

Xavier Gaullier, sociologue, retraité du CNRS

"Le cycle de vie instauré par la société industrielle se défait peu à peu"

Le Monde 13 mai 2003

Le gouvernement commence à réformer les paramètres de la retraite. est-ce la bonne façon de procéder ?

Réformer les paramètres financiers permet de sécuriser le financement de la retraite par répartition. Mais il est difficile de modifier les règles sans mettre en place les possibilités de faire évoluer l'organisation des temps de la vie. Ainsi, il est impossible de fixer un allongement de la durée de cotisations si on n'organise pas le maintien au travail des salariés de plus de 50 ans.

Certes, François Fillon, le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a clairement averti les entreprises : si à échéance 2008, la majorité des salariés n'est pas en poste jusqu'à l'âge légal de 60 ans, il faudra augmenter les cotisations. Mais rompre avec les fins de carrière anticipées est en réalité peu vraisemblable, puisque les raisons économiques qui fondent ce mode de gestion de la main-d'œuvre ne changent pas. Il faudra des années pour restaurer le plein-emploi des salariés âgés.

Selon le rapport sur l'emploi de Jean Pisani-Ferry (Conseil d'analyses économiques, no 30, 2000), c'est en 2010 que le taux d'emploi des 55-64 ans atteindrait au mieux 50 %. Et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est encore plus pessimiste. Il est d'ailleurs très surprenant de voir que François Fillon ne propose aucune mesure incitative au maintien dans l'emploi des 50-60 ans. Il laisse les entreprises se débrouiller pour stabiliser les carrières, alors qu'une aide au temps partiel, par exemple, pourrait être utile. Il offre en revanche un soutien au maintien des plus de 60 ans sur le marché du travail : retraite progressive, cumul emploi retraite...

Des expériences étrangères peuvent-elles servir de repère ?

Les Etats-Unis autorisent le cumul emploi retraite. Des études montrent que les retraités âgés de 65 à 70 ans gagnent 30 % de leurs revenus en salaires. Mais surtout, on note qu'il y a des offres pour les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi (temps partiel, travail indépendant). Ce n'est pas du tout comme en France, où le marché de l'emploi des seniors est inexistant. Quand on étudie la génération du baby-boom de part et d'autre de l'Atlantique, on découvre des différences fondamentales. Ainsi 80 % des salariés anglo-saxons affirment qu'ils sont d'accord pour avoir une forme ou une autre d'activité professionnelle après la retraite. En France, cette idée apparaît comme une hérésie.

Les blocages seraient-ils autant culturels qu'économiques ?

Les deux marchent ensemble. Les entreprises ont des contraintes de compétitivité qui les obligent à rajeunir la pyramide des âges. La formation professionnelle que certains suggèrent ne sera pas très efficace dans la mesure où les 50-60 ans font partie d'une génération où les sans-diplômes sont en nombre important. La capacité d'apprendre est donc réduite. La conséquence sera qu'en supprimant les subventions aux préretraites, on risque d'augmenter le chômage. Ce qui pénalisera les transferts de fonds entre l'assurance-chômage et l'assurance-vieillesse.

La crise des retraites ne devrait-elle pas permettre de repenser les cycles de vie ?

Le cycle de vie instauré par la société industrielle est en train de se défaire peu à peu. Il y a trente ou quarante ans, on avait quarante-cinq ans de vie au travail et quinze ans de retraite. Cette répartition est passée de quarante à vingt, et la question se pose de savoir si on ne va pas vers un cycle de trente ans pour les études, trente ans pour le travail et trente ans pour la retraite. Absurde ? Bien sûr. Alors, à partir d'un certain âge, il faudra travailler, mais à condition de travailler autrement.

Les 35 heures auraient pu aider à faire évoluer les mentalités sur les cycles de vie. On aurait pu négocier simultanément le temps de travail sur la durée de la carrière : il y avait trente-six pistes possibles...

La façon dont on aborde ces sujets est fondamentale. François Fillon parle de "décote", ou de "surcote", par exemple, pour signifier une plus grande individualisation de la retraite. Mais ces termes ne sont pas très parlants. On n'ose même plus parler de "retraite à la carte", parce que cette notion recouvre des conceptions très différentes. Pour le Medef, il s'agit de lier espérance de vie, durée de cotisations et niveau de pension, tandis que la CFDT émet la revendication du droit à partir avant 60 ans après quarante années de cotisations.

La représentation que les salariés ont de la retraite ne contribue-t-elle pas à bloquer l'évolution du système ?

Les salariés veulent conserver la barrière des 60 ans et continuer à partir en préretraite. Ils seraient même tentés de préférer une augmentation des cotisations à un allongement de la durée de cotisations. On comprend pourquoi : chacun a bien vu que la retraite à 60 ans n'est plus le début de la vieillesse, mais au contraire, le commencement d'une seconde jeunesse. A 60 ans, on est encore en forme, on veut continuer de profiter de la vie en toute sécurité, sans risque de chômage.

La durée de la retraite a augmenté de dix ans en trente ans. Entre la hausse de l'espérance de vie (cinq ans) et le recours massif aux préretraites (départs à 55 ans), c'est dix années de vie sans travailler qu'il faut arriver à financer. François Fillon reprend à ce sujet les idées du Medef, à savoir qu'il faut allonger la durée de cotisations en fonction de l'espérance de vie. Mais les salariés s'y refusent ! Ils craignent que l'allongement de la durée de la vie se traduise par un prolongement de la durée des handicaps et de la dépendance liés à la vieillesse. Même si les statistiques montrent que ce raisonnement est faux : la durée de vie en bonne santé augmente plus vite que la durée de vie avec incapacités.

Mais n'y a-t-il pas aussi le fait que les salariés se sentent usés par les conditions de travail ?

Cette donnée est importante. Sitôt atteint l'âge de 50 ans, de nombreux salariés ont envie de partir. Ce ne sont pas les nouvelles technologies qui les démotivent, mais la dégradation des conditions de travail. Le stress va croissant avec l'autonomisation des tâches, la pression à la performance, la peur du chômage... Tout cela engendre une souffrance croissante au travail. Les fonctionnaires aussi sont démotivés en fin de carrière : parmi les enseignants, 30 % des hommes et 50 % des femmes partent à 60 ans avant d'avoir atteint les 37,5 années de cotisations obligatoires pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Ils préfèrent en finir plus rapidement avec la vie au travail plutôt que de partir dans de meilleures conditions financières. Le thème de la pénibilité du travail devrait être central dans le débat sur la retraite, parce qu'il est facteur d'inégalités, Or il n'est quasiment pas abordé.

XAVIER GAULLIER

Sociologue âgé de 71 ans, ce retraité du CNRS n'a jamais cessé de travailler.

L'essentiel de ses travaux touchent à l'organisation des âges et des temps de la vie. Son dernier ouvrage, *Le Temps des retraites* (Seuil, 2003), concerne les mutations de la société salariale.