à l'emploi des chômeurs : demander des contreparties aux chômeurs (engagements de formation) et baisser les allocations chômage et les minima sociaux en cas de non respect des engagements, en s'inspirant du modèle à l'oeuvre dans les pays d'Europe du nord.
- Relever l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour atteindre 65 ans en 2028, 66 ans en 2030 (avec une montée en charge à partir de 2023). Cette montée en charge de six mois par an procurerait des économies de l'ordre de 18 milliards € en 2027, 33 milliards en 2030.
- Aligner les modes de calcul pour les trois fonctions publiques sur le privé, supprimer les régimes spéciaux et remettre à plat les dispositifs de départs à la retraite anticipée, notamment carrière longue et catégories actives.
- En parallèle, favoriser le cumul emploi retraite avec possibilité de cotiser pour se constituer des droits supplémentaires.
- Supprimer le forfait social sur les dispositifs d'abondement des plans d'épargne-retraite, d'intéressement et de participation pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés.

## I. OÙ SE SITUE LA FRANCE EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL ?

12

Les statistiques d'Eurostat nous donnent plusieurs séries de données : d'une part le nombre total d'heures travaillées par pays. Cette donnée est le résultat à la fois du taux d'emploi de la population active, c'est-à-dire la participation au marché du travail et du nombre d'heures de travail annuel par actif. La France se situe en 2018<sup>2</sup> à 42 milliards d'heures, proche de l'Italie (43 milliards). Pourtant la France compte 67 millions d'habitants en 2018 quand l'Italie est à 60 millions.

Pour comprendre ces résultats, il faut considérer la durée annuelle moyenne du travail par actif. Les comparaisons européennes sur le sujet sont délicates. Plusieurs facteurs peuvent interférer : la part de temps partiel, choisi ou subi, faute de trouver un temps plein, la part de travailleurs indépendants dont le temps de travail est systématiquement supérieur à celui des salariés, le poids des branches non marchandes, la législation hebdomadaire du travail, le nombre de jours fériés et de congés...

### Nombre total d'heures travaillées (en millions)

	Belgique	Allemagne	Espagne	France	Italie	Pays-Bas	Autriche	Union europ.- 27
2015	7 274	60 412	31 328	<b>41 620</b>	42 106	12 559	6 879	324 682
2016	7 359	60 933	32 133	<b>41 959</b>	42 782	12 854	7 025	329 693
2017	7 493	61 483	32 802	<b>42 034</b>	43 217	13 156	7 097	333 169
2018	7 612	62 229	33 679	<b>42 629</b>	43 622	13 496	7 236	337 541

Source : Eurostat

Il ressort du tableau précédent différents profils de pays : des pays comme l'Allemagne ou les Pays-Bas qui combinent un fort taux d'emploi avec un taux de travail à temps partiel élevé et, par conséquent, des heures travaillées plus faibles. À l'inverse en France, le taux d'emploi est plus faible mais avec une part de travailleurs à temps partiel plus faible ce qui induit une durée du travail plus élevée.

La DARES a synthétisé pour la France les différents mouvements à l'œuvre qui ont conduit à la baisse de la durée annuelle effective du temps de travail en France de 350 heures depuis 1975.

C'est bien la baisse du temps de travail des salariés à temps complet qui en explique la plus grande part<sup>3</sup>. Dans une étude parue en 2019, nous citons une étude Rexecode à partir des données Eurostat mettant en évidence

### Durée annuelle effective de travail par actif 2019 (en heures)

	AUT	BEL	DNK	FRA	DEU	ITA	NLD	ESP	SWE	OCDE	UE27
total heures travaillées/actif	1 509	1 576	1 381	<b>1 511</b>	1 383	1 715	1 440	1 688	1 452	1 743	1 593
taux d'emploi (en % de la population d'âge actif)	73,5	65,3	75,0	<b>65,6</b>	76,7	59,1	78,2	63,3	77,1	68,7	68,4
taux d'emploi à temps partiel (en % de l'emploi)	20,0	16,9	19,2	<b>13,4</b>	22,0	18,0	37,0	13,2	13,7	16,7	15,1
taux d'emploi non-salarié (en % de l'emploi)	12,2	14,2	8,3	<b>12,2</b>	9,6	22,7	16,6	15,7	9,8		15,2

Source : OCDE

■ 2 : Les chiffres 2018 sont les derniers connus. Lorsque des chiffres plus récents sont disponibles, il nous a semblé préférable de prendre comme référence l'année 2019, 2020 étant une année trop atypique en raison de la crise sanitaire.

■ 3 : La baisse du temps de travail des non-salariés semble marquée par le développement des auto-entrepreneurs.

■ 4 : Faiblesse du temps de travail : 107 milliards d'€ de valeur ajoutée perdus, Société Civile, octobre 2019

que la durée du travail effective des salariés à temps complet était de 1 646 heures en 2015, la plus faible des 9 pays européens retenus dans l'étude.

Si nous avions la durée du travail des salariés allemands, c'est l'équivalent de 3 milliards d'heures supplémentaires que nous aurions en France. Dans ce mouvement, il faut prendre en considération également la faible durée du travail des branches non marchandes (administration publique, défense, éducation, santé humaine et action sociale) dont le poids dans l'emploi est élevé en France. Cela doit conduire à s'interroger sur la durée annuelle effective de l'emploi principal des salariés du public : 1 577 heures, 1 637 heures hors enseignants, contre 1 679 heures pour le privé. Ces chiffres rejoignent des conclusions de nombreuses

fois relevées dans des rapports publics qui constataient un temps de travail moyen en dessous du régime légal (1 607 heures).

Le choix de baisser le temps de travail en sortie de crise s'avère donc un choix d'autant plus risqué que la France voit déjà son PIB par tête reculer par rapport à ses principaux compétiteurs européens et se situer dans une position intermédiaire.

Nos évaluations sur le manque de valeur ajoutée imputable à la plus faible durée du travail nous conduisent aux résultats suivants : 107 milliards € de valeur ajoutée perdus par la France. La plus faible durée du travail en France est donc un handicap qu'il nous faut combler si l'on veut assurer le financement de notre modèle social, redresser les comptes publics et surtout satisfaire les aspirations des Français.

