

*Centre de recherche  
pour l'étude  
et l'observation  
des conditions  
de vie*

**Sou1994-836**

1

*142, rue du Chevaleret  
75013 PARIS  
Tél. (1) 40 77 85 00  
Fax (1) 40 77 85 09*

CREDOC-DIRECTION

**IMPORTANT**

Ce rapport est actuellement soumis à embargo ou à diffusion restreinte par le commanditaire de l'étude dont il traite. Il vous est adressé au titre de vos responsabilités à l'égard du Centre.

**NOUS VOUS DEMANDONS DE NE PAS LE  
DIFFUSER**

**Les allocataires des régimes de  
préretraite - État / Anne-Lise  
Aucouturier. Février 1994.**

CREDOC•Bibliothèque



**CREDOC**

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE



**LES ALLOCATAIRES DES  
RÉGIMES DE  
PRÉRETRAITE-ÉTAT :  
FIN DE CARRIÈRE OBLIGÉE**

**Programme d'étude évaluative réalisé à la demande  
du Conseil Economique et Social qui en a assuré le financement**

Anne-Lise AUCOUTURIER  
Chargée de recherche CREDOC/CNRS

Département Évaluation des  
Politiques sociales

FÉVRIER 1994

142, rue du Chevaleret  
7 5 0 1 3 - P A R I S

## SOMMAIRE

	Page
<b>INTRODUCTION</b>	5
<b>PREMIER CHAPITRE LA PRÉRETRAITE OUVRIERE</b>	15
<b>1. UNE MESURE QUI TOUCHE DES SALARIÉS AUX CARRIÈRES INDUSTRIELLES CLASSIQUES</b>	16
1-1. Les salariés bénéficiaires de l'ASFNE	16
1-2. Les salariés bénéficiaires de la PRP	19
1-3. Des carrières linéaires	21
<b>2. LA TRANSITION VERS LA PRÉRETRAITE</b>	25
2-1. L'investissement personnel dans ce modèle ...	25
2-2. ... se prolonge dans une préretraite vécue comme une retraite	28
<b>3. TROIS FAÇONS DE VIVRE LA PRÉRETRAITE COMME UNE RETRAITE</b>	33
3-1. Le soulagement	33
3-2. Une préretraite annoncée	38
3-3. La résignation	42
<b>DEUXIÈME CHAPITRE DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES INTERROMPUES</b>	46
<b>1. UN RETRAIT TOUJOUR VIOLENT</b>	47
<b>2. LA PRÉOCCUPATION FINANCIÈRE</b>	49
2-1. Une aisance financière toute relative	49
2-2. De la "débrouille" aux problèmes d'argent	51
<b>3. DEUX FAÇONS DE MAL VIVRE LA PRÉRETRAITE</b>	53
3-1. Les problèmes d'argent	53
3-2. Les rejetés	58
<b>TROISIÈME CHAPITRE CHÔMAGE OU PRÉRETRAITE : UN CHOIX ?</b>	63
<b>1. UN CHOIX DE GESTIONNAIRES D'ABORD</b>	64
<b>2. QUEL CHOIX POUR LES SALARIÉS ?</b>	75
2-1. Les éléments du choix	75
2-2. Cinq façons de ne pas choisir la préretraite	77

<b>QUATRIÈME CHAPITRE</b>	<b>UNE REVENDICATION D'IDENTITÉ</b>	80
	<b>1. LA DIFFICULTÉ À SE SITUER</b>	81
	1-1. Repli sur la situation individuelle	81
	1-2. Cinq manières de justifier son statut	83
	<b>2. L'ATTENTE D'UNE RECONNAISSANCE</b>	85
	2-1. Une revendication de justice...	85
	2-2. Une demande de contreparties collectives	86
	<b>3. LA PRP : UNE SOLUTION AUX PROBLEMES DU CHOIX ET DE LA RECONNAISSANCE ?</b>	87
<b>CONCLUSION</b>		95
<b>METHODES</b>		99
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>		110
<b>LEXIQUE</b>		112
<b>ANNEXES</b>		114
	<b>Annexe 1 : RESULTATS DE LA PROCEDURE "LOGISTIC"</b>	115
	<b>Annexe 2 : CRITERES DE DECISION</b>	118
	<b>Annexe 3 : CARACTERISTIQUES DES 73 PRERETRAITES RENCONTRES</b>	122
	<b>Annexe 4 : GUIDES D'ENTRETIEN</b>	126

## AVERTISSEMENT

Le présent document ne constitue pas à lui seul une évaluation des dispositifs de préretraite "État". La problématique, les lectures, les traitements statistiques et sociologiques portent sur l'analyse des préretraités, de leurs conditions de départ et de leurs modes de vie. Il souhaite apporter des éléments à la condition d'une méthodologie d'évaluation plus complète. Ces éléments portent sur :

- la description d'une population : les préretraités, et son évolution,
- la comparaison de cette population avec une autre se trouvant dans une situation relativement proche,
- le recueil du jugement des intéressés sur le dispositif et sur leur passage dans ce dispositif.

On a volontairement laissé de côté tout ce qui concerne l'utilisation des préretraites par les entreprises (à ce sujet, voir, entre autres, Salais, 1992<sup>1</sup>), leur impact macro-économique et les problèmes de financement... Les analyses présentées reposent sur des exploitations secondaires du fichier national des allocataires de l'UNEDIC en préretraite, du fichier des allocataires de l'UNEDIC de plus de 55 ans, en préretraite et au chômage, de quatre départements et sur l'interrogation de 73 préretraités dans ces mêmes quatre départements. Elles sont à prendre comme des éléments d'une évaluation qui passe par une meilleure connaissance des modalités institutionnelles de mise en oeuvre (ce pan du travail est effectué par la CEGOS, dans le même programme) mais aussi par la relocalisation de ces résultats au sein des problématiques de l'âge, de la vieillesse, du chômage (et du travail), et de l'intervention publique.

---

<sup>1</sup> Cf. la bibliographie p.110

**INTRODUCTION**

**LES DEPLACEMENTS DE PROBLEMATIQUE DEPUIS 10 ANS**

## Les dispositifs de préretraite après 1963<sup>2</sup>

Les dispositifs actuels de préretraite sont les héritiers d'une longue histoire. Ils ont été mis en place progressivement et ont connu de nombreuses transformations. Pour décrire les préretraites des années 80 et 90, il faut ainsi remonter, au minimum, jusqu'en 1963<sup>3</sup>.

Le 18 décembre 1963, en effet, fut instauré *le Fonds National pour l'Emploi* (FNE<sup>4</sup>). Il s'agissait d'une aide publique accordée uniquement par voie de convention avec l'État ; elle concernait des travailleurs âgés de plus de 60 ans. Les départs qu'elle permettait conservaient un caractère exceptionnel et restaient placés sous le contrôle des pouvoirs publics. La politique des préretraites s'institutionnalisa en fait véritablement en 1972, par un accord signé entre Pouvoirs Publics et partenaires sociaux.

Instituée par l'accord du 27 mars 1972, *la garantie de ressources licenciement* (GRL) permettait à certains salariés âgés de 60 à 65 ans de partir vers l'inactivité avec un revenu nettement supérieur aux prestations chômage courantes. Son bénéfice a été étendu et, durant les années 1980 à 1982, 145 598 salariés (soit près du quart de la classe d'âge 60-64 ans) y ont eu recours<sup>5</sup> (tableau n°1). C'était principalement une mesure d'accompagnement de la restructuration industrielle.

Instituée le 13 juin 1977, prorogée en 1979 et 1981, *la garantie de ressources démission* (GRD) permettait aux salariés de 60 à 65 ans de bénéficier, à leur demande, d'une allocation jusqu'à liquidation de leur pension de retraite (ils ne devaient exercer aucune activité rémunérée). Alors que les bénéficiaires de la GRL se recrutaient principalement dans les secteurs industriels, les différences d'utilisation sectorielles de la GRD sont beaucoup moins accusées.

Au total, en trois années, 325 000 personnes âgées d'au moins 60 ans bénéficièrent d'une des deux garanties de ressources, ce qui correspond à environ la moitié des personnes susceptibles d'en bénéficier.

---

<sup>2</sup> Ce paragraphe reprend des éléments présentés par Patricia Croutte et Michel Legros en mars 1993 dans l'étude de définition (Croutte, Legros, 1993).

<sup>3</sup> On trouvera une étude historique des dispositifs de cessation d'activité dans : Guillemard, 1986.

<sup>4</sup> Cf. le lexique des sigles p.112.

<sup>5</sup> Marioni et Ricau, 1984.

L'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans en 1982 fait des 55-59 ans les nouveaux bénéficiaires des préretraites. Instaurés en début d'année 1982, *les contrats de solidarité préretraite démission* (CSPRD) concernaient les travailleurs de 55 à 59 ans. L'obligation de remplacement des départs et de maintien des effectifs pendant au moins un an constituait la grande originalité de ce type de contrats. Ils ont connu un fort succès puisque 18 mois après leur création, 15% de la classe d'âge concernée en avait bénéficié (environ 200 000 personnes).

La réforme de l'assurance chômage en 1984 a mis un frein aux politiques existantes par le biais de différentes mesures :

- suppression des garanties de ressources avec l'abaissement à 60 ans de l'âge de la retraite,
- non reconduction des contrats de solidarité préretraite démission après le 31 décembre 1983,
- réduction du taux de revenu de remplacement versé au titre des préretraites et transfert de la charge financière des dispositifs à l'État.

De la deuxième moitié des années 80 à aujourd'hui, les départs en préretraite peuvent donc se faire, outre les dispositifs sectoriels, sous la forme d'une convention ASFNE (préretraite-Etat) ou d'une inscription à l'ANPE. Dans les deux cas, ils sont liés à des difficultés économiques ou des plans sociaux. Les départs en préretraite progressive sont régis par un dispositif créé en 1993 issu de la fusion des Contrats de Solidarité Préretraite Progressive et de l'ASFNE mi-temps.

Dans le cadre des contrats de solidarité, *l'allocation de préretraite progressive* (CSPRP ou APP) était financée par l'État (FNE) depuis 1984. L'entreprise s'engageait à maintenir ses effectifs en recrutant des demandeurs d'emploi en contrepartie de la transformation en mi-temps d'emplois à temps plein tenus par des salariés âgés de plus de 55 ans. Les effectifs concernés sont restés faibles en comparaison des préretraites ASFNE.

Depuis avril 1987, l'entrée en *allocation spéciale du FNE* était possible à *mi-temps* (ASFNE mi-temps). Sa montée en charge est restée très limitée.

Le principal dispositif de préretraite financé par l'État, l'ASFNE, concerne les salariés dont le licenciement intervient après 56 ans et 2 mois ou, par dérogation, après 55 ans. Son

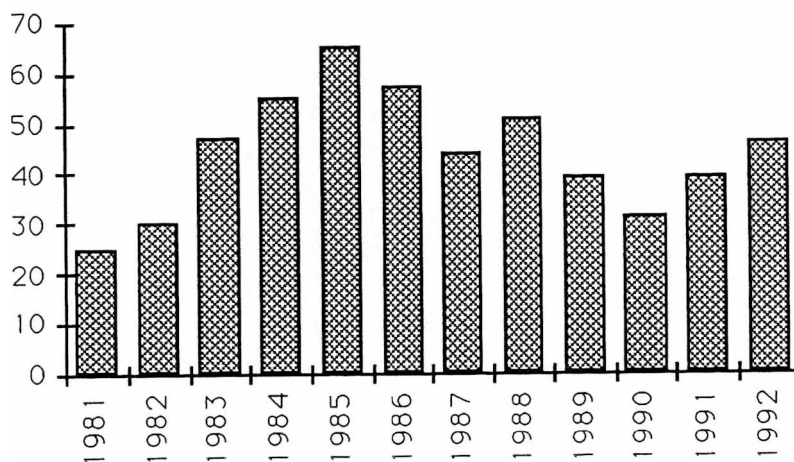


nouveau régime a été mis en place le 28 novembre 1980. L'entreprise signe avec l'État une *convention d'allocation spéciale du FNE* (ASFNE), dans le cadre d'un plan social de suppression d'emplois. Ce dispositif est à la charge de l'État depuis 1984 mais l'entreprise et le salarié participent à son financement. Les entreprises y participent pour 11 % en moyenne. L'allocation, versée par l'intermédiaire des ASSEDIC, correspond à 65 %, puis 50 % au delà d'un plafond, du salaire antérieur (64 % en moyenne). L'exercice d'activités réduites rémunérées est interdit.

Ces conventions d'allocations spéciales du FNE ont connu une forte montée en charge de 1981 à 1985 (schéma n°1). Depuis, on est plutôt sur une pente descendante, même si la crise économique a augmenté les effectifs en 1991 et 1992. Depuis 1988, le nombre moyen d'entrées par convention signée a chuté.

Schéma n°1  
FLUX D'ENTRÉE EN ASFNE

- En milliers -



Le tableau des mesures de retrait anticipé d'activité ne serait pas complet si l'on n'ajoutait les départs survenus après 55 ans dans le cadre de *l'allocation de base du régime d'assurance chômage* (AB). Depuis 1985, en effet, il est prévu qu'un demandeur d'emploi âgé de plus de 57 ans et demi, sous certaines conditions, puisse bénéficier du maintien automatique de cette allocation jusqu'au moment où il peut liquider sa retraite à taux plein. A côté de la préretraite État, ces dispositions ont, en quelque sorte, instauré une sorte de "préretraite UNEDIC"<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Livre blanc sur les retraites, Documentation Française, Collection des rapports officiels, avril 1991.

L'âge au licenciement pour bénéficier de ce maintien est en 1992 le même que celui de l'entrée en ASFNE. Il existe théoriquement un niveau de salaire à partir duquel l'entrée en chômage est plus intéressante financièrement que l'ASFNE. Par ailleurs, les activités réduites sont autorisées au sein du régime de l'assurance chômage.

Un résumé rapide de ces évolutions tendrait à montrer que la cessation anticipée d'activité qui désignait, dans les années 1980-1985, des démissions et une situation de chômage des salariés les plus âgés s'est ensuite tournée essentiellement vers la gestion des licenciements.

Tableau n°1  
**STOCKS AU 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE ET FLUX D'ENTRÉE**  
**DANS LES DIFFÉRENTES MESURES DE PRÉRETRAITES DEPUIS 1973**

- En milliers -

Années	Garanties de Ressources		Contrats de Solidarité PRD		Préretraite Progressive		ASFNE		ASFNE mi-temps	Chômeurs plus 55 ans en AB	
	Stock	Flux	Stock	Flux	Stock	Flux	Stock	Flux	Flux	Stock	Flux
1973	41		*	*	*	*	12		*		
1974	55		*	*	*	*	9		*		
1975	77		*	*	*	*	7		*		
1976	91		*	*	*	*	6		*		
1977	110		*	*	*	*	5		*		
1978	143		*	*	*	*	4		*		
1979	156		*	*	*	*	2		*		
1980	214		*	*	*	*	1		*		
1981	305	119	*	*	*	*	25	25	*		
1982	390	139	52	53	0,1	1	53	30	*		
1983	434	99	178	148	1	1	86	47	*		
1984	406	59	165		1	0,1	119	55	*	143	
1985	346	64	106	0,1	2	2	151	65	*	157	64
1986	288	63	63	*	4	3	172	57	*	176	72
1987	227	52	22	*	6	4	181	44	0,1		84
1988	181	24	0,5	*	9	4	191	51	0,5		67
1989	137	4	0,1	*	11	4	184	39	0,5		62
1990	94	3	0,1	*	12	4	169	31	0,1	228	61
1991	71	*	0,1	*	12	4	163	39	0,5		66
1992	36	*	0	*	13	5	163	46	2	241	74

Source : DARES (Ministère du Travail) et UNEDIC

\* : le dispositif n'existait pas encore ou n'existait plus.  
 En blanc : l'information n'a pas été trouvée.

## Les travaux sur les préretraités du début des années 80

Entre 1983 et 1986, on recense un grand nombre d'études sur les préretraites. L'évaluation des dispositifs passe dans ces travaux par des interrogations sur le traitement réservé par la société et par l'État à la vieillesse (Guillemard, 1986, p.21) et des logiques économiques à l'oeuvre dans ces politiques (Outin, Silvera, 1986) ; au travers de la question de l'incidence des préretraites sur le droit du travail apparaît celle des conséquences en termes de statut et d'évolution de la généralisation de ces dispositifs (Kerschen, 1983). Du point de vue des préretraités, la question se pose de savoir si on assiste à la constitution d'un nouveau groupe social, qui aurait un mode de vie spécifique. Dans un cadre où le mode de départ en préretraite dominant a été la garantie de ressources relayée par les contrats de solidarité préretraite démission, la question de la constitution du groupe social des préretraités est principalement abordée par la comparaison de "ceux qui partent" (en préretraite) avec "ceux qui restent" (dans l'entreprise) (Gaullier, Gognalons-Nicolet, 1984)<sup>7</sup>.

Les résultats obtenus sur les modes de vie des préretraités distinguent plusieurs groupes de préretraités (Gaullier, Gognalons-Nicolet, 1983) : "les bénéficiaires de la GR, âgés de plus de 60 ans, sont proches de la retraite" et "en ont souvent le comportement" (ibid., p.35) ; "les personnes de moins de 60 ans qui ont une indemnité continue" ont "une certaine sécurité" : elle peuvent avoir été licenciées (préretraite FNE, maintien des allocations de chômage ou branches particulières comme la sidérurgie et le textile) ou avoir démissionné (CSPRD) ; une troisième catégorie de préretraités concerne "les personnes qui ont entre 50 et 60 ans et arrivent à la fin de leurs indemnités légales, avec toute l'insécurité que cela signifie : parmi ceux-ci, les plus jeunes réclament du travail, les plus âgés, une indemnité continue jusqu'à la GR et la retraite". Les modes de vie analysés sont ceux de la seconde catégorie : licenciés et bénéficiaires des CSPRD.

Les licenciés passent tous par "une crise liée à leur statut social ambigu" ; ils refusent l'appellation de préretraités et "se disent et se vivent licenciés, chômeurs" (ibid., p.36). Les activités des ouvriers licenciés sont marquées par la continuité avec la vie antérieure (bricolage et jardinage) ; il n'y a pas de "nouvelle vie" ; on se recentre sur la famille, "refuge mortifère ou épanouissement". Les modes de vie des cadres incluent une grande mobilité géographique et une vie sociale importante et diversifiée ; ils parlent de la mort et ont des positions extrêmes, "depuis la reconversion réussie jusqu'au désespoir" (ibid., p.37).

---

<sup>7</sup> Nous tenons à remercier M. Xavier GAULLIER qui a bien voulu examiner avec nous le guide d'entretien et nous faire part de son expérience afin de rendre la comparaison de nos résultats plus fructueuse.

Les bénéficiaires de CSPRD partent pour cinq raisons principales : "l'occasion qu'il faut saisir, intéressante financièrement ; le rapport au travail (ras le bol (...)) ; les raisons de mauvaise santé ; les projets anticipés d'activités de retraite ; le contexte social qui (...) transforme la situation des travailleurs vieillissant dans les entreprises (...)" (Gaullier, Gognalons-Nicolet, 1984, p.56). Les variables déterminantes pour l'étude du mode de vie sont : la catégorie socioprofessionnelle (et l'état de santé), l'environnement (pavillon et bricolage, résidence secondaire, citadins aux activités sportives et culturelles) et le sexe (spécificité des femmes). Les activités des préretraités sont ici aussi marquées par la continuité. La vie sociale est amputée. Bricolage et jardinage sont parfois "les deux mamelles de la cessation anticipée d'activité" (ibid., p.60). Le travail au noir et la vie associative sont peu présents. Le couple est mis à l'épreuve (rôle important du conjoint dans la décision, redistribution des tâches ménagères) et les relations avec les enfants s'intensifient ; de "nouvelles solidarités" se créent. Finalement, X.Gaullier et M.Gognalons-Nicolet classent les préretraités en deux catégories : la "retraite anticipée" (mode de vie de la retraite, fortement déterminé, aboutissement normal de la vie de travail et début de la vieillesse) et le "nouvel âge" (qui développe un nouveau mode de vie, avec des activités sportives, sociales et culturelles). Le problème des ressources est présent sous la forme d'une inquiétude.

L'article de Jean-Luc Heller (1986) fait un point statistique global à partir de l'enquête emploi de mars 1985 sur l'hétérogénéité des populations de préretraités et de leurs modes de vie à travers l'opposition entre départ choisi et départ contraint. Les préretraités se situent dans cette opposition entre les chômeurs et les retraités : les bénéficiaires de la GRD ou d'un CSPRD sont proches des retraités ; les bénéficiaires de la GRL ou de l'ASFNE tendent à rejoindre les chômeurs. Les raisons de départ invoquées sont d'abord l'incitation financière (surtout pour les départs en GRD et CSPRD ; toutes les catégories de préretraités recevaient cependant beaucoup plus souvent une prime au moment du départ que les chômeurs ou les retraités) et la garantie de revenus (par rapport aux incertitudes de l'indemnisation de chômage) ; les raisons de santé interviennent moins souvent que pour les retraités ou les chômeurs. Les préretraités proviennent plus souvent du secteur industriel que les retraités, ce sont plus souvent des ouvriers (sauf dans les GRD, où on trouve plus de cadres), ils ont une ancienneté moyenne dans l'entreprise nettement supérieure à celle des chômeurs mais qui reste inférieure à celle des retraités. Ils restent plus proches de leur entreprise que les retraités (ils savent s'ils ont été remplacés, ont souvent formé leur successeur). Quelques années après le départ cependant, les préretraités se distinguent plus nettement des chômeurs pour s'intégrer "progressivement dans le mode de vie des retraités" (Heller, 1986).

## Les changements

A posteriori (et très schématiquement), ces évaluations peuvent être analysées comme le bilan d'une politique de préretraites qui a pris fin avec l'abaissement de l'âge de la retraite et le transfert de la charge des dispositifs à l'État et où les conventions d'ASFNE restaient un "régime exceptionnel" (Kerschen, Reminiac, 1981, p.190). La fin de cette politique se traduit par la disparition des conditions financièrement avantageuses des garanties de ressources et des CSPRD. La préretraite devient après cette période beaucoup plus explicitement un substitut au chômage. Il ne s'agit pas de dire qu'avant 1984 les préretraites étaient toujours le résultat d'un choix entre travail et loisirs. La richesse des contributions évoquées prouve le contraire. Chômage et problèmes de santé étaient très présents dans les parcours des salariés âgés de plus de 55 ans (Guillemard, 1986, p.285-288). La création de cette catégorie de population ni travailleuse ni retraitée, en marge du droit du travail (Kerschen, 1983), accompagnée d'une banalisation de la discrimination par l'âge, était au centre du débat. Les bénéficiaires des politiques de préretraite d'avant 1984 apparaissent néanmoins aujourd'hui globalement comme des privilégiés en premier lieu parce qu'ils avaient des niveaux de revenus plus intéressants mais aussi parce qu'existait la possibilité de démissionner pour partir en préretraite.

