



ASSEMBLÉE
NATIONALE

GROUPE D'ETUDES PARLEMENTAIRE
SUR LA LONGEVITE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ – EGALITÉ – FRATERNITÉ

Compte rendu de la réunion du mardi 4 novembre 2008

Ordre du jour :

«Fin de vie active et conditions de travail »

Présentation de M. **Serge VOLKOFF**

Directeur du Centre de Recherches et d'Etudes sur l'Age et les Populations au
Travail (CREAPT) Centre d'études de l'emploi

Présents :

Danièle HOFFMAN- RISPAL, présidente (Paris)

Denis JACQUAT , président (Moselle).

Georges COLOMBIER (Isère)



ASSEMBLÉE
NATIONALE

GROUPE D'ETUDES PARLEMENTAIRE
SUR LA LONGEVITE

INTERVENTION DE M. Serge VOLKOFF

Statisticien et ergonomiste, Serge Volkoff est depuis 1991 responsable du Centre de Recherches et d'Etudes sur l'Age et les Populations au Travail (CREAPT). Il participe également aux travaux du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) en qualité d'expert des questions du vieillissement au travail.

Serge Volkoff a choisi de présenter la diversité des fins de vie active à travers trois cas d'études, trois profils de travailleurs de plus de 50 ans :

- un sidérurgiste qui aime son métier, va bien malgré la pénibilité de son travail, a progressé dans sa qualification, a transmis le métier dans de bonnes conditions jusqu'à récemment où il a été amené à former des jeunes qu'on essaie de rendre poly-compétents ;
- une cuisinière dans un restaurant collectif qui souffre de douleurs articulaires provoquées par son travail mais qui a pu être aidée par des collègues plus jeunes jusqu'à de récentes compressions de personnel ;
- une chef d'équipe dans l'administration de la sécurité sociale qui estime que les séries de réorganisations humaines et technologiques qu'elle a vécues ont progressivement fait perdre du sens à son travail.

Le premier considère qu'il « mériterait de ne pas partir trop tard », la seconde « voudrait partir car elle n'y arrive plus très bien » « et la troisième « a envie de partir très vite car son travail s'est dénaturé ».

Ces trois cas reflètent la **diversité des enjeux et des aspirations des fins de vie active**. Une des questions qui se posent est comment structurer ces diversités sachant qu'un salarié sur six a l'intention de continuer de travailler au delà de l'âge de la retraite de plein droit.

Le vieillissement au travail doit être considéré à la fois comme une affaire de déclin et de construction. Les aspirations variables sont parfois induites par le travail, parfois révélées par lui. Les déficiences attribuées à l'âge créent des difficultés quand les conditions de travail sont mal conçues.

On a recensé trois registres d'action sur la pénibilité. En premier lieu, on sait que les parcours professionnels sont une composante des inégalités sociales et agissent sur la longévité. En second, que l'état de santé varie du fait de l'âge. Enfin en ce qui concerne les caractéristiques du travail, on manque d'actions efficaces et continues sur les conditions et l'organisation du travail. Peut-on considérer qu'une vie professionnelle courte, intense et astreignante vaut mieux qu'une vie professionnelle offrant plus de temps de respiration ?



GROUPE D'ETUDES PARLEMENTAIRE
SUR LA LONGEVITE

Les préconisations du premier rapport du COR du 6 décembre 2001 « Retraites : renouveler le contrat social entre les générations » sont toujours aussi pertinentes. Il s'agit de prendre en compte la gestion des âges tout au long de la vie active. Non seulement encourager la formation tout au long de la vie professionnelle mais aussi agir sur les conditions et l'organisation du travail pour maintenir dans l'emploi les travailleurs âgés.

Serge Volkoff n'est pas partisan de mesures autoritaires en matière de politique des retraites qui infléchiraient les comportements. Il fait partie des chercheurs qui considèrent qu'une action multiforme impliquant politiques d'emploi, de travail et de formation, à l'instar du modèle finlandais, pourrait être couronnée de succès.

ECHANGES AVEC LES PARLEMENTAIRES ET PERSONNES INVITEES

Le professeur Forette souhaite savoir en quoi les dispositions de l'amendement défendu par Denis Jacquat au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et qui propose que les salariés puissent refuser d'être mis à la retraite d'office jusqu'à 70 ans (voir compte rendu des débats en annexe) pouvait leur être défavorable. Pourquoi ne pas laisser les personnes qui ont envie de travailler de le faire ?

Serge Volkoff se demande si une telle mesure augmente réellement la liberté des salariés. Certaines libertés peuvent se révéler des pièges à l'usage. Laisser des marges de manœuvre n'a pas les mêmes effets que d'en créer. Le défaut de prescription peut être néfaste. En effet, disposer du choix est un gain de liberté mais il peut s'accompagner d'une reconfiguration d'autres dispositifs. Le débat est comparable à celui sur le cumul emploi- retraite. Ce dernier véhicule l'idée que le niveau des retraites baisse au point qu'il est nécessaire de cumuler un emploi et une pension de retraite pour vivre.

Plusieurs invités interviennent sur des questions relatives au profil des personnes intéressées par la prolongation d'activité, à la lassitude des salariés et à la nécessaire évolution des cultures.

