



Santé et maintien en emploi : données complémentaires, adaptations possibles dans un système universel à rendement défini

Séance plénière du COR
23 mai 2019

Secrétariat général du COR

Plan

- Rappel de résultats portant sur
 - La satisfaction dans le travail (reflet de la motivation à rester en emploi, de l'adaptation des postes au vieillissement, de la satisfaction dans la vie en général) **document n° 11**
 - Les limitations d'activité (conséquence du vieillissement lié au travail mais aussi hors travail) **document n° 4**
 - L'espérance de vie des inaptes et ex-invalides (mesure objective des conséquences à long terme d'une santé dégradée) **document n° 6**



Plan (suite)

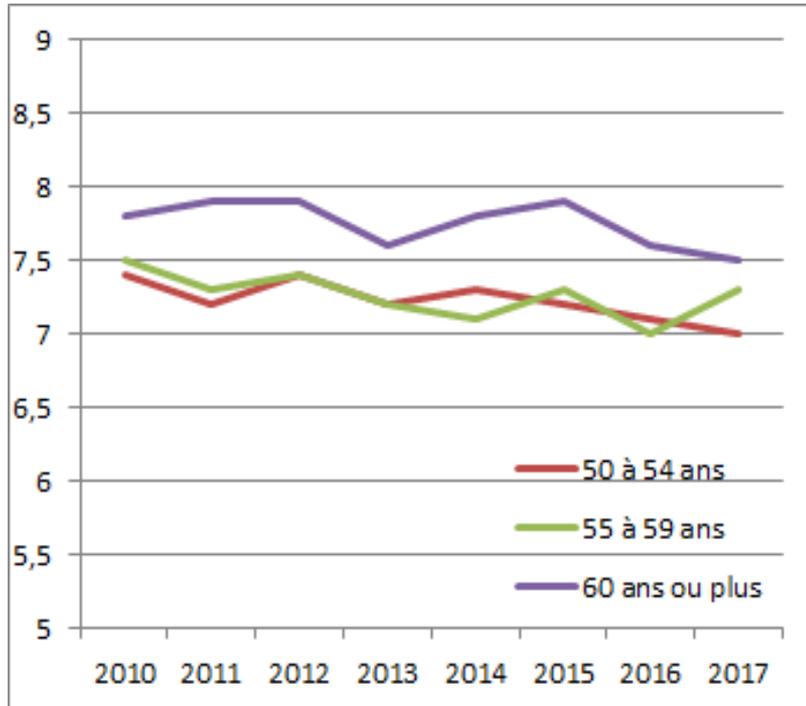
- Adaptation des dispositifs santé et conditions d'emploi pour le maintien dans l'emploi en rendement défini **document n° 14**
 - Généralisation de dispositifs spécifiques aux régimes
 - Adaptation au « rendement actuariellement neutre »

Satisfaction dans le travail

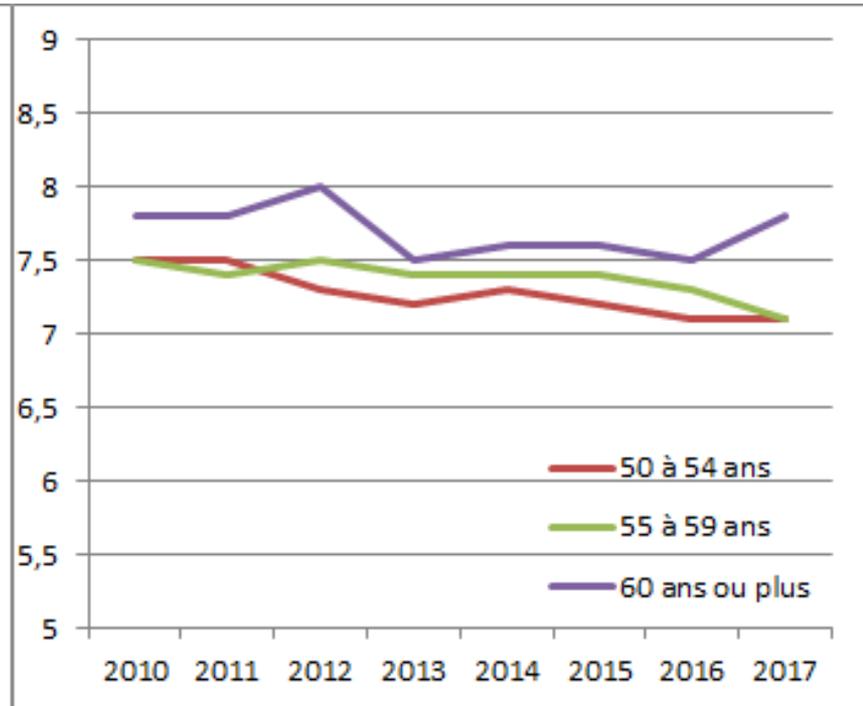
- Données issues de l'enquête SILC-SRCV 2010-2017
- Zoom sur les tranches d'âge 50-54, 55-59, 60 et plus
- Satisfaction exprimée entre 0 et 10 (**moyenne 2017 à 7,2 sur 50+**)
- Détail par genre, secteur d'activité, revenu, état de santé