Le regard qu'on peut porter aujourd'hui sur les préretraités relève d'une problématique à la fois mieux située et plus figée. L'impossibilité statistique de trouver un emploi après un certain âge (Rouault, 1991, par exemple, a clairement démontré l'importance de l'effet d'un âge "avancé" sur la probabilité de sortir du chômage par reprise d'emploi) fait l'objet d'un consensus. Les difficultés des régimes d'assurance vieillesse font qu'il n'est plus question d'abaisser l'âge de la retraite. Les préretraites sont considérées comme utiles pour gérer "en douceur" une situation de baisse d'effectifs des entreprises et de chômage définitif des salariés les plus âgés. A ce titre, elle sont à la charge de l'État, tandis que le reste des salariés privés d'emploi est pris en charge par le régime d'assurance chômage. Du point de vue de l'action politique, l'interrogation sur la gestion de cette catégorie de population se centre autour du problème du déséquilibre puis du rééquilibrage des deux régimes (Kerschen, Nenot, 1993). Ce centrage de la problématique sur une opposition entre un dispositif sélectif (les préretraites-État) et un dispositif automatique (le maintien des droits au chômage) focalise l'attention sur les conditions d'âge, variable sensible de l'"équilibre" financier des deux régimes.

Les termes du débat ont donc évolué. La catégorie des "préretraités" n'a plus tout à fait le même contenu. Nous proposons ici de revenir sur les conditions de départ et les modes de vie des préretraités. Comment se pose la question du "choix" aujourd'hui ? Quelles sont les variables déterminantes qui sont intervenues dans la constitution du groupe des préretraités (l'impulsion politique, les comportements des entreprises, le choix des salariés) ? La préretraite se fait dans un contexte qui a changé, où elle est à la fois plus connue et plus limitée ; elle concerne des générations de salariés à l'histoire professionnelle nécessairement différente de celles des restructurations industrielles des années 70. Les conditions de départ et le vécu de la préretraite sont-ils comparables à ce qui avait été observé au début des années 80 ? Nous ne nous intéresserons pas au problème "conjuncturel" de la répartition financière des charges entre État et UNEDIC (la "tenaille" qui se referme) mais plutôt à connaître les personnes qui sont aujourd'hui en préretraite. Pour cela, nous avons choisi de travailler sur un stock de préretraités (aux anciennetés dans le régime variables) et non sur les flux d'entrée dans le régime. La comparaison des préretraites "État" avec les chômeurs de plus de 55 ans aux droits maintenus éclairera sur la question du "choix". Les entretiens réalisés avec 73 préretraités permettront de mieux cerner les conditions d'entrée en préretraite et de comparer les modes de vie avec ceux décrits par Xavier Gaulhier en 1984.

Les préretraités se présentent aujourd'hui comme une population encore fortement marquée par le modèle ouvrier industriel traditionnel. Ces salariés qui partent en ASFNE ont eu des carrières professionnelles qu'on pourrait qualifier de "fordistes". L'investissement personnel dans ce modèle peut alors se prolonger dans une préretraite vécue comme une retraite.

La préretraite crée cependant toujours une rupture dans ces trajectoires cohérentes. La cessation d'activité a lieu dans des conditions difficiles et n'est jamais un évènement "normal". Les problèmes financiers qui l'accompagnent ne facilitent pas ce passage.

Peut-on alors parler de "choix" de la préretraite, et pour qui ? Quels sont en particulier les éléments qui déterminent le fait qu'une personne se trouve en préretraite plutôt qu'au chômage ?

Ces interrogations et l'étude des modes de vie des préretraités débouchent sur la question de l'identité de la préretraite. Comment peut-on la définir ? Comment les salariés concernés se situent-ils eux-mêmes dans cette situation ?

**PREMIER CHAPITRE**

**LA PRÉRETRAITE OUVRIÈRE**



## **1 - UNE MESURE QUI TOUCHE DES SALARIÉS AUX CARRIÈRES INDUSTRIELLES CLASSIQUES**

Au 31 décembre 1992, le fichier de l'UNEDIC recense 182.876<sup>8</sup> personnes indemnisées au titre des préretraites "État". Parmi elles, 168.065 sont en préretraite "normale", au titre d'une convention ASFNE, tandis que 13.621 (7,5 %) sont en préretraite progressive (PRP) et 190 en ASFNE mi-temps.

### **1-1. Les salariés bénéficiaires de l'ASFNE**

Les salariés bénéficiaires de préretraites ASFNE sont en très grande majorité des hommes (tableau n°2), et des français.

Ce sont des "ouvriers", plus ou moins qualifiés : 60 % sont manoeuvres, OS ou OQ. 78 % ont des qualifications de type "technique", si on regroupe sous ce terme celles qui vont du manoeuvre au cadre technique. Ils sont moins de 1 % à avoir travaillé à temps partiel avant leur départ en préretraite. Ils ont occupé leur dernier emploi longtemps : 18 ans en moyenne. Ils avaient un salaire qu'on peut qualifier de "correct" puisqu'il atteint 11.700 Francs en moyenne et n'apparaît pas très dispersé. Les préretraités ASFNE appartenaient tous au régime général de l'assurance vieillesse. 9 % d'entre eux cotisent en tant que "cadre ou assimilé". Ils ont une durée de cotisation à l'assurance chômage (prise en compte par l'UNEDIC pour le calcul des droits ouverts et appelée "durée d'affiliation") moyenne de 11 ans.

Le fichier historique des allocataires de l'UNEDIC permet en outre de repérer qu'un nombre réduit d'entre eux (2 %) a déjà été indemnisé par le même GIA (groupement d'ASSEDIC). On peut grâce à cet indicateur supposer qu'ils sont très peu nombreux à avoir connu le chômage au cours de leur carrière professionnelle active.

---

<sup>8</sup>La différence avec les chiffres du tableau n°1, publiés par la DARES et l'UNEDIC, provient de ce que nous disposons d'un fichier constitué avec plus de recul. Il intègre ainsi des informations qui n'étaient pas encore prises en compte lors de la publication "officielle" des chiffres.

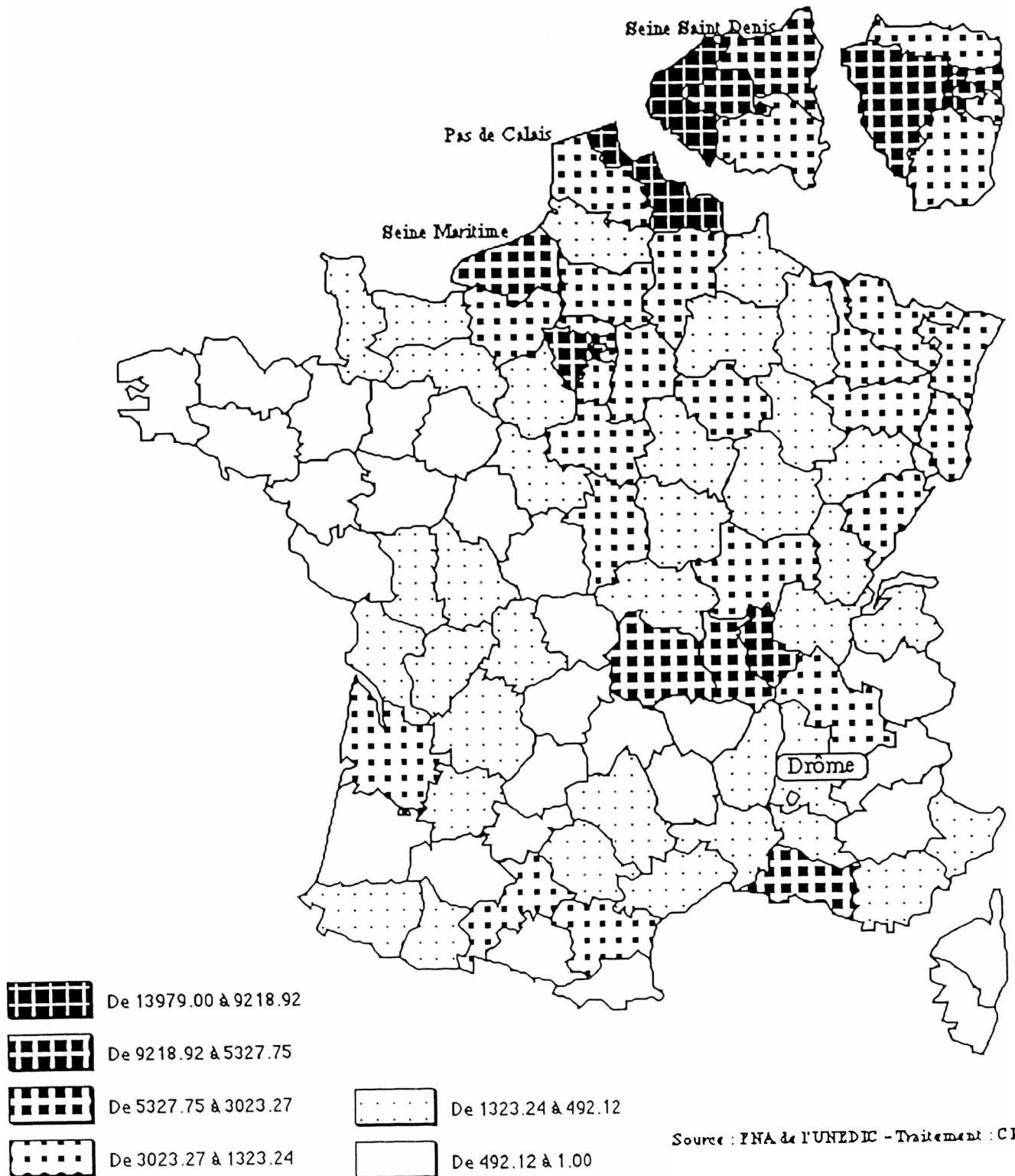
Les établissements dans lesquels ils travaillaient au moment de leur départ en préretraite sont en majorité de plus de 50 salariés (tableau n°3). Un tiers d'entre eux vient d'établissements de plus de 500 salariés. Ce sont la plupart du temps des entreprises industrielles (72 %).

Les salariés entrés en ASFNE semblent ainsi appartenir à des générations et à des secteurs marqués par un modèle industriel et une convention de travail "fordiste" : ils sont ouvriers de la grande industrie, étaient assez bien payés et bien couverts.

Les bénéficiaires de l'ASFNE sont logiquement issus des régions les plus industrielles (carte n°1). Les départements qui ont accordé le plus de préretraites ASFNE sont ainsi les Hauts de Seine et le Nord (avec un stock au 31/12/92 qui dépasse 10.000 préretraités pour chacun de ces départements). Viennent ensuite les départements de la région lyonnaise et les autres départements de la région parisienne. La Bretagne et la zone Poitou-Charentes sont nettement sous-représentées.

Carte n°1

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES ASFNE SELON LE DÉPARTEMENT DE L'EMPLOYEUR



Source : FNA de l'UNEDIC - Traitement : CREDOC

Au 31 décembre 1992, les personnes indemnisées au titre de la préretraite ASFNE ont une ancienneté moyenne dans ce régime de 2 ans et 8 mois (tableau n°4). Il leur reste en moyenne 2 ans et 4 mois avant le passage en retraite. Ils seront donc restés en moyenne 5 ans en préretraite.

### **1-2. Les salariés bénéficiaires de la PRP**

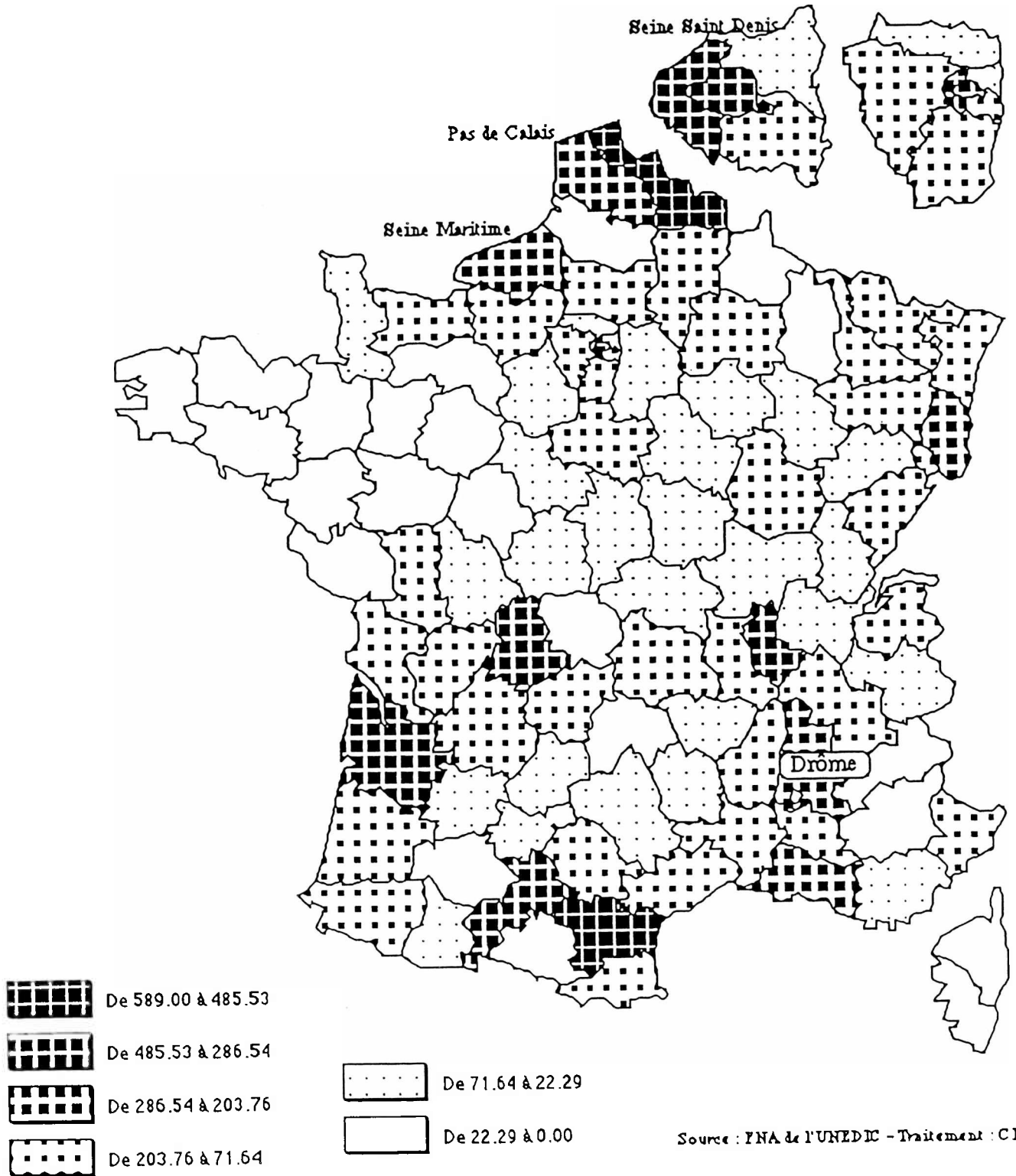
Les salariés bénéficiaires de la PRP sont moins marqués par ce modèle. Ils viennent plus souvent d'entreprises plus petites, et surtout des services marchands (tableau n°3). Ceci peut simplement s'expliquer par le fait que cette mesure n'est pas destinée à accompagner les plans de licenciements mis en oeuvre à l'occasion des restructurations industrielles mais s'adresse plutôt à des entreprises bien portantes, puisqu'elles doivent compenser les départs par des embauches.

Les préretraités en PRP sont plus souvent des femmes et des employés (tableau n°2). Ils ont cependant occupé leur dernier emploi aussi longtemps que les préretraités ASFNE, et avaient des salaires du même ordre. Pas plus que les précédents, ils n'ont connu le chômage.

La répartition départementale des PRP suit globalement la même logique que celle des ASFNE (carte n°2). S'en distinguent cependant des départements comme l'Aude ou la Haute-Vienne qui font proportionnellement plus de PRP que de préretraites ASFNE tandis que les régions parisienne et lyonnaise sont globalement moins impliquées.

Carte n°2

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA PRP SELON LE DÉPARTEMENT DE L'EMPLOYEUR



Au 31 décembre 1992, les personnes indemnisées au titre de la préretraite progressive ont une ancienneté moyenne dans ce régime de 2 ans (tableau n°4). Il leur reste en moyenne 5 ans avant le passage en retraite. Ils devraient donc rester en moyenne 7 ans en préretraite progressive.

### **1-3. Des carrières linéaires**

Les préretraites "État" ont donc concerné des salariés qui ont eu des carrières assez linéaires, les uns au sein des grandes entreprises industrielles en restructuration, les autres au sein de plus petites entreprises des services, plus sensibles à l'intérêt de la PRP.

Au moment où ils entrent en préretraite, ils sont encore jeunes puisque près de la moitié a moins de 57 ans (tableau n°4). Les dérogations concernent ainsi au minimum<sup>9</sup> 27 % des préretraités ASFNE.

---

<sup>9</sup> *Au minimum*, car le calcul a été fait sans précision du mois ni du jour de naissance. Age à l'entrée =  $365 + 365 * (\text{âge en décembre 1992}) - \text{ancienneté dans le régime (en jours)}$ . Dans une visée méthodologique, notons qu'il peut être fait plus précisément.

Tableau n°2  
**CARACTÉRISTIQUES DES PRÉRETRAITÉS ASFNE ET MI-TEMPS (PRP+ASFNE MI-TEMPS)**  
**AU 31 DÉCEMBRE 1992**

- En % -

	ASFNE	Mi-temps	TOTAL
<b><u>Sexe</u></b>			
Hommes	70	53	69
Femmes	30	47	31
<b><u>Nationalité</u></b>			
Française	89	97	90
Autre	11	3	10
<b><u>Qualification</u></b>			
OS et manoeuvres	20	16	20
OQ	40	31	40
Agents de maîtrise et techniciens	15	12	14
Cadres techniques	3	3	3
Employés	20	35	21
Cadres administratifs	2	3	2
<b><u>Durée du dernier emploi</u></b>			
Moins de 5 ans	17	13	16
De 5 à 10 ans	10	12	11
De 10 à 15 ans	13	19	13
De 15 à 20 ans	17	20	17
De 20 à 25 ans	15	16	15
De 25 à 30 ans	12	10	12
De 30 à 35 ans	10	7	10
Plus de 35 ans	6	3	6
<b><u>Salaire journalier revalorisé ayant servi au calcul des indemnités (SIRV)*</u></b>			
Moins de 200 F	6	2	5
De 200 à 299 F.	33	30	33
De 300 à 399 F.	31	39	32
De 400 à 499 F.	14	18	14
De 500 à 699 F.	11	8	11
Plus de 700 F.	5	3	4
<b>Total %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC. Traitement : CREDOC

\* Statistique établie sur quatre départements.

Tableau n°3  
**CARACTÉRISTIQUES DES PRÉRETRAITÉS ASFNE ET MI-TEMPS (PRP+ASFNE MI-TEMPS)**  
**AU 31 DÉCEMBRE 1992**

- En % -

	ASFNE	Mi-temps	TOTAL
<b>Taille de l'établissement</b>			
De 0 à 19 salariés	26	34	27
De 20 à 49 salariés	7	9	7
De 50 à 199 salariés	19	18	19
De 200 à 499 salariés	15	14	15
500 salariés et plus	33	25	32
<b>APE de l'entreprise</b>			
1, 3 Agriculture, énergie	1	1	1
2 Industrie agro-alimentaire	6	7	6
4 Industrie des biens intermédiaires	19	11	18
6 Industrie des biens de consommat.	14	6	14
5 Industrie des biens d'équipement	33	10	31
7 BGCA	8	1	7
8 Commerce	9	7	9
9, 13 Services marchands	8	42	12
14 Services non marchands	1	15	2
<b>Total %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC. Traitement : CREDOC



Tableau n°4

AGE À L'ENTRÉE DANS LE RÉGIME DES PRÉRETRAITÉS ASFNE ET MI-TEMPS (PRP+ASFNE MI-TEMPS)  
AU 31 DÉCEMBRE 1992

- En % -

	ASFNE	Mi-temps	TOTAL
<b><u>Age à l'entrée en préretraite*</u></b>			
55 ans	27	41	28
56 ans	29	26	29
57 ans	23	15	22
58 ans	12	10	12
59 ans	5	4	5
60 ans et plus	4	4	4
<b><u>Ancienneté dans le régime</u></b>			
Moins d'1 an	27	30	27
Entre 1 et 2 ans	21	21	21
Entre 2 et 3 ans	14	19	14
Entre 3 et 4 ans	14	16	14
Entre 4 et 5 ans	12	10	12
Entre 5 et 10 ans	12	4	12
<b><u>Durée prévue de préretraite (ancienneté + durée jusqu'à la retraite)**</u></b>			
Moins de 2 ans	5	3	5
De 2 à 3 ans	9	6	9
De 3 à 4 ans	22	10	21
De 4 à 5 ans	33	16	32
De 5 à 10 ans	31	65	33
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC. Traitement : CREDOC

\* Age maximum, les calculs ayant été faits sans précision du mois de naissance.

\*\* Statistique établie sur 4 départements.

## 2 - LA TRANSITION VERS LA PRÉRETRAITE

### 2-1. L'investissement personnel dans ce modèle...

Les préretraités que nous avons rencontrés ont effectivement adhéré à ce modèle "fordiste" de la relation de travail. Ils ont eu en moyenne trois employeurs seulement. Près de la moitié d'entre eux n'a jamais interrompu son activité salariée. Quand ils l'ont fait, c'est en général pour des raisons de maladie (souvent professionnelle), d'accident du travail ou de chômage technique. Ils avaient presque tous une mutuelle, souvent payée en partie par l'entreprise.

Les préretraités interrogés décrivent plutôt des carrières professionnelles assez linéaires aussi bien dans le secteur industriel que dans le domaine du commerce. Monsieur T. constitue un exemple de carrières continuées dans un même secteur d'activité.

“J’ai commencé à travailler à quatorze ans, j’étais à la campagne, dans une ferme, on était sept dans la famille, j’étais l’aîné, donc il a fallu garder les moutons... On travaillait la terre, à ce moment là il n’y avait pas de tracteur, c’était très chargé. Un peu avant l’armée, j’ai travaillé dans une épicerie, et je faisais des tournées à la campagne, j’avais un véhicule, je connaissais tout le monde. Je commençais des fois à cinq heures du matin, jusqu’à dix heures du soir. J’ai fait ça trois ou quatre ans. Ensuite, on m’a proposé cette place (à la coopérative), il y a eu une évolution rapide. C’était pas des salaires exorbitants, c’était des places assurées, ça faisait quand même autour de 6 000, c’était pas, on se plaignait jamais. On avait un 13ème mois, et il fût un temps où on avait un pourcentage sur les ventes, après l’évolution du magasin faisait qu’on gagnait trop, ils ont réussi à nous enlever ça. Quand le chiffre d’affaire montait, c’était intéressant. Il y a eu une époque aussi, où il y avait quatorze mois et puis ils sont repassés à treize mois. En magasin, on avait 3, à 4% de remise sur ce qu’on achetait, et au niveau jardin, on avait 10%. C’était pas strict au niveau congé, on pouvait s’arranger comme on voulait. C’était formidable, c’était encore la vie de famille. On avait le cadeau de Noël, annuellement on avait le repas.

J’ai travaillé trente ans dans la coopérative. On vendait des produits, au départ, je prospectais à la campagne, on vendait les produits de traitement, les engrais... C’était pas à comparer, au point de vue chiffre d’affaire comme on fait maintenant” (entretien n°12)<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> On trouvera les caractéristiques des 73 préretraités interrogés en annexe 3.

Lorsque la carrière perd de sa linéarité à la suite d'une période de chômage ou de maladie, la qualification redonne une continuité à la trajectoire.

