

# CONNAISSANCE <sup>8</sup> DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N°8, OCTOBRE 2004

*La préretraite progressive (PRP), dispositif qui permet aux salariés de travailler à mi-temps après 55 ans en contrepartie d'embauches, disparaîtra fin 2004. Pourtant, les personnes qui en ont bénéficié portent un jugement généralement très positif sur la PRP.*

*Grâce au passage à temps partiel, des salariés qui ont connu de graves soucis de santé peuvent continuer à travailler ; certains peuvent réaménager leur temps de travail, lorsque les horaires « atypiques » auxquels ils étaient soumis deviennent moins supportables ; d'autres, enfin, atténuent ainsi la pénibilité de tâches physiquement exigeantes ou sous contrainte de temps.*

*Dans un contexte d'allongement de la durée de cotisation et de suppression quasi totale des préretraites, examiner l'usage de la PRP est l'occasion de s'interroger sur les conditions du maintien dans l'emploi des seniors.*

## PRP : le temps partiel régule-t-il le vieillissement au travail ?

**ANNIE JOLIVET**, *Ires*

**ANNE-FRANÇOISE MOLINIÉ, SERGE VOLKOFF**

*Centre d'études de l'emploi, Créapt*

La politique des retraites, d'une part, les politiques de l'emploi et du travail (en particulier pour les salariés vieillissants), d'autre part, méritent une réflexion cohérente et commune. Ainsi, le deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites (2004, p. 111) préconise-t-il « de créer des incitations fortes pour que les employeurs, privés aussi bien que publics, conservent les salariés seniors dans l'emploi, dans des conditions satisfaisantes ».

Il est utile d'insister sur ce dernier terme (« des conditions satisfaisantes »), alors que s'annoncent l'allongement de la durée de cotisation et la suppression quasi totale des préretraites. Quel sort notre société entend-elle réserver aux salariés d'âge voisin de la soixantaine, quand les conditions de travail prédominantes dans leur métier, ou leur propre état de santé, compromettent leur maintien en activité ? D'où l'intérêt de regarder de près l'usage fait jusqu'à présent de certains dispositifs et de comprendre en quoi ils pouvaient servir à « réguler » le vieillissement au travail.

Nous examinons ici le cas de la préretraite progressive (PRP, encadré 1), actuellement promise à la disparition<sup>1</sup>. Nous fondons cette appréciation sur une évaluation du dispositif, sur des résultats statistiques concernant le travail et la santé des salariés âgés récemment passés à temps partiel, et sur les connaissances scientifiques en matière de vieillissement au travail (encadré 2).

1. Ce dispositif sera supprimé fin 2004 dans le secteur privé. Au-delà, seules les conventions en cours permettront des passages en PRP. Dans la fonction publique, l'accès à la cessation progressive d'activité sera dorénavant plus tardif, plus sélectif, et moins intéressant financièrement.

## Motifs d'engouement et motifs de désaffection

Créée en 1992, la PRP a connu à ses débuts un bref succès. Après avoir atteint presque 27 000 entrées en 1995, les recours à la PRP ont constamment diminué. Avec la réduction du nombre de préretraites totales et le ciblage des nouveaux dispositifs de préretraite<sup>2</sup>, elle est devenue plus attractive : les entrées en PRP ont à nouveau augmenté à partir de 2000, passant de 11 600 à presque 16 000 personnes en 2003, et dépassant les autres dispositifs de préretraite en 2002. Cet effectif, qui n'est pas considérable, mais pas négligeable non plus, reflète bien l'ensemble des préoccupations de l'État, des employeurs et des salariés : l'intérêt qu'ils éprouvent pour ce dispositif mais aussi les obstacles qu'ils rencontrent, s'ils souhaitent le mettre en œuvre.

Du côté du ministère du Travail, la PRP est avant tout perçue comme un instrument de la politique de l'emploi favorisant l'embauche de « publics prioritaires ».

Du côté des employeurs, l'avis est nuancé. Certes, la PRP permet de rééquilibrer la structure des qualifications et des âges, et de satisfaire une demande forte des salariés. Elle génère cependant des difficultés d'organisation, voire une incompatibilité entre l'obligation d'embauche de certaines catégories de personnes et la gestion qualitative des emplois.