### Durée annuelle effective de travail des salariés à temps complet en 2015 (en heures)

France	Suède	Belgique	Italie	Autriche	Espagne	Pays-Bas	Allemagne	Royaume-Uni
1 646	1 664	1 758	1 776	1 797	1 811	1 831	1 845	1 874

Source : Rexecode

### Durée annuelle effective du travail en 2019 (en heures)

Temps complet				Temps partiel				Ensemble des salariés
Public	Public (hors enseignants)	Privé	Ensemble	Public	Public (hors enseignants)	Privé	Ensemble	
1 577	1 639	1 711	1 680	987	1 006	984	985	1 554

Dont : FPE = 1 737 h ; FPT = 1 587 h ; FPH = 1 606.  
Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique

### Allongement du temps de travail : les pistes

3 pistes sont régulièrement évoquées pour augmenter la durée annuelle effective du travail : demander aux salariés de travailler une journée de plus sur le modèle de la journée

de solidarité, instaurée en 2004 ; modifier la durée légale du travail et revenir sur les 35 heures ; relever l'âge minimum de départ à la retraite, aujourd'hui fixé à 62 ans.

À rebours des propositions de réduction du temps de travail exprimées par certains

### Croissance du PIB par tête 2010-2019 (USD – parité de pouvoir d'achat 2015)

Autriche	Belgique	France	Allemagne	Italie	Pays-Bas	Espagne	Suède	Royaume-Uni
7,85 %	7,33 %	6,93 %	8,14 %	3,12 %	9,49 %	14,14 %	9,42 %	9,00 %

Source : OCDE

candidats, la question de la suppression d'un jour férié avait été évoquée en clôture du grand débat en 2019 pour faire remonter la moyenne du temps de travail en France. Les comparaisons internationales qui existent montrent que la France n'est pas forcément mal placée sur ce critère mais différents éléments doivent être pris en compte. Si les salariés français travaillent plutôt moins sur l'année, ce n'est pas à cause des congés payés qui sont plus ou moins harmonisés en Europe (20 à 25 jours) c'est à cause des RTT, conséquence de la loi sur les 35 heures. Les Français disposent ainsi en moyenne de 32 jours de congés sur l'année (en incluant les RTT) contre 25 pour la moyenne européenne. C'est donc bien la piste de la durée annuelle qu'il faut analyser.

### Les 35 heures, toujours en débat, vingt ans après

20 ans après les difficiles négociations qui ont suivi la mise en place des 35 heures, qu'en est-il aujourd'hui ? Les 35 heures avaient pour objectif prioritaire le partage du travail dans le cadre de la lutte contre le chômage. Après une baisse entre 1996 et 2002, le chômage est reparti à la hausse, avant même que les 35 heures aient pu avoir un effet. Trois études publiées évaluent l'effet des 35 heures autour de 300 000 emplois créés<sup>5</sup>. Mais ces études prennent comme période de référence la période 1998-2002, date à laquelle les 35 heures n'étaient pas encore en vigueur, sauf pour les grandes entreprises.

Depuis, de nombreux aménagements ont été apportés : en 2002, une première mesure a

Pays	Congés payés	Jours fériés	Total des jours non travaillés
Allemagne	24	11	35
Autriche	25	13	38
Belgique	20	10	30
Danemark	25	9	34
Espagne	30	14	44
<b>France</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>35</b>
Italie	20	11	31
Pays-Bas	20	9	29
Suède	25	11	36

Source : EURES (services européens de l'emploi). En fonction des régions ou de la durée des contrats de travail, des différences peuvent être observées. Le présent tableau ne rend compte que du nombre de jours minimal de congés auquel un salarié a droit.

permis d'augmenter les possibilités de recourir aux heures supplémentaires en relevant de 130 heures par an et par salarié à 180 heures. La loi Fillon de 2003 a fixé le barème suivant des heures supplémentaires : 10 % pour les quatre premières heures, 25 % au-delà de 39 heures, 50 % au-delà de 43 heures. En 2005, la loi sur la réforme de l'organisation du temps de travail a introduit de nouvelles possibilités d'heures supplémentaires « choisies » négociées avec l'employeur, et pour les cadres, la possibilité

d'échanger une partie de leurs congés contre un complément de rémunération. Le régime dérogatoire pour les petites entreprises (moins de 20 salariés) a été prolongé.

En 2007, Nicolas Sarkozy a mis en œuvre sa promesse de « travailler plus pour gagner plus » en exonérant d'impôt sur le revenu les heures supplémentaires et en réduisant les cotisations. En 2008, de nouvelles possibilités ont été mises en place : contingent d'heures supplémentaires librement fixé par

■ 5 : Et le chômage reparti à la hausse entre 2002 et 2006, qui sont les premières années des 35 heures pour baisser entre 2006 et 2008, puis remonte fortement ensuite.

### Nombre de jours de congés, RTT, CET

FPE	FPT	FPH	Privé
37	35	33	28

Source : rapport annuel DGAFP

l'entreprise et non plus encadré par la branche, possibilité d'annualisation du temps de travail... Élu en 2012, François Hollande a fait abroger la défiscalisation des heures supplémentaires, le dispositif étant estimé à 3,5 milliards € par an, mais la loi El Khomri a permis que l'entreprise devienne le lieu de négociation des questions d'organisation du temps

de travail. Si la durée légale reste à 35 heures par semaine, les paramètres concernant les heures supplémentaires, le seuil de déclenchement à leur rémunération (pas en deçà de 10 %, avec possibilité de calculer le temps de travail sur trois ans), les règles d'astreinte ou de prise de congés ont été assouplies. La durée maximale de travail hebdomadaire reste

FPE	Accords d'entreprise	Thèmes des accords d'entreprise	Part des accords dans les entreprises de moins de 50 salariés
2016	42 200	Les accords sur le temps de travail représentent 24 % des thèmes abordés, mais le nombre de textes augmente de 14 %. Ils concernent principalement l'aménagement du temps de travail avec 6 300 textes.	40 %
2018	75 600	Le thème de la durée du temps de travail, avec près de 12 000 textes chacun, en deuxième position (15 %) derrière l'épargne salariale.	37 %
2019	80 780	17 % des accords concernent le temps de travail.	34 %

Source : bilan annuel négociation collective, ministère du Travail

fixée à 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Néanmoins, il est possible de déroger à cette règle dans la limite de 46 heures grâce à un accord d'entreprise ou d'établissement. Les ordonnances Travail mises en place à l'arrivée d'Emmanuel Macron ont renforcé la possibilité de dialogue au niveau de l'entreprise en favorisant les accords d'entreprise.