“Je suis entrée en février 59, j'étais sur une machine, je faisais comme tout le monde au rendement, j'ai commencé comme ça parce qu'il n'y avait pas de poste de monitrice disponible, puisque j'avais déjà été monitrice avant, dans une autre entreprise, pendant quatre ans, ensuite elle a fait faillite. Il y a eu quelques mois de chômage, pas longtemps. Après j'ai vu dans le journal, une annonce qu'on demandait des ouvrières, je suis allée me présenter, on m'a dit : “on peut vous prendre mais pas comme monitrice, parce qu'il n'y a pas de poste”. J'ai dit, je vais pas rester à la maison à rien faire, j'ai accepté de travailler au rendement, deux ou trois ans après j'ai été monitrice. On travaillait, on gagnait bien sa vie à ce moment là, on avait des primes, une au mois de juin, une à Noël, on avait une prime de vacances. Comme je voyais que ça prospérait, quand on a parlé de la participation au bénéfices, j'insistais toujours pour qu'on ait toujours la participation aux bénéfices, il a fallu embaucher, on a dépassé les cent, on a eu des participations aux bénéfices.

En vingt et un ans que j'ai travaillé là, en maladie j'ai été une fois trois mois pour une vésicule biliaire, et six mois parce que j'étais tombée sur la tête, j'avais eu une fracture du crâne, c'est tout ce que j'ai arrêté pendant mes vingt ans, alors on peut pas dire que j'ai manqué mon travail !” (entretien n°39)

Ce modèle se retrouve également dans des emplois qui relèvent du secteur tertiaire :

“J'aurais aimé faire des études de secrétaire, mais j'ai pas pu le faire, maman n'avait pas les moyens de me payer les études, donc en fait je me suis formée par moi-même, j'ai pris des cours du soir de sténo-dactylo, j'ai jamais eu de diplôme réel dans ma vie. La chance que j'ai eue c'est que je suis allée en Irlande pour apprendre l'anglais, ça m'a servi, je suis tombée dans la tranche de génération où il n'y avait pas beaucoup de gens qui parlaient couramment, donc pour moi ça a été une chance. Quand je suis rentrée d'Irlande, j'ai trouvé du travail avec les forces de l'OTAN à l'époque, en Normandie, et puis De Gaulle a mis dehors l'OTAN, donc on s'est retrouvé sans boulot. J'ai eu la chance, je n'ai pas eu d'interruption, la société où j'ai travaillé après, s'installait ici, donc je suis revenue dans la région.

Je suis entrée dans l'entreprise en 61. J'avais travaillé six moi avant pour les forces de l'OTAN, toujours pour les Américains. Là j'avais grimpé les échelons aussi, dactylo, sténo-dactylo, et j'ai fini comme traductrice. En 1961, j'ai changé d'entreprise, je suis entrée comme secrétaire, pendant dix ans, et en 71, secrétaire de direction pendant seize ans. Et les quatre dernières années, je les ai passées au service achat” (entretien n°58).

Le plus souvent, ces salariés bénéficiaient d'avantages sociaux et tout particulièrement d'une prise en charge de leur assurance complémentaire.

“J’ai une mutuelle qui est à ma charge quand même. La compagnie où j’étais, on avait des avantages pour les mutuelles à l’époque, je payais 50 francs de moins par mois par rapport aux personnes qui y vont d’elles-mêmes. Quand j’ai été en préretraite, la secrétaire m’a expliqué, que jusque 60 ans j’aurai eu droit aux mêmes avantages. Et en juillet l’année dernière, j’ai eu un courrier de la mutuelle, comme quoi à partir de fin juillet (de l’année dernière), je ne faisais plus partie de la mutuelle, qu’il fallait que ça soit individuel, que j’y aille de moi-même. La direction, ne m’avait même pas prévenue qu’ils avaient changé, décidé de ça, ils en ont certainement parlé à la mutuelle qu’ils ne voulaient plus de moi, certainement. Maintenant, je n’ai pas changé de mutuelle, c’est quand même un âge ingrat. C’est pas évident de retrouver une mutuelle. J’ai gardé la même mutuelle, c’est quand même une bonne mutuelle, mais du fait que j’ai été reprise, après avoir eu des avantages, je paye plus cher que les autres. Je paye plus cher que si j’y allais pour la première fois. C’est très récent, j’ai reçu un courrier comme quoi, elle était augmentée de 40 francs par mois, j’ai trouvé ça assez excessif. Ils m’ont dit que c’était parce que j’avais fait partie d’un groupe avant, et que je suis reprise après un groupe, et je paye plus cher. Ca c’est dur à comprendre. Ca me fait peur de changer de mutuelle, parce que c’est maintenant que je peux avoir des radios ... C’est vrai, la santé à 60 ans, c’est pas évident ?” (entretien n°37).

Leur attachement pour le travail était réel, qu’il s’agisse d’un intérêt pour le contenu même d’un travail, même difficile, pour les relations avec les collègues ou plus simplement, mais c’est important, pour le salaire ou le fait même de travailler.

“Les contacts, à distribuer le travail et tout, on avait un contact avec presque chaque personne, et ça c’est quand même ... il fallait quand même les écouter. J’étais contente, la preuve, j’ai jamais manqué ! J’étais contente d’y aller, il y avait des filles très sympathiques et d’autres moins, mais ça doit être partout pareil. E puis on était content de gagner sa croûte comme on dit” (entretien n°39).

“Ce qui était important dans le travail ? C’est le salaire, de toute façon je n’avais que ça pour vivre, c’est le salaire. Je n’ai pas d’autre revenu que mon propre salaire, c’est tout” (entretien n°35).

Dans leur vie personnelle, l’adhésion à ce modèle se traduit par l’achat d’une maison (53 des 73 préretraités rencontrés sont propriétaires ou en accession à la propriété). Ils sont en très grande majorité mariés, ou l’ont été. Ils ont eu des enfants, qui ne sont en général plus à leur charge.

## **2.2. ... se prolonge dans une préretraite vécue comme une retraite**

On trouve dans les entretiens avec les préretraités plusieurs éléments qui pourraient aussi bien décrire un passage à la retraite. Après une première période d'adaptation, qui correspond souvent à la période d'hiver, ils réorganisent selon un rythme plus lent, des activités qu'ils pratiquaient déjà.

“Je faisais exactement la même chose avant, plus 8 heures de boulot à l'usine ; maintenant, j'ai récupéré 8 heures par jour, je ne sais pas où elles sont passées. Je passe peut-être plus de temps. Je fais du bricolage, du jardinage, je sabote moins, je le fais mieux, j'ai plus de temps” (entretien n°54).

Ils passent plus de temps à faire les courses, le ménage. Ils transforment une activité de fin de semaine en activité quotidienne : bricolage et jardinage apparaissent bien par leur pratique massive - parmi les 73 préretraités rencontrés, 55 bricolent et 38 jardinent- comme les "deux mamelles" de la cessation d'activité. Bricolage et conseils sont l'occasion de continuer à utiliser ses compétences professionnelles. La préretraite ne bouleverse presque jamais les modes de vie. Cette continuité des activités est d'ailleurs revendiquée en tant que telle par les préretraités. Ils n'avaient en général pas de projets spécifiques à leur passage en préretraite, pas plus qu'ils n'en avaient ni n'en ont pour la retraite.

Beaucoup de préretraités mentionnent, en effet, cette difficulté supplémentaire que constitue l'hiver lorsque la cessation d'activité ne peut être compensée par un investissement plus grand dans des activités de jardinage ou de bricolage à l'extérieur de la maison.

“Au début, c'était un peu monotone, on s'ennuyait un peu, en plus je tombais dans la période d'hiver, donc pour bricoler dehors, c'est pas facile. Et puis c'est pas du tout la même vie, il faut qu'on s'y habitue. Moi, il a fallu trois mois, après on est arrivé au printemps, janvier, février, mars, à fin avril par là, c'est peut-être le temps aussi... Vous vous retrouvez comme ça, c'est quand même une autre vie. On partait tous les jours à 6h30, 6h15, tout d'un coup on reste là. Quand on travaille, on n'a pas le temps de s'ennuyer, on court à gauche, on court à droite... Je crois que ça arrive souvent ça” (entretien n°17).

Tous les préretraités interrogés mentionnent cette période difficile au cours de laquelle les rythmes de la quotidienneté doivent subir un réajustement important. L'absence de références horaires, le fait de ne plus avoir à se lever à une heure précise peuvent ensuite être vécus sur un mode de soulagement, mais il est indéniable que ce changement est parfois vécu sur le mode de la rupture.

“Mais les premiers temps, je disais “ah ! Mince, mon travail ! J’ai oublié mon travail !” Maintenant ça y est, je n’ai plus l’anxiété du travail” (entretien n°21).

Mais ce changement peut être également vécu sur le mode de l’entrée dans une période d’ennui. Ce temps devenu plus étiré est alors généralement occupé soit par les activités domestiques, soit par la pratique du jardinage ou du bricolage. Le plus souvent ces activités n’ont pas qu’un but purement lié à l’occupation du temps mais elles permettent de compenser des ressources financières amoindries. Cela est aussi vrai pour le recours aux commerçants :

“Avant, je n’aimais pas faire les courses, maintenant j’y vais pour me sortir, par distraction. Comme je suis généralement toute seule, je prends mon temps. C’est surtout, quand des fois mon moral n’est pas très bon. Alors je m’oblige à sortir comme ça, et je prends mon temps pour regarder les prix... Je me suis organisée, par exemple, pour les cadeaux de Noël, j’achète au fur et à mesure tout au long de l’année, comme ça j’ai tout, et ça ne me fait pas sortir beaucoup d’argent à la fois. Dès que je trouve quelque chose, entre tous les petits enfants, il y en a neuf ! Surtout que je me demande, si je n’achetais pas comme ça, si cet argent je l’aurais encore, si je les aurais mis de côté ? Je serais pas sûre de les avoir en décembre quand il faudrait y penser.

Du moment où il y a eu des grandes surfaces qui ont été implantées dans le coin, je suis toujours allée dans les grandes surfaces. Il y en a deux nouvelles, il m’arrive d’y aller faire un tour, je me rend compte un peu des prix, voir si c’est plus avantageux ou moins avantageux, en fonction de ça, je continue d’aller où j’allais, ou je change” (entretien n°35).

Mais les courses ne sont pas les seules activités qui permettent, à la fois, de conjuguer le remplissage du temps et la gestion des revenus. Le bricolage et le jardinage participent également de ce double programme.

“Je bricole toute la journée, je viens de changer ma chaudière qui avait 22 ans. Je fais de la peinture, je fais tout chez moi, il n’y a jamais personne, pas d’entreprise qui vient, je fais tout, tout seul, donc ça m’occupe” (entretien n°17).

En matière de projets, les préretraités ne se distinguent guère des retraités. Beaucoup n’ont pas réellement de projets. Quand ils en ont, ils sont simples et en continuité avec leurs activités actuelles. La maison, les voyages et les petits-enfants constituent les trois pôles de la vie des préretraités autour desquels les projets d’avenir se multiplient.

“J’ai des travaux à longue échéance, dans la maison, il y a toujours à faire, je vais pas faire tout, tout de suite, il faut prévoir l’avenir. J’ai une très grande maison et il y a toujours à faire, de la chambre au grenier, il y a toujours des trucs de prévus que je n’ai pas pu faire, que je vais faire maintenant progressivement au fur et à mesure du temps, j’ai pas le problème de rester inoccupé, il faut avoir des projets” (entretien n°12).

“On voudrait bien partir un peu plus, partir en plusieurs fois dans l’année. (S’évader un peu plus). Mais éviter de partir où les gens partent, quitte à partir 15 jours, et 15 jours. Nous on fait du camping, c’est pas comme si on louait, déjà sur le budget ça fait déjà moins... Et on part où on veut, (on reste tant qu’on veut)” (entretien n°26).

“J’ai pensé simplement que je profiterai un petit peu mieux de la vie, de mes petits-enfants, de temps en temps, j’ai ma sœur qui habite dans le midi, j’ai plus de facilités pour aller la voir...” (entretien n°35).

Les préretraités ne sont pas très mobiles géographiquement. Une mesure, imparfaite, de leur mobilité géographique peut être obtenue par le nombre de ceux qui habitent actuellement un département différent et non limitrophe<sup>11</sup> de celui de leur entreprise d’origine. Cette "mobilité interdépartementale" comprend donc à la fois les salariés qui ont déménagé, à l’occasion de la préretraite ou à une autre occasion, et les personnes qui traversaient un département ou plus pour se rendre à leur travail. Cette approximation explicitée, on peut évaluer au maximum à 10 % la proportion des préretraités qui ont été géographiquement mobiles (tableau n°5). On trouve par ailleurs 15 % de préretraités qui demeurent dans un département seulement limitrophe de celui de leur entreprise.

Les quelques milliers de préretraités qui apparaissent "fortement mobiles" ne se déplacent pas au hasard. Les départements les plus quittés sont l’Aude (l’analyse des variables caractérisant salariés et entreprises n’a pas permis de déterminer pourquoi on assiste à une telle mobilité, en particulier en direction de l’Ain) et les départements de la région parisienne. Les franciliens partent vers tous les départements. S’y ajoutent quelques départements du Nord-Est comme la Meurthe et Moselle ou l’Oise mais aussi la Mayenne et la Sarthe (les effectifs concernés sont cependant réduits). Globalement, les départements les plus rejoints sont des petits départements "ruraux" dispersés (le Calvados, l’Oise, l’Orne, la Nièvre, la Sarthe...) ou du "sud" (le Lot, la Lozère, l’Ardèche...), les départements maritimes (la Corse, les Charentes-Maritimes, la Vendée, le Var...) et bretons (l’Ille et Vilaine, le Morbihan...), les départements de montagne (de Savoie, des Alpes et des Pyrénées). Outre ceux déjà cités, on

---

<sup>11</sup>La région parisienne a été traitée comme si tous ses départements étaient limitrophes les uns des autres.

peut repérer quelques parcours privilégiés : des Bouches du Rhône vers le Rhône ou l'Isère mais aussi du Nord et de l'Oise vers la région parisienne...

Tableau n°5

**MOBILITE INTERDEPARTEMENTALE SELON LA QUALIFICATION**

- En % -

	Ouvrier spécialisé et manœuvre	Ouvrier qualifié	Employé	Agent de maîtrise	Cadre	Total
Forte mobilité	7	8	11	14	20	10
Petite mobilité	13	13	16	19	27	15
Pas de mobilité	80	79	73	67	53	75
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

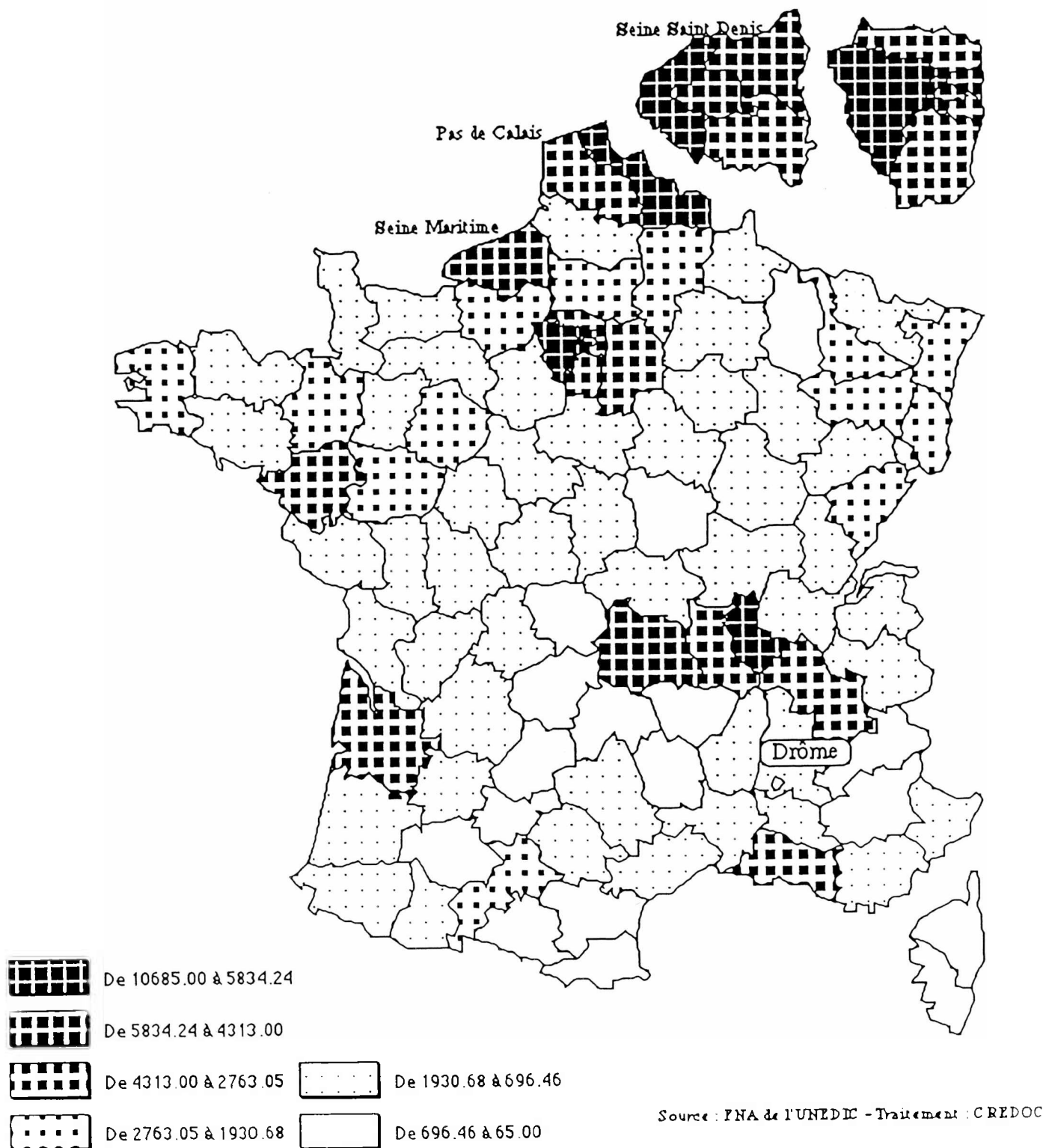
Source : FNA de l'UNEDIC; Traitement CREDOC

La répartition finale des préretraités selon leur département de résidence fait apparaître une Bretagne qui s'est peuplée tandis que le Nord, l'Île de France et la région lyonnaise conservent un nombre important de préretraités (carte n°3).



Carte n°3

## NOMBRE DE PRÉRETRAITÉS SELON LE DÉPARTEMENT DE RÉSIDENCE



Cependant, si les grandes lignes de ce portrait apparaissent fortement dans l'analyse des entretiens dans leur ensemble, elles sont aussi déclinées de manières différentes dans des groupes de préretraités qui ont vécu leur passage et vivent leur séjour en préretraite plus ou moins bien. Ainsi, l'importance des activités ménagères est évidemment plutôt le fait des femmes (mais pas uniquement) tandis que bricolage et jardinage sont liés à l'habitat en maison individuelle et en milieu rural. De même, le cumul d'activités, bricolage et investissement politique, dans des clubs, des associations est plus particulièrement pratiqué par les cadres ou les agents des maîtrise. Ce sont aussi les plus "mobiles" géographiquement (tableau n°5).

### **3 - TROIS FAÇONS DE VIVRE LA PRÉRETRAITE COMME UNE RETRAITE**

Trois des groupes qui ont été constitués à partir des 73 entretiens s'inscrivent plus particulièrement dans ce modèle. Pour certains, la fin de l'activité apparaît comme un véritable soulagement, pour d'autres, la préretraite est bien acceptée parce qu'elle s'inscrit dans un avenir prévu, enfin, un troisième groupe rassemble des personnes résignées à cette situation.

#### **3-1. La fin de l'activité : le soulagement**

Les 14 préretraités regroupés sous ce terme sont exemplaires d'une préretraite qui ressemble à une retraite "classique" : elle intervient en effet comme aboutissement d'une vie professionnelle marquée par des conditions de travail dures, des horaires difficiles, et des problèmes de santé très fréquemment liés au travail.

“J'avais un âge avancé, j'avais de gros problèmes de santé. En février 90, j'ai eu de gros problèmes de santé, et mes docteurs m'ont dit que c'était un travail très fatiguant que je faisais, si je pouvais faire autre chose... J'ai donc demandé à la direction, qui m'a refusé, qui m'a dit : c'est à prendre ou à laisser ! C'est ça ou rien ! Donc j'ai demandé ma préretraite. Et ils me l'ont acceptée” (entretien n°37).

Ce groupe est caractérisé par la présence de 7 personnes en préretraite progressive (sur les 12 rencontrées). Celle-ci survient en effet très souvent suite à des problèmes de santé liés à des conditions de travail difficiles, parfois même sur conseil du médecin du travail (2 cas).

"Il y a eu la médecine du travail. Comme j'avais 60 ans et que j'ai eu pas mal de maladies, le médecin m'a conseillé de travailler à mi-temps en prenant une préretraite progressive" (entretien n°32).

La préretraite a été demandée par ces salariés qui pensent que, s'ils n'étaient pas passés en préretraite, ils auraient pu rester dans l'entreprise mais auraient eu des problèmes de santé aggravés et de fréquents congés de maladie. Ce sont parfois eux qui ont informé l'entreprise de l'existence du dispositif, après l'avoir apprise par un journal (2 cas) ou un ami. Ils ont fait des démarches personnelles pour se renseigner, voire pour convaincre leur patron d'adopter cette solution. Seuls 3 d'entre eux ont participé à la formation de leur successeur.

Ils ont tous des problèmes de santé anciens et ne pouvaient plus travailler. Ils ont eu en moyenne 6 mois pour s'habituer à l'idée du passage en préretraite mais ont cependant peu participé à la formation de leur successeur, même quand ils sont passés en PRP<sup>12</sup>. Logiquement, ce sont eux qui ont le moins vécu une période difficile au moment de ce passage. La préretraite ASFNE a souvent été l'occasion d'avancer des projets qu'ils avaient pour la retraite. Ces projets sont cependant très simples : il s'agit avant tout de bricoler (construire, aménager une maison) et de consacrer plus de temps au jardinage. Ces deux occupations, avec les tâches ménagères, la pêche ou la chasse, les occupent à plein-temps, comme s'ils travaillaient 8 heures par jour. Par contre, ils ne regardent la télévision qu'irrégulièrement et ne s'investissent pas dans des clubs, des associations ni des activités politiques. En ce qui concerne leurs relations familiales et sociales, ce sont essentiellement celles entretenues avec les voisins qui sont favorisées par le passage en préretraite, surtout à l'occasion de discussions dans le jardin. Ils n'évoquent le fait d'avoir du temps libre ou de s'ennuyer que rarement : ils vivent la préretraite à plein-temps et ne se posent pas la question. Le modèle d'une préretraite-retraite est donc ici totalement intériorisé.

Cette façon de passer en préretraite et de la vivre est presque exemplaire de ce qu'est la retraite. C'est essentiellement un modèle d'ouvriers qualifiés et d'employés non qualifiés disposant de revenus sensiblement plus faibles que la moyenne des préretraités, mais la moitié de leurs foyers dispose d'un second salaire. Certains (5 sur 14) sont locataires. Ils ont eu plus d'enfants que la moyenne. Parmi les quatre départements étudiés, ce cas de figure est largement sur-représenté dans la Drôme.

---

<sup>12</sup> Les éléments spécifiques à la PRP recueillis dans les entretiens sont présentés à la fin du chapitre 3.