Serge Volkoff se réfère aux résultats d'une enquête de 2004 du CREAPT et du CISME (centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise): « SVP 50 » sur la santé et la vie professionnelle après 50 ans : 75 à 80 % des quinquagénaires interrogés donnent des réponses positives sur leur travail. D'après l'enquête européenne SHARE (Survey on Health Ageing and Retirement in Europe) collectée dans dix pays en 2004, 57 % des Français de 50 à 59 ans qui ont encore un emploi déclarent vouloir partir le plus tôt possible, alors que ce n'est le cas que de 31 % des Néerlandais. 25 % des salariés ont l'intention de partir avant d'atteindre le taux plein et qu'un 1/6^e d'entre eux a l'intention de continuer au-delà du taux plein. L'intention de travailler est plus clivée socialement.



ASSEMBLÉE
NATIONALE

GROUPE D'ÉTUDES PARLEMENTAIRE
SUR LA LONGEVITÉ

Les salariés les plus âgés peuvent parfois se plaindre de ne pas être assez consultés dans leur domaine de compétence. Néanmoins, le traitement dans le seul champ des relations humaines n'est pas entièrement satisfaisant. Imposer dans un organisme de travail un nouvel équipement, comme par exemple un nouveau logiciel qui ne prête pas attention à la réalité du travail et aux ficelles du métier, va à l'encontre des ressources et des expériences des personnels vieillissants. L'extrême mobilité des cadres et du management est néfaste pour les salariés les plus expérimentés. L'instabilité de la hiérarchie qui veut changer les pratiques et les méthodes et qui elle-même change régulièrement est une véritable gêne. Les savoir-faire acquis se trouvent niés.

Anne-Marie Guillemard spécialiste des comparaisons internationales entre systèmes de prévoyance souligne que la Finlande est le seul pays à avoir mis en place une stratégie pour transformer tant les représentations de l'âge au travail que les pratiques à l'égard des seniors. Elle préconise une action sur les politiques du travail et de l'emploi. En ce qui concerne le recul de l'âge de la retraite, elle estime que lever le verrou quand à la sortie ne suffit pas. Cette mesure ne serait pas discriminatoire en tant que telle mais pose la question de ce que pourrait être l'offre de travail et non la demande de travail.

Serge Volkoff précise que les difficultés que les personnels les plus âgés rencontreraient en situation d'apprentissage ou de changement dans le travail constituent, à tort, une de leurs caractéristiques négatives aux yeux de beaucoup d'employeurs. Les résultats des recherches en ergonomie tendent à prouver qu'il n'y a pas de dégradation de la plasticité mentale avec l'âge. L'idée selon laquelle plus on est jeune, plus on est adaptable est une idée reçue. Les stéréotypes concernant les relations entre âge et travail méritent d'être examinés avec prudence. Les employeurs ont une bonne opinion de leurs salariés vieillissants mais sont plus réticents lorsqu'il s'agit de recruter un quinquagénaire.

Le professeur Forette fait remarquer que les travailleurs vieillissants constituent trop systématiquement la variable d'ajustement lors des réductions d'effectifs. La formation tout au long de la vie ainsi qu'une politique de qualité de vie au travail permettrait d'envisager le vieillissement avec plus de tranquillité.

Denis Jacquat ajoute qu'en Suède où il s'est rendu pour les besoins d'une mission parlementaire, les personnes âgées ne doivent jamais servir de variable d'ajustement dans les politiques de l'emploi.

Le professeur Forette conclut que les dispositions de l'amendement Jacquat (voir compte rendu des débats en annexe) que deviendra opérationnel que si les conditions de travail des travailleurs les plus âgés changent



ASSEMBLÉE
NATIONALE

GROUPE D'ETUDES PARLEMENTAIRE
SUR LA LONGEVITE

Annexe : Extrait du compte rendu intégral des débats de la 3^o séance du vendredi 31 octobre 2008 sur le projet de financement de la sécurité sociale pour 2009.

« **M. Denis Jacquat**, *rapporteur pour l'assurance vieillesse*. La commission a accepté cet amendement contre l'avis du rapporteur et, si vous permettez, monsieur le président, je vais défendre tout de suite l'amendement n° 773.

M. le président. Je vous en prie.

M. Denis Jacquat, *rapporteur pour l'assurance vieillesse*. Il n'est plus acceptable aujourd'hui qu'un homme ou une femme âgé de soixante-cinq ans soit mis à la retraite contre son gré du seul fait de son âge alors même qu'il n'a pas forcément toutes ses annuités d'assurance ou qu'il souhaiterait prolonger son activité pour améliorer sa pension grâce à la surcote.

Toutefois, les débats en commission des affaires culturelles, familiales et sociales ont montré les difficultés que pourrait poser pour les entreprises une suppression pure et simple de la procédure de mise en retraite.

Dans un souci d'équilibre, le présent amendement propose donc de laisser la possibilité aux salariés qui le souhaitent de prolonger leur activité au-delà de soixante-cinq ans sous réserve d'en avoir préalablement manifesté l'intention auprès de leur employeur et dans la limite de cinq années.

En pratique, les employeurs solliciteront par écrit leurs salariés avant leur soixante-cinquième, soixante-sixième, soixante-septième, soixante-huitième, soixante-neuvième anniversaire pour savoir s'ils décident de poursuivre leur activité professionnelle. Si le salarié dit oui, il ne peut pas être mis en retraite. À partir de l'âge de soixante-dix ans, les salariés pourront être mis à la retraite d'office comme c'est le cas actuellement à partir de l'âge de soixante-cinq ans. La procédure de consultation n'existera pas. »