Le ministère du Travail publie chaque année le bilan de la négociation collective : il ressort que les accords d'entreprises sur le temps de travail, sans être le premier des sujets abordés, sont régulièrement négociés au sein des entreprises. On doit aussi considérer que près de la moitié

des salariés effectuent des heures supplémentaires, une tendance assez stable depuis 2007 (avec en moyenne 100 heures supplémentaires par an environ pour les salariés qui en font). Enfin, la part des salariés bénéficiant du forfait jours est également en hausse avec près de 15 % des salariés en 2015 (dont quasiment la moitié des cadres).

**Proposition :** Généraliser les possibilités de recours au forfait jours à tous les salariés ;  
**Proposition :** Supprimer les majorations sur les heures supplémentaires jusqu'à 39 heures et déplaçonner les heures supplémentaires annuelles.

## II. 2 MILLIONS DE PERSONNES DANS LE HALO DU CHÔMAGE

16

L'objectif de baisser le temps de travail dans un contexte de baisse du chômage peut être questionné. Malgré la crise économique et sanitaire de 2020, le taux de chômage français semble continuer sa baisse. La dernière note de conjoncture de l'Insee prévoit un taux de chômage à 7,6 % fin 2021 et la croissance attendue à 4 % l'année prochaine laisse augurer d'une poursuite de la baisse du chômage.

Comment analyser cette embellie sur le marché du travail après des décennies d'un chômage structurellement élevé ? Plusieurs statistiques alarmistes doivent attirer l'attention : les demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi<sup>6</sup> diffèrent nettement des statistiques des chômeurs au sens du BIT<sup>7</sup> publiées trimestriellement par l'Insee depuis plusieurs années<sup>8</sup>. Au deuxième trimestre 2021, il y avait 3,5 millions de demandeurs

d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A contre... 2,4 millions de chômeurs au sens du BIT recensés par l'enquête emploi de l'INSEE. La différence de 1,1 million de personnes est loin d'être négligeable entre ces deux indicateurs phare du nombre de chômeurs.

### Évaluer le halo du chômage

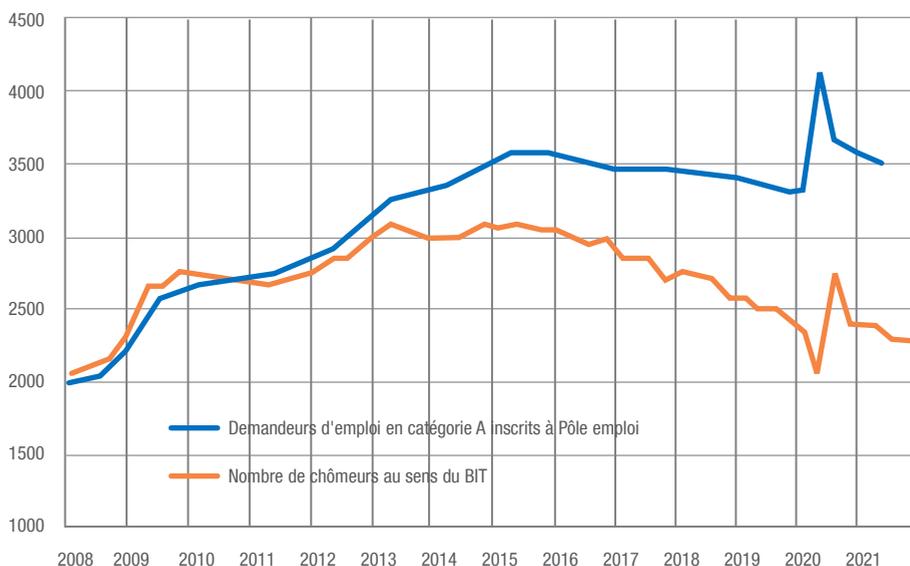
La définition précise du chômage au sens du BIT (sans emploi, disponible pour en occuper et ayant recherché activement un emploi le mois précédent) aboutit à ce que de nombreuses personnes sans emploi ne soient pas considérées comme des chômeurs. Figurent dans le « halo du chômage » les trois cas suivants :

■ les personnes sans emploi en recherche active, mais n'étant pas disponible pour travailler (composante 1 du halo) ;

■ 6 : Un demandeur d'emploi est une personne inscrite sur les listes de Pôle emploi (il peut être ou non indemnisé). Les demandeurs d'emploi en catégorie A sont tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, et sont sans emploi au cours du mois.

■ 7 : Un chômeur au sens du BIT répond à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée (celle de l'enquête), être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines, avoir recherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Nombre de chômeurs et nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (en milliers)



■ les personnes qui n'ont pas recherché d'emploi, mais souhaitent travailler et sont disponibles pour travailler (composante 2 du halo) ;

■ les personnes qui souhaitent travailler, mais n'ont pas recherché d'emploi et ne sont pas disponibles pour travailler (composante 3).

Comme l'indique l'Insee, « *les personnes relevant du halo autour du chômage ont un profil*

*assez proche des personnes au chômage : elles ont en commun d'être plus jeunes et moins diplômées que les personnes en emploi* ».

Elles ne sont pas considérées comme étant au chômage au sens du BIT, même si leur situation en est proche.

Il y aurait selon l'Insee, plus de 1,9 million de personnes dans le halo autour du chômage en

### Nombre de personnes appartenant au halo du chômage par composante (en milliers)

	Sans emploi, recherche d'un emploi, pas disponible pour travailler (composante 1)	Sans emploi, pas de recherche d'emploi, souhait de travailler, disponible pour travailler (composante 2)	Sans emploi, pas de recherche d'emploi, souhait de travailler, pas disponible pour travailler (composante 3)	Halo du chômage
2008	128	711	406	<b>1 245</b>
2010	182	742	419	<b>1 343</b>
2012	236	730	439	<b>1 405</b>
2014	322	736	446	<b>1 504</b>
2016	355	746	497	<b>1 598</b>
2018	348	722	546	<b>1 616</b>
2019	348	704	564	<b>1 616</b>
2020	365	933	629	<b>1 927</b>

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

2020, soit 600 000 personnes de plus qu'au début des années 2010.

Par ailleurs, cette notion cohabite avec le concept de sous-emploi qui comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes : elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi (composante 1) ou non (composante 2) ; elles travaillent à temps partiel ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel ou de mauvais temps (composante 3). Il y avait en 2019 1,4 million de personnes en sous-emploi

en France, un chiffre qui a bondi à 2,9 millions en 2020.