## UNE FIN DE CARRIERE DIFFICILE

### Entretien n°37

Mme E. était ouvrière en confection dans le Pas-de-Calais. Elle est en préretraite depuis presque trois ans et pour encore neuf mois. Elle vit seule (son mari est décédé alors que ses enfants étaient encore tout petits) dans une maison qui lui vient de ses parents.

Elle est entrée dans cette entreprise en 1968.

Au départ, j'avais une chaîne de 15 à 20 personnes, on assurait la production, la qualité, l'avancement du travail, à cette époque là c'était la maîtrise. Après, ouvrière, j'étais à une machine spécialisée pour les surpiqûres de vestons, c'était pas un travail très fatiguant, c'était encore dans de bonnes conditions, c'était bien. Et après, j'ai repris dans la maîtrise, mais plus le même travail, c'était un contrôle de qualité par sondage, c'était : responsable de qualité. Je faisais toutes les chaînes, je contrôlais la coupe, je pouvais aller où je voulais dans l'usine, j'avais libre accès dans toute la chaîne. Après ça a été le licenciement total, et reprise en 85, alors là c'était à la production, sans aucun égard, même pas un numéro. La production, c'était avec un chrono toujours derrière moi, sur une machine, et souvent changer de travail : j'avais pas le temps de m'habituer à un travail qu'on me mettait à un autre, avec le chrono derrière moi...

J'étais à la maîtrise au départ, quand je suis devenue ouvrière, on ne m'a pas diminué le salaire, mais je n'étais plus jamais augmentée, je n'avais pas de prime. Et après, quand on m'a reprise, on m'a reprise au même salaire, et c'est pareil, sans... Mais seulement j'étais arrivée au SMIG, avec les 5 ans j'étais arrivée au SMIG.

En 1985, elle a subi une importante déqualification, qui est la principale raison de sa demande de départ.

Depuis que je travaillais dans la confection masculine, j'étais dans la maîtrise. En 1985, tout le monde a été licencié, même la direction, et à l'époque on m'a reprise comme ouvrière, c'était à prendre ou à laisser.

On m'a mis ouvrière, carrément, à une presse, toujours debout, à la vapeur, ou alors à la machine, mais à la production, avec quelqu'un derrière au chrono ....C'était infernal ! Ca n'avait aucun rapport avec ce que je faisais avant, aucun, aucun ! On m'a mis le travail le plus fatiguant...Vraiment on ne voulait plus de moi ! J'étais à un certain âge avancé....Je ne pouvais plus...Non, non, je serais devenue folle à rester là-dedans, c'était pas possible !

Cette déqualification s'est accompagnée d'une dégradation de l'ambiance de travail due à des changements de Direction.

J'étais ouvrière, et on ne me ménageait pas...A la sortie, je revenais ici, j'étais encore habillée, à 17 H avec mon sac, je m'asseyais dans le fauteuil, je m'endormais, tellement j'étais crevée, crevée, j'étais vraiment crevée ! J'avais le moral à zéro. C'était "Marche ou Crève !" de toute façon dans cette maison. Et c'est pire encore !

Au départ c'était l'établissement "L", c'étaient des personnes qui avaient 3 usines, après ils en ont eu plus que 2, après plus qu'une, après il n'y en a plus eue du tout, ça a été en jugement judiciaire. C'est le gars qui s'occupait du syndicat qui a repris l'affaire, c'est quelqu'un de jeune, lui ça va encore, il n'était pas du tout de la partie. Au départ il faisait un peu confiance aux gens de la maîtrise. On avait un directeur technique, que j'ai toujours connu depuis 68 où j'étais rentrée, qui connaissait son travail sur le bout des doigts, et lui-même a été licencié 3 mois après la reprise. On l'a mis dehors comme un "malpropre" ! C'était quelque chose d'infernal ! Et tout ça à cause d'une femme qui était devenue la maîtresse du patron, c'est elle, c'est à cause d'elle que tout est devenu infernal. C'est elle qui a mis cette ambiance, qui existe encore et qui est de plus en plus infernale, il paraît.

Avant, c'étaient des gens qui étaient humains, quand même, ils comprenaient les choses. C'étaient des gens qui exigeaient un bon travail, mais qui reconnaissaient la valeur de la personne. Tandis que là on n'est même pas des numéros, on est ... On dirait qu'on revient sur le temps des seigneurs ! Ce changement date depuis la reprise en 1985.

Il s'est aussi accompagné de problèmes de santé.

Si je n'avais pas pu partir en préretraite, ça aurait été la catastrophe pour moi au point de vue santé. Je ne me vois pas... non, c'était pas possible, je ne pouvais plus...je ne pouvais plus, je serais devenue dingue, je serais devenue...non j'aurais été en arrêt de maladie constamment, je ne pouvais pas, je ne pouvais plus, c'était pas possible...Je ne vivais que sur les nerfs, je ne dormais plus, j'étais fatiguée, j'étais contrariée...Non, c'était pas possible...

C'est donc elle qui a fait la demande de préretraite, conseillée par un ami cadre préretraité.

J'avais un âge avancé, j'avais de gros problèmes de santé. En Février 90, j'ai eu de gros problèmes de santé, et mes docteurs m'ont dit que c'était un travail très fatiguant que je faisais, si je pouvais faire autre chose...J'ai donc demandé à la direction, qui m'a refusé, qui m'a dit c'est à prendre ou à laisser! C'est ça ou rien! Donc j'ai demandé ma préretraite. Et ils me l'ont acceptée.

Deux demandes ont ainsi été acceptées, 9 mois après, sans qu'elle sache trop pourquoi, d'autant que la Direction a ensuite affirmé qu'elles étaient les premières et les dernières à l'avoir.

Pour moi, ça a été vraiment une bénédiction ! La direction, c'était une peau de vache, mais en acceptant, c'était un vrai cadeau ! Pour moi c'était vraiment ma façon de continuer à vivre ! je ne me vois pas encore maintenant, c'est pas possible, je ne serais peut-être plus là !

Dans la mesure où son salaire avait déjà beaucoup baissé, elle n'a pas été déçue par les revenus.

Je ne savais pas exactement combien, je m'étais renseignée quand même à l'ASSEDIC. Je ne m'étais pas renseignée précisément, mais enfin on m'avait dit, bien entendu, que ça n'aurait pas été le salaire. Mais étant donné que j'étais devenue ouvrière, j'ai eu peu de choses en moins par rapport ... Travailler comme une forcenée comme on travaillait, pour un salaire vraiment ...j'ai peut-être 500 francs, 700 francs de moins par mois, mais sans travailler, attention ! C'est autre chose, et en retrouvant la santé !

J'ai eu plus que ce que j'espérais, mais c'est pas formidable quand même. Si j'avais été dans la maîtrise, à l'époque, j'aurais eu un salaire, une retraite plus importante. Mais comme j'étais une ouvrière et seulement reprise depuis 5 ans, même au point de vue prime de licenciement, j'ai pas eu une prime de licenciement formidable, je n'ai eu qu'un mois de salaire, du fait qu'on était repris que depuis 5 ans. Forcément, comme c'est au pourcentage par rapport à la dernière année de salaire, forcément, je n'ai pas eu grand chose, j'étais ouvrière. Si j'avais continué dans la maîtrise, c'est tout en proportion...

Elle est partie en mauvais termes avec la Direction de l'entreprise mais garde des contacts avec ses collègues.

Il y avait tellement une mauvaise ambiance qu'on ne m'a pas fait d'éloge, on ne m'a rien fait du tout, et je ne le souhaitais pas ! je crois que si on m'en avait fait j'aurais trouvé ça très mal placé, et j'aurais eu des choses pas convenables ! Je n'avais pas de merci à dire à personne.

Elle est partie vivre en Sologne avec un ami juste après son départ en préretraite mais elle est rentrée dans sa maison neuf mois plus tard. Elle est attachée à cette maison, elle la garde *au prix de sacrifices*.

Elle fait attention aux dépenses, refuse les crédits, malgré les relances de la banque, mais elle a toujours fait ainsi. Elle se plaint de l'augmentation de la mutuelle, qui n'était pas prévue et dont elle n'ose pas changer.

J'ai jamais rien demandé à personne, mais j'ai toujours fait avec ce que j'avais, je me prive, je sais me priver, j'ai eu l'habitude de me priver, alors ça ne me rend pas malade de me dire : "non, je ne peux pas me le permettre".

Je fais avec ce que j'ai. J'ai pas eu une vie où je pouvais jeter l'argent par les fenêtres, j'ai toujours eu une vie raisonnable, jamais d'abus, j'ai dû me priver de beaucoup de choses tout le temps que j'avais mes enfants à charge. Pour moi, c'est cette vie là qui continue, en somme, pour moi toute seule. Je me suffis à moi-même, je vis selon mes moyens. J'aimerais bien pouvoir me permettre un voyage, c'est quelque chose que je ne pourrais pas me permettre maintenant.

Elle compte sur ses enfants pour la dépanner, pour le bricolage dans la maison. Elle peut jardiner, entretenir sa maison, coudre, pour elle et ses enfants, sortir (le samedi et le dimanche, ce qu'elle ne faisait pas auparavant), garder ses petits enfants, regarder la télévision le soir, les *émissions tardives, qui sont intéressantes*, et surtout danser.

C'est ce que je pensais, c'est fou, ce sont vraiment des vacances à temps complet ! Tout le temps que j'ai travaillé, je me suis jamais permis d'aller en vacances, je ne pouvais pas aller en vacances. Tout le temps que je travaillais, j'avais 2 enfants à charge, 2 étudiants, et je n'ai jamais pu me sortir de l'argent pour aller en vacances. Alors mes vacances, pour moi, quand j'avais mes congés payés, que je travaillais, c'était comme maintenant, c'est-à-dire que je

vacances, pour moi, quand j'avais mes congés payés, que je travaillais, c'était comme maintenant, c'est-à-dire que je me levais à l'heure que j'avais envie de me lever, je mangeais quand je voulais... Tandis qu'avant, c'était : à 6 h du matin debout, à midi je revenais, à une heure moins dix je repartais, je ramenais les enfants du lycée, je leur donnais à manger, je mangeais, j'étais constamment sur les nerfs. Et là, ici, c'est mon programme de vacances, lorsque je travaillais, que je ne pouvais pas me permettre de prendre des vacances à l'étranger ou ailleurs. Je ne pouvais pas me permettre de sortir de l'argent pendant les vacances, c'est ce régime là que j'ai maintenant, si ce n'est que je n'ai plus mes enfants avec moi, que je suis seule.

Elle évoque cette solitude plusieurs fois.

C'est peut-être parce que je suis seule, j'ai eu des déceptions, les déceptions, c'est catastrophique, ça à nos âges, ça fait mal. Mais sinon, si j'avais un compagnon, si je m'entendais bien avec quelqu'un, ça serait mieux certainement. Ou si j'avais des enfants, si j'avais mes enfants avec moi, une fois que je serais pas seule, ça serait certainement mieux.

Aux personnes avec qui elle danse, elle n'ose pas dire qu'elle est en préretraite.

Mais ça s'est produit il y a pas longtemps, un gars très gentil, mais je me suis dis "il est beaucoup plus jeune que moi", il m'a demandé ce que je faisais, je n'ai pas osé dire que j'étais préretraite. J'ai dit que j'étais dans l'habillement masculin, j'ai pas osé dire mon âge, j'ai pas osé dire que je ne travaillais plus. En principe, quand je danse, je danse n'importe quoi, ce qui fait qu'on me donne certainement moins que mon âge. Alors je me retrouve facilement avec des personnes plus jeunes que moi, je n'ose pas dire que je suis en préretraite, parce que, aussitôt, la préretraite c'est 55 ans, si je danse avec des gens qui ont 50 ou 45 ans, ça m'arrive....alors là j'ose pas, je ne le dis pas ....Parce que préretraite c'est 56 ans et 2 mois, donc tout de suite c'est cuit ! Mais dans la conversation, je n'oserais pas dire que je suis préretraite, c'est sûr, à quelqu'un de plus jeune que moi, dans ce milieu là (danse). Sinon tout le monde est au courant, même les amis proches ou intimes... Simplet dans ce milieu, puisque j'adore la danse, là je rencontre des jeunes plus jeunes que moi, je ne dis pas mon âge...C'est par, peut-être que je perdrais des danseurs. D'abord je les laisse parler, c'est plutôt moi qui les questionnerait pour savoir, avant qu'ils ne me questionnent.

Parmi les griefs envers son entreprise figure aussi le fait que :

quand il y a une personne qui s'en va, ils ne la remplacent pas, ils ont du travail mais enfin...une personne qui s'en va n'est pas remplacée.

Pour ce qui est de conseiller la préretraite,

Ca dépend pour les personnes, si c'est une question de fatigue, une question d'argent aussi, il faut voir ... Il faut être conscient qu'il y a un pourcentage en moins d'argent. Ca dépend des personnes, si elles aiment leur travail, elles risquent de s'ennuyer, moi c'était pas le cas. J'ai une amie, qui en avait un "ras-le-bol" de son travail à ce moment là, elle me l'a demandé... Je lui ai dit : "ça serait peut-être bien pour toi, mais je crois que tu aurais tord quand même d'arrêter, tu as quand même un travail assez distrayant, tu vas t'ennuyer..." Surtout qu'elle était en appartement, elle est toute seule, mais elle ne savait pas rester toute seule, même les week-ends il fallait que j'aille manger avec elle. Elle allait s'ennuyer, moi j'ai jamais été comme ça, donc je me suis dis : "pour elle la préretraite ça sera pas bon". Par contre une autre personne qui serait dans le même cas que moi, je la conseillerais.

Mais elle n'a jamais regretté d'avoir pris sa préretraite.

Pour moi, ça a vraiment été un "Ouf !", quand j'ai eu ma préretraite ! Je ne dis pas si j'avais eu un travail épanouissant, ça aurait été autre chose, je ne dis pas que je l'aurais demandée (la préretraite), parce que malgré tout j'aime bien m'occuper, maintenant j'ai des petits enfants, je m'occupe, mais enfin, jamais je n'ai regretté !

### **3-2. Une préretraite annoncée et acceptée**

Ces 19 préretraités ont été regroupés car leur passage à la préretraite s'est bien passé et qu'ils sont, en préretraite, occupés et satisfaits. On y trouve le reste des salariés en PRP interrogés (4), sauf un.

Ils se sont souvent portés candidat à la préretraite, sur proposition de leur employeur, à l'occasion d'un plan de licenciement mais 13 d'entre eux auraient éventuellement pu rester dans l'entreprise. Comme le plan de licenciement n'était pas le premier effectué dans leur entreprise, ils connaissaient la mesure. Ils ont cependant laissé le soin à l'entreprise de monter leur dossier. Leur passage en préretraite a été préparé : le délai entre l'annonce du départ et la préretraite est en moyenne de 7 mois, et parfois de plus de 12 mois. Pendant cette période, 6 d'entre eux ont formé leur successeur. Il est intéressant de noter que cette participation à la formation d'un remplaçant ne concerne pas les seuls bénéficiaires de PRP. Ils ont fait plus de projets que les autres. Pour eux, la préretraite est une chance.

“Je trouvais que c'était une occasion unique pour une femme. Je trouvais que j'avais travaillé assez (41 ans dans l'entreprise jusqu'à 55 ans). Pour moi, c'était une chance, je pensais jamais arrêter à 55 ans. Deux mois auparavant, on pouvait encore faire des heures” (entretien n°61).

Leur préretraite apparaît comme consciemment savourée : ils n'ont pas de problèmes d'argent ni de santé ; ils disent souvent qu'ils sont enviés. Ils font plus de choses avec leur conjoint, inactif ou retraité, et se "partagent les tâches" : elle s'occupe de l'intérieur, lui de l'extérieur.

“Moi je fais pousser, et elle fait la cuisine, on est resté un peu comme ça. S'il faut donner la main, c'est pas un problème, mais moi je suis plutôt à l'extérieur” (entretien n°12).

Les tâches ménagères sont réservées aux femmes tandis que tous les hommes bricolent et que beaucoup jardinent. Ils profitent plus de leurs enfants et petits enfants. Ils les aident en bricolant leur voiture ou leur maison. Ils changent aussi leurs relations avec leurs amis. Ils s'en créent même parfois de nouveaux au sein de clubs ou d'associations. Ils participent parfois à la vie politique de leur village. Ce sont ceux qui continuent le plus à utiliser leurs compétences professionnelles (sans qu'il s'agisse réellement de travail au noir). Ils regardent plus la télévision qu'avant et affirment, alors que les précédents ne le disaient pas, n'avoir aucun temps libre : ils sont presque sur-occupés.

“On a le club de rugby, du tennis, du football, j'aide manuellement, j'ai dit : “si vous avez besoins d'un coup de main, je suis là !” Ils le savent bien. Il faut pas rester en dehors de la vie de la commune” (entretien n°12).

Ce modèle de la préretraite rassemble beaucoup plus de cadres et d'employés que le précédent. Ces salariés ont eu des carrières très linéaires, jamais interrompues, dans de grosses entreprises de l'industrie et des services marchands. Ils ont changé d'employeur encore moins souvent que les autres, et ont passé encore plus de temps dans leur dernier emploi. Ils y avaient des avantages (la mutuelle de l'entreprise et d'autres) qu'ils ont parfois perdus au moment de leur passage en préretraite.

Ils ont des revenus supérieurs à la moyenne (8800 Francs par mois contre 7300 en moyenne). Si leur conjoint travaille, il gagne bien sa vie aussi.

Ce sont des femmes pour moitié et ils sont tous français. Ils sont presque tous propriétaires de leur maison, souvent située en milieu rural. 5 ont une résidence secondaire, ce qui est beaucoup.

On ne trouve aucun représentant de ce groupe en Seine-Saint-Denis. Ils sont surtout présents en Seine-Maritime et dans le Pas de Calais.



## UNE CONTINUITE DES ACTIVITES

### Entretien n°12

M. C. était gérant de dépôt depuis 30 ans dans une coopérative agricole. Il est parti en préretraite ASFNE il y a un an et y est pour encore trois ans. Il habite dans un village avec sa femme dans une grande maison dont il est propriétaire. Après un début de carrière très agricole, il s'est dirigé vers des fonctions plus commerciales.

J'ai commencé à travailler à quatorze ans, j'étais à la campagne, dans une ferme, on était sept dans la famille j'étais l'aîné, donc il a fallu garder les moutons... On travaillait la terre, à ce moment là il n'y avait pas de tracteur, c'était très chargé. Un peu avant l'armée, j'ai travaillé dans une épicerie, et je faisais des tournées à la campagne, j'avais un véhicule, je connaissais tout le monde. Je commençais des fois à cinq heures du matin, jusqu'à dix heures du soir. J'ai fait ça trois ou quatre ans. Ensuite on m'a proposé cette place (à la coopérative), il y a eu une évolution très rapide.

C'était pas des salaires exorbitants, c'était des places assurées, ça faisait quand même autour de 6 000, on se plaignait jamais. On avait un 13ème mois, et il fut un temps où on avait un pourcentage sur les ventes, après l'évolution du magasin faisait qu'on gagnait de trop, ils ont réussi à nous enlever ça. Quand le chiffre d'affaire montait, c'était intéressant. Il y a eu une époque aussi, où il y avait quatorze mois et puis ils sont repassés à treize mois. En magasin, on avait 3 à 4 % de remise sur ce qu'on achetait, et au niveau jardin, on avait 10 %. C'était pas strict au niveau congé, on pouvait s'arranger comme on voulait. C'était formidable, c'était encore la vie de famille. On avait le cadeau de Noël, annuellement on avait le repas.

M. C. parle de son travail avec beaucoup de passion.

J'avais un travail qui était très plaisant et je ne suis pas parti à cause du travail ! J'aimais ce travail, et en plus, le contact avec les gens, les clients, et des clients qu'on connaissait depuis, j'ai vu des enfants qui ont grandi. C'est d'autant plus intéressant, parce que le contact est beaucoup plus facile. Au niveau du magasin, avec chaque client on pouvait plaisanter, raconter une blague ça passait bien... Ca aussi c'est important, parce que c'est pas anonyme comme dans les grandes surfaces, où la caissière connaît personne, on avait une vie de famille avec nos clients. Je regrette presque mon travail à ce niveau là. C'est parce que j'ai autre chose à faire, et qu'il faut profiter de la vie, mais c'était formidable. Même au point de vue boulot.

Il a quitté l'entreprise lorsqu'on le lui a proposé mais *c'était pas une obligation. Si on avait insisté pour rester au boulot, on aurait pu rester, je pense.* Il est assez lucide sur les raisons de son départ : *Le magasin a évolué, donc il fallait une personne en permanence à la caisse, c'était un peu mon rôle et puis autre chose après, on était quatre employés qui arrivaient à faire tous le même travail et se complétaient. Le problème qu'il y a eu c'est l'informatisation, parce que là, on a été dépassés rapidement.* Il avoue même : *On me l'a proposée, mais je la souhaitais quand même un petit peu.*

Il pense qu'il vit bien sa préretraite parce qu'il est de la campagne et parce qu'il avait *d'autres activités* que le travail, qu'il a été *élevé à la campagne*, qu'il savait *ce qu'il pouvait faire après*. Il s'occupe donc de son jardin à plein-temps.

J'ai un jardin qui est un peu grand, j'ai de la surface, je m'en occupais en courant, maintenant je m'en occupe, on est tellement bien chez nous à la campagne. Il faut surtout avoir une activité à côté. D'ailleurs, je faisais avant ce que je fais maintenant. J'ai un grand jardin, j'ai une cheminée, je fais mon bois... Je me suis fait une petite serre, on a des légumes l'hiver, j'ai toujours des radis, des salades toute l'année presque. Je passe la plupart de mon temps dans le jardin, et j'adore en plus, j'en oublie de manger presque, le jardin, si on veut le faire correctement, ça occupe beaucoup. Le jardin pour la famille, pour les enfants, ils viennent souvent... On produit un peu nos légumes, c'est pas comme les gens de la ville, ça me permet de faire un peu plus des légumes, on n'achète pas de toute l'année des légumes, des fruits non plus, et puis on a quelques volailles, quelques lapins... Nos parents nous avaient appris à travailler comme ça.

Cette activité centrale est considérée comme un travail : *je travaille avec beaucoup plus de souplesse ; je pars au jardin, à mon petit emploi, mon petit travail, j'ai la possibilité d'aller travailler à l'intérieur, à l'extérieur sans*

*m'ennuyer*. Il apprécie de ne plus avoir de contraintes horaires, de pouvoir se permettre une petite pause, de le faire tranquillement.

On cherche surtout de profiter un petit peu, de se détendre, on va plus aussi vite, si on mettait une heure avant, maintenant on en met deux. Ca permet de meubler assez bien.

J'essaye de prendre le temps, mais...J'arrive pas, mais j'essaye quand même maintenant de faire passer les loisirs avant. Parce que je sais que ce sera fait demain, si c'est pas fait aujourd'hui. Je fais des prévisions à long terme. Cette année, j'avais pris un permis de pêche, mais je n'y suis pas allé beaucoup parce que je n'ai pas le temps non plus. Il faut surtout pas s'arrêter.

Il va au club des marcheurs et au club de boules, rend service, bricole pour ses enfants ou dans sa maison. Il accorde une grande importance aux relations sociales, au commerce de proximité (contre l'anonymat des grandes surfaces), à l'entraide familiale.

Dans les petits villages comme ça, on a les clubs des sociétés, ici on a les boules, c'est une société qui bouge bien, on a un club de marcheurs qui est formidable, dont je m'occupe beaucoup. Ca permet de garder contact.