Satisfaction dans le travail : illustration des résultats

Femmes



Hommes



- **Satisfaction supérieure des 60 ans et plus (+0,5 point)** : sortie des moins satisfaits (plus aisée que pour les 50-54), maintien en emploi des plus satisfaits (ou de ceux attendant une retraite supérieure)
- Évolution tendancielle à la baisse **sur 2010-2017 (-0,3 point, surtout avant 60 ans)**

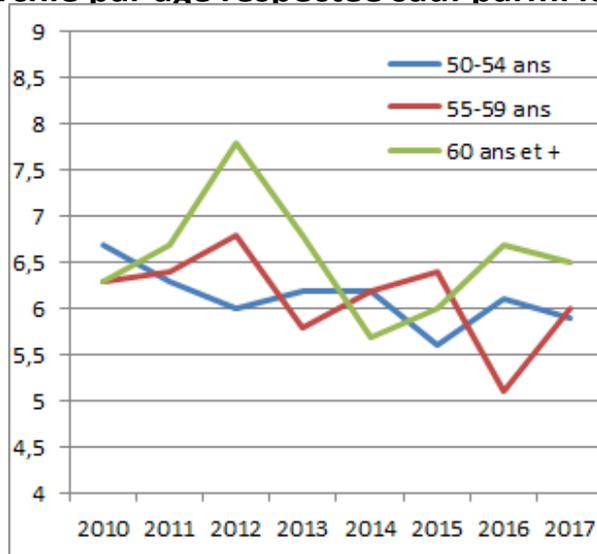
Satisfaction dans le travail, dans le détail

- Effet du secteur d'activité (public/privé) :
 - pas de différence par âge dans le secteur public,
 - satisfaction meilleure avant 60 ans, puis comparable
- Satisfaction dans le travail et rémunération :
 - supérieure pour le dernier quartile de revenu relativement aux autres, les emplois les moins rémunérés étant aussi ceux le plus sous contraintes
- Satisfaction dans le travail et santé ressentie :

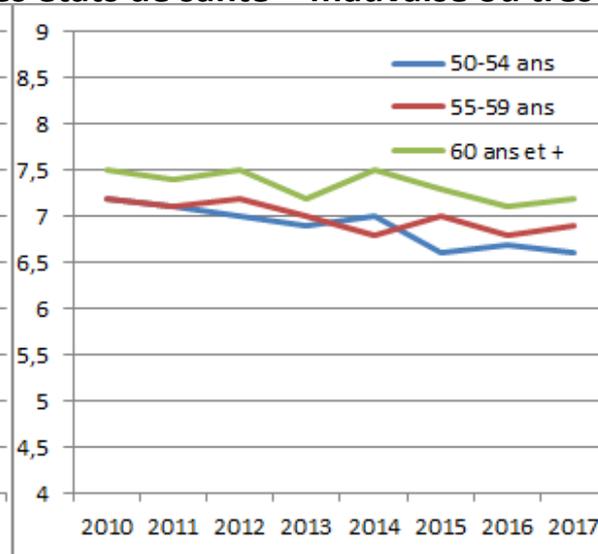
Satisfaction dans le travail selon l'état de la santé

→ hiérarchie par âge respectée sauf parmi les états de santé « mauvaise ou très mauvaise »

