

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



## 37 % des salariés déclarent ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a publié récemment une étude particulièrement intéressante sur la question de la capacité des salariés à rester dans le même emploi jusqu'à l'âge de la retraite. La question est d'autant plus intéressante dans le contexte actuel de contestation de la réforme des retraites allongeant l'âge légal de la retraite.

**D'après l'enquête, 37 % des salariés, soit quasiment 9 millions de personnes, ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite.**

Ce taux, déjà inquiétant, cache des **disparités fortes en fonction de l'âge** des personnes interrogées : 59 % des moins de 30 ans ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite contre 18 % des 50 ans ou plus. Cela s'explique par le fait que les postes les plus exposés aux risques professionnels et à des contraintes sont occupés principalement par des jeunes salariés. Les plus âgés ont dans la plupart des cas déjà quitté ces postes, volontairement ou involontairement pour des raisons de santé.

L'insoutenabilité du travail est également plus fréquente chez les **femmes** (41 %) que chez les **hommes** (34 %), en particulier lorsqu'elles ont des enfants à charge.

Enfin, concernant les **catégories socio-professionnelles**, l'insoutenabilité du travail sera moins fortement perçue par les cadres (32 %) que par les professions intermédiaires (38 %) ou les employés et ouvriers (39 %). On constate donc finalement que toutes les catégories socio-professionnelles sont concernées de manière assez similaire, même si l'autonomie des cadres dans l'organisation de leur travail limite l'intensité du travail et tend à le rendre plus soutenable.

Logiquement, l'étude constate que certaines **professions**, notamment les métiers requérant l'accueil du public, des risques physiques marqués (ouvriers non qualifiés) ou des exigences émotionnelles fortes (contact du public, action sociale) sont jugées particulièrement insoutenables sur le long terme.

**L'exposition à des risques professionnels** comme des nuisances dans l'environnement de travail (bruit, chaleur, humidité, fumées, poussières etc.), à des contraintes physiques (rester longtemps debout, porter des charges lourdes etc.) ou à des contraintes psychosociales (intensité du travail, manque d'autonomie, rapports sociaux dégradés, conflits de valeurs etc.) accroissent cette insoutenabilité. Parmi les salariés exposés à ces types de risques, plus de la moitié ne pense pas pouvoir atteindre l'âge légal de la retraite dans leur emploi.

L'étude montre aussi que les salariés dont le travail n'est pas soutenable jusqu'à l'âge de départ à la retraite sont deux fois plus nombreux à subir des **interruptions de travail** d'un an ou plus (chômage, arrêt maladie longue durée etc.). On constate par ailleurs que les salariés qui jugent leur travail insoutenable s'absentent plus pour raisons de santé, avec 12 jours d'arrêts en moyenne par an contre 7 pour les autres.

Pour la **CFTC Cadres**, les dispositifs de prévention mis en place dans les entreprises comme le fait de donner de l'autonomie et d'apporter un véritable soutien social limitent le sentiment d'insoutenabilité mais de manière insuffisante. Aussi, l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite ne va faire selon nous qu'amplifier ce phénomène.

Rappelons que la **CFTC** a toujours œuvré pour la dignité du et dans le travail. **Offrir un travail décent pour tous est une valeur essentielle prônée par la CFTC.** Aussi, la CFTC avait proposé, pour atteindre l'équilibre budgétaire des retraites, un mix de solutions permettant d'équilibrer les comptes sans rogner les droits des cotisants : augmentation maîtrisée des cotisations retraites, effort solidaire des plus hauts niveaux de salaire, fin des systèmes d'exonérations de cotisations patronales dont certains sont particulièrement coûteux et au seul avantage des entreprises. La seule réforme des retraites indispensable et prioritaire si on aspire à plus de justice sociale serait d'aller vers un **régime universel de retraite.**

*Dares Analyses n° 17, 9 mars 2023 : « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? »*

## Le recul de l'âge légal de départ à la retraite entraîne une hausse des arrêts maladie

Quelles seront les conséquences de l'allongement de l'âge légal de départ à la retraite ? Une étude de la Revue française d'économie répond en partie à la question.

En 2010, lorsque la borne d'âge a été décalée de 60 à 62 ans, cela a entraîné un surcoût global de 68 M€ en raison d'une augmentation des absences pour maladie. L'étude constate en effet une augmentation significative de la fréquence et du nombre des arrêts maladies.

Des résultats inquiétants puisque d'autres études montrent aussi des impacts négatifs tels que l'augmentation du chômage ou de l'invalidité en fin de carrière.

## Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



[www.cftc-cadres.fr](http://www.cftc-cadres.fr)



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres  
Ugica



[www.cftc-cadres.fr](http://www.cftc-cadres.fr)

CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

[ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr)

01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma  
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé  
CPPAP n° 1023 S 06214



Syndicat

**cftc**  
Cadres