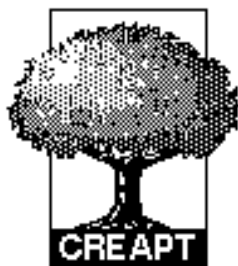


Retraite progressive et cumul emploi-retraite :

une transition progressive entre l'emploi et la retraite
permet-elle de travailler plus tard ?

Annie JOLIVET

le **cnam**
ceet



ires

CEET- Le CNAM et CRTD – Le CNAM
GIS CREAPT
chercheuse associée IRES
annie.jolivet@lecnam.net

« La réforme des retraites »
Conférence du Ceet
Paris, 3 mars 2020

Une transition progressive entre emploi et retraite

Une idée simple : réduire le temps de travail à la fin de la vie active (*marge intensive*)
pour permettre de partir à la retraite plus tard (*marge extensive*)
par exemple Cahuc et al. (2016)

- éviter la coupure brutale entre emploi et retraite (effet couperet)
- réduire l'exposition à des conditions de travail (et d'emploi) « pénibles » (Jolivet, 2003)

→ des questions multiples

- 🔗 à partir de quel âge, jusqu'à quel âge ?
- 🔗 même travail, mêmes collègues ?
- 🔗 temps réduit / passage à temps partiel ?
- 🔗 Relégation
- 🔗 avec une baisse de rémunération limitée ?
- (Charpentier Jolivet, 2001)
- 🔗 effet neutre voire positif sur la pension future ?

Et du côté de l'employeur ?

- 🔗 planification du départ à la retraite ?
- 🔗 organisation du travail avec des personnes à temps réduit ?
- 🔗 réticence à embaucher une personne à temps réduit ?

Quels effets individuels ?

Quelles inégalités dans l'usage de ces dispositifs ?

Quels effets globaux ?

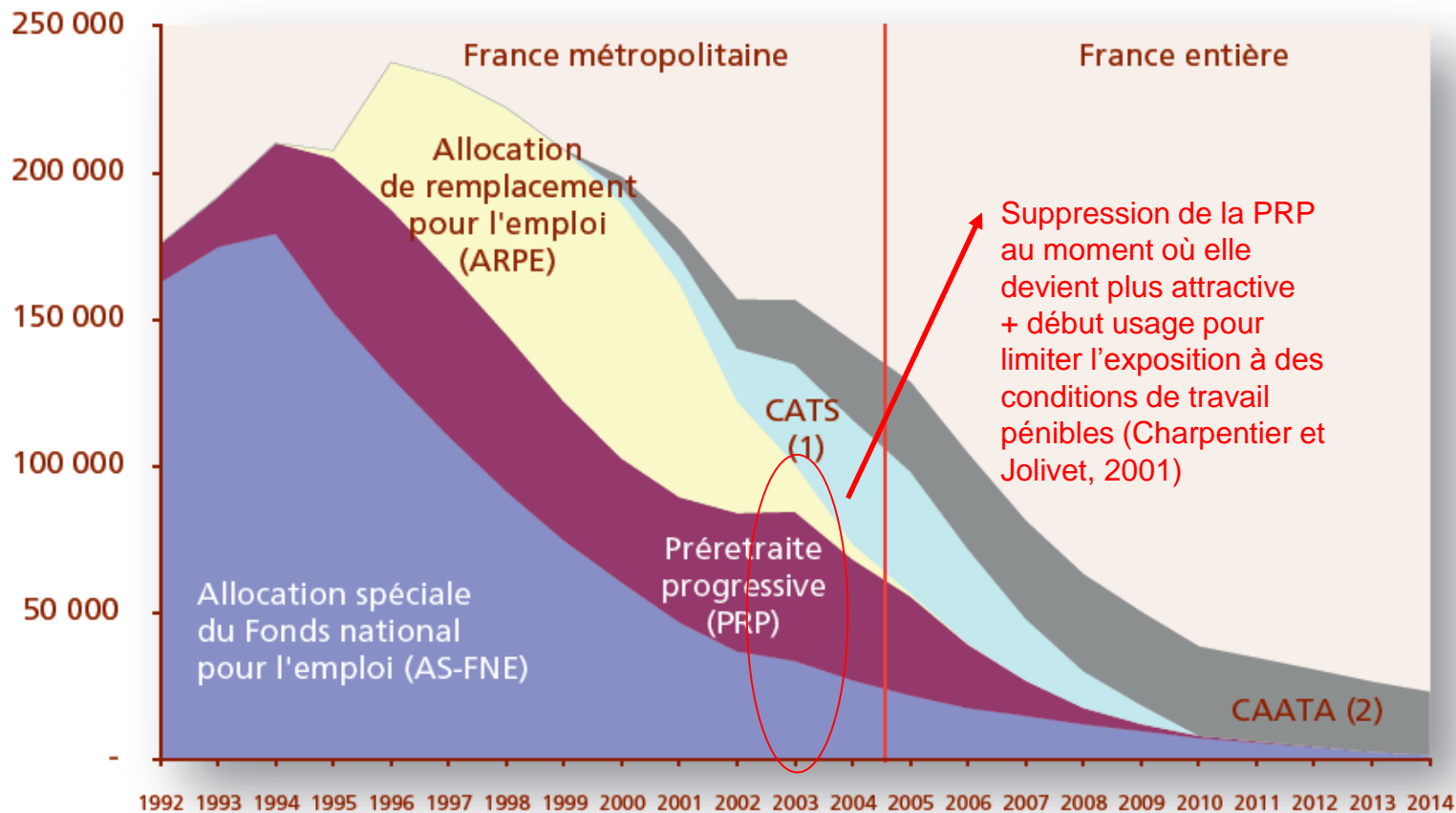
La politique publique et les dispositifs existants (Jolivet, 2014)