### Comparaison européenne

Une comparaison de l'évolution du chômage et du halo en France et dans les pays de l'Union européenne est possible à partir des données du Labor Force Survey d'Eurostat<sup>9</sup>. On identifie quatre grands types de pays dans l'Union européenne à 14 :

■ les pays qui ont un taux de chômage plus élevé que la moyenne européenne mais un halo du chômage relativement moins élevé : la France entre dans ce cas avec l'Espagne et la Grèce ;

■ les pays qui ont un taux de chômage relativement faible mais un halo autour du chômage élevé : Autriche, Luxembourg et Irlande ;

■ 8: Jusqu'en 2013, les deux séries étaient relativement proches même s'il existe des raisons pour qu'elles puissent différer (ce ne sont pas forcément les mêmes personnes qui sont dans les deux groupes même si les nombres sont proches). Ainsi, en 2017, 44% des demandeurs d'emplois en catégorie A n'étaient pas chômeurs au sens du BIT (principalement des seniors qui ne sont plus dispensés de recherche d'emploi mais ne font pas pour autant de recherche active) tandis que 33% des chômeurs au sens du BIT n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi (principalement des jeunes).

■ les pays qui ont un taux de chômage plus faible que la moyenne européenne et un halo autour du chômage également faible : Allemagne, Pays-Bas, Belgique, Danemark, Finlande, Portugal et Suède. Ce sont les pays les plus performants en matière de politique de l'emploi et de lutte contre le chômage.

■ un seul pays, l'Italie, se trouve dans la situation d'un taux de chômage et d'un halo autour du chômage plus élevé que la moyenne européenne.

Il peut être intéressant d'apprécier l'évolution du taux de chômage et du halo autour du chômage au cours des cinq dernières années (2014-2019). On fait apparaître quatre types d'évolutions : des pays ont su à la fois réduire leur chômage et le halo autour de celui-ci (Pays-Bas, Espagne, Portugal). Des pays ont diminué leur chômage en augmentant le halo autour du chômage, ce qui relativise cette amélioration (Grèce, Irlande, Belgique). Des pays ont relativement moins réduit leur chômage mais en réduisant plus que les autres

le halo autour de celui-ci (Italie, Finlande, Autriche). Enfin des pays ont relativement moins réduit leur chômage que les autres partenaires européens et ont de plus vu le halo se renforcer (Danemark, France, Suède, Luxembourg).

De cette analyse, il ressort que la France, avec pourtant l'un des taux de chômage les plus élevés de l'Union européenne à 14 en 2014 (9,8 %), a finalement assez peu réduit son chômage entre 2014 et 2019 (-18 % du niveau initial, soit -1,8 point de la population active élargie), qui plus est en subissant un renforcement de son halo autour du chômage (+ 7 %, soit + 0,3 point de population active élargie). L'amélioration sur le front du chômage en France depuis quelques années doit donc être relativisée : elle a été moins forte que celle de nos partenaires européens et a été de plus contrebalancée par un léger renforcement du halo autour du chômage, lorsqu'en moyenne celui-ci connaissait un recul conjoint avec le taux de chômage.

### Variation du chômage et du halo du chômage entre 2014 et 2019 dans les pays de l'UE 14 (en % des niveaux initiaux)

	Chômage (en % de la population active élargie)	Halo du chômage (en % de la population active élargie)	Variation du chômage et de son halo (en % de la population active élargie)
Portugal	-52%	-28%	-44%
Pays-Bas	-54%	-23%	-37%
Espagne	-41%	-19%	-36%
Grèce	-35%	4%	-30%
Allemagne	-37%	-7%	-22%
Finlande	-22%	-10%	-16%
Italie	-20%	-13%	-16%
Autriche	-19%	-13%	-15%
Belgique	-38%	26%	-13%
Irlande	-60%	108%	-11%
<b>France</b>	<b>-18%</b>	<b>7%</b>	<b>-10%</b>
Suède	-14%	-1%	-9%
Danemark	-28%	12%	-7%
Luxembourg	-4%	-5%	-4%
<b>Union européenne à 14</b>	<b>-33%</b>	<b>-9%</b>	<b>-23%</b>

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

■ 9 : La déclinaison française de cette enquête en France est l'enquête emploi de l'Insee. La comparaison est en effet difficile pour les années antérieures à 2014 du fait d'une incomparabilité entre les données des différents pays européens. Nous écartons l'année 2020, pourtant disponible, du fait des perturbations qui ressortent de la crise sanitaire et économique.

## Les raisons de la baisse du chômage dans les différents pays européens

Il existe une arithmétique simple en matière de chômage : il peut-être lié à la hausse du taux d'emploi (création d'emplois plus rapide que la hausse de la population active) et la baisse du taux d'activité (moins de chômage car plus d'inactifs). La France est le pays dont le taux d'emploi a le plus faiblement progressé (+ 0,4 point) tandis que son taux d'activité fléchissait de 0,8 point, la France étant le seul pays avec l'Espagne à connaître une baisse du taux d'activité.

C'est donc en grande partie parce que le taux d'activité fléchissait que la France a pu connaître une décreue du chômage et non comme partout ailleurs parce que le taux d'emploi progressait. La France présente la pire performance en matière de création d'emplois en regard de la progression de la population. On doit donc s'interroger sur les raisons de ce recul du taux d'activité. Plusieurs tendances se combinent : au développement du halo autour du chômage décrit plus haut,

s'ajoute, pour les jeunes, une entrée sur le marché du travail qui se fait plus tardivement. Ce phénomène dépasse la crise sanitaire : comme le révèle la Dares, partie d'un point bas en 2018, la durée des études ne fait que s'allonger pour atteindre désormais 6,6 ans en moyenne, même si depuis 2018 on observe un développement de l'apprentissage. De plus, 15,1% des jeunes de 15 à 34 ans sont sans emploi, sans diplôme et sans formation (NEET) contre 9,9% en Allemagne. Travailler plus passe donc par une amélioration du taux d'activité en début de carrière, en plus de poursuivre la baisse du chômage.

**Proposition :** lutter contre le décrochage scolaire en orientant plus tôt les jeunes vers des formations professionnalisantes comme l'apprentissage. Lever les freins à l'apprentissage (âge, temps de présence). Confier davantage la formation aux entreprises (CFA), comme nous l'avions proposé dans l'étude iFRAP de mars 2018, « *Apprentissage, formation professionnelle : le big bang que le Gouvernement ne propose pas* ».