Il faut pas rester en dehors de la vie de la commune.

Il garde beaucoup de contacts avec son entreprise.

Tous les deux ou trois jours je vais au magasin, on discute un peu. Si j'y vais pour un pain je reste une heure. D'ailleurs je suis assez souvent encore à l'entreprise, au magasin, pour aller voir les collègues.

Il a participé à la formation de son successeur, a quitté son poste de responsable progressivement.

Financièrement, il n'a pas de problèmes, grâce au jardin. Il a toujours les quelques pourcents de remise à la coopérative.

C'est pour ça que chaque cas est particulier presque. Pour moi, ça a été une aubaine, mais parce qu'on arrive nous, à vivre avec tous les moyens du bord et puis on n'a pas d'extravagance, on est restés modestes.

La préretraite, pour lui, *c'est formidable !* Mais il ajoute aussitôt :

Mais chaque cas est particulier, parce que j'ai une activité à côté, ça a été formidable !

Quant à la conseiller à quelqu'un,

C'est fonction de ce qu'il a prévu après. La préretraite c'est formidable, à condition d'avoir quelque chose après. Je serais très malheureux s'il fallait que je reste en appartement par exemple, j'aurais même demandé à travailler. On n'est pas à un âge où il faut prendre des pantoufles tout de suite. Mais dès qu'il y a une possibilité, je pense qu'il faut s'arrêter, parce que, au niveau des horaires, on se sent tenu quand même. J'ai pas hésité, j'ai de la famille à la campagne alors on s'aide, on se donne la main. C'est tout à fait différent de quelqu'un en ville, où il va devoir prévoir au niveau des activités, des clubs ou des trucs comme ça.

Cet enthousiasme est malgré tout conditionné par l'embauche d'autres personnes :

Après moi, c'est un jeune qui est venu me remplacer. On était quatre, le gars qui travaillait avec moi au dépôt a été déplacé, et on a mis un jeune à la place qui suffisait. Moi, j'ai eu cette chance, mais les collègues qui étaient avec moi, n'ont pas été remplacés ailleurs.

Si on peut permettre à des jeunes de travailler, derrière, parce que la plupart du temps on fait travailler un peu plus ceux qui restent mais on n'embauche pas. Autrement, malgré que les préretraités, ou les retraités, ça coûte cher, ça coûte plus cher que des chômeurs, mais enfin, le bon sens voudrait quand même que ça soit les jeunes qui travaillent.

### **3-3. La résignation**

Ces 17 préretraités n'ont pas souhaité leur départ en préretraite. Ils l'ont accepté comme un pis-aller mais auraient souhaité continuer à travailler jusqu'à 60 ans et le disent encore aujourd'hui. Les femmes, qui représentent un quart de cette population seulement, avaient parfois interrompu leur carrière pour élever leurs enfants. Cela explique qu'elles auraient voulu continuer à travailler.

“D’abord, j’ai jamais digéré ça, la façon qu’on nous annonce ça, jamais !

Un beau jour, je reviens, j’avais une lettre recommandée, je devais faire mon travail mieux que ça ! J’ai dit : “Mon Dieu !”. J’ai été vexée, d’ailleurs j’ai pas mangé ! J’étais revenue pour manger, j’ai pas mangé ! J’ai dit : “je vais travailler ou je vais pas ?”. J’ai dit : “je vais aller travailler, je vais rien dire, je vais faire comme si j’ai pas la lettre, et je verrai bien, je vais guetter leurs regards, leurs réactions”. Pendant plusieurs jours, j’ai fait comme si j’avais pas de lettre, j’avais toujours le sourire, j’ai jamais rien dit. Et après, j’en ai eu marre quand même, j’ai attrapé la patronne, et je lui ai dit : “je voudrais avoir un entretien”, elle m’a dit : “quand vous voulez”. Je dis : “ce soir à la sortie à 17h30, pour ne pas prendre sur mon temps de travail”. Je lui ai dit : “maintenant vous aller me dire qu’est-ce que vous me reprochez”, “rien” elle m’a dit. Je lui ai dit : “quoi ! On m’envoie une lettre disant que je dois faire mieux mon travail, maintenant je vous demande une explication, et c’est rien ?”, “non, c’est rien” elle dit. J’en n’ai jamais su de plus, rien.

Je suis sortie, j’ai refait mon travail, et après j’ai reçu une lettre encore, on m’a rappelée, et ou je devais retourner au rendement, ou on me licencierait, parce que je gagnais un peu plus que les ouvrières normales, comme il y avait des ouvrières licenciées, ils pouvaient se passer de moi.

C’est dur, c’est choquant !” (entretien n°39).

Ces préretraités sont partis en préretraite parce que leur entreprise a été mise en liquidation ou a opéré des restructurations importantes. N’ayant pas demandé la préretraite, ils n’avaient pas de projets et n’en ont pas faits. Un délai de préparation suffisant, ils ont été informés de la mesure six mois avant son application, leur a permis de ne pas trop souffrir de la période d’adaptation.

“On aurait préféré continuer jusqu’à 60 ans, nous dans tout ça on perd de l’argent. Nous ce qu’on voulait c’était repartir, on voulait reprendre l’entreprise. Mais de toutes façons, au tribunal, on a l’impression qu’ils préfèrent liquider, plutôt que d’essayer d’aider les gens” (Entretien n°17).

Ils vivent bien leur préretraite, s'accommodant de la baisse de revenus et de problèmes de santé parfois apparus avec la préretraite. Ils s'occupent en faisant les courses, en gardant leurs petits enfants quand ils en ont (sans être toujours satisfaits de la relation que cela instaure avec leurs enfants), en regardant la télévision (aux heures des repas) et surtout en bricolant et en jardinant. Ils sont tous propriétaires de leur maison mais pratiquent ces activités même s'ils habitent en milieu urbain. Ils affirment ainsi, mais moins que les précédents, ne pas avoir de temps libre. Ils n'évoquent pas de modification dans leurs relations avec leur conjoint, leurs enfants, leurs amis, leurs voisins : ils travaillent donc ils ne les voient pas plus souvent.

“Les voisins travaillent, donc je les vois pas non plus. Moi j'ai jamais besoin de coups de main, je fais tout, tout seul. Mais eux des fois quand ils ont besoin de moi, je donne un coup de main, mais moi, j'aime mieux travailler seul” (entretien n°17).

Quand cela est possible (quand elle n'est pas fermée), ils sont restés en contact avec leur ancienne entreprise et utilisent encore leurs compétences professionnelles.

Ce modèle d'une préretraite non souhaitée, pas toujours assumée (en particulier vis à vis des enfants) mais très occupée est adopté par des cadres autant que par des ouvriers qualifiés, tous français. Ils ont des revenus moyens, souvent complétés par un deuxième salaire. Leur dernier emploi a eu lieu dans de très grosses entreprises qui ont parfois beaucoup réduit leur personnel de secteurs comme l'équipement industriel, le travail des métaux ou les travaux publics. Ils sont présents dans les quatre départements visités. Cette façon de se résigner à la préretraite peut donc se trouver dans toutes les catégories de salariés ; la seule condition qui apparaît nécessaire pour cette adaptation est d'habiter une maison.

## UNE FATALITE ACCEPTEE

### Entretien n°3

M. B. était technico-commercial dans une fabrique de pistolets de peinture. Il est parti en préretraite en même temps que sa femme, qui travaillait dans la même entreprise, il y a trois ans et y est pour encore un an. Il habite avec elle une maison dont ils sont propriétaires dans la Drôme.

Il avait fait toute sa carrière (41 ans) dans la même entreprise. Il y a commencé à 16 ans en tant qu'OS (électricien), est devenu ouvrier professionnel puis est *passé au commercial*. Il a fini sa carrière assimilé cadre, avec 11.000 Francs par mois, *plus le treizième mois*. Il a fait partie d'un plan de licenciement.

Il y a eu des bruits qui couraient, on était préparés. Moi, il me semblait pas que j'allais être sur la liste, pour ce coup là, mais ma femme le savait à peu près. On a reçu une lettre. On licenciant déjà depuis un petit moment, c'étaient pas les premiers licenciements, donc suivant l'âge qu'on avait, on s'y attendait. Ma femme s'y attendait un peu plus que moi. C'est la société qui m'a mis en préretraite.

Il connaît les raisons de son départ puisque *l'entreprise avait décidé de se séparer du secteur où il était, qui a été acheté par une autre entreprise, qu'il connaît, où il sait que son poste existait déjà. Bien qu'il ait dû y avoir huit ou dix personnes qui sont parties en préretraite en même temps, chacun a fait son petit calcul dans son coin. Seuls les gens de l'ASSEDIC leur ont présenté les avantages et les inconvénients, que ce soit du chômage ou de la préretraite. On avait le choix. c'était le chômage ou la préretraite. Cependant, ce choix n'en était pas vraiment un.*

On n'avait pas le choix, c'était ça ou le chômage et on sait jamais ce qu'il peut arriver au chômage, tandis que la préretraite, c'est quelque chose, quand même de plus sûr.

Sa femme était *assez contente qu'elle parte elle mais pas très heureuse* de son départ à lui.

S'il n'a pas eu de problème pour partir c'est parce que *l'ambiance s'est dégradée dans l'entreprise.*

J'ai évité d'y être 4 ou 5 ans, ça aurait été terrible de vivre dans une ambiance comme ça dans l'entreprise, c'est pas marrant.

Malgré tout, *Il faut pas dire qu'on part pas avec un petit pincement au coeur...*

La préretraite est finalement acceptée comme une retraite.

J'ai eu de la chance, moi personnellement, j'ai eu de la chance, parce que si j'avais pas été licencié, j'aurais pu travailler jusqu'à 60 ans, j'aurais pas eu de prime de licenciement. J'aurais peut-être pas profité dès 55 ans, comme j'ai pu en profiter. Dans le fond c'est une chance, surtout en ayant travaillé pendant 40 ans. Ca nous permet de nous reposer un peu plus tôt.

S'il s'ennuie parfois, il fait du bricolage, *pas de gros travaux, tranquillement*, va à la pêche à peu près tous les jours, quand il y a la pêche. Il y allait déjà auparavant, le samedi. Champignons, baignade (ils ont une piscine), boules, journal, mots-croisés (l'hiver) et télévision occupent son temps libre tandis que le jardin n'est pas considéré comme un loisir. Il a développé ses relations avec les petits commerçants, ses enfants et petits enfants (qu'ils gardent) et ses voisins. De manière générale, il prend son temps pour tout.

Il préfère dire qu'il est en préretraite qu'en retraite, *c'est plus facile et ça fait un peu moins vieux.*

Il n'a pas de problèmes en ce qui concerne les revenus (il gagne 9000 Francs de préretraite auxquels les revenus de sa femme et du placement de leurs primes ajoutent 11.000 Francs). Ce n'est pas très important pour lui. *On a moins de frais.* Il s'en est inquiété, *le plus inquiétant c'était de savoir.*

j'ai pas eu de surprise, je le savais, donc j'ai pas été surpris, mais disons que, il y a de plus en plus de retenues, donc ça fait qu'on a de moins en moins d'argent.

A la retraite, j'espère que je toucherai un peu plus, je pense que je toucherai plus. Mais enfin, c'est pas le principal.

Malgré tout, il n'a pas une opinion positive de la préretraite en général, ne la conseillerait pas nécessairement.

Si la personne est dans la même situation et dans le même état d'esprit qu'était l'usine à l'heure où j'y étais, je dirais : "oui, il faut y aller!". Parce que de toute façon ça se termine toujours par une retraite ou préretraite, alors je les encouragerais. Mais si son entreprise fonctionne bien, et dans une bonne ambiance, je dirais : "non, il faut pas demander une préretraite !" Mais s'il devait être licencié, le choix de la préretraite et du chômage, se fait en fonction de l'âge. Plus vous partez en préretraite jeune, il vaut mieux partir en préretraite que partir au chômage, à mon idée.

Si on était sûr que ça donne du travail aux jeunes, ça serait bien. La préretraite à condition que le poste soit remplacé, c'est la seule chose.

**DEUXIEME CHAPITRE**

**DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES INTERROMPUES**

## 1- UN RETRAIT TOUJOURS VIOLENT

Les parcours professionnels classiques présentés ont globalement été interrompus par la préretraite qui, même si elle peut avoir été demandée ou acceptée, n'était jamais considérée comme une fin de carrière normale. Il y a toujours une rupture, et cette rupture est plus ou moins bien vécue.

Tableau n°6

### MOTIF DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL

	- En % -
Convention FNE	58
Licenciement économique	33
Préretraite progressive	5
Autre motif	4
<b>Total</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement CREDOC.

Le contexte de départ est en règle générale difficile. Les motifs de fin de contrat de travail (tableau n°6) indiqués dans le FNA de l'UNEDIC sont essentiellement la convention FNE (ce qui nous apporte peu d'information) mais aussi le licenciement économique. 60 préretraités interrogés sur 73 parlent de liquidation judiciaire, de restructuration, de délocalisation, de plan de licenciement... La moitié d'entre eux dit qu'elle aurait souhaité continuer à travailler jusqu'à la retraite. Seuls 14 ont demandé la préretraite.

La rupture remonte en fait souvent à une période précédant le départ en préretraite : celui-ci a été précédé d'une déqualification, d'un changement de poste, d'une baisse de salaire, assortis de menaces de licenciement.

"Depuis que je travaillais dans la confection masculine, j'étais dans la maîtrise. En 1985, tout le monde a été licencié, même la direction, et à l'époque on m'a reprise comme ouvrière, c'était à prendre ou à laisser :



c'est-à-dire on était un effectif de 350 licenciés, mais on en a repris que 150. Moi j'avais déjà un âge avancé, et on m'a reprise parce que j'avais deux enfants étudiants (je suis toute seule depuis longtemps), j'avais "dur à faire". C'est au point de vue social qu'on m'a reprise. A prendre ou à laisser ouvrière, donc j'ai eu des temps difficiles. En 1985, tout le monde a arrêté de travailler pendant un mois" (entretien n°37).

Cette rupture peut être vécue parfois de manière très violente par les personnes concernées.

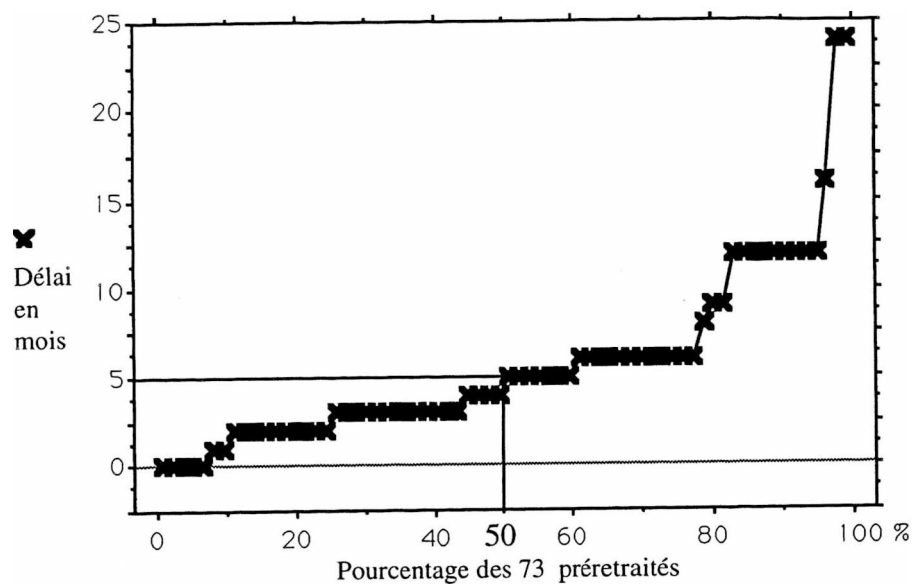
"En 1987, quand j'ai changé de poste, j'ai pas perdu au point de vue salaire, parce qu'on n'a pas le droit de baisser le salaire. A part le côté moral qui a été extrêmement difficile, parce que ça je vous dis pas, quand vous avez ce caillou qui vous tombe sur la tête, c'est pas évident du tout. Quand vous recevez une lettre où on vous trouve tous les défauts de la terre, au bout de 26 ans de travail, 16 ans dans le même poste, et dans la seconde qui suivait il aurait fallu que je quitte mon travail. Moi on ne m'a pas appelé le taxi, mais dans l'heure qui suivait, il fallait que j'aie déménagé le bureau, j'ai pas accepté. D'autant plus que mon patron n'était pas là, il n'a pas eu le courage de le dire lui-même. De toute façon c'est le pot de terre contre le pot de fer, il n'y a pas de discussion possible, on m'a même donné des jours de congé au frais de la société, parce qu'on voulait plus me voir là ! Pour me permettre de réfléchir, si je partais ou si j'acceptais le déclassement. Finalement, j'ai accepté le déclassement" (entretien n°58).

Les préretraités parlent beaucoup du "choc psychologique". Ils disent, même s'ils connaissaient la mesure, qu'ils ne s'y attendaient pas (ou s'y attendaient depuis peu), pas pour eux, ou pas si tôt. Ils se plaignent du fait qu'ils n'ont pas eu le temps de s'habituer à l'idée du départ et de la non activité ni de faire des projets... Les délais de préparation n'ont pas été suffisants : en effet, si la moyenne est environ de 6 mois, la plupart des salariés ont eu moins de temps que cela (schéma n°2). Le patron est alors rendu responsable de n'avoir pas au moins prévenu les salariés concernés.

"Il y a des ouvrières qui ont été contactées, mais nous on ne l'avait pas été. A l'atelier où j'étais on était deux, et on n'a pas été prévenues. C'est le syndicat qui a eu un arrangement avec le patron et on ne le savait pas. Et on était de ces personnes là, nées en 37. On a été un petit peu vexées, parce que le syndicat disait que le personnel était d'accord, qu'il nous avait contactées, alors qu'on ne l'a pas été. Certains ont été contactés, mais nous, on ne l'a pas été. Au début, ça nous a pas plu, parce que c'est des mensonges à ce moment là" (entretien n°63).

## Schéma n°2

## DÉLAI ENTRE L'ANNONCE DU DÉPART ET LE DÉPART EFFECTIF EN PRÉRETRAITE



Source : Enquête CREDOC 1993.

En aucun cas la préretraite n'est donc attendue depuis longtemps, ni considérée comme un droit. Il est alors normal que la plupart des préretraités interrogés avouent avoir vécu une période difficile, qui est ou non considérée comme terminée. Beaucoup parlent de la difficulté psychologique de l'adaptation et de la nécessité de s'habituer à la nouvelle situation.

## 2 - LA PRÉOCCUPATION FINANCIÈRE

### 2-1. Une aisance financière toute relative

Le passage en préretraite s'accompagne pour les salariés d'une baisse de rémunération très sensible. En moyenne, les bénéficiaires d'ASFNE passent d'un salaire brut<sup>13</sup> de

<sup>13</sup>Le salaire brut mensuel a été estimé égal à 30 fois le SJRV (salaire journalier de référence revalorisé). C'est le SJRV (revalorisé) qui a été considéré plutôt que le SJR pour tenir compte des effets de l'inflation. Cette approximation ne constitue pas exactement une actualisation en Francs courants. Le calcul du dernier salaire de l'allocataire pourrait être fait plus précisément à partir du SJR.

11.500 Francs à une allocation brute de 7.300 Francs par mois. Ils perdent donc 4.200 Francs par mois, soit 35 % de leur salaire. On peut estimer que les bénéficiaires de PRP perdent environ 2.300 Francs par mois, soit environ 20 % de leur rémunération. Les plus gros pourcentages de diminution de la rémunération sont appliqués aux plus gros salaires initiaux (tableau n°7). Les trois quarts d'entre eux ont tout de même perdu plus de 3.000 Francs par mois.

Tableau n°7

**DIMINUTION DE REVENUS (SJRVT-TJ) SELON LE SALAIRE JOURNALIER REVALORISÉ**

- En % -

	Salaire journalier revalorisé						TOTAL
	<200 F	200 à 299 F	300 à 399 F	400 à 499 F	500 à 599 F.	600 F. et plus	
<b>Pourcentage de diminution</b>							
Moins de 25 %	94	5	7	8	5	3	11
25 à 34,9%	5	19	0	0	1	0	7
35 %	1	47	65	0	0	0	36
Plus de 35 %	0	28	28	23	0	0	21
36 à 39,9%	0	0	0	69	81	0	15
40% et plus	0	0	0	0	13	97	10
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement : CREDOC

Finalement, la distribution des indemnités journalières est assez concentrée et basse (tableau n°8). 42 % des préretraités ASFNE touchent entre 3.000 et 6.000 Francs et 39 % entre 6.000 et 9.000 Francs par mois. Près de 70 % d'entre eux n'ont pas de caisse de retraite complémentaire.

Tableau n°8  
MONTANT DE L'ALLOCATION JOURNALIÈRE (TAUX JOURNALIER)

- En % -

	ASFNE	Mi-temps	TOTAL
<b>Montant de l'allocation journalière</b>			
De 10 à 99 F	1	48	4
De 100 à 199 F.	42	48	42
De 200 à 299 F.	39	3	37
De 300 à 399 F.	12	1	12
De 400 à 599 F.	5	0	4
600 F et plus	1	0	1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement : CREDOC

## **2-2. De la "débrouille" aux problèmes d'argent**

Les préoccupations financières sont très présentes dans les propos des préretraités. Ils ont du s'adapter à une baisse de revenus plus ou moins importante et plus ou moins compensée. Cette baisse n'est jamais sans effets.

Concrètement, en plus de la diminution de salaire, un tiers des préretraités a perdu l'avantage de la participation de l'entreprise à leur mutuelle, près de la moitié a perdu d'autres avantages. Les situations où le revenu du préretraité est le seul du foyer sont les plus fréquentes. Sa diminution est donc fortement ressentie.

"Mon patron m'a dit que je gagnerais presque le même salaire qu'en travaillant. C'est vrai, oui et non, parce qu'il y a une société, je ne sais plus comment elle s'appelle, qui me paye la différence jusqu'à la retraite, c'est encore pas réglé ça. Ils me doivent une partie du salaire. Là je touche l'indemnité d'ASSEDIC... En travaillant, je gagnais 7 600 francs et là je touche que 5 800. Il faut que je paye la Sécurité Sociale..." (entretien n°16).

“Au point de vue indemnisation, ça correspond au pourcentage, aux textes légaux, on fait pas de cadeau. Il y a une perte de 30% par mois quand même, par rapport au net global, parce qu’il y a pas de 13ème mois” (entretien n°14).

“J’avais une mutuelle de l’entreprise, ce que j’ai perdu, c’est qu’il n’y a plus de capital décès quand on n’est plus dans l’entreprise, quand on cotise en individuel. Après ce qu’on perd, ce sont les petits avantages, les colis de Noël” (entretien n°39).

Le fait, déjà évoqué, que la préretraite ne puisse être anticipée et que le délai entre la nouvelle et le départ soit court pose des problèmes, en particulier lorsque le préretraité avait contracté un emprunt qu’il continue à rembourser jusqu’à sa retraite (ce qui concerne 12 personnes sur les 73 interrogées). Cette absence de possibilité d’anticipation est aggravée lorsque le montant de la préretraite a été connu tardivement. Il était parfois inconnu jusqu’au premier versement. Les cas de retard de paiement sont cependant rares.