- ▶ 1982-2003 : la transition progressive est un sujet marginal
 - stricte limitation des possibilités de cumuler revenu d'activité et pension de retraite
 - dispositifs permettant une réduction du temps de travail avant la retraite peu attractifs, considérés comme une variante des préretraites totales
 - ▶ réforme de 2003 : ouverture de marges de manœuvre individuelles comme contrepartie à l'augmentation de la durée d'assurance requise
 - des aménagements apportés à la retraite progressive et au cumul emploi-retraite
 - MAIS fermeture des dispositifs publics existants (CPA, préretraite progressive)→ désengagement de l'État dans la gestion et la subvention des dispositifs de transition progressive entre emploi et retraite
 - ▶ incitations à négocier (2010, 2013) → gestion et financement de dispositifs de transition reportés sur les partenaires sociaux avec les Caser *et al.* (2013)
 - ▶ une tendance à l'individualisation croissante → gestion et financement en partie reportés sur les personnes elles-mêmes : compte épargne-temps (quand un accord permet de capitaliser suffisamment de jours), compte pénibilité, combinaisons.
- ➔ **Ce qui est envisagé dans la réforme actuelle maintient le désengagement de l'Etat et poursuit la tendance à l'individualisation**

Graphique 12

Bénéficiaires d'une préretraite publique totale ou partielle

Données brutes en fin d'année



(1) Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés.

(2) Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2003, France hors Mayotte à partir de 2004.

Sources : FNA sans recul - Pôle emploi (AS-FNE, ARPE), Fichiers CATS - Pôle emploi (CATS), Cnam-TS (CAATA), calculs Dares.

La retraite progressive : pourquoi ce brusque « succès » ?

Loi sur les retraites du 20 janvier 2014

→ depuis le 1er janvier 2015

- ✓ accès à la retraite progressive possible 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits (au minimum 60 ans)
- ✓ 150 trimestres cotisés ou validés (inchangé, ! *avant 2006 160 trimestres*)
- ✓ prise en compte des trimestres acquis dans les régimes spéciaux aussi (régimes alignés)
- ✓ fraction de pension versée : 100 - % du temps de travail (avant par seuils)
- ✓ quotité de travail : au minimum 40% (aucun minimum avant) et au maximum 80% du temps plein (inchangé)
- ✓ Liquidation provisoire (*depuis 2006, pas de changement*)