## Emploi, chômage et population entre 2014 et 2019

En milliers	Variation de l'emploi entre 2014 et 2019	Variation du chômage entre 2014 et 2019	Variation de la population active entre 2014 et 2019	Variation de la population entre 2014 et 2019	Ecart entre la variation d'emploi et la variation de population
Allemagne	2 487	-717	1 770	566	1 921
Espagne	2 431	-2 363	69	524	1 907
Italie	1 069	-655	415	-518	1 587
Grèce	376	-456	-79	-204	580
Portugal	423	-387	37	-91	514
Pays-Bas	739	-346	393	351	388
Autriche	241	-40	200	118	123
Irlande	331	-147	184	221	110
Belgique	284	-150	135	176	109
Danemark	214	-46	168	107	107
Finlande	118	-48	70	33	85
Suède	360	-36	323	303	56
Luxembourg	43	2	45	57	-14
<b>France</b>	<b>740</b>	<b>533</b>	<b>207</b>	<b>964</b>	<b>-224</b>

Note : il s'agit de statistiques sur la population, l'emploi et le chômage des 15-74 ans

### III. TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS

Troisième levier d'augmentation des heures travaillées, le report de l'âge de la retraite et l'augmentation de la durée de carrière. Selon les statistiques d'Eurostat, celle-ci s'établit pour la France en 2019 à 35,4 ans, contre 36,1 ans en moyenne dans la zone euro, 39,1 ans en Allemagne et même 42 ans en Suède. Si la France avait la durée de carrière des Suédois c'est presque 7,6 milliards d'heures que l'on ajouterait au compteur des heures travaillées en France. De plus

c'est une nécessité si l'on veut répondre aux nombreux défis de notre système de retraites.

#### Le défi démographique

Premier poste de dépenses sociales, les pensions de retraite représentent 327,9 milliards € en 2019, soit 13,5 % du produit intérieur brut (PIB). On compte 17,8 millions de retraités, dont 16,2 millions résident en France<sup>10</sup>. La croissance annuelle du nombre de retraités repart à la hausse (+1,7 % en

#### Les principaux régimes de retraite en France

2019	Cotisants (en milliers)	Retraités (en milliers)	Pensions versées (en Md€)
CNAV (y compris indépendants SSI)	19 100*	14 541	129,2
Fonctionnaires d'Etat	2 040	2 208	50,9
CNRA (fonctionnaires locaux et hospitaliers)	2 202	1 145	18,8
MSA Non-salariés	460	946	7
MSA Salariés	703	2 431	6
SNCF	136	254	5,2
EDF	139	184	5,1
CNAVPL (prof. Libérales)	900	389	1,7
RATP	42	51	1,2
Autres**	195	344	3,7

Source : CNAV, rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale 2021. \*\*marins, clercs de notaires, Banque de France, avocats, cultes, Assemblée, Sénat,... Pour mémoire : Agirc-Arrco 19 178 - 14 875 - 80,1

2019) et compte tenu de la faible croissance du nombre de personnes en emploi, le ratio démographique<sup>11</sup> ne cesse de chuter : 2,02 en 2004 ; 1,70 en 2019. Une situation délicate à long terme dans un système par répartition. Quant à penser que cette situation serait transitoire, la DREES indique que l'âge médian des retraités est de 72 ans et que 25 % des retraités ont entre 65 et 69 ans.

#### Un système de retraites difficile à piloter en raison de ses multiples régimes

Le régime général des salariés du privé (CNAV) est le plus important de ces régimes de base. Il verse des pensions à 14,6 millions de personnes

(2019) et 92 % des retraités de droit direct perçoivent une pension de la CNAV.

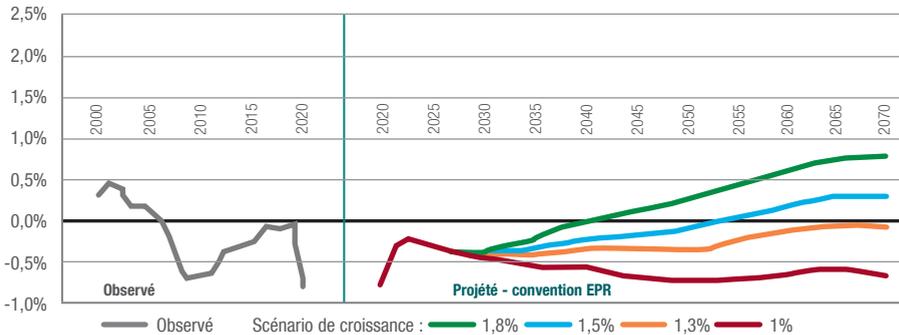
Les régimes de la fonction publique représentent 32 % des régimes de base, loin devant les régimes spéciaux au sens large qui ne représentent, eux, que 7 % (données commission des comptes de la Sécurité sociale 2021). C'est encore plus vrai au niveau des nouveaux retraités où les régimes spéciaux ne représentent plus que 20 000 départs par an<sup>12</sup>. Un chiffre qui milite pour une mise en extinction de ces régimes et un rapprochement avec des régimes présentant des caractéristiques socioprofessionnelles identiques, comme les salariés.

■ 10 : Chiffres 2019 <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-documents-de-reference/panoramas-de-la-drees/les-retraites-et-les-retraites-edition-0>  
15,6 millions de retraités de droit direct.

■ 11 : Définit comme le rapport entre les effectifs de personnes en emploi et les effectifs de retraités de droit direct.

■ 12 : Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisses de réserve.

## Solde observé et projeté du système de retraite selon la convention EPR



21

Source : COR, rapport annuel juin 2021, hors prise en compte du transfert du FRR en 2020. La convention EPR pour l'équilibre permanent des régimes, fait l'hypothèse d'un équilibre permanent des ressources et dépenses des régimes publics (Etat et régimes spéciaux, hors CNRACL). De ce fait, elle zoome sur les déficits des régimes qui ne bénéficient pas de subventions, les régimes privés.