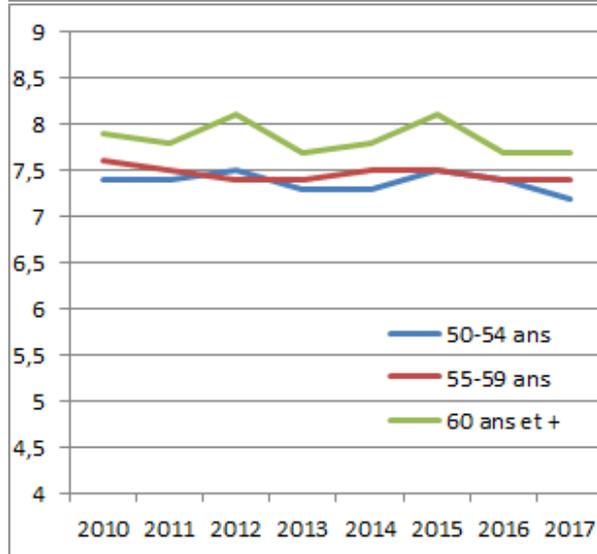
« mauvaise ou très mauvaise »
(6,3)



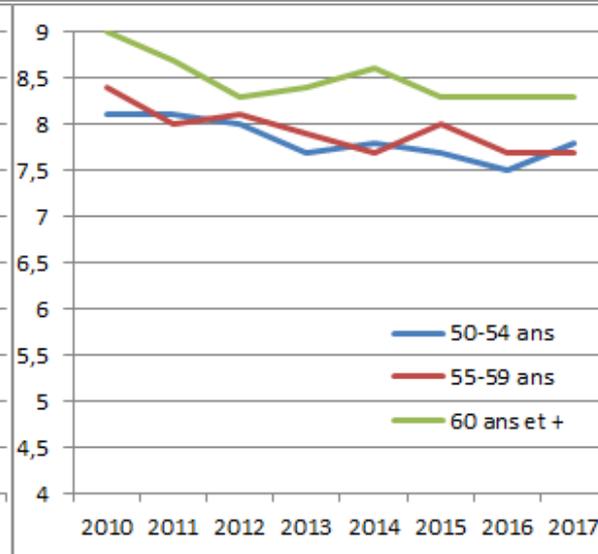
« assez bonne »
(7,1)



« bonne »
(7,6)



« très bonne »
(8,1)



