

# Les fins de vie active après quinze ans de réformes

## Introduction - Anne-Françoise Molinié (CEET- CNAM)

Bienvenue dans cette 4<sup>e</sup> conférence du Centre d'études de l'emploi et du travail qui va cette fois s'intéresser, comme son titre l'indique, aux fins de vie active, après 15 ans de réformes.

Pourquoi 15 ans ? On aurait pu dire 25 ans... et remonter au début des années 90, années qui ont vu s'amorcer une inflexion des politiques publiques - avec notamment un durcissement des conditions d'accès à des préretraites publiques et une première réforme des retraites qui visait à allonger la durée de la vie active. Cette inflexion amorçait une rupture avec la période antérieure, la France ayant longtemps privilégié le soutien aux cessations anticipées d'activité, devenu un mode consensuel de gestion des restructurations et des réductions d'effectifs. Retenir 15 ans, c'est souligner que la réforme des retraites de 2003 a orienté durablement l'action publique et les négociations sociales certes vers des incitations au recul de l'âge de liquidation des retraites mais aussi au maintien en emploi des « seniors », et vers des mesures visant à les accompagner ou à les moduler, par exemple en tenant compte des carrières longues, de la pénibilité du travail. Aujourd'hui, exception faite de l'AACTA (cessation anticipée d'activité liée à l'exposition à l'amiante), il n'existe que deux voies de sortie anticipée du marché du travail (hors sortie avec décote) : les dispositifs de retraite anticipée - principalement pour carrière longue (mais aussi pour inaptitude, pour pénibilité)-, ou le chômage (Marioni & Merlier, Dares, 2018).

La réforme de 2003 a ouvert une période marquée non seulement par de nouvelles réformes des retraites (en particulier 2010, 2014...) mais aussi par des évolutions du droit du travail, des conditions de l'indemnisation du chômage, des négociations collectives... A la différence d'autres domaines, l'intervention publique en faveur de l'emploi des seniors mobilise plusieurs politiques, plus ou moins spécifiques aux travailleurs âgés, voire différentes formes d'action publique. Or les liens entre ces multiples dispositions institutionnelles et les pratiques des acteurs concernés (personnes, entreprises) n'ont rien de mécanique. Comme nous l'avons mentionné en annonçant cette conférence, c'est la diversité et la multiplicité de ces liens, parfois leur ambivalence, que cette conférence propose d'explorer.

Avant de présenter plus précisément quelques questions qui ont guidé notre démarche dans l'organisation de cette conférence, je voudrais souligner l'intérêt du positionnement scientifique du CEET pour en traiter, puisqu'il propose : de ne pas séparer production de connaissances scientifiques et préoccupation des acteurs sociaux ; d'essayer de tenir ensemble des questions d'emploi et de travail ; d'analyser les modalités et l'impact de l'action publique dans ces différents domaines.

Après 15 ans de politiques qui visaient explicitement non seulement à retarder l'âge de départ en retraite, mais aussi à accroître le taux d'emploi des seniors, on observe effectivement un glissement des âges effectifs de départ en retraite. Fin 2016 les âges conjoncturels moyens de départ à la retraite se situaient en moyenne à 61 ans et 6 mois pour les hommes, et à 62 ans et 1 mois pour les femmes. Le taux de retraités à 60 ans passe de 64% en 2010 (génération née en 1950) à 30% en 2013 (génération 1953). Plus marqué encore, ce taux à 61 ans passe de 73 % fin 2012 (génération 1952) à 34% fin 2016 (génération 1955). (Collin, Drees 2018).

Pour autant, il ne faudrait pas considérer que les politiques en matière de départ en retraite (âge, durée d'assurance) ont un impact direct et identique sur les âges de départ de tous les travailleurs. Je voudrais en particulier attirer l'attention sur quelques déplacements qui seront évoqués cet après-midi à propos des liens entre politique des retraites et fins de vies professionnelles :

- Le premier concerne l'idée : « *prendre sa retraite, c'est cesser l'activité professionnelle que l'on exerce jusqu'à la veille du départ en retraite* »

Or on observe une grande diversité dans les situations de transition entre emploi et retraite. Date de cessation d'activité et date de liquidation de la retraite ne coïncident pas et la frontière entre fin de vie professionnelle et retraite est de plus en plus floue. Et ces situations de transition s'inscrivent de façon différente en fonction des parcours professionnels et de vie...