### La question centrale de l'âge de la retraite

En 2019, l'âge conjoncturel de départ à la retraite<sup>13</sup> est de 62 ans et 2 mois. Si l'âge de la retraite a augmenté de 1 an et 8 mois depuis 2010, cette évolution tient principalement aux effets de la réforme des retraites de 2010 (Woerth) avec l'augmentation progressive de l'âge légal d'ouverture des droits et l'augmentation de l'âge légal d'annulation de la décote. L'assouplissement des conditions de départ anticipé pour carrière longue et les trimestres « réputés cotisés » (2012, 2014), contribuent à une hausse du nombre de nouveaux retraités à partir de 2013. Dans la fonction publique, le nombre de départs au titre des catégories actives est en 2019 de 27 000<sup>14</sup>. Ces dispositifs participent à ce que l'âge de sortie du marché du travail soit aussi faible en France comparé aux autres pays de l'OCDE.

Les différences entre régimes sont notables, cet âge variant de 55,9 ans à la RATP à 63,1 ans à la CNAV. À la SNCF, 94 % des départs à la retraite en 2019 ont encore lieu avant l'âge de 62 ans ! La réforme introduite par l'AGIRC-ARRCO en 2019 avec l'introduction d'un bonus-malus peine pour l'instant à faire la preuve de son efficacité pour encourager le report de l'âge de départ : une faible part de retraités faisant le choix d'un coefficient de majoration.

### L'impact de la crise Covid sur les régimes de retraite

En décembre 2019, en plein débat sur la réforme des retraites, le COR indiquait que le solde du système de retrait s'établissait à -3,5 milliards € (2018). Un an plus tard, le COR a dressé un tableau beaucoup plus sombre, indiquant que les dépenses de retraites avaient clairement dévié en 2020 et que le retour à la normale serait plus long. Le déficit constaté en 2020 se situait à -18 milliards €, -0,6 % PIB en prenant en compte le versement FRR. Quant au solde du système à long terme, il ne redeviendrait positif que dans les scénarios 1,8 ou 1,5 %, entre 2040 et 2055.

### Régimes spéciaux ou régimes de la fonction publique : des déficits cachés

Paradoxalement, les régimes publics et les régimes spéciaux des entreprises publiques sont supposés à l'équilibre et n'affichent donc pas de déficits, à l'exception notable de la CNRACL dont le déficit est en hausse depuis 2018 (-500 millions € en 2018, -1,5 milliard en 2020). Pour les régimes spéciaux EDF, SNCF, RATP, l'équilibre est assuré par une subvention ou une taxe affectée pour leurs financements à hauteur de 5,5 milliards (total des 3 régimes). Selon le COR, le taux de cotisation de la fonction publique d'État est 1,35 fois plus élevé que celui du privé. D'autres éléments permettent d'approcher le déficit de l'État<sup>15</sup> : rien que pour le régime

■ 13 : L'âge conjoncturel de départ à la retraite suit l'âge des liquidants, en corrigeant les effets générationnels. Il est plus pertinent que l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation. Il est calculé ici pour les retraités résidant en France.

■ 14 : Pour un total de 53 000 départs dans la FPE et 62 000 départs CNRACL.

■ 15 : Notamment à partir de projections livrées lors des discussions parlementaires de réforme des retraites de 2010

### Taux bruts de cotisation retraite employeur

2019	Privé (non-cadre)	Fonction publique d'État (civils)	Fonction publique territoriale et hospitalière (CNRACL)	EDF	SNCF	RATP
Taux de cotisation employeur	16,46 %	74,28%	30,65%	37,67%	37,44%	18,92%

de retraite des fonctionnaires d'État, ce serait entre 6 et 10 milliards €, selon notre estimation.

### Supprimer les régimes spéciaux : oui, mais lesquels ?

En renonçant à reprendre la réforme systémique présentée au début de son mandat, le président de la République a plusieurs fois annoncé sa volonté de s'attaquer aux régimes spéciaux. Si cette réforme des régimes spéciaux ne devait s'appliquer qu'aux ex-entreprises publiques et, par-dessus le marché, aux nouveaux entrants, les effets ne se feraient sentir que dans 40 ans. L'alignement des modes de calcul sur les actuels départs en retraite n'a pas non plus de véritable impact financier : en effet, les départs en retraite sont peu nombreux : 4 154 départs en retraite à la SNCF en 2019, et 1 027 à la RATP ! Seule la prise en compte de l'ensemble des agents de la fonction publique permettrait de réelles économies.

### Des dépenses de retraites inconciliables avec un retour à l'équilibre des comptes publics

Le maintien durable des dépenses de retraites à 13,5 % du PIB n'est pas conciliable avec le discours sur le rétablissement des comptes publics. Selon la Cour des comptes, entre 2000 et 2019, l'augmentation de la part des dépenses publiques dans le PIB (+ 4,5 points) s'explique pour moitié par la hausse des dépenses de retraite. Le Gouvernement dans le programme de stabilité 2021-2027, questionne la soutenabilité de sa trajectoire de réduction de la dette et de redressement des finances publiques, sous

l'impact du vieillissement démographique : des dépenses de retraites à un niveau élevé entre 2020 et 2040, des dépenses de santé qui progresseraient durablement d'un point de PIB. Les dépenses liées à la dépendance, avec la mise en place de la 5<sup>e</sup> branche de la Sécurité sociale.

La situation est donc urgente : notre système de retraites a vocation à être tendanciellement à l'équilibre. Le financement par la dette s'il a été une option au plus fort de la crise, n'est pas tenable : les dépenses de retraite ne sont pas des dépenses d'investissement. La prise en charge des déficits cumulés 2020-2023 de la Sécurité sociale pour 92 milliards € grâce à un report de la durée de vie de la CADES ne suffira pas<sup>16</sup>. Il faut désormais affronter les déficits en face, et, en l'absence de réserves, trouver de vraies solutions.

### Le débat sur le niveau de vie relatif des retraités : un faux-fuyant

Parmi les pistes évoquées pour faire des économies, on retrouve la désindexation des retraites. Les magistrats de la Cour donnent une économie supplémentaire en dépense chaque année entre 2022 et 2027 de près de 9 milliards €. La Cour reprend d'ailleurs l'argument selon lequel le niveau de vie moyen des ménages de plus de 65 ans dépasse celui de l'ensemble de la population (de 2,9 % en 2018).

Mais comme le rappelle le Comité de suivi des retraites : « les réformes passées n'assurent l'équilibre financier que grâce à un décrochement significatif du niveau de vie relatif des retraités en comparaison de son niveau actuel, car la remontée de l'âge de la retraite telle qu'elle est programmée ne suffit pas »<sup>17</sup>.