SILC-SRCV

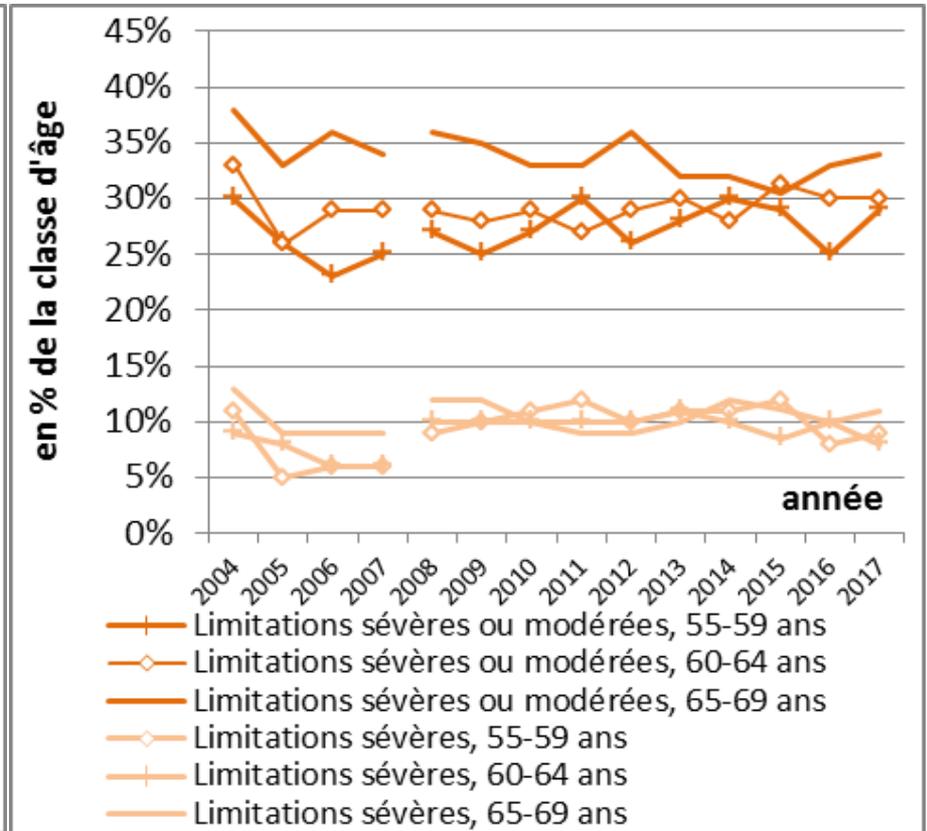
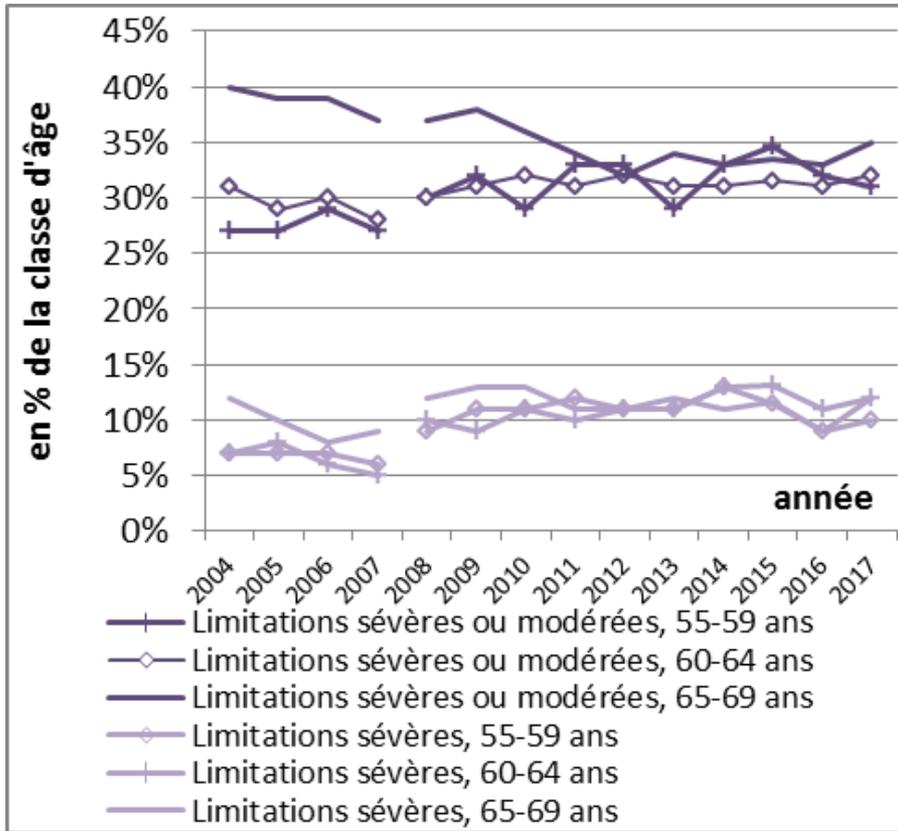
Limitations d'activité : dimension du vieillissement

- Donnée déclarée « êtes-vous limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ? »
- Données issues de l'enquête SILC-SRCV 2004-2017, actualisées chaque année pour le rapport annuel, sur les 55-69 ans

Limitations d'activité : dimension du vieillissement

Femmes

Hommes



SILC-SRCV

- Stables mais convergentes entre hommes et femmes depuis 2010
- De façon surprenante, homogènes sur les tranches d'âge quinquennales