Pour les salariés, passer en PRP est devenu plus souvent un choix réel dans les années récentes, même si certains auraient préféré un départ anticipé. Les bénéficiaires du dispositif portent sur celui-ci une appréciation généralement très positive, liée à la possibilité de conserver leur poste et d'obtenir de nouveaux horaires de travail. Néanmoins, même quand les exigences de leur travail

### Encadré 1

## LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE (PRP)

La PRP permet à des salariés de passer à mi-temps à partir de 55 ans. Ce mi-temps peut être modulé sur la période de PRP, avec un maximum de 80 % et un minimum de 20 % du temps plein.

Outre la rémunération de son mi-temps, versée par l'employeur, le salarié reçoit une allocation financée par le Fonds national de l'emploi (30 % de son salaire antérieur en dessous du plafond de la Sécurité sociale). Il peut cotiser sur la base d'un temps plein au régime général d'assurance-vieillesse, si son employeur est d'accord. L'État prend en charge les cotisations aux régimes complémentaires pour le temps non travaillé. La PRP prend fin lorsque le salarié a acquis les droits à une retraite à taux plein, au maximum à 65 ans.

L'adhésion au dispositif est une décision individuelle, mais elle n'est possible que si l'entreprise a signé, avec le ministère du Travail, une convention qui définit les engagements de l'employeur (embauches compensatrices, contribution financière, part d'embauches de publics dits « prioritaires »).

les y inciteraient, certains salariés refusent la PRP pour diverses raisons : perte de rémunération, obligation de continuer à cotiser, difficultés pour adapter le contenu du travail.

Les facteurs qui ont incité les salariés à bénéficier d'une PRP sont souvent ceux que les connaissances scientifiques sur le vieillissement au travail identifient comme fragilisants : certaines déficiences de santé, une sensation de fatigue, l'usure liée à un parcours professionnel sollicitant, le caractère contraignant des horaires, la difficulté physique du poste, ou la « pression » liée à des exigences fortes de cadence ou de délais.

## Porter attention à sa santé

L'avancée en âge n'est pas synonyme de santé déficiente, mais beaucoup de troubles de santé tendent à s'accroître avec le vieillissement, leur survenue étant ou non accélérée selon les conditions de travail vécues au fil du parcours professionnel. Ces troubles sont statistiquement corrélés avec le sentiment de n'être pas capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite (Molinié, à paraître), avec le souhait de partir plus tôt (Volkoff, Bardot, à paraître), et avec un départ effectivement précoce (Derriennic *et al.*, 2003).

Or, le temps partiel peut avoir ici une fonction régulatrice. Selon l'enquête SVP 50, les salariés de 55-59 ans qui travaillent à temps partiel depuis moins de dix ans sont plus nombreux à avoir eu de graves ennuis de santé ou des restrictions d'aptitude au cours des dernières années (voir tableau). Et c'est un des motifs de passage en PRP<sup>3</sup> :

<sup>3</sup> Les exemples qui suivent sont extraits de Charpentier, Jolivet (2001).

*Pour cet homme de 55 ans, employé dans une petite entreprise de prothèses dentaires, une opération suivie d'une chimiothérapie il y a trois ans l'a fait réfléchir. Depuis, il se déclare plus fatigué, sans que cela soit pour lui lié au travail.*

LA « MISE À L'ABRI » PAR LE TEMPS PARTIEL,  
CHEZ LES SALARIÉS DE 55 À 59 ANS

	À temps partiel depuis moins de 10 ans		À temps complet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Avoir eu de graves ennuis de santé au cours des dernières années	23 %	25 %	16%	16%
Avoir eu des restrictions d'aptitude dans les quatre à cinq dernières années	24 %	16 %	17 %	16 %
Travailler en horaires décalés				
- actuellement	12 %	11 %	14 %	11 %
- dans le passé	46 %	22 %	29 %	13 %
- jamais	42 %	67 %	56 %	76 %
Avoir un travail physiquement exigeant				
- actuellement	18 %	20 %	28 %	23 %
- dans le passé	52 %	28 %	35 %	18 %
- jamais	31 %	52 %	36 %	58 %
Travail « sous pression »				
- actuellement	24 %	28 %	40 %	40 %
- dans le passé	44 %	33 %	27 %	23 %
- jamais	32 %	33 %	33 %	35 %

Source : Enquête SVP 50, 2003.