La préoccupation financière traverse les entretiens le long d’un axe qui va de ceux qui se débrouillent et compensent en nature à ceux dont les difficultés financières dominent le vécu de la préretraite.

La population concernée n’a en général pas de résidence secondaire et ne prévoit ni d’en acheter une ni de déménager. Par contre, la plupart des préretraités habite une maison (même en Seine-Saint-Denis). La compensation de la diminution de revenus provient de l’exploitation du jardin mais aussi de l’allongement du temps consacré au choix des produits et à la préparation des repas : on fait plus attention aux prix, on consomme plus de produits frais, on économise grâce au bricolage (de la maison, de la voiture...) et au jardinage (qui fournit parfois la base de l’alimentation). La compensation vient aussi des économies de toilettes (on n’a pas besoin de s’habiller pour aller travailler) et de trajets. Lorsqu’elle était suffisamment importante, une partie des préretraités a placé sa prime de licenciement, mais cela concerne une minorité de personnes. La plupart ne font pas ou plus de crédits.

“Cette situation de préretraité, bien que je ne l’ai pas vérifiée, ça coupe quand même court à un certain nombre de crédits possibles, l’accès à des logements. J’ai pas encore exploré ce domaine là, ce que je sais, c’est que lorsqu’on est au chômage, on n’a pas droit aux cartes bancaires des magasins, on peut pas prendre un crédit, parce qu’on est au chômage, on peut pas changer de logement... Il y a beaucoup de points qui sont négatifs quand même” (entretien n°14).

Au total, près du quart d'entre eux (y compris parmi ceux qui vivent leur préretraite sur le modèle du "soulagement" présenté ci-dessus) ont de grosses difficultés financières et certains ont même du mal à gérer la fluctuation d'un mois sur l'autre des allocations.

Le fait que les revenus de la préretraite n'aient fait que diminuer depuis qu'ils y sont (avec l'augmentation des cotisations, ...) et n'augmentent pas comme un salaire est très souvent rappelé en fin d'entretien.

### **3 - DEUX FAÇONS DE MAL VIVRE LA PRÉRETRAITE**

Les préretraités interrogés disent souvent avoir du temps libre ou s'ennuyer parfois. Les cadres parlent plutôt de temps libre tandis que les ouvriers avouent plus volontiers s'ennuyer. Ceux qui s'inscrivent à des clubs, s'investissent dans des associations ou dans la vie politique sont minoritaires, de même que ceux qui continuent d'utiliser leurs compétences professionnelles.

#### **3-1. Les problèmes d'argent**

Ce groupe de 13 préretraités (dont un PRP) est fortement caractérisé par la présence de gros problèmes financiers. N'y ont été incluses que les personnes dont les problèmes d'argent déterminent leur façon de vivre la préretraite, pas toutes celles qui en évoquent.

Leur départ en préretraite s'est fait contre leur gré, dans des circonstances de liquidation judiciaire ou de licenciement individuel. Ils n'avaient jamais la possibilité de rester dans l'entreprise. Sans la préretraite, ils auraient été au chômage. La préretraite leur a en outre été imposée, même si elle est parfois vue aussi comme une sécurité par rapport au chômage. Ils ne connaissaient le dispositif que de loin et ont été très surpris par leur licenciement. Le délai entre l'annonce du départ et la fin d'activité a été très court : 2 mois en moyenne, moins de trois mois pour presque tous. Deux d'entre eux n'étaient pas au courant avant de recevoir leur première paie des ASSEDIC. Ils n'ont donc pas pu anticiper une baisse de revenus qui s'avère grave pour eux. Ils souhaitent continuer à travailler jusqu'à l'âge limite, pour le salaire essentiellement. Ils auraient aimé bénéficier de la PRP. Ils ont même envisagé la possibilité de retrouver du travail, mais disent que cela aurait été difficile : ils auraient peut-être accepté un poste sous-qualifié. Leur conjoint, quand il a donné son avis, n'a jamais été

favorable à ce départ. Beaucoup n'ont pas été consultés car "*dans notre culture, les femmes ne donnent pas vraiment leur avis*". Le court délai dont ils ont disposé et leurs problèmes d'argent font qu'ils n'ont pu faire aucun projet. Deux ont même reculé des projets qu'ils avaient pour la retraite. Ils ont perdu les avantages qu'ils avaient lorsque leur entreprise en donnait. Ils ont assez souvent des problèmes de santé mais on trouve parmi eux des personnes qui n'ont pas de mutuelle et d'autres qui sont prises en charge à 100 % par la sécurité sociale.

Presque tous évoquent une période difficile ; elle n'est en général pas terminée. Ils ont du mal à gérer la fluctuation des revenus d'un mois sur l'autre. Ils ont modifié leur façon de faire les achats essentiellement en ce qui concerne les prix. Ils ont parfois des crédits chez les commerçants ou auprès d'amis ou des découverts autorisés à la banque.

"Quand il y a des mois de 30 jours, ou en février, et bien on s'arrange en conséquence. Ca joue quand même, parce qu'on s'arrange, on se dit : "ce mois-ci, on ne peut pas faire ça...". Il faut toujours, toujours calculer, il faut faire ses comptes à jour. il faut réfléchir avant de s'engager dans un achat. On est obligé de calculer tout le temps, tout le temps, on ne peut pas dire de s'endetter ou de ne pas finir le mois ... il faut calculer c'est-à-dire, quand on veut acheter quelque chose, c'est calculé. Avant, on pouvait se permettre de faire beaucoup plus de choses ... on aidait beaucoup nos enfants, que maintenant ..." (entretien n°26).

Ils s'occupent en regardant la télévision, beaucoup plus que les autres. Souvent urbains et en appartement, ils ne pratiquent le bricolage que comme une activité irrégulière et ils n'ont pas d'autre activité régulière. Ils ne voyagent pas, ne sortent pas, ne peuvent recevoir des amis, car ils des repas, "*cela revient trop cher*". Ce sont eux dont les relations avec le conjoint apparaissent les plus problématiques depuis la préretraite. Celui-ci est en effet souvent inactif, parfois chômeur. Ils n'utilisent plus leurs compétences professionnelles.

Ils ont parfois des espoirs pour la retraite "*avoir un peu plus de loisirs, aller un peu plus au restaurant*" mais ne savent en général pas combien ils gagneront alors ou pensent plutôt gagner moins. "*Le futur, c'est un peu l'inconnu*". La période difficile semble donc devoir se prolonger.

"j'aimerais que mes enfants aient un travail et que moi et ma femme on puisse vivre de notre petite retraite. Je sais pas combien je toucherai. Vu les finances actuelles, on peut pas faire de projets" (entretien n°30).

Ce sont des ouvriers (pour moitié des OS), qui viennent de plus petits établissements que les autres, du textile ou du bâtiment. Leur dernier emploi a été plutôt plus court et, signe

qu'ils n'ont sans doute pas cotisé suffisamment, leur préretraite sera au total plus longue que la moyenne. C'est dans ce groupe qu'on trouve le plus de salariés ayant eu des interruptions dans leur carrière, pour maladie (souvent des accidents du travail) ou parce qu'ils ont été au chômage. Ils ont eu plus d'employeurs en moyenne que les autres. Ce sont ainsi les trajectoires professionnelles les plus précaires qui conduisent à cette préretraite difficile, même si cette "précarité" reste relative.

Leurs revenus sont en moyenne de 5.700 Francs par mois seulement. Ils ont très peu d'autres revenus et, quand il y en a, ils sont là aussi inférieurs à la moyenne. Ils ont eu beaucoup d'enfants (entre un et huit), qui sont parfois encore à charge.

Ce sont des hommes à une exception près, on trouve ici tous les étrangers interrogés. Ils habitent en milieu urbain, sont souvent locataires et la moitié d'entre eux sont en appartement. Ils ont plus souvent que les autres une résidence secondaire mais celle-ci se situe dans leur pays natal et ils ne peuvent s'y rendre que très rarement.

On rencontre ces situations surtout en Seine-Saint-Denis et dans le Pas-de-Calais, très peu en Seine-Maritime.



## DES PREOCCUPATIONS FINANCIERES

### Entretien n°16

M.A. était ouvrier mécanicien depuis cinq ans dans le garage d'une P.M.E. qui vend du matériel de compression. Il est en préretraite ASFNE depuis un an et pour encore trois ans. Il habite avec sa femme et sa quatrième fille un appartement qu'il loue en banlieue parisienne.

J'ai commencé à travailler très tôt à l'âge de douze ans au Maroc, je suis Espagnol, mais j'étais au Maroc avant d'arriver en France, parce que j'y suis arrivé en 62 je crois, vers 30 ans. En France, j'ai travaillé dans trois sociétés. J'ai eu une période de chômage d'un an et demi. J'ai été arrêté un mois pour un accident de travail.

Cette période de chômage est arrivée après une promotion.

Je travaillais dans l'entreprise, depuis douze ans, un emploi à plein temps. Un jour, il nous a mis au chômage tout le personnel. Dans cette société, j'étais électricien de poids lourds au commencement, après j'ai passé contremaître, en restant électricien aussi. C'était dans un garage de réparation de poids lourds. Je gagnais environ 6000 francs, j'avais été nommé contremaître, mais il n'y avait pas eu de différence de salaire.

Il s'intéressait au travail mais n'y montre pas un attachement particulier.

Déjà au garage, ça faisait cinq ans que j'étais tout seul au garage. Donc, j'étais habitué à la solitude. J'ai entendu dire que, il y a certaines personnes que ça embête beaucoup d'arrêter de travailler, mais moi, comme j'étais tout seul au garage, je me suis un peu habitué. Que je sois chez lui (au garage) ou que je sois ici, au contraire ici je suis avec la famille, qu'au garage, j'étais toujours tout seul. Mais je sais pas ce que je pourrais dire à quelqu'un, il y a certains gens que ça embête beaucoup de quitter le travail, moi, non.

Il est parti en préretraite suite à un licenciement économique, accepté lui aussi comme une fatalité.

Il l'a décidé le patron, parce que ça commençait à manquer de travail. Pas trop pour moi, parce que je suis mécanicien, c'est une société qui vend du matériel de compression. J'étais au garage pour l'entretien des cinq camions et quelques tracteurs, il a estimé que c'est là qu'il pouvait faire un peu son économie. Il m'a licencié, dans son plan, c'est lui (le patron), qui m'a proposé d'aller en préretraite. Bien sûr j'ai accepté la préretraite. Quand il m'a proposé la préretraite, j'ai pensé, qu'il y avait deux choses, soit la préretraite, ou soit le chômage. Donc j'ai accepté la préretraite. Lui, il m'a pas dit ça, il m'a proposé la préretraite, mais moi j'ai compris ça, ça devait être la préretraite ou au chômage.

Bien qu'il semble entretenir de bonnes relations avec son patron, et qu'il ait des problèmes de santé, la préretraite lui est apparue comme une obligation.

Ca faisait déjà un an que ça marchait pas très bien, et cette année au mois de janvier, il m'a convoqué au bureau, et il m'a dit ce qui se passait. J'avais déjà été malade, j'avais eu un infarctus cérébral, j'avais arrêté le travail deux mois, mais c'était pas à cause de ça, c'était parce que le travail n'allait pas. Il m'a mis au courant, il m'a dit que ça serait bien que je prends ma préretraite, vu que ma santé n'était pas très bien. Il a fait les démarches, et m'a donné mon préavis, et je suis en préretraite. Il a même été gentil, il m'a laissé les clefs du garage en cas de problème avec ma voiture, ça s'est bien passé, aucun problème ! Aussi bien de sa part que de la mienne. Pour moi, je considère que ça a été une obligation, parce que je devais pas prendre la préretraite, il me manquait encore des points pour prendre la retraite. J'aurai préféré continuer, parce qu'il me manquait des points pour la retraite, c'est trois trimestres qui me manquent. Au bureau de la préretraite ils m'ont dit que je pouvais racheter mes points, mais c'est tellement cher, non je peux pas.

C'est essentiellement pour des questions de revenus qu'il aurait souhaité continuer à travailler.

En travaillant, je gagnais 7 600 francs, et là je touche que 5 800. Il faut que je paye la sécurité sociale... J'avais un crédit avant qu'il m'arrive tout ça, c'est un crédit de 1 900 francs par mois. Quand j'enlève le loyer, la nourriture, ma fille de temps en temps elle nous aide. J'ai le projet de liquider cette maison, vu que les enfants sont tous mariés, il n'y a plus qu'une fille, chercher quelque chose moins cher en électricité... C'est plus difficile. Là pour l'instant ça

joue bien sûr, il faut que je me serre plus la ceinture. Parce que quand on paye 2 650 francs de loyer, à part toutes les charges de gaz, d'électricité et tout ça ...Il reste pas grand chose comme lourd ! J'ai eu une diminution de salaire quand même, c'est difficile pour pouvoir vivre.

Il a aussi un crédit (1900 F. par mois pendant encore 20 ans) pour la maison héritée de sa mère en Espagne. Il évoque spontanément la fluctuation de revenus, en comparant avec la situation espagnole.

Là-bas les gens, ils touchent leur mois, tous les mois pareils.

Cette situation financière l'empêche d'avoir une mutuelle.

Non, je n'ai pas de mutuelle, justement j'aimerais faire les démarches pour avoir une mutuelle, mais si je m'inscris dans une mutuelle, on ne mangera plus du tout. Parce qu'une mutuelle pour nous deux, ça fait 1 000 francs, je n'arriverais pas à la fin. Comme je n'arriverais pas à payer, je le fais pas. Là heureusement ma maladie est prise à 100%, pour la maladie que j'ai depuis 4 ans, parce que je vais tous les mois chez le généraliste et chez le cardiologue tous les trois mois. Pour le pied, je suis pris à 100% aussi, oui.

Ses préoccupations de préretraités tournent donc autour des problèmes d'argent. Il *passé plus de temps, retourne plus* pour les achats. Il *cherche toujours les moins chers, même s'ils sont moins bons*.

Il *fait passer le temps* en s'occupant de sa fille, en entretenant les voitures de ses enfants, en bricolant chez le fils qui s'est acheté un petit appartement. La télévision occupe la soirée. Il pense qu'il est plus fatiguant *ici* pour sa femme que quand il était *au garage*. *Maintenant c'est toute la journée, il faut me supporter toute la journée*.

Ses perspectives pour la retraite sont plutôt noires. Il pense que la préretraite en est la cause principale.

Je gagnerai moins parce que j'ai trois trimestres en moins. C'est ça qui me chagrine. Parce que jusqu'à maintenant, on arrive à s'en tirer, difficilement, mais on s'en tire, mais après je sais pas combien je vais toucher exactement en retraite. Je me suis renseigné pour racheter des points, mais c'est tellement cher, et même on me réclamait cinq millions pour rachat des points.

Et après je pense que ça va être pire, parce que d'après ce que j'ai entendu, et d'après ce que je crois, la retraite c'est encore moins payé que la préretraite.

Finalement, s'il *ne sait pas ce qu'il pourrait dire à quelqu'un*, il aurait de toutes façons souhaité continuer à travailler et le répète quatre fois au cours de l'entretien.

Mais la chance, non, aucune chance, parce que j'aurais préféré continuer mon travail, et pas avoir à me faire du mauvais sang pour survivre.

C'est pas ça que j'aurais voulu, j'aurais voulu arriver à ma retraite normale.

Le seul projet que j'avais, c'était de continuer à travailler jusqu'à ce que j'aurai touché ma retraite correctement.

J'aurais souhaité rester dans l'entreprise, ou autre part, un autre travail, continuer à travailler au moins jusqu'à l'âge de la retraite.

### 3-2. Les rejetés

Sont regroupés sous ce vocable les 10 préretraités qui ont mal vécu leur départ et semblent vivre mal leur préretraite, sans que cela soit dû à des problèmes financiers.

Beaucoup plus souvent que les autres, ils ont été individuellement licenciés, parfois pour des raisons de mauvaise entente personnelle avec le patron, "*parce que je parlais beaucoup trop*"... Ils ont choisi entre chômage et préretraite. En règle générale cependant, ils ne connaissaient pas le dispositif. Ils auraient voulu travailler jusqu'à la retraite mais sont convaincus qu'il leur aurait été impossible de retrouver du travail.

"L'entreprise m'a imposé mon départ en préretraite. Après la venue de nouveaux cadres, les altercations à l'intérieur de l'entreprise se sont fait plus fréquentes car d'importants marchés avaient été manqués et la manière dont ils conduisaient le travail ne plaisait pas au personnel. La direction a licencié les employés les plus anciens car ils coûtaient trop cher, et les plus revendicatifs, ça a été une sorte d'épuration. Les ASSEDIC m'ont conseillé ce choix par rapport à aller au chômage car je n'aurais pas à rechercher du travail et j'étais sûr de toucher les mêmes revenus durant quatre ans jusqu'à la retraite" (entretien n°71).

Certains affirment que la préretraite les a amenés à reculer les projets qu'ils avaient. La préoccupation financière est très présente dans ce groupe ; elle prend la forme d'une contestation. Ainsi, ils affirment souvent qu'ils ne peuvent faire des crédits ni recevoir des amis. Ils avaient souvent des emprunts en cours et n'avaient pas prévu la préretraite. Plus que du niveau de revenu lui-même, ils se plaignent de la baisse de leur niveau de vie.

"Le standing de vie, il faut le réduire ! On en a moins, on en a moins !" (entretien n°21)

Ainsi, bien qu'il y ait souvent un deuxième salaire dans leur foyer, ils affirment plus que les autres qu'ils font attention aux prix. Certains disent avoir développé des problèmes de santé avec le départ en préretraite. On trouve parmi eux aussi deux personnes qui n'ont pas de mutuelle.

Ils s'occupent, comme les autres, en bricolant mais aussi, bien qu'il s'agisse d'hommes, en assumant un certain nombre de tâches ménagères. Ils jardinent peu et ne regardent pas tellement la télévision. Ils refusent d'utiliser leurs compétences professionnelles gratuitement et de garder des contacts avec l'entreprise qui les a "*massacrés, laissés dehors*". Bien que

qualifiés, ils sont peu investis dans des activités politiques ou associatives. Ils disent s'ennuyer ou avoir du temps libre beaucoup plus que les autres.

Ils ont perdu leurs amis du travail et ont des enfants qu'ils voient peu car "*eux travaillent*" ou sont loin. Leur conjointe travaille très souvent, et avec un bon salaire, et ils ont du mal à assumer cette situation d'"homme au foyer". Une partie d'entre eux vit seul, après un divorce. Ce sont dans tous les cas des personnes qui ont investi beaucoup dans leur travail (parfois y compris financièrement), avaient le sentiment d'avoir des responsabilités, et n'en ont pas eu la reconnaissance attendue.

"J'avais emprunté 100.000 Francs pour les prêter à la société pour essayer de la sauver. Maintenant je suis obligé de payer 42 traites de 2347 Francs pour les rembourser. J'avais pris une assurance chômage mais ça n'a pas marché pour la préretraite. J'avais mis mes économies. A moi, ouvrier, la banque me réclame 50 millions. Mais j'ai tout fait, moi, pour cette putain de société. J'avais une énorme clientèle, j'aurais travaillé six mois sans être payé pour garder mon emploi" (entretien n°25).

La période difficile se prolonge donc, parfois atténuée par l'habitude mais jamais oubliée. Ils n'ont pas réussi à meubler leur temps libre par des activités qu'ils auraient pu pratiquer auparavant : ces activités étaient tournées vers le travail. Ils ont été rejetés par l'entreprise -et la société- à qui ils avaient beaucoup donné et pensent que leur départ est une perte pour tout le monde.

"J'aurais voulu continuer à travailler. Maintenant je n'ai plus d'activité et on ne m'a pas laissé la possibilité de former quelqu'un à une technique sophistiquée : la soudure au plasma" (entretien n°71).

Ce sont des agents de maîtrise, des cadres ou des employés ou ouvriers qualifiés. Ils viennent d'assez grosses entreprises, qui ont parfois déjà beaucoup licencié, des secteurs des métaux ou de l'électronique. Ils y sont pourtant resté moins longtemps que la moyenne. Ils sont en préretraite pour plus longtemps que les autres : ils sont partis assez jeunes. Leurs revenus sont moyens mais ceux de leur conjointe, parfois rencontrée après un divorce, sont aussi élevés que les leurs. Ils habitent tous en milieu urbain, près de la moitié en appartement. Certains sont logés gratuitement par leurs enfants.

C'est en Seine-Saint-Denis et en Seine-Maritime qu'on a trouvé le plus de préretraités correspondant à cette description.

## UN SENTIMENT DE REJET

### Entretien n°14

M. D. était chef d'atelier dans une entreprise de connectique de la région parisienne. Il est en préretraite depuis sept mois seulement (nous le prenons *au saut du lit*) et pour quatre ans encore. Il vit avec sa concubine, qui travaille, dans un appartement dont elle est propriétaire. Il a préféré venir au CRÉDOC pour ne pas rester chez lui (*Ca m'oblige à, ça me fait sortir, ça me fait du bien. Si je suis venu vous voir ici, c'est parce que c'est pour voir, pour sortir, pour dire "ce matin, j'ai rendez-vous, j'y vais", c'est pour ne pas rester chez soi ! Là ça va me prendre deux heures ou trois heures, ça ne me gêne pas, au contraire ça me fait du bien.*).

Le début, c'est apprenti à la SNCF, j'avais 15 ans en 1953. Sur mon parcours professionnel, j'ai dû faire 5 à 6 reconversions. Ma première période de chômage, c'est en janvier 87. Je suis passé d'apprenti à ouvrier professionnel, technicien, je me suis retrouvé chef d'atelier tout de suite. Sur le plan carrière professionnelle je suis assez satisfait de ce que j'ai fait. Ce n'est plus possible maintenant de faire un parcours comme ça. Je suis passé du secteur public et nationalisé, au secteur privé en 60 à peu près. En gros j'avais 14000 francs brut.

Entre janvier 87 et juillet 91, j'ai eu deux périodes de licenciement, alors au point de vue salaire par rapport à 87, j'avais perdu 35 % de mon salaire. En janvier 87, j'étais chef d'atelier de production, j'ai fait de la formation pour avoir ce poste de GPAO. Cadre et beaucoup mieux formé, j'ai quand même perdu 35 % de salaire !

Son dernier emploi l'intéressait malgré tout.

J'étais responsable de l'ordonnancement, il s'agissait de l'organisation de la production, avec du matériel informatique, c'était de la GPAO. C'était un poste très relationnel. L'intérêt du poste, très convivial et très relationnel, me plaisait beaucoup. Il y avait de la prise de décision, prise d'initiative...

Face à une proposition de licenciement économique, il a lui-même proposé la préretraite.

Au moment où on m'a annoncé mon départ, il y a un licenciement économique. Ayant 55 ans le 25 janvier, je me suis mis en recherche de documents, avant l'entretien préalable, pour savoir quels étaient les tenants et les aboutissants de cette situation. Il pouvait y avoir des licenciements secs, des conventions de conversion, il pouvait y avoir préretraite. Licenciement sec, j'en voulais pas. Convention de conversion, j'ai rapidement su que je n'y avait pas droit, parce que je n'avais pas deux ans de maison. Il restait la préretraite, et il fallait obtenir une dérogation spéciale, du fait que j'avais que 55 ans, puisqu'il fallait 56 ans et 2 mois.

Arrive le jour de l'entretien préalable, de l'annonce officielle. Ils m'ont dit : "voilà, c'est le licenciement sec". Moi j'ai dit : "non, j'ai déjà exploré plusieurs domaines, les ASSEDIC..." Donc c'est moi qui les ai poussés à signer une convention de préretraite, avec la direction départementale de la Seine-Saint-Denis. Ce qui à mon sens s'est révélé être la meilleure solution, dans le contexte.