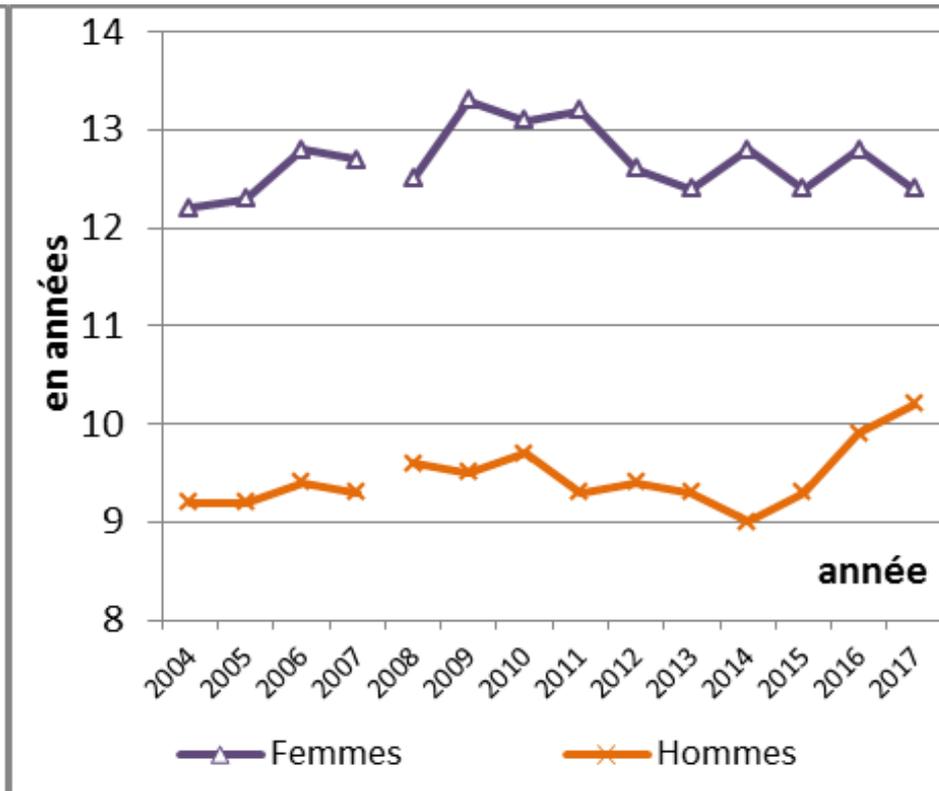
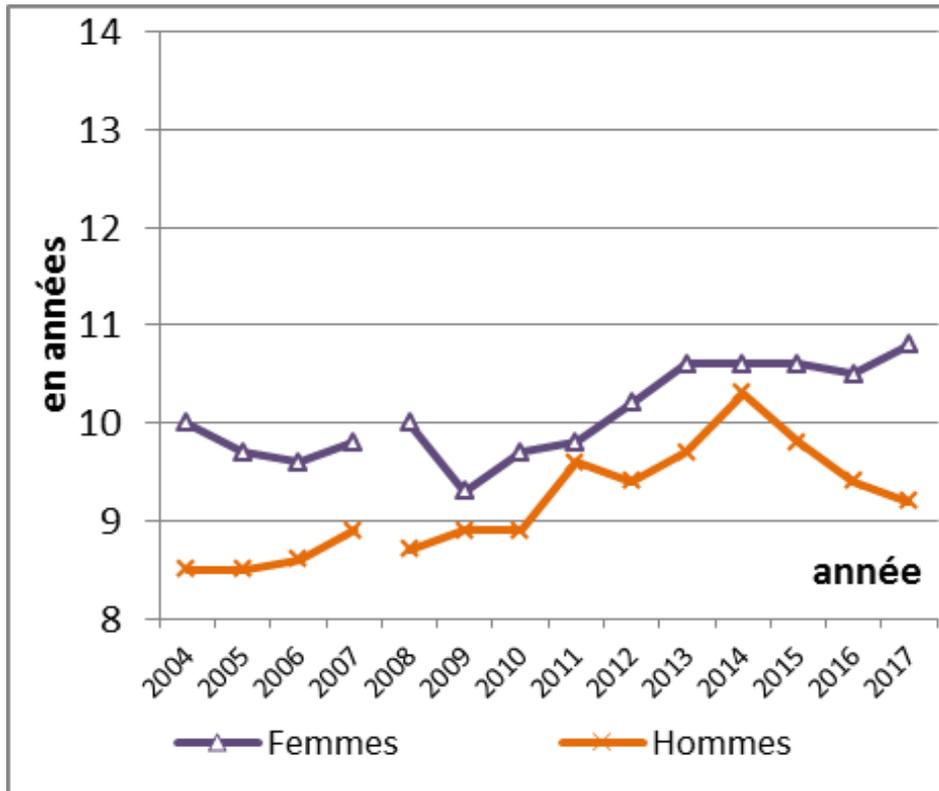
Limitations d'activité : dimension du vieillissement

- Elles permettent de calculer les espérances de vie à 65 ans sans limitations, en 2017 :
 - **10,8 ans pour les femmes** (contre 10,6 en 2014)
 - **9,2 ans pour les hommes** (contre 10,3 en 2014)

Durées de vie après 65 ans

Sans limitation d'activité

Avec limitations d'activité



Dressent le constat d'une retraite passée, en moyenne, majoritairement avec des limitations d'activité héritées pour certaines de la carrière professionnelle → relativise le niveau de vie élevé des retraités, même si ces limitations sont subjectives