N.B. Les contraintes citées ici se cumulent en partie.

Lecture : Parmi les hommes à temps partiel depuis moins de dix ans, 23 % déclarent avoir eu de graves ennuis de santé au cours des dernières années.

Le passage à temps partiel peut ainsi devenir un moyen (alternatif ou complémentaire à d'autres aménagements) de maintenir en emploi des salariés à la santé altérée.

## Réaménager le temps de travail

L'avancée en âge peut s'accompagner d'une moins bonne tolérance vis-à-vis d'horaires atypiques pour des raisons liées à la fragilisation du sommeil et à l'accumulation, au fil des années, de la fatigue et des perturbations de la vie familiale et sociale. Le recours au temps partiel et la PRP, notamment, peuvent rendre ces horaires plus supportables en allongeant les plages de repos, ou fournir l'occasion d'une réaffectation en horaires diurnes et réguliers.

Le tableau indique que les salariés à temps partiel récent bénéficient d'une relative « mise à l'abri » vis-à-vis de cette contrainte, et cette préoccupation ressort aussi de l'examen de situations individuelles :

*En PRP depuis près d'un an, cet ouvrier de 56 ans employé dans une PME de la métallurgie exprime sa fatigue, ayant « fait les quarts » depuis une trentaine d'années. Même s'il reste en 2 x 8, les deux semaines mensuelles de repos sont les bienvenues.*

*Chargé de la réception de marchandises dans un hypermarché, cet homme de 55 ans apprécie d'être « intouchable maintenant » du point de vue des contraintes de*

*travail certains dimanches et jours fériés. Quant au travail du samedi après-midi, il pourra également le limiter désormais.*

## Atténuer la « pénibilité »

Certaines caractéristiques du travail sont vécues comme pénibles, spécialement aux âges élevés. Les contraintes posturales sont moins bien supportées, parce que la souplesse articulaire tend à s'amoin-drir avec l'âge et que les douleurs, du dos et des épaules notamment, deviennent plus fréquentes. La pression temporelle (cadences élevées, délais courts, interruptions fréquentes et intempestives) accentue l'effet de déficiences, même légères, liées à l'âge (vision et audition, par exemple) et compromet la mise en œuvre de stratégies de travail appuyées sur l'expérience. Là encore, la PRP

est l'occasion de réduire la durée d'exposition à ces contraintes ou de réaménager plus complètement la situation de travail.

Le tableau témoigne d'une « mise à l'abri » par rapport au travail « physiquement exigeant » ou « sous pression » grâce au temps partiel. De même, dans de nombreux cas, le passage en PRP concerne des personnes exposées à des conditions de travail difficiles et qui n'ont pas de possibilité de départ anticipé : soit elles travaillent dans des petites entreprises (pas de plans sociaux, pas d'accord d'entreprise), soit elles n'avaient pas accumulé une durée de cotisation suffisante pour accéder à l'Arpe (allocation de remplacement pour l'emploi). C'est essentiellement le cas de femmes ayant connu des interruptions de carrière.

*Depuis quatre ans en PRP, cette femme de 59 ans, employée dans une conserverie de poissons, supporte de moins en moins les contraintes (travail debout, maintenance de poissons de plus de sept kilos, rythme de la chaîne, saleté, odeurs). Du fait d'un nombre insuffisant de trimestres cotisés, elle n'a pu bénéficier de l'Arpe.*

Dans d'autres cas, cette formule a le mérite de concilier une diminution de la pénibilité (grâce aux plages de repos) et un maintien de compétences pointues dont l'entreprise a besoin.

*Dans cette usine de fabrication de bouteilles en zone rurale, la PRP est organisée par binômes. Deux ouvriers anciens alternent sur la même installation, par périodes de deux semaines. On choisit de préférence deux ouvriers du même village, ce qui évite au salarié au repos d'être entièrement « déconnecté ». Ce système vise à ménager leur santé et entretenir leurs compétences, ce qui les rend plus disponibles pour former des jeunes à leurs côtés.*

## Encadré 2 MÉTHODES D'ÉTUDE

Les résultats présentés ici proviennent :