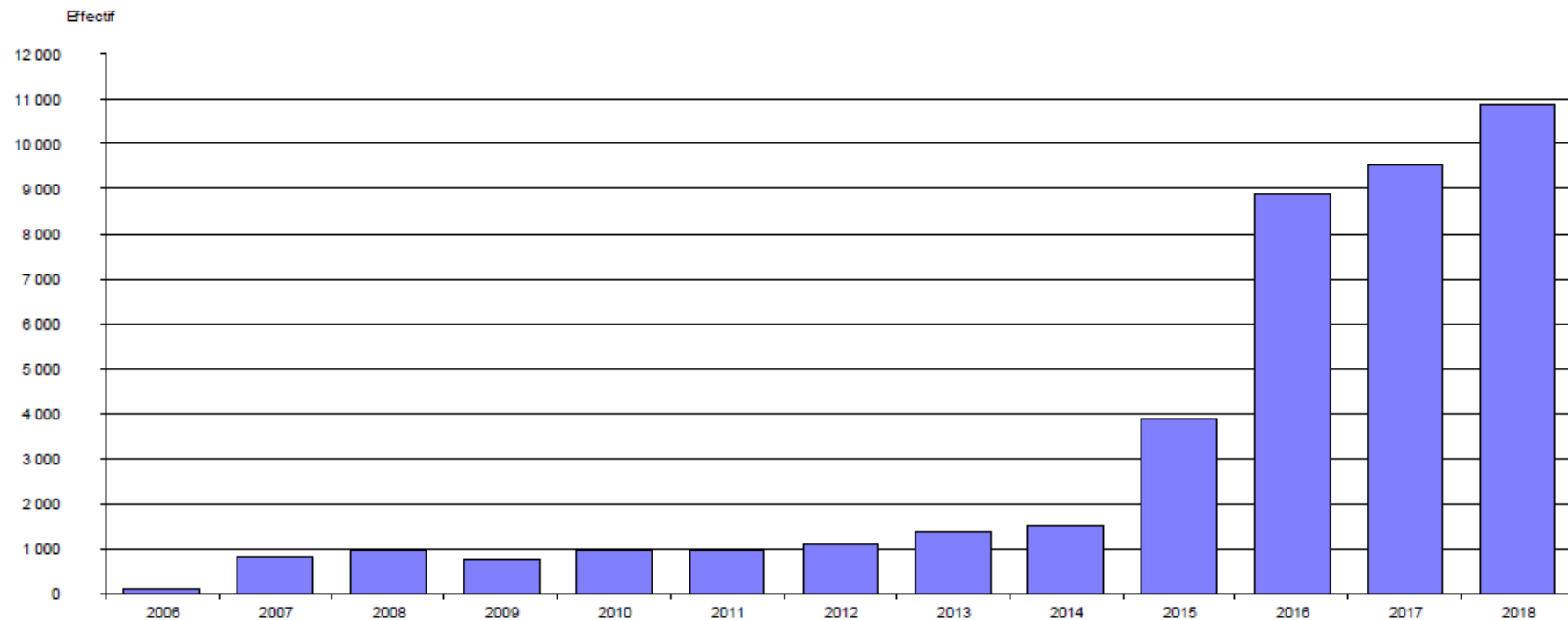
Intérêt du dispositif désormais

- retraite progressive ET anticipée
- seul dispositif qui permet de continuer à cotiser au régime de retraite (avec une nouvelle liquidation lors de l'arrêt total de l'activité)
- perception d'une fraction de sa pension de retraite = financement de la compensation de sa baisse de rémunération
- permet de réduire son temps de travail lorsqu'il n'existe aucune compensation par l'employeur
- MAIS dépend des droits acquis
- ET de l'accord de l'employeur et de la Caisse de retraite

La retraite progressive

- Dispositif très marginal depuis sa création en 1988
- développement soudain depuis 2015 → 10 869 retraites progressives attribuées en 2018 (1,6% de l'ensemble des attributions de droit direct)
- Fin décembre 2018, 18 150 personnes en retraite progressive !!

Attributions de retraites progressives de 2006 à 2018



Qui est entré dans ces dispositifs ?

Retraite progressive

Arabi (2019)

- nouvelles retraites progressives en 2018 : 73% sont des femmes, 84 % avant 62 ans
- durée moyenne : 22 mois

Bac *et al.* (2018)

- Femmes : plutôt des carrières complètes (trimestres > ou = à la durée requise pour le taux plein)
→ *réduire leur temps de travail avant 62 ans (malgré une carrière complète pas d'accès à la retraite anticipée longue carrière)*
- Hommes : plutôt des carrières plus ou moins incomplètes
→ *un moyen d'atteindre le taux plein en réduisant leur temps de travail*

Cumul emploi retraite

Bac *et al.* (2018)