■ 16 : Cantonnement de fait de la dette sociale plutôt qu'une mutualisation avec la dette publique à ceci près que les régimes publics de retraite sont bien, eux, financés par la dette publique.

■ 17 : 8<sup>e</sup> avis du comité de suivi des retraites, 15 juillet 2021.

Le contrôle des dépenses de retraite dépend de l'interaction entre revalorisation sur les prix des 25 meilleurs salaires portés aux comptes et taux de croissance : dans ce schéma le taux de remplacement relatif baisse mécaniquement d'autant plus que la croissance est élevée. Une conséquence de la réforme Balladur de 1993.

À la baisse du niveau de vie relatif, s'ajoute ces dernières années une baisse du pouvoir d'achat, particulièrement pour les cadres. Un sentiment de déclassement inacceptable s'installe parmi les retraités. Cela fait déjà plusieurs années que les rapports publics appellent à agir contre une mécanique efficace pour contenir les dépenses, mais qui mine la confiance des actifs et des retraités dans le système de retraites.

### Les actions menées à l'étranger...

Partout en Europe, des réformes sont en cours :

■ Allemagne : le débat sur l'âge de la retraite a été relancé avec la publication d'un avis recommandant de porter à moyen terme l'âge à 68 ans. Cette proposition a suscité de nombreuses réactions mais l'âge de départ doit déjà être porté de 65 à 67 ans d'ici 2029 ;

■ Pays-Bas : les partenaires sociaux se sont mis d'accord en 2019 pour un système qui tienne compte de l'espérance de vie pour le calcul de la retraite. L'âge de la retraite sera repoussé à plus de 67 ans ;

■ Suisse : le pays vient tout juste d'adopter un relèvement de l'âge légal pour les femmes en l'alignant sur les hommes, à savoir 65 ans ;

■ Italie : la réforme Fornero adoptée en 2011 et qui reculait l'âge légal avait été assouplie par la coalition Ligue/M5S (quota 100<sup>18</sup>). Un dispositif que Mario Draghi est en train de reprendre.

### Réformer les retraites, en temps de crise, est une bonne idée

Si jusqu'à présent, il n'était pas question de relancer la réforme des retraites en pleine crise sanitaire, les effets positifs d'un relèvement de l'âge légal pourraient l'emporter.

Avec le recul de l'âge légal mis en place en 2010, le taux d'activité des seniors s'est redressé : pour les 55-64 ans, ce taux a progressé de 15 points entre 1995 et 2016. Le taux d'emploi a également progressé, certes dans des proportions plus limitées : 50 % en 2010 et 61,5 % en 2017. Néanmoins, la barre des 60 ans reste un seuil important en France avec un taux d'emploi moitié moins élevé pour les 60-64 ans comparé aux 55-59 ans.

Avec la réforme des retraites de 2010, on a donc redécouvert l'effet horizon, à savoir que la législation des retraites influence la situation des seniors sur le marché de l'emploi. Pour les entreprises, cela les conduit à reconsidérer leurs salariés seniors qu'elles conserveront plus longtemps. Et pour les seniors, ils anticipent qu'ils devront travailler plus longtemps. Mais pour cela, il faut poursuivre la politique de formation, alors que nous sommes très en retard par rapport aux autres pays.

Avec le départ en retraite des baby-boomers, la baisse de la natalité et l'allongement de la durée d'études, la population active est en baisse et ce phénomène devrait d'ailleurs s'accroître. Les seniors vont devoir rester plus longtemps en emploi, faute de main-d'œuvre. Les partenaires sociaux restent pourtant très réticents, en raison du marché du travail des seniors qui se caractérise par un taux de chômage certes inférieur à la moyenne nationale. En revanche, lorsqu'ils sont au chômage, les seniors ont plus de mal à retrouver du travail que les autres actifs. La crainte est donc d'alourdir mécaniquement les comptes de l'Unedic en repoussant l'âge légal.

### La hausse du chômage est transitoire

Au niveau macroéconomique, les simulations montrent que la réforme aurait un effet sur l'activité d'autant plus favorable à long terme que le report de l'âge d'ouverture des droits est important, et ces effets positifs se matérialiseraient d'autant plus rapidement que le rythme de montée en charge de la réforme est rapide, au prix néanmoins d'une hausse transitoire du chômage plus marquée<sup>19</sup>. Le recul

■ 18 : La règle étant que si le total de l'âge et de la durée de carrière atteignait 100, on pouvait partir en retraite.

■ 19 : Les effets du report de l'âge de la retraite sur l'équilibre du système de retraite français. Direction générale du Trésor, note pour la séance du COR du 12 octobre 2016.

de l'âge ne devrait pas bloquer les embauches dans les secteurs qui recrutait le plus avant la crise de la Covid, à savoir le commerce, la restauration, l'hébergement ou encore la construction, secteurs où la part des salariés seniors était faible. En revanche, les métiers qualifiés, en particulier dans les administrations et dans le secteur financier/assurance/immobilier. Ces métiers sont en pleine restructuration avec moins d'embauches que de départs à la retraite<sup>20</sup>.

D'un point de vue plus concret, reculer l'âge de la retraite permet de garder des expertises en pénurie actuelle : une personne aux compétences critiques qui manque peut bloquer toute une activité. Cela apporte un certain dynamisme au pays : les retraités sont particulièrement précautionneux, ils consomment moins et investissent moins<sup>21</sup>. Ils épargnent et surconsomment des dépenses de santé, à tort ou à raison.

### Le poids des retraites anticipées

S'il ne faut pas craindre un effet de substitution, il existe cependant des freins à l'emploi des seniors, en particulier le poids des retraites anticipées car on ne peut pas tout faire pour reculer l'âge de la retraite si on élargit en même temps les dispositifs de départs anticipés. La multiplication des dispositifs ces dernières années a eu un coût non négligeable proche des 15 milliards € pour 400 000 assurés partis à la retraite dans le cadre de l'un de ces 7 dispositifs. Comme le note le sénateur Savary, un quart des personnes en situation de cumul emploi retraite sont parties à la retraite avec le dispositif de la retraite anticipée pour carrière longue. La Cnav note que l'assouplissement des conditions d'accès au dispositif carrière longue a eu un effet favorable sur le cumul, ce qui est plutôt contre-intuitif mais montre en tout cas un réel intérêt pour cette formule.

