

## **Réformes : la charrue avant les boeufs**

**Le Monde 17 juin 2003**

Christian Baudelot (sociologue) ; Yves Clot (psychologue) ; Philippe Davezies (médecin) ; Francis Derriennic (épidémiologiste) ; Jérôme Gautié (économiste) ; Michel Gollac (sociologue) ; Bernard Gomel (statisticien) ; Anne-Françoise Molinié (démographe) ; Yvon Quéinnec (ergonome) ; Bernard Simonin (économiste) ; Philippe Zarifian (sociologue).

LA réforme des retraites actuellement proposée se désintéresse du travail et de l'emploi. Pour cette raison, elle court le risque d'être inefficace et cause d'effets pervers. En effet, elle repose sur l'hypothèse suivante : augmenter le nombre des annuités requises pour une pension à taux plein va augmenter d'autant le nombre des années travaillées. Or, cette hypothèse est sujette à caution. Aujourd'hui déjà, les salariés cessent de travailler, en moyenne, trois ans avant de prendre leur retraite. Ces arrêts anticipés sont en grande partie dus aux caractéristiques actuelles du travail.

Le travail a profondément changé. Souvent plus intéressant, il est, surtout, plus intense et plus exigeant. Les changements organisationnels n'ont pas été favorables à ce qui fait l'efficacité des travailleurs âgés : la formation d'une expérience. Pour se forger une expérience professionnelle à partir des événements de la vie de travail et de sa propre activité, il faut du temps, le temps de faire retour sur ces événements, de séparer l'accessoire de ce qui fait sens. Elaborer ce sens du travail suppose aussi un minimum de repères stables. Il faut en outre mettre en commun les expériences individuelles, les confronter et les discuter. La densité excessive du travail, l'instabilité et la fragmentation des organisations, l'individualisation du rapport à l'emploi ne sont pas favorables à la formation de l'expérience.

De plus, l'intensification du travail a accentué l'usure des travailleurs vieillissants. Certains d'entre eux ont ainsi craqué et se sont retirés "volontairement" du marché du travail. D'autres sont jugés "inemployables" parce que leur état de santé ou l'insuffisance des actions de formation dont ils ont bénéficié rendent difficile de trouver une affectation qui leur convienne.

L'emploi de travailleurs âgés dont l'usure ne serait pas compensée par l'expérience est peu attractif pour les entreprises : entre 1997 et 2000, malgré une conjoncture favorable, le taux d'emploi des hommes de 55 à 59 ans a continué à se dégrader. Outre ceux qui ont, de fait, abandonné toute activité professionnelle, nombre de seniors vont aujourd'hui, comme les jeunes, d'emploi précaire en emploi précaire. C'est notamment le cas des femmes qui ont eu des vies de travail interrompues, des emplois peu qualifiés et sous-payés, et qui ne peuvent espérer avoir avant 65 ans les annuités exigées pour une retraite à taux plein. L'allègement des charges sociales sur les travailleurs âgés ne suffirait pas à leur assurer un emploi, et encore moins un bon emploi.

Des formes d'emploi aidé financées par l'impôt sont déjà utilisées pour assurer le maintien dans l'emploi de salariés en fin de vie active. Il peut s'agir de formules spécifiques (ouvertes dès 50 ans) ou de l'usage particulier de contrats aidés généralistes comme le contrat emploi consolidé. Les nouvelles incitations à l'allongement de la vie active vont conduire à développer ces emplois palliatifs. Alternative précaire à un système de préretraite jugé trop coûteux, ils se situent essentiellement dans les secteurs public et associatif et dépendent des financements publics.

L'insécurité ronge aujourd'hui le travail et l'emploi. La crainte d'un licenciement, d'une mise à la retraite anticipée, d'une délocalisation, d'un changement d'horaires empêche aujourd'hui une part croissante de travailleurs, jeunes et moins jeunes, de faire des projets, individuels et collectifs. Cause majeure de souffrance au travail, cette impossibilité de se projeter dans l'avenir est une source de démotivation et de désinvestissement dans le travail.

Sans réforme du travail, ces évolutions vont se poursuivre. Le vieillissement inéluctable de la population active ne fera qu'aggraver les choses. Les salariés cesseront de travailler à peu près au même âge qu'aujourd'hui. Après une période de chômage, de maladie, d'invalidité, ou de petits boulots peu productifs et mal payés, ils recevront une pension amputée. Toute évaluation de l'évolution des pensions qui n'en tient pas compte est fallacieuse.

La réforme des retraites, si elle ne s'accompagne pas d'un changement profond du travail et de la gestion des ressources humaines, va également aggraver l'inégalité entre ceux qui pourront conserver un emploi jusqu'à l'âge de la retraite et ceux qui n'auront pas cette chance. Il s'agit bien de chance et non d'effort ou de mérite. C'est par un hasard heureux ou malheureux que les personnes se trouvent confrontées à des exigences du travail qui conviennent à peu près à leurs caractéristiques physiques et psychiques ou qui ne leur conviennent pas du tout. Des travailleurs qui craquent ou sont évincés se rencontrent parmi les ouvriers, les employés mais aussi les cadres. Cependant, les plus pauvres sont aussi ceux qui auront le moins de possibilités d'atténuer le choc de leur éviction, par exemple à travers la constitution d'un complément volontaire de retraite. Les mesures, très positives, que contient le projet de réforme, en faveur des travailleurs ayant commencé très tôt leur carrière ou de ceux qui ont des emplois très pénibles, seront insuffisantes pour contrebalancer ces nouvelles inégalités.

Pour être efficace et juste, une réforme des retraites doit donc être couplée avec une réforme du travail. Un tel couplage est possible, et c'est la voie qui a été choisie par d'autres pays en Europe. Inclure l'organisation et les conditions du travail dans le champ de la négociation obligatoire permettrait de les faire sortir de l'ombre. Et s'il faut des mécanismes incitatifs, les entreprises pouvant faire certifier de bonnes conditions de travail pourraient bénéficier d'allègements de charges, financés par les autres entreprises ou par un impôt redistributif.

Le temps de concevoir et de mettre au point des dispositions de ce type existe. La démographie est telle que la situation financière des retraites va s'améliorer pendant encore un an ou deux. C'est seulement dans quelques années qu'on retrouvera la situation de 2001. Nous n'avons pas des années devant nous, car trop attendre serait s'exposer à décider dans l'urgence. Mais nous avons davantage que quelques jours.

De plus en plus de gens vivent le travail comme une épreuve angoissante, où on est exposé à tous les coups du sort : perte de l'emploi, exigences de la tâche qui deviennent insoutenables. Ils le vivent aussi dans la culpabilité : "si je ne parviens pas à faire face, c'est que je ne suis pas compétent", alors même que les moyens de faire face leur sont refusés.

La retraite apparaît comme le moment où on peut, enfin, élaborer des projets autonomes, pour soi et sa famille, proportionnés à ce qu'on a les moyens de faire. Restaurer la valeur du travail, ce n'est pas procéder à des incantations moralisatrices. Ce n'est pas opposer le travail à la vie de famille, aux loisirs ou à la vie civique : nos concitoyens, de plus en plus, souhaiteront concilier plusieurs formes d'affiliation sociale et d'épanouissement personnel. C'est créer les conditions objectives qui feront que les personnes donneront au travail une valeur positive. Paradoxalement, le problème des retraites nous en donne l'occasion. La saisissons-nous ?