Ce choix était le résultat d'un calcul autant que d'un rejet du chômage.

J'ai fait une analyse de la situation, j'ai demandé à l'entreprise de faire une analyse des deux situations : ASSEDIC direct, ou FNE préretraite. Je leur ai demandé de faire une analyse financière, surtout qu'entre temps les barèmes de l'ANPE ont encore été bouleversés. Mais moi de mon côté quand même, je cherchais. J'ai pris l'initiative de faire des recherches, sur les trois solutions.

J'ai eu un petit peu de chance d'avoir eu cette situation, car je n'aurais jamais trouvé du travail, j'aurais perdu de l'argent avec les ASSEDIC. En approchant dans ma 59ème année, j'aurais touché 200 francs par jour. J'ai talonné l'entreprise pour obtenir cette situation. Parce que c'était après réflexion, la situation la plus favorable. Surtout pour éviter les paperasseries des ASSEDIC, ils ne comprennent pas ces gens là, ils ne savent pas ce que c'est, ASSEDIC et ANPE. Si je n'étais pas parti en préretraite, j'étais obligatoirement inscrit à l'ANPE, et là le circuit classique, recherche d'emploi...etc.... Là, plus besoin de chercher un emploi.

Il a contrôlé les démarches de l'entreprise. La durée de la procédure -il n'a eu la réponse que dans la dernière semaine de préavis- l'a inquiété.

Ce n'est pas parce qu'il a demandé la préretraite qu'il y était préparé.

Je ne m'y attendais pas, comme je travaillais dans un secteur de production, on tournait normalement, je ne m'attendais pas à être mis dehors comme ça, non. Les causes de ce licenciement économique, c'est impénétrable.

Comme ça m'était tombé brutalement sur la tête, moi j'avais rien préparé. Je n'avais pas préparé "l'après cessation d'activité". J'y avais pas pensé. Ca s'est passé un peu trop vite fait.

Il a *complètement tourné la page* avec le travail, refuse de garder des contacts avec l'entreprise et son métier.

Il a du mal à meubler son temps libre, surtout parce que c'est encore l'hiver ; il parle beaucoup de sa recherche d'associations, où il pourrait être utile à quelque chose.

Je fais beaucoup de choses, je me lève vers 8h, 7h30, 8h. Il y a déjà les travaux ménagers. Après les courses, des tas de trucs, je vais parfois au cinéma, je vais parfois me promener. J'aimerais trouver des associations pour être un peu utile, c'est pas toujours évident. Je suis chez moi le moins possible. J'étais bricoleur, mais dans un appartement où il n'y a plus grand chose à faire, vous pouvez plus tellement bricoler.

Oui, j'ai du temps libre, c'est pour ça que j'essaie de voir au niveau associatif, si je peux rendre des services.

Les enfants, les voisins, *ils ont leur activité*;

Le paradoxe, c'est que moi je suis disponible pour les voir, mais eux ne le sont pas. Ils travaillent, tant mieux pour eux !

Pour ce qui est des finances, il fait *plus attention à tout en général* et a *réduit son budget*. Il cotise pour une mutuelle pour *essayer d'avoir la même couverture* qu'avant et a retardé des achats. Il est conscient des avantages perdus mais, *au point de vue indemnisation, ça correspond au pourcentage, aux textes légaux, on fait pas de cadeau*.

Je sais que ça va être régulier comme ça jusqu'à 60 ans. Je n'ai aucune idée de ce que je vais toucher à la retraite, je pense que ce sera voisin, de la préretraite, après avoir cotisé plus de 40 ans à la Sécurité Sociale.

C'est donc surtout *sur le plan humain, moral et professionnel* que la préretraite ne le satisfait pas. Il a vu sa santé perturbée par la préretraite.

On sort des situations comme ça, un peu chamboulé ! Surtout que moi j'avais vécu le chômage avant, on ressort pas intact. On ressort pas tout neuf, il y a des choses qui sont brisées, la santé en prend un coup. Problèmes de sommeil, problèmes de nervosité, problèmes des situations de rien faire, qui sont difficiles à vivre, surtout quand on n'a rien préparé !

Il souhaite cependant généraliser ses problèmes.

J'ai toujours des problèmes de santé. Il y a beaucoup de gens qui sont au chômage ou en préretraite, on est tous très perturbés par ces trucs là.

C'est cependant le statut qui lui pose le plus de problèmes, même s'il essaie de se considérer lui-même comme *une personne normale*.

Je dis que mes activités professionnelles sont terminées, que je suis en préretraite, et que je n'ai pas le droit de travailler, c'est tout ! Je ne me marginalise pas, je reste comme tout le monde !

C'est au travers d'une analyse globale qu'il donne son opinion sur le dispositif.

Quand on est retraité, c'est très conventionnel, ça veut dire que vous êtes d'un certain âge ; préretraité, c'est cette phase trouble, vague, où, comme moi préretraité, je n'ai plus le droit de chercher un travail. C'est une période où les gens peuvent se dire : "est-ce qu'il a de quoi bouffer ? Est-ce qu'il a de l'argent pour vivre correctement ? Est-ce qu'il ne sera pas tenté un jour ou l'autre de venir nous taper pour...?" Je ne sais pas comment les gens de l'extérieur peuvent l'analyser cette situation de préretraite.

La société actuelle vit dans un égoïsme total, vous voyez ce qui se passe dans le métro, il y a des gens qui vendent leurs journaux, qui font la quête, ces gens là sont encore plus marginalisés que moi. Quand on est demandeur d'emploi, on est marginalisé d'office, et je dirai même, on est culpabilisé. On est coupable de ne plus avoir d'emploi, on est coupable de ne plus être comme les autres, pourtant c'est pas de votre faute, actuellement il y en a 4 millions dehors, c'est pas de leur faute, et ça la société ne l'a pas encore intégré, bien qu'il y a de plus en plus de foyers qui sont touchés, et de plus en plus de cadres. On a considéré dans les premières années que les gens qui perdaient leur emploi, c'étaient des paresseux, mais dès l'instant où on commence à toucher une certaine catégorie de professionnels...Le poste que j'ai occupé, moi, j'avais besoin d'avoir une formation de haut niveau pour le faire ! Tout le monde vit dans un égoïsme le plus complet possible, il y a un repli. Je ne sais pas si vous faites peur ou si vous faites honte, c'est comme les gens qui sont atteints d'une maladie, on les marginalise, on les vire...Vous êtes pas dans le moule. J'aimerais que tous les gens soient menacés par le chômage à 50 ans et qu'ils y passent au chômage, je crois que la société changerait. Les gens qui perdent leur emploi ne sont pas dans les administrations. Mais pour que les gens changent de mentalité, de moralité, de comprendre, que rechercher un emploi c'est pas de la paresse, et de la fainéantise, c'est un phénomène de société qui s'aggrave de plus en plus. Il y a un moment dans ma famille on était trois : moi j'étais à l'ANPE, ma fille, mon fils étaient à l'ANPE et chacun avait une formation diplômée. C'est indécent le chômage, c'est immoral, c'est la honte de la fin du XXème siècle.

Je pense que globalement, mettre des cadres en préretraite à 54 ans, 55 ans, 56 ans, c'est une erreur, parce que rien n'est transmis au suivant, c'est une perte économique.

La majorité des salariés rencontrés au cours de cette enquête eurent des carrières professionnelles plutôt linéaires, insérés qu'ils étaient dans des conventions de travail leur garantissant leurs conditions d'exercices professionnelles, de 14 à 65 ans, puis à 60 ans avec l'abaissement de l'âge de la retraite. Le passage en préretraite a été vécu comme une rupture réelle et forte, voire violente pour certaines personnes. Interrogés quelques années après ce moment de leur vie la plupart d'entre eux ont pu retrouver un équilibre de vie et parfois évoquer la chance pour eux que constituait la préretraite opposée au chômage. S'ils peuvent indiquer quelques années plus tard que leur passage en préretraite relevait d'un choix, force est de reconnaître qu'au moment où le processus de préretraite a été mis en place dans leur entreprise ce n'est guère en termes de choix que le problème a été posé mais plutôt en termes d'obligation.

**TROISIEME CHAPITRE**

**CHÔMAGE OU PRÉRETRAITE : UN CHOIX ?**



Dans la plupart des situations, si le salarié a un choix à effectuer, c'est un choix entre préretraite et chômage. Le régime d'assurance chômage donne théoriquement autant de garanties que la préretraite. Les conditions d'entrée en préretraite sont plus restrictives (il faut être dans une entreprise qui a signé une convention, avoir plus de 55 ans et avoir cotisé aux régimes d'assurance sociale suffisamment longtemps) mais pas nécessairement financièrement avantageuses pour le salarié<sup>14</sup>. Selon le montant de sa prime de licenciement, de son salaire, de sa cotisation à une retraite complémentaire, le salarié licencié doit théoriquement choisir entre les deux régimes la situation la plus intéressante. Ce choix a-t-il réellement lieu ? Quels sont les éléments qui sont considérés par les salariés au moment de leur départ en préretraite ? La comparaison statistique des populations en préretraite et au chômage donne une indication de l'importance de ce choix relativement aux interventions des pouvoirs publics et des entreprises. L'analyse des conditions de départ racontées par les préretraités éclaire les raisons pour lesquelles ils ont "choisi" la préretraite.

## **1 - UN CHOIX DE GESTIONNAIRES D'ABORD**

En quels termes peut-on parler de choix entre chômage et préretraite ? En quoi le fait qu'une personne se trouve en préretraite ou au chômage est-il dû à un choix personnel à partir de l'analyse de sa situation, à la décision d'une entreprise de proposer des préretraites plutôt que des licenciements "secs", à une volonté politique de gérer les suppressions d'emploi par les préretraites ? Pour évaluer l'impact de ces facteurs sur la situation des personnes qui ont cessé leur activité de façon anticipée, on peut comparer la population des préretraités ASFNE à celle des chômeurs entrés en indemnisation après 55 ans. L'application d'une régression logistique sur ces populations a permis de déterminer, "toutes choses égales par ailleurs", l'influence propre de plusieurs variables sur le fait d'appartenir à l'une ou l'autre de ces populations <sup>15</sup>.

Les résultats présentés sont toujours relatifs à une situation de référence. Cette référence est définie arbitrairement. Une autre donnerait des impacts de variables évidemment différents mais ne changerait pas l'interprétation finale des résultats qui se fait toujours selon

---

<sup>14</sup>Cf en annexe un document de l'UNEDIC sur les critères de décision.

<sup>15</sup> Voir l'exposé de la méthode employée au chapitre des méthodes.

la différence avec l'individu de référence. L'impact du sexe féminin est ainsi de -0,32 ; il serait de +0,32 si on avait pris un individu de référence femme.

L'individu de référence choisi est un homme, français, ouvrier qualifié, qui n'a pas été inscrit au chômage auparavant ; il est entré dans le régime en 1992, à 57 ans après avoir cotisé plus de 10 ans au régime d'assurance chômage (durée d'affiliation UNEDIC). Il gagnait entre 200 et 299 Francs/jour ; son établissement était situé en Seine-Maritime, comportait entre 20 et 199 salariés et appartenait au secteur des services. Cet individu a une probabilité théorique d'être en préretraite plutôt qu'au chômage de 58 %.

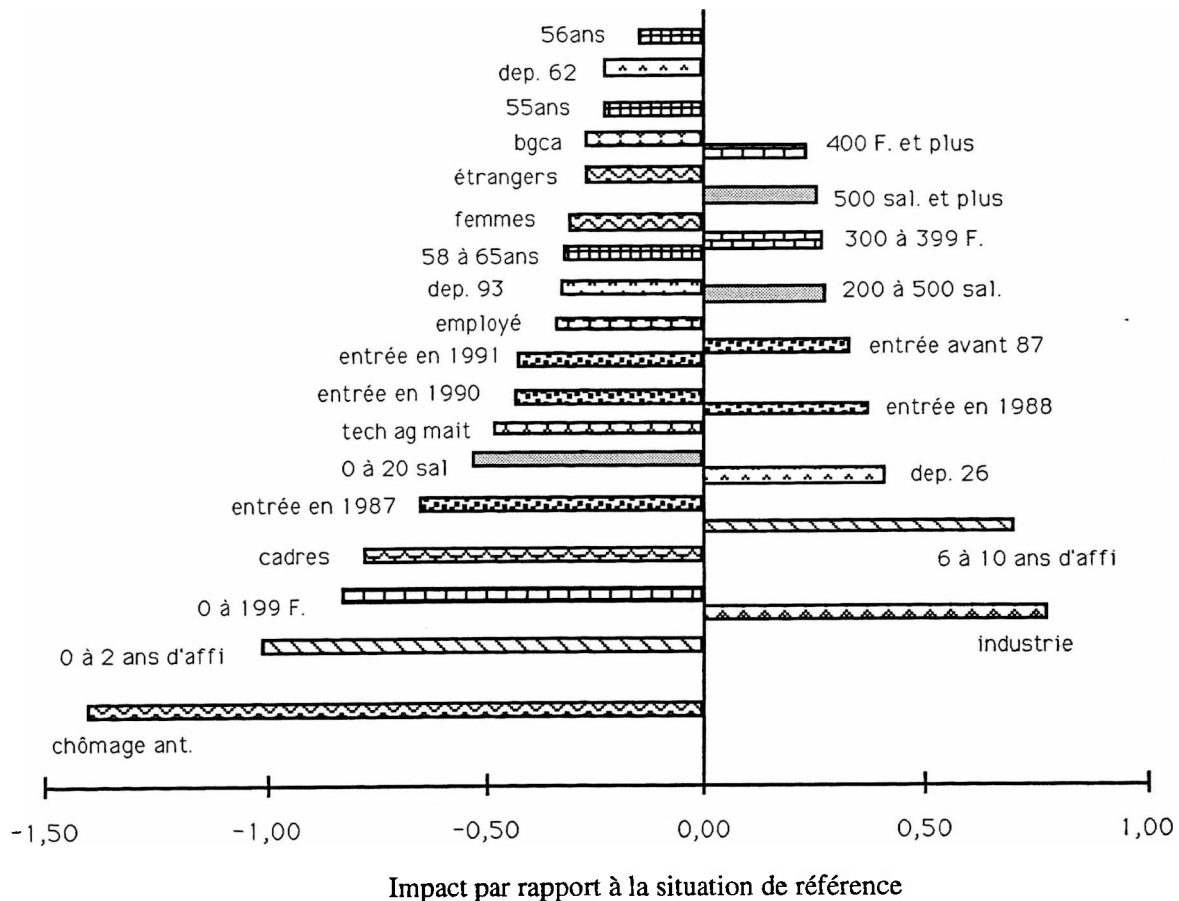
Si un élément de cette situation est modifié, on peut calculer l'impact de cette modification sur la probabilité d'être en préretraite pour un individu qui a les mêmes caractéristiques que l'individu de référence sauf l'élément modifié. C'est cet impact qui permet de mesurer l'influence "toutes choses égales par ailleurs", c'est-à-dire en ayant fixé le rôle des autres variables prises en compte dans l'analyse, d'une variable sur le fait d'appartenir à l'une ou l'autre des populations. L'importance de l'influence des différentes situations est résumée et ordonnée sur le schéma n°3 :

Le fait de n'avoir encore jamais été indemnisé par les ASSEDIC (schéma n°6) influence la probabilité d'être, en décembre 1992, préretraité plutôt que chômeur. Ceux qui sont déjà passés par le chômage ont ainsi plus de deux fois moins de chances, toutes choses égales par ailleurs, d'être en préretraite que l'individu de référence. Cet effet, cependant, reste relativement marginal dans l'explication des situations car il concerne seulement 17 % des chômeurs et 2 % des préretraités ASFNE (tableau n°9).

La durée d'affiliation au régime d'assurance chômage prise en compte par l'UNEDIC pour le calcul des droits constitue le second facteur important (schéma n°5). Une très courte durée d'affiliation diminue de 25 points la probabilité de se retrouver en préretraite par rapport à une durée de 11 à 30 ans : elle passe de 58 à 33 %. C'est cependant une durée d'affiliation de 6 à 10 ans qui donne les meilleures chances d'être en préretraite. Ce dernier effet est surtout vrai dans le Pas-de-Calais. Pour une durée d'affiliation déterminée, la durée d'activité chez le dernier employeur a un effet du même ordre : une plus longue durée d'activité augmente les chances d'être en préretraite. Cette variable n'a cependant pas d'effet général, elle ne fait qu'accentuer celui de la durée d'affiliation.

## Schéma n°3

**IMPACTS SIGNIFICATIFS DES DIFFERENCES DE SITUATIONS  
SUR LA PROBABILITÉ D'ÊTRE EN PRÉRETRAITE**



Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement CREDOC.

**Guide de lecture :** A gauche, les différences de situations qui ont un impact négatif sur la probabilité d'être en préretraite de l'individu de référence. A droite, celles qui ont un impact positif. La longueur du bâton représente la force de cet impact. On voit ainsi par exemple que le fait d'avoir un petit salaire (0 à 199 F.) peut être compensé si on vient d'une entreprise de l'industrie. Un individu qui cumule ces deux différences de situations retrouve la même probabilité que l'individu de référence.

Autre exemple, pour retrouver la même probabilité que l'individu de référence, une personne qui a déjà été au chômage doit cumuler les atouts : avoir été affiliée 6 à 10 ans et venir de l'industrie, par exemple.

Le secteur d'activité de l'entreprise a un impact moins important que le précédent mais qui reste fort (schéma n°6). Un salarié d'une entreprise de l'industrie voit sa probabilité d'être en préretraite augmenter de 17 points de ce seul fait. A l'inverse, venir du secteur du bâtiment génie civil et agricole diminue de 7 points les chances d'être en préretraite.

La qualification influence le fait d'être en préretraite à peu près dans les mêmes proportions (schéma n°6). Les cadres, techniciens et employés sont défavorisés par rapport aux ouvriers. Ils ont une probabilité d'être en préretraite qui passe en dessous de 50 % s'ils ont, en dehors de la qualification, les mêmes caractéristiques que l'individu de référence.

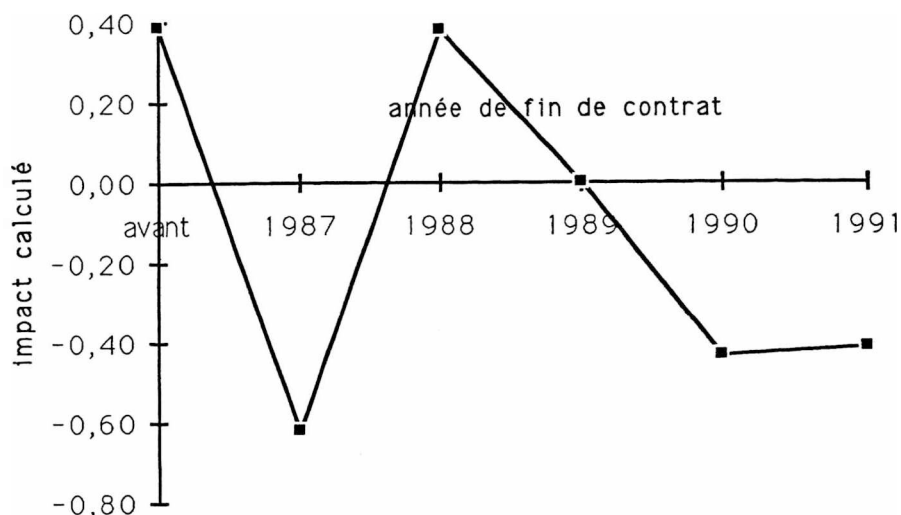
On trouve dans ce même groupe de variables la taille de l'établissement d'origine (schéma n°6). Plus il est gros, plus la probabilité d'être en préretraite augmente. On peut gagner 7 points par rapport aux 58 % de référence par le simple fait de venir d'un gros établissement.

On y trouve aussi le niveau de salaire antérieur (schéma n°6) : un salaire élevé donne une probabilité d'être en préretraite supérieure de 7 points à celle d'un salaire moyen. Un petit salaire diminue d'un tiers ces chances, qui passent alors de 58 % à 37 % (mais seulement d'un quart si on tient compte du fait que certains chômeurs étaient à temps partiel). A entreprise, niveau de qualification, année d'entrée ... fixés, le niveau de salaire joue donc plutôt dans le sens contraire de ce qu'on attendrait d'un calcul "rationnel" puisqu'il existe théoriquement pour chaque situation un seuil de revenus au dessus duquel il est financièrement plus intéressant d'aller au chômage qu'en préretraite. Il semble donc que ce calcul ne soit pas déterminant dans le choix entre chômage et préretraite. On peut aussi penser que l'explication de ce résultat tient aux variables qui n'ont pas été prises en compte dans l'analyse : le montant de la prime de licenciement, la liaison du salaire avec la durée de cotisation aux régimes d'assurance sociale pourraient peut-être expliquer cet effet. Les propos recueillis auprès des préretraités confirmeront cependant le caractère non déterminant du montant de l'allocation dans le choix effectué.

La date de fin du contrat de travail influence fortement la situation de décembre 1992 (schéma n°5). Les personnes dont le contrat de travail a pris fin en 1987 ont beaucoup moins de chances d'être en préretraite que celles dont le contrat a pris fin en 1992. Leur probabilité d'être en préretraite est en effet seulement de 43 % contre 58 % pour les mêmes individus arrivés en 1992. Il est intéressant de constater que la courbe de ces effets année par année ressemble remarquablement à celle des flux d'entrée en ASFNE (schéma n°4). Cela signifie simplement que les variations globales annuelles de flux d'entrée ont une influence décisive, deux fois plus importante que celle du sexe par exemple, sur l'entrée en préretraite ou en chômage d'un individu.

## Schéma n°4

**IMPACT DE L'ANNÉE DE FIN DE CONTRAT SUR LA PROBABILITÉ D'ÊTRE PRÉRETRAITÉ  
PAR RAPPORT À UNE FIN DE CONTRAT EN 1992**



Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement CREDOC

Influencent donc la probabilité d'être en préretraite à peu près également une variable qui traduit la gestion "politique" de la mesure (la date de fin de contrat de travail) et des variables décrivant le type d'entreprise dont il faut être issu pour bénéficier d'une préretraite. L'effet du salaire semble inverse de ce qu'il serait s'il s'agissait d'un arbitrage individuel financier.

Le département d'origine (schéma n°5) n'est pas sans influence non plus puisque venir de Seine-Saint-Denis ou du Pas de Calais a un impact négatif (la probabilité passe en dessous de 50 % par rapport aux mêmes individus en Seine-Maritime qui ont une probabilité de 58 %) tandis que les allocataires de la Drôme sont favorisés puisqu'ils ont une probabilité de 10 points supérieure à ceux de Seine-Maritime. Cependant, cet effet positif du département 26 n'est valable qu'une fois la date de fin de contrat de travail fixée.

Le plus fort impact, mais extrêmement minoritaire puisqu'il concerne 10 % des chômeurs et moins de 1 % des préretraités, est celui qui dirige les personnes travaillant

auparavant à temps partiel vers le chômage plutôt que vers la préretraite. Cet impact n'est pas lié au sexe mais plutôt au salaire et à la qualification.

Le fait d'être une femme diminue par ailleurs significativement la probabilité d'être en préretraite, qui passe de 58 à 50 % (schéma n°6). Il semble donc que les femmes se tournent plus facilement vers le chômage.