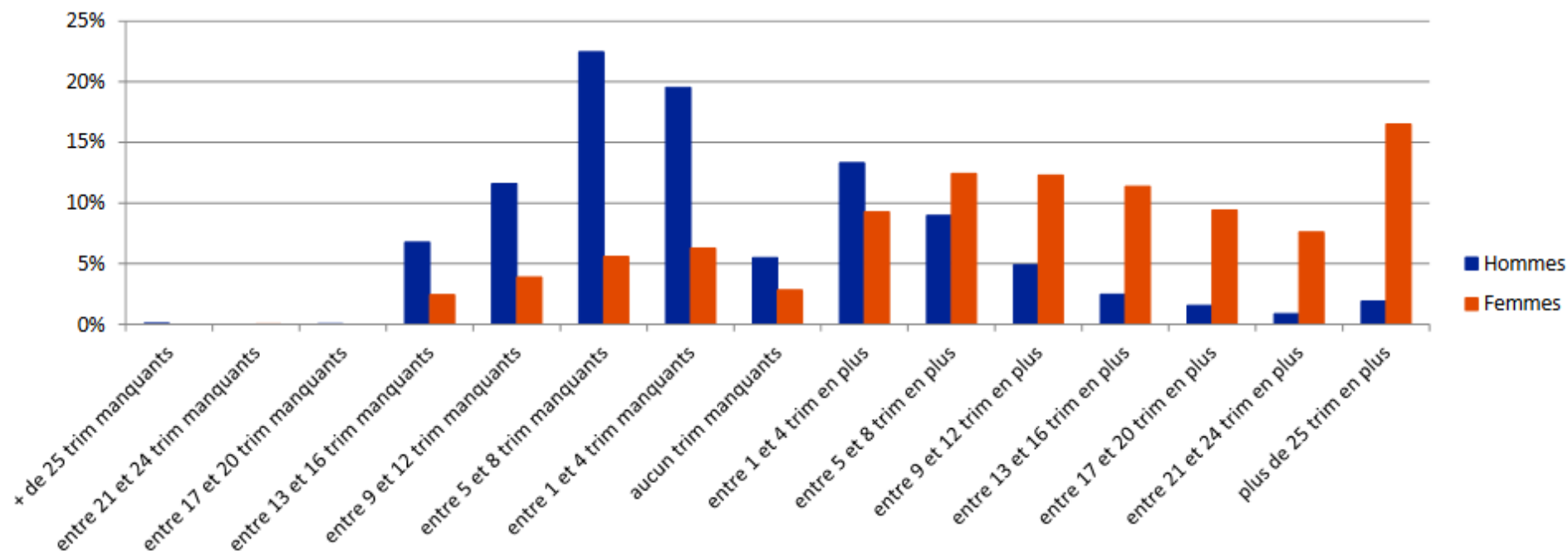
12 % des retraités (environ 80 000 personnes)

- moitié des cumulants : personnes avec de longues carrières et des salaires élevés
- 1/3: des personnes qui ont connu des interruptions de carrière, essentiellement des femmes
- 1/5 : des hommes qui ont commencé à travailler tôt, sont partis en retraite anticipée carrière longue et reprennent un emploi ensuite

Durée du cumul observée sur les cumuls avant 2013 : 37, 42,5 et 39 mois

Qui est entré dans ces dispositifs ?

Graphique 10. Répartition des départs en retraite progressive en 2016 en fonction de l'écart à la durée requise pour le taux plein



Lecture : 20% des hommes partis en retraite progressive en 2015 ont une durée validée totale inférieure de 1 à 4 trimestres au taux plein. **Champ** : retraités partis en 2016 en retraite progressive. **Source** : Cnav, base retraite progressive 2007-2016.

Quels effets de ces dispositifs ?

Effets individuels

- différentes possibilités de réduire son temps de travail (avec des combinaisons, des arbitrages) → dispositifs considérés relativement à d'autres options (quand elles existent)
- entrée dans les dispositifs très majoritairement le plus tôt possible
- beaucoup d'éléments liés au travail jouent (Chapentier et Jolivet, 2001; résultats de l'enquête Parlons retraite, 2018)

Inégalités

- droits antérieurs acquis (parcours)
 - niveau de revenu
 - être en emploi
- les personnes qui pourraient avoir besoin de compléter leurs droits, d'aller jusqu'à un âge évitant une décote ne sont pas celles qui utilisent les dispositifs visibles
- un pan inexploré : les dispositifs conventionnels, les aménagements des horaires dans le travail

Effets globaux

- travaux sur d'autres pays : peu ou pas d'effet
- en très grande majorité cumuls et retraite progressive pour une courte durée

- J'aimerais plutôt partir avant mon conjoint

Parcours

- Temps partiel > 20 ans

« je préfère prendre ma retraite plus tôt avec moins d'argent » :
~ 22%

> 30% si :

- Au travail on rigole...: « jamais »

Avant la retraite, je voudrais...