### Économies sur les retraites ou coût pour le système de chômage ?

Une autre difficulté tient dans notre système d'assurance-chômage qui « continue d'alimenter

un dispositif implicite de préretraite qui gonfle le nombre de chômeurs indemnisés trois années avant l'âge légal de la retraite »<sup>22</sup>. Les règles d'indemnisation prolongées pour les salariés âgés et les dispenses de recherche d'emploi implicites conduisent à des effets non désirés de substitution entre les régimes de retraite et les régimes du chômage. La solution serait de demander à Pôle Emploi d'accentuer son accompagnement sur les demandeurs d'emploi seniors, voire de recourir à des prestataires spécialisés sur ces publics.

### Poursuivre la simplification des systèmes de gestion des régimes de retraite

La période de confinement a été propice au développement des démarches dématérialisées. Ainsi, la CNAV a basculé l'ensemble de ses données dans le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU), la base de données développée par le GIP Union Retraite et qui doit permettre de compiler l'ensemble des informations relatives aux carrières de chacun<sup>23</sup>. D'ici à 2022, les 42 régimes de base et complémentaires devront y passer. Plus gros régime de retraite, la CNAV est la manœuvre pour mener à bien ce projet informatique qui a coûté 200 millions € en frais de développement.

La fonction publique n'est pas en reste avec la Caisse des Dépôts qui gère dans le secteur public la retraite de 3,9 millions de pensionnés et 7,5 millions d'actifs. L'Agirc-Arrco développe des applications sur mobile pour le GIP Union Retraite<sup>24</sup>.

Ces initiatives en matière de digitalisation sont les bienvenues à plusieurs titres : la montée en puissance des demandes en ligne pendant la période de confinement a montré que des gains de temps étaient possibles.

L'autre intérêt est de réduire le risque d'erreur : selon la Cour des comptes, en 2019, dans la branche retraite de la Sécurité sociale, une nouvelle pension sur sept comportait des erreurs<sup>25</sup> ayant une incidence financière.

■ 20 : Par ailleurs, ces métiers sont systématiquement écartés des politiques de soutien à l'emploi avec des niveaux salariaux se situant au-dessus des plafonds d'exonérations de charges sociales.

■ 21 : <https://www.cor-retraites.fr/node/524>

■ 22 : Réforme des retraites : le défi des fins de carrière, rapport d'information, Sénat, septembre 2019, Monique Lubin, René-Paul Savary.

■ 23 : Avec sa base retraite universelle, l'Assurance-vieillesse veut s'adresser à toutes les générations, Les Echos, 16 juin 2020.

■ 24 : Les cahiers de la retraite complémentaire, n°38, juillet 2020.

■ 25 : Retraite : En 2019, plus d'une pension sur sept attribuée ou révisée a comporté au moins une erreur financière, Boursorama, 22 mai 2020.

Eurostat indique que l'ensemble des frais de fonctionnement liés aux dépenses de prestations sociales représentent 4 % de prestations. Pour économiser entre 2 et 3 milliards sur les frais de gestion de son système de retraite, la France doit poursuivre sur la voie de la digitalisation et de la mutualisation.

### Épargne retraite : c'est le moment d'agir pour supprimer le forfait social

Pourquoi ne pas profiter de l'accumulation d'épargne sur la période récente pour donner un coup d'accélérateur à l'épargne retraite : la capitalisation ne représente que 2,4 % des prestations retraites versées en 2018 et un encours de 200 milliards (PER / article 83/ RAFF...) Même pas 10 % du PIB quand les Suisses sont à 140 %, les Hollandais à 138 % du PIB et les Suédois à 80 %. 80 % de capitalisation du PIB, c'est près de 2 000 milliards qui font cruellement défaut à nos entreprises ! Justement des sondages<sup>26</sup> montrent qu'un quart des Français seulement pensent que leur pension de retraite sera suffisante pour vivre.

C'est pourquoi il faut prévoir un étage en capitalisation obligatoire (que nous évaluons à 2 % minimum de cotisation sur la rémunération brute) en plus du régime par répartition. C'est ce qui a été mis en place pour les fonctionnaires avec la Retraite additionnelle de la fonction publique. Il faut aussi encourager la retraite supplémentaire beaucoup plus que ce qui a été fait jusqu'à présent : la loi PACTE a fait converger les différents dispositifs qui existaient. Cette évolution était nécessaire : moins de complexité entre les différents produits, portabilité des droits, possibilités de sortie en capital. Mais la fiscalité de l'épargne retraite reste complexe et surtout très lourde par rapport à ce qui se pratique à l'étranger.

### Nos propositions

**Proposition :** Reculer l'âge de la retraite de 6 mois par an pour rattraper nos principaux partenaires européens et se situer 66 ans en 2030. Ce report de l'âge permettra une économie de 33 milliards € en 2030 en tenant compte d'un effet indirect d'alourdissement des comptes de l'Unédic.

**Proposition :** Stopper les embauches sous statut dans les régimes spéciaux, en particulier celui des agents de la fonction publique, et le rapprocher du régime des salariés du privé. Un alignement uniquement pour les départs en retraite de retraite à venir permettrait 250 millions € d'économies rien que pour la fonction publique d'État. Et une montée en charge graduelle de l'alignement des modes de calcul pour les trois fonctions publiques porterait à 3 milliards € les économies d'ici 2030.

**Proposition :** Compléter cette mesure par une remise à plat des dispositifs de départs à la retraite anticipée, notamment carrière longue et catégories actives.

**Proposition :** En parallèle, favoriser le cumul emploi retraite, en ouvrant la possibilité de continuer à acquérir des droits supplémentaires grâce aux cotisations versées.

**Proposition :** Encourager le retour à l'emploi des chômeurs : demander des contreparties aux chômeurs et baisser les allocations chômage et les minima sociaux en cas de non respect des engagements.

**Proposition :** Encourager la formation professionnelle avec l'âge, l'accompagnement de Pôle Emploi sur les demandeurs d'emploi seniors, voire recourir à des prestataires spécialisés. Réduire progressivement l'indemnisation des chômeurs seniors, actuellement de 36 mois, de 3 mois par an, pour revenir à 24 mois.

**Proposition :** Supprimer le forfait social sur les montants versés sur les dispositifs d'abondement d'épargne-retraite, d'intéressement et de participation pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés..

■ 26 : Étude du Cecop (Centre d'études et de connaissances sur l'opinion publique) pour le Cercle de l'Épargne et Amphitea.