Différentiel d'espérance de vie des inaptes ou ex-invalides

- Un recours à une mesure spécifique qui apparaît nécessaire, probablement insuffisamment calibrée aujourd'hui
 - **départs à la retraite en moyenne 2 ans plus tôt** que les pensions normales (grâce à l'obtention du taux plein indépendamment de la durée), pour 13 % des départs en 2016
 - Mais **durée de vie inférieure d'au moins 4 ans**

Écarts d'espérance de vie à 62 ans :

mesure	Hommes	Femmes
Inaptes	4,7 ans	4 ans
Ex-invalides	6,2 ans	4 ans

Adaptation dans un système universel en rendement défini

- Le système actuel de retraite comporte de nombreux dispositifs visant à compenser les difficultés de maintien dans l'emploi liées aux aléas de santé,
 - pour permettre aux assurés de valider des droits supplémentaires (un état de santé dégradé engendre des difficultés à travailler aussi longtemps que la moyenne des assurés)
 - pour autoriser des départs à la retraite plus précoces, notamment si l'on anticipe que la carrière professionnelle a pu avoir un impact négatif sur l'espérance de vie de l'assuré, et par voie de conséquence sur le temps passé à la retraite.

Adaptation dans un système universel en rendement défini

- Concrètement, dans le système actuel :
 - Validation périodes assimilées maladie, invalidité, A.T. pour compenser la durée lacunaire dans le système en annuités (1 % des durées validées avant 50 ans, mais 7 % ensuite)
 - départs à la retraite plus précoces
 - pour certaines professions (catégories actives),
 - pour certains assurés (retraite pour carrières longues)
 - exposition à des facteurs de risque (compte pénibilité, « amiante »)
 - incapacité de travail (retraite pour inaptitude, ex-invalides).
- La réforme demanderait deux évolutions...

Adaptation dans un système universel en rendement défini

- 1^{ère} évolution : dispositifs généralisés à l'ensemble au nom du **principe d'égalité ou d'universalité**, sauf dérogations reposant sur des critères objectifs,
 - si la même profession est exercée dans le secteur public ou privé
 - si l'exposition à des facteurs de risque est similaire,**→** les règles devraient être identiques

Adaptation dans un système universel en rendement défini

- 2^{ème} évolution : dispositifs intégrant le principe de neutralité actuarielle sous-tendant le **rendement défini**

1/ en cas de problème de santé ou d'exposition à des facteurs pénibles **ne permettant pas à l'assuré de cotiser**

- le rendement défini supprime en théorie la nécessité du recours à un concept de durée minimale de carrière, mais la date de départ à la retraite est liée au montant de pension obtenu,
→ la régularité de l'acquisition de droits reste primordiale.

Solution :

- attribution de droits supplémentaires pendant la période concernée, voire au-delà si effet néfaste permanent sur le maintien de la capacité contributive
- taxation ou cotisation spécifique (volet solidarité)

Adaptation dans un système universel en rendement défini

- 2^{ème} évolution : dispositifs intégrant le principe de neutralité actuarielle sous-tendant le **rendement défini** (suite)

2/ en cas de problème de santé ou d'exposition à des facteurs pénibles **susceptible de diminuer l'espérance de vie des assurés**

– Solution : **départs à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits**

a/ À financement inchangé (barème neutre actuariellement), coefficient de liquidation abaissé

→ pension moins élevée, qui peut être jugée insuffisante pour réparer le préjudice subi

Adaptation dans un système universel en rendement défini

- 2^{ème} évolution : dispositifs intégrant le principe de neutralité actuarielle sous-tendant le **rendement défini** (suite et fin)

2/ en cas de problème de santé ou d'exposition à des facteurs pénibles **susceptible de diminuer l'espérance de vie des assurés**

– Solution : **départs à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits**

b/ Avec redistribution et donc cotisation spécifique (volet solidarité)

→ attribution de droits supplémentaires

→ solution alternative : modification du barème de liquidation mais au prix de moins de lisibilité et de contradiction au principe d'universalité des règles

Adaptation dans un système universel en rendement défini

Faisabilité technique mais **calibration délicate** :

- Connaître l'impact sur l'espérance de vie = observer la survie des générations précédentes (assez éloignées de celle concernée par le départ à la retraite)
 - **Peut parvenir à un ordre de grandeur de l'écart d'espérance de vie** à la retraite, à supposer que les conséquences sur la survie des individus concernés soient comparables entre diverses générations

La réforme pourrait être l'occasion de restaurer une logique de prévention, financée par cotisation spécifique sur les entreprises qui exposent leurs salariés à des facteurs de pénibilité