- d'une étude sur la PRP, réalisée pour la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du Travail (Charpentier, Jolivet, 2001). Cette étude a notamment porté sur douze entreprises (dont six ayant de quatre à cinquante salariés) et une trentaine de leurs salariés, à partir d'entretiens semi-directifs ;
- d'analyses spécifiques de l'enquête statistique « Santé et vie professionnelle après 50 ans » (SVP 50), réalisée en 2003 à l'initiative du Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise, auprès de 11 213 salariés de 50 ans et plus, essentiellement dans le secteur privé. Cette enquête explore les enjeux de santé et de travail, les souhaits de maintien ou de retrait d'activité. Les résultats utilisés ici portent sur une population plus nombreuse que les seuls salariés en PRP, les personnes de 55 à 59 ans travaillant à temps partiel depuis moins de dix ans, soit 6 % des hommes de cette tranche d'âge et 16 % des femmes ;
- de connaissances dans le domaine du vieillissement au travail, à partir de recherches en ergonomie et en épidémiologie professionnelle (Volkoff, Molinié, Jolivet, 2000).

## Des régulations nécessaires

La PRP va, pour des raisons financières que nous n'avons pas vocation à discuter, disparaître (ou se raréfier pour son équivalent dans la fonction publique). Or, son usage est, nous venons de le montrer, souvent lié à des aspects particuliers des conditions de travail ou de la santé au travail, qui ne seront pas supprimés du même mouvement. Si la PRP n'a pas pour objectif de répondre à ces situations, elle offre néanmoins une possibilité de réduction du temps de travail, assorti parfois d'un aménage-

ment du travail lui-même, là où il n'existe guère de possibilité de départ anticipé.

À quels comportements substitutifs faut-il s'attendre ? Il est difficile de le prédire. Mais les effets de la santé et des conditions de travail sur les pratiques effectives en fin de vie active sont en général durables. Bien entendu, des améliorations dans les conditions de travail (pour accroître le volume de postes « tenables », même à un âge avancé ou avec des déficiences de santé), ou dans la conduite des itinéraires professionnels (pour faciliter des reconversions dans les dernières années), élargiraient les marges de manœuvre en ce domaine. Mais ces progrès, s'ils surviennent, prendront du temps. Dans l'immédiat, les dispositifs – la PRP était de ceux-là – qui permettent de réaménager le travail en fin de vie active, en tenant compte des caractéristiques et des aspirations des salariés vieillissants, joueront un rôle d'autant plus déterminant que la durée de cotisation va s'allonger.

Alors que la Suède tente de développer le retour à un emploi à temps partiel après une longue absence pour maladie, alors que les Pays-Bas favorisent une réduction du temps de travail à la carte pour tous les salariés, les possibilités de maintien dans l'emploi avec un passage à temps partiel pour une partie des salariés âgés en France mériteraient, à notre avis, d'être réexaminées ●

### références

- Charpentier P., Jolivet A., 2001, *Préretraites progressives et gestion prévisionnelle de l'emploi*, rapport pour la DGEFP, 47 p.
- Conseil d'orientation des retraites, 2004, *Les retraites en France et à l'étranger. Deuxième rapport du COR*, La Documentation française, 420 p.
- Derriennic F., Saurel-Cubizolles M.J., Monfort C., 2003, « Santé, conditions de travail et cessation d'activité des salariés âgés ». *Travail et Emploi*, n° 96, pp. 37-53.
- Molinié A.F., (à paraître), « Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite », *Pistes*, ([www.unites.uqam.ca/pistes](http://www.unites.uqam.ca/pistes)).
- Volkoff S., Bardot F., (à paraître), « Départs en retraite, précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires », *Gérontologie et Société*.
- Volkoff S., Molinié A.-F., Jolivet A., 2000, *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail*, Les Dossiers du CEE, n° 16.

**L**es actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

La lettre électronique « Infos flash » vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

### CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon  
93166 Noisy-le-Grand Cedex  
Téléphone : 01 45 92 68 00  
Télécopie : 01 49 31 02 44  
Mèl : [cee@mail.enpc.fr](mailto:cee@mail.enpc.fr)  
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : P. Ralle  
Rédacteur en chef : M.-M. Vennat  
Maquettiste : M. Ferré  
Imprimerie : Louis-Jean  
C.P.A.P. : 3070 ADEP  
Dépôt légal : 630 - octobre 2004  
ISSN : 1767-3356