Une part importante des personnes qui liquident leur retraite ne sont plus en emploi. Elles ne sont pas non plus en « préretraite » - sauf quelques-unes, peu nombreuses, au titre de l'exposition à l'amiante, qui concernait 16 700 personnes fin 2016 (soit la moitié des effectifs concernés en 2007) (Marioni & Merlier, op.cit). Mais surtout, une partie non négligeable des seniors passent par l'inactivité et/ou le chômage avant de liquider leur retraite. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à rencontrer des périodes de non - emploi avant la retraite, que ce soit du chômage ou de l'inactivité et dans une moindre mesure, de la longue maladie ou de l'invalidité.

On constate aussi une progression des situations de cumul entre retraite et activité professionnelle, dans le cadre d'une retraite progressive (qui concernait 11 500 personnes fin 2016) ou surtout, du dispositif de cumul emploi-retraite (DREES 2018). D'après l'Enquête Emploi de l'INSEE, 478 000 personnes cumulaient un emploi et la perception d'une pension de retraite en 2016, soit 3,4% des retraités. Ces cumulants présentent cependant un profil différent de l'ensemble des retraités : plus jeunes, plus diplômés, en meilleur état de santé, plus souvent en emploi juste avant la retraite (Musiedlak Y., DREES 2017).

Derrière la diversité croissante de ces situations entre emploi et retraite, il faut s'interroger sur les inégalités quant à la possibilité de poursuivre ou de reprendre une activité autour ou après les âges de la retraite.

- Le second déplacement que je voudrais évoquer concerne l'idée que : *le travail des seniors dépendrait des seules politiques de retraite ou centrées sur les seniors*

Mais le maintien en emploi ou la cessation d'activité d'un travailleur « âgé » ne peuvent s'analyser comme le pur produit d'un choix individuel fondé sur le montant de la pension. Comme l'a rappelé la Commission pour l'Avenir des Retraites il y a quelques années, « *toute réforme des retraites qui vise à l'allongement de la durée de la vie active doit permettre aussi de rendre cet allongement effectif et possible pour les personnes en fin de carrière* » (Moreau, 2013, p.151). Les conditions favorables à un allongement de la vie professionnelle dépendent aussi de démarches en matière d'emploi, de conditions de travail et de savoirs professionnels (voir Jolivet., Molinié, Volkoff, 2014). Cela appelle une réflexion sur la « soutenabilité » du travail, tout au long de la vie mais plus particulièrement en fin de carrière, et ce d'autant plus que l'horizon de cette fin de carrière tend à reculer. Cela implique une approche nuancée du vieillissement au travail, qui est encore trop souvent associé à une idée de déclin programmés, universels et inéluctables. Cela implique de comprendre comment les employeurs et les travailleurs âgés eux-mêmes, envisagent le maintien en emploi ou l'embauche des seniors. Cela suppose enfin d'identifier les conditions de travail sélectives du point de vue de l'âge, et de mettre en

lumière les manières de travailler et d'apprendre à diverses périodes de l'existence, avant de se demander si la vie de travail peut ou non s'étirer indéfiniment. Il faut probablement aller voir de près...

Pour démêler les fils de cette complexité, alimenter la réflexion sur ces sujets et les échanges avec les participants, ont été conviés des intervenants ayant tous un profil études et recherche, mais dont les disciplines, les objets de recherche et les angles d'attaque diffèrent. Nous avons souhaité que l'organisation de cet après-midi laisse le temps à chaque intervenant de bien s'expliquer, mais aussi laisse du temps aux échanges. Chaque intervention d'environ 30 mn sera suivie de 15 mn de discussion.

Je laisse donc la parole à Christine Erhel, qui est économiste, professeur au Cnam, et directrice du CEET. Et qui a bien voulu accepter de présider cette première partie de la conférence.

## Bibliographie

Collin C. (DREES), 2018. L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 1 an et 4 mois depuis 2010, *Études et Résultats*, n°1052, Drees, février

DREES, 2018. *Les retraités et leur retraite. Edition 2018*. Drees Panorama, mai.

Jolivet A., Molinié A.-F., Volkoff S. (coord.), 2014. *Le travail avant la retraite. Emploi, travail et savoirs professionnels des seniors*. Rueil-Malmaison : Éditions Liaisons, coll. « Liaisons sociales », septembre, 225 p.

Marioni P. & Merlier R. (DARES), 2018. Les cessations anticipées d'activité en 2016. Hausse des retraites anticipées pour carrière longue. *Dares Résultats*, n°021, mai.

Moreau Y., 2013. *Nos retraites demain : équilibre financier et justice - Rapport de la Commission pour l'avenir des retraites*, La Documentation française.

Musiedlak Y., avec la participation de Senghor H. (DREES), 2017. Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel, *Études et Résultats*, n°1021, DREES, septembre