- un aménagement de mon temps de travail voire passer en temps partiel
- transmettre mon métier : « non, je n'en ai aucune envie »
- avoir enfin les responsabilités que je mérite :
 - ✓ « non, pas spécialement »
 - ✓ « et de toute façon c'est peu probable »

Stop travail

A la retraite

- Cumuler retraite et emploi je serai capable de le faire : « non »
- A la retraite, continuer à pratiquer (même un peu) mon métier
 - ✓ « sûrement pas »
 - ✓ je ne le souhaite pas

Santé

- Mon état de santé général est

- ✓ « mauvais »
- ✓ « très mauvais »

- Ce qui m'angoisse le plus avec la retraite :

- ✓ la maladie
- ✓ rien

- Ce qui me motive le plus avec la retraite :

- ✓ en finir avec un travail que je n'aime pas
- ✓ en finir avec un travail qui ne m'apporte plus rien

- À la retraite je veux être libre de tout engagement et bien peinard : « ah ça oui ! »

Travaux mobilisés

- Jolivet Annie, avec la collaboration de Serge Volkoff et Céline Mardon (2018). *Parlons retraite - Premiers résultats*. Rapport pour la CFDT, 15 octobre, 97 p.
- Jolivet Annie, (2014), « Emploi des seniors : 25 ans de politiques publiques », in Jolivet A., Molinié Anne-Françoise, Volkoff Serge (dir.), *Le travail avant la retraite. Emploi, travail et savoirs professionnels des seniors*, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, coll. « Liaisons sociales », p. 25-52.
- Caser F., Jolivet A., Lochard Y., Mailliot S., Parlier M., Pernot J.-M., Trouiller G., Vincent C. (2013), *Construction et mise en œuvre d'accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors*, IRES – ANACT, Réponse à l'appel à projets de recherche de la DARES MAR/2011/n°11 sur la construction et la mise en œuvre des accords d'entreprises et plans d'actions pour les salariés âgés, Rapport 05.2013.
- Jolivet A. (2013), "Travailler après la retraite : réflexions sur le cumul emploi retraite", *Retraite et Société*, n° 65, 2013-2, p. 39-58.
- Jolivet Annie, Hallé Ghislain (2007), « La retraite progressive : une réelle option en France et au Québec ? », *Santé, société et solidarité*, n° spécial sur les retraites en France et au Québec, n°1, pp. 99-106.
- Jolivet Annie, Molinié Anne-Françoise, Volkoff Serge (2004), "PRP : le temps partiel régule-t-il le vieillissement au travail ? ", *Connaissance de l'emploi*, Centre d'Etudes de l'Emploi, n° 8, octobre, 4 p.
- Jolivet Annie, Lee Sangheon (2004), "Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge", *Conditions of work and employment series*, n°9, International Labour Office, 38 p. URL : http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_9/lang--en/index.htm
- Jolivet A. (2003), "The cluster of issues surrounding working time, work organisation and job design", pp. 123-156, in M. Jepsen, D. Foden, M. Hutsebaut (eds), *A lifelong strategy for active ageing*, ETUI, Brussels, 200 p.
- Charpentier P. Jolivet A. (2001), *Préretraites progressives et gestion prévisionnelle de l'emploi*, Rapport pour la DGEFP, octobre, 52 p.

Autres références

- Catherine Bac (coord), Caroline Berteau-Rapin, Julie Couhin, Agathe Dardier, Mélina Ramos-Gorand (2018), « Prendre sa retraite: incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels », document de travail, les cahiers de la Cnav, n°11, juin, <https://www.statistiques-recherches.cnnav.fr/les-cahiers-de-la-cnav-n-11-juin-2018.html>
- Arabi S. (2019), « Statistique sur la Retraite Progressive au cours de l'année 2018 », circulaire du 13 mai 2019, CNAV <https://www.statistiques-recherches.cnnav.fr/images/donnees-statistiques/nouveaux-retraites/circulaire%202019-22%20du%2013%20mai%202019.pdf>
- Cahuc, P., Hairault, J. & Prost, C. (2016). L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser. *Notes du conseil d'analyse économique*, 32(5), 1-12. doi:10.3917/ncae.032.0001. URL : <https://www Cairn.info/revue-notes-du-conseil-d-analyse-economique-2016-5-page-1.htm>
- Chagny, O. & Fröhler, N. (2016). Introduction. Les dispositifs de transition emploi-retraite en Allemagne. *La Revue de l'Ires*, 90(3), 73-86. doi:10.3917/rdli.090.0073. URL : <https://www Cairn.info/revue-de-l-ires-2016-3-page-73.htm>