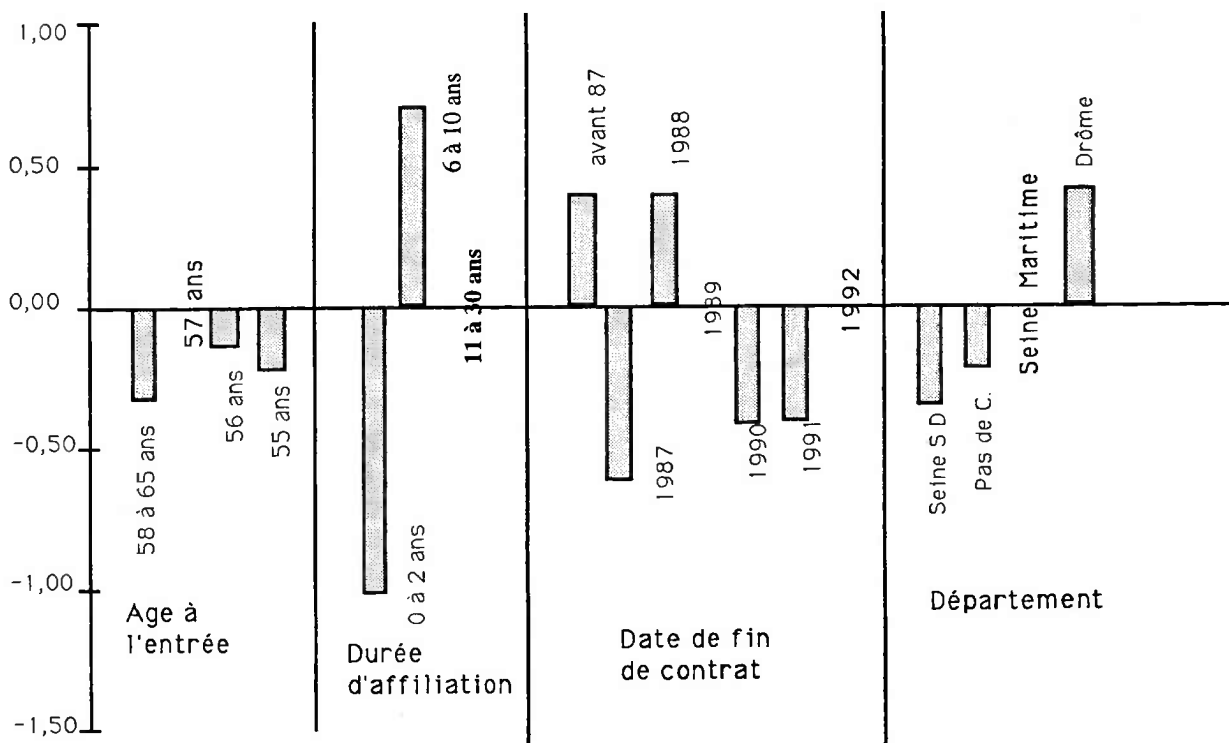
Etre un étranger la fait baisser dans les mêmes proportions (schéma n°6). On ne peut mesurer l'effet propre du fait d'avoir des enfants à charge car il concerne moins de 1 % des préretraités (contre 22 % des chômeurs) et est très lié à la nationalité étrangère.

La dernière variable qui a un impact est l'âge à l'entrée dans le régime. Les plus jeunes et surtout les plus âgés sont défavorisés par rapport à ceux qui entrent à 57 ans (schéma n°5).

Le fait d'avoir une caisse de retraite complémentaire n'a pas d'effet significatif.

#### Schéma n°5

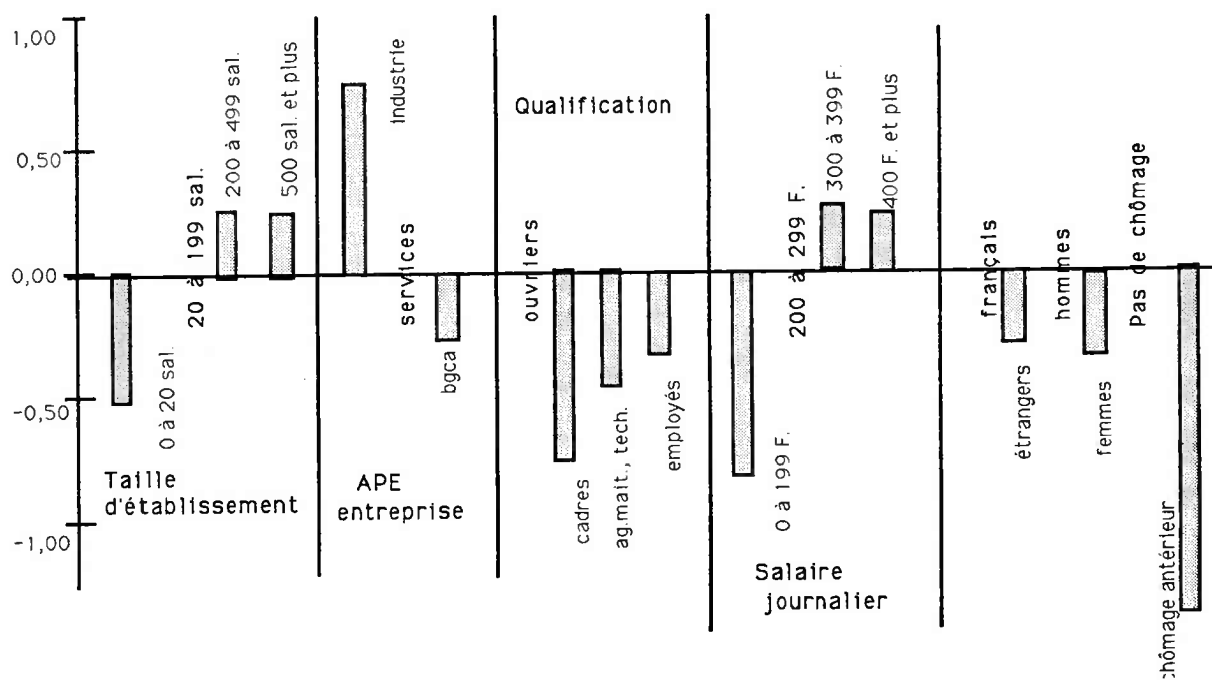
##### IMPACT DES VARIATIONS D'ÂGE, D'AFFILIATION, DE DATE ET DE DÉPARTEMENT SUR LA PROBABILITÉ D'ÊTRE EN PRÉRETRAITE



Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement CREDOC

## Schéma n°6

**IMPACT DES VARIATIONS D'ENTREPRISE, DE QUALIFICATION, DE SALAIRE ET SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES SUR LA PROBABILITÉ D'ÊTRE EN PRÉRETRAITE**



Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement CREDOC

Au total, les variables qui influencent le plus la probabilité d'être rémunéré en ASFNE plutôt que par le régime d'assurance chômage en décembre 1992 sont donc :

- **des variables d'éligibilité** : il faut travailler à plein temps, avoir cotisé un certain nombre d'années, avoir un âge bien déterminé. L'effet "durée d'affiliation" allié à l'effet "âge à l'entrée" peut ainsi faire diminuer la probabilité de l'individu de référence de moitié.

- **des variables de gestion politique de la mesure** : la décision de "faire" un certain nombre de préretraite dans tel département compte autant que la décision de l'entreprise. Un salarié qui a toutes les caractéristiques de l'individu de référence mais qui a été licencié en 1987 dans la Seine-Saint-Denis a ainsi seulement 30 % de chances d'être en préretraite.

- **des variables caractérisant les entreprises** : avoir un métier plutôt ouvrier dans une grosse entreprise industrielle fait pencher la balance du côté de la préretraite. Cette situation

donne, si les autres caractéristiques sont celles de l'individu de référence, une probabilité d'être en préretraite de 80 %.

Il reste finalement assez peu de place pour la "décision" individuelle. Celle-ci semble plutôt renvoyer les salariés les plus "précaires", toutes choses égales par ailleurs, (ceux qui ont déjà été chômeurs, les étrangers, les femmes, les plus bas salaires...) vers le chômage. Une femme qui gagnait peu a ainsi seulement 30 % de chances d'être en préretraite contre 58 % pour la même personne dans la même entreprise... du sexe masculin avec un salaire moyen.

Comment expliquer ces résultats ? A moins de considérer qu'on n'a pas intégré assez de variables pour décrire les conditions du partage entre chômage et préretraite, force est de constater que le "choix" individuel a peu de place. Les éléments déterminants sont d'abord des conditions d'éligibilité, des choix politiques, des types d'entreprises favorisés. Une fois ces conditions réalisées, les personnes qui acceptent le plus facilement la préretraite sont les hommes, les français, les plus hauts salaires. Les autres ont-ils vraiment choisi le chômage ? Y a-t-il d'autres raisons pour lesquelles la préretraite ne leur aurait pas été proposée ? Il est, par exemple, possible qu'ils aient une durée insuffisante de cotisation pour y prétendre. Cet élément est cependant vraisemblablement pris en compte en partie au travers de la "durée d'affiliation". Il est aussi possible qu'ils soient plus souvent dans une entreprise qui, bien que grande et industrielle, ne fasse pas de préretraites ou qui ne la propose pas aux employés ni aux étrangers... ? L'explication par la discrimination des salariés les plus "précaires" ne peut être rejetée.

Quels que soient les éléments constructifs de ces résultats, la considération du choix individuel ne permet pas de les expliquer. On arrive donc à la conclusion que, s'il y a un choix individuel, il n'est pas représenté dans les variables considérées et se fait sur d'autres critères que celui du salaire en particulier.



Tableau n°9

**RÉPARTITION DES PERSONNES DE PLUS DE 55 ANS EN CESSATION D'ACTIVITÉ  
ENTRE LA PRÉRETRAITE ASFNE ET LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE**

- En % -

	Préretraités ASFNE	Chômeurs	TOTAL
Temps partiel	3	97	100
Chômage antérieur	9	91	100
Femmes	37	63	100
Étrangers	34	66	100
Enfants à charge	3	97	100
<b><u>Age à l'entrée</u></b>			
55 ans	50	50	100
56 ans	47	53	100
57 ans	46	54	100
De 58 à 65 ans	34	66	100
<b><u>Durée d'activité chez le dernier employeur</u></b>			
De 0 à 3 ans	27	73	100
De 3 à 10 ans	37	63	100
De 10 à 20 ans	51	49	100
De 20 à 30 ans	57	43	100
De 30 à 40 ans	56	44	100
<b><u>Durée d'affiliation</u></b>			
De 0 à 2 ans	16	84	100
De 2 à 5 ans	44	56	100
De 5 à 10 ans	63	37	100
De 10 à 20 ans	49	51	100
De 20 à 30 ans	57	43	100
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement : CREDOC

Tableau n°10

**RÉPARTITION DES PERSONNES DE PLUS DE 55 ANS EN CESSATION D'ACTIVITÉ ENTRE LA  
PRÉRETRAITE ASFNE ET LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE**

- En % -

	Préretraités ASFNE	Chômeurs	TOTAL
<b><u>Salaire journalier revalorisé</u></b>			
De 0 à 199 F	19	81	100
De 200 à 299 F.	43	57	100
De 300 à 399 F.	56	44	100
Plus de 400 F.	50	50	100
<b><u>Cotisation à une caisse complémentaire</u></b>	52	48	100
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement : CREDOC

Tableau n°11

**RÉPARTITION DES PERSONNES DE PLUS DE 55 ANS EN CESSATION D'ACTIVITÉ  
ENTRE LA PRÉRETRAITE ASFNE ET LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE**

- En % -

	Préretraités ASFNE	Chômeurs	TOTAL
<b><u>Département</u></b>			
Drôme	42	58	100
Pas-de-Calais.	48	52	100
Seine-Maritime	52	48	100
Seine-Saint-Denis	38	62	100
<b><u>Date de fin de contrat de travail</u></b>			
Avant 1987	50	50	100
En 1987	31	69	100
En 1988	60	40	100
En 1989	51	49	100
En 1990	39	61	100
En 1991	40	60	100
En 1992	44	56	100
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement : CREDOC

Tableau n°12

**RÉPARTITION DES PERSONNES DE PLUS DE 55 ANS EN CESSATION D'ACTIVITÉ ENTRE LA  
PRÉRETRAITE ASFNE ET LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE**

- En % -

	Préretraités ASFNE	Chômeurs	TOTAL
<b><u>Taille de l'établissement</u></b>			
De 0 à 19 salariés	29	72	100
De 20 à 199 salariés	42	58	100
De 200 à 499 salariés	62	38	100
Plus de 500 salariés	62	38	100
<b><u>APE</u></b>			
Industrie	62	38	100
BGCA	28	72	100
Services	45	55	100
<b><u>Qualification</u></b>			
OQ	51	49	100
OS, manoeuvre	46	54	100
Employé	36	64	100
Technicien, agent de maîtrise	45	55	100
Cadre	35	65	100
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC (4 départements). Traitement : CREDOC

## 2 - QUEL CHOIX POUR LES SALARIES ?

Les propos des préretraités confirment largement que le salarié concerné n'effectue que très rarement un choix "rationnel" entre préretraite et chômage. Au delà de cette constatation, peut-on vraiment parler de "choix" de la préretraite ? Comment est prise la décision d'apposer sa signature au bas des documents qui constituent le dossier de demande de préretraite ?

### 2-1. Les éléments du choix

La question du choix est très fortement dominée par la peur du chômage. Celui-ci est diabolisé dans beaucoup de discours : on n'y a plus droit à la sécurité sociale, ni à la retraite complémentaire, on est obligé d'aller frapper aux portes, on ne touchera plus rien au bout de quelques temps...

“C’est de ça que j’avais peur, c’est pour ça que j’ai préféré accepter, parce que le chômage c’est que 2 ans, et je ne peux pas arriver à 60 ans en 2 ans. A mon âge je n’aurai pas retrouvé de travail, on est trop vieux ! J’étais dans l’atelier, ça serait pour retrouver une boîte comme ça, il n’y en a pas dans la région. Ce que j’aurais pu faire, des ménages ? Bien merci ! J’en fais assez chez moi, ça me suffit ! Je préfère être partie. Comme je savais que les personnes qui sont au chômage à 40, 45 ans, on leur disait toujours : “vous êtes trop vieux”. Ou vous êtes trop jeune, vous manquez d’expérience ; ou vous êtes trop vieux on veut pas vous prendre” (entretien n°63).

Les informations dont ils disposent sont, même quand on leur a présenté la possibilité de l'indemnisation par l'assurance chômage, erronées. Les préretraités l'envisagent toujours, quelle que soit leur situation, comme pire que la préretraite. Ils disent qu'ils auraient subi un choc psychologique beaucoup plus fort s'ils s'y étaient retrouvés, que cela aurait été moralement plus difficile, qu'ils auraient été moins ouverts, se seraient repliés sur eux-mêmes.... Certains refusent totalement d'en parler.

“Qu’est-ce que j’aurais fait si j’avais été au chômage ? Je me serais flingué ! Ah oui ! C’est terrible, je n’aime pas ce mot ! Ah non ! Je suis allergique à ce mot ! J’aurais été concerné, je crois que je me serais flingué. Quand vous avez un métier comme ça, vous êtes obligé d’aller frapper à une porte, à l’ANPE on vous propose plusieurs machins, après on vous dit non... Non, non, je crois que je me serais flingué ! J’aurais pas supporté, non, non je n’aurais pas pu” (entretien n°21).

Seule une minorité de personnes (23 sur 73) pensait avoir la possibilité de rester dans l'entreprise. La plupart avait le choix avec le chômage ou n'a envisagé aucune alternative. Quand il y a eu un plan de licenciement, ils ont souvent eu une réunion d'information dans l'entreprise par le service du personnel, les ASSEDIC ou la DDTE. Lors de cette réunion, ou lors d'un entretien, on leur a annoncé combien ils toucheraient et présenté que leurs revenus étaient mieux garantis en préretraite qu'au chômage. 18 des 73 préretraités interrogés ont effectivement calculé combien ils toucheraient, pour vérifier l'information fournie par l'entreprise ou les ASSEDIC ou pour le connaître s'il ne leur a pas été annoncé. 36 se sont contentés de ce qu'on leur a annoncé. Ces calculs ou ces informations se sont d'ailleurs révélés exacts la plupart du temps. Parmi ceux qui ont effectivement fait un calcul financier, très peu ont comparé les deux possibilités de préretraite et de chômage. Pour les 2 personnes qui ont fait ce calcul comparatif, la préretraite l'a finalement emporté non pour des raisons de niveau de revenus mais de durée garantie de l'indemnisation : c'est toujours la peur du chômage qui a le dessus. Une majorité avait une assez bonne connaissance du dispositif de la préretraite, mais non de celui de l'assurance chômage.

“On avait soit le FNE, soit le chômage. Le chômage aurait payé un peu plus au départ, mais à long terme, c'était moins fixe. Un FNE, c'est fixe quand même, je pense. J'avais aucune chance de retrouver un travail, à 57 ans 1/2. Les plus jeunes, ils ont 53, 52 ans, ils ont du mal; ils sont au chômage, ils n'ont pas encore trouvé de travail. Dans le temps peut-être, mais maintenant” (entretien n°17).

Ceux qui auraient pu rester dans l'entreprise, quant à eux, avaient parfois peur de se retrouver au chômage dans quelques années ou quelques mois. Ils se plaignent d'avoir été déqualifiés, disent que l'ambiance et les conditions de travail s'étaient dégradées, entre autres avec les restructurations et les plans de licenciement. Cela les a souvent poussés à partir.

Dans ces conditions, le conjoint a rarement donné son avis sur le passage en préretraite. Il s'est en général rangé à l'opinion "réaliste" du salarié concerné.

“Il fallait l'accepter, c'était comme ça, l'usine fermait, bien sûr à 55 ans, ça fait jeune pour arrêter de travailler” (entretien n°53, conjointe).

Au total, la préretraite est apparue comme une obligation ou une sécurité par rapport au chômage avant d'apparaître comme une chance. Quand on parle de "chance", elle est souvent rapportée à la chance d'être dans une entreprise qui propose des préretraites au lieu de licencier.

“Il y a huit jours, j’ai eu le plaisir de rencontrer une ancienne collègue, elle m’a dit : “vous avez eu de la chance d’être en préretraite à l’époque, parce qu’on nous a annoncé qu’il n’y aurait plus de préretraite dans la maison”. Elle m’a dit : “vous avez eu de la chance, vous êtes les seules”, parce qu’il y avait avec moi une célibataire de 56 ans. On n’a été que deux préretraitées et la direction a annoncé que c’étaient les deux seules, et qu’il n’en n’aurait plus jamais. Je ne sais pas pourquoi, est-ce que ça leur revient cher ? Je ne sais pas” (entretien n°37).

La chance peut aussi résulter de la confrontation entre la situation de préretraité et la nature du travail accompli auparavant.

“pour moi ça l’a été (une bonne chose). Une chance de pouvoir encore vivre, dans la mesure où passer huit heures de mes journées, je voyais ma vie s’écouler, en fait à rien. Parce que quand vous êtes dans un bureau et que le travail que vous faites n’est pas valorisant, vous voyez votre vie qui défile pour rien. Je vis ! Je dis pas que je vis toujours bien, bien, parce que c’est pas facile de se recadrer, et puis vous n’avez plus la même forme physique...” (entretien n°58).

Les préretraités sont dans l'ensemble conscients de n'avoir pas eu le choix. Ils n'ont pas demandé la préretraite. Beaucoup auraient souhaité continuer à travailler (28 l'affirment alors que la question n'a pas été posée). Ils ont cependant intégré le fait qu'il leur aurait été impossible de retrouver du travail et utilisent cet argument pour justifier leur non possibilité de choix. La date de départ quant à elle est très généralement fixée par l'entreprise ou de manière administrative (le jour de l'anniversaire du bénéficiaire).

Cette absence de choix se décline sur des modes variés selon les cinq groupes de préretraités présentés précédemment.

## **2-2. Cinq façons de ne pas choisir la préretraite**

Les "soulagés" n'ont pas eu le choix car leurs problèmes de santé imposaient une cessation d'activité. La préretraite progressive a même parfois été conseillée par le médecin du travail. Ils auraient pu rester dans l'entreprise mais avec de nombreux congés de maladie ou en observant leur santé se dégrader. Ils peuvent alors avoir demandé eux-mêmes la préretraite, sur le conseil d'un ami ou à la lecture d'un article dans une revue. Ils n'envisagent absolument pas la possibilité de continuer à travailler. Dans cette situation, la préretraite leur est naturellement apparue comme une chance. Cela ne les a pas empêché de demander conseil à

l'extérieur de l'entreprise, en se déplaçant aux ASSEDIC ou en consultant des amis et des collègues, par exemple.

"On nous a fait comprendre avec beaucoup de bla bla bla qu'on avait fait du beau travail mais que l'entreprise voulait se rajeunir. J'ai choisi la PRP parce que j'ai des ennuis de santé, de la tension, je suis fatiguée. J'en avais assez. J'ai été voir des collègues qui étaient en PRP depuis 2 ou 3 ans pour en parler avec elles. J'ai préféré faire les calculs moi-même, c'était plus sûr" (entretien n°52).

Les "contents" d'une préretraite annoncée considèrent celle-ci comme "*un don du ciel*" après une longue période d'activité. Elle leur a été proposée par l'entreprise mais ils ont calculé eux-mêmes combien ils toucheraient. Ils connaissaient le dispositif et espéraient en bénéficier. La question du chômage ne s'est pas posée pour ces salariés qui considèrent la préretraite comme une retraite avancée. Dans cette volonté de bénéficier de la préretraite si l'occasion se présentait, ils étaient soutenus par leur conjoint souvent déjà retraité lui-même, mais disent cependant avoir décidé seul. Ils regrettent parfois de n'avoir pu partir avec le plan précédent car ils n'avaient pas l'âge. Ce sont eux qui ont le plus souvent calculé combien ils allaient toucher.

"J'ai pris la décision seule. De toutes façons, j'en avais envie, ça c'était sûr" (entretien n°58).

Paradoxalement, ce sont ceux qui ont le plus désiré la préretraite qui ont aussi le plus pesé le choix : ils savaient combien ils allaient toucher, l'ont parfois vérifié eux-mêmes, se sont souvent renseignés à l'extérieur de l'entreprise....

Les "résignés" n'ont pas le sentiment d'avoir choisi la préretraite. Ils n'avaient d'ailleurs aucun projet et ne l'ont pas demandée. Sans la préretraite, ils auraient été au chômage ou mutés. La préretraite leur apparaît donc d'abord comme une sécurité par rapport au chômage. Ils ont des discours violents de rejet du chômage. Plusieurs ne savaient pas combien ils allaient toucher. Ils se sont pliés à la proposition de l'entreprise. Presque tous s'expriment sur l'impossibilité de retrouver du travail s'ils avaient été au chômage pour justifier leur "choix". Leurs conjoints étaient plutôt favorables à l'idée du départ en préretraite. Ils ont vécu leur passage en préretraite comme un licenciement, certainement pas choisi, sans l'inconvénient (le mot est faible) du chômage. Ils sont relativement conscients que les préretraites sont des instruments utilisés par les entreprises et l'État pour atténuer les licenciements.

Ceux qui ont de gros problèmes d'argent n'ont en général pas eu le choix du tout, ou parfois celui du chômage. Certains n'ont même pas été prévenus (ou n'ont pas compris tout de

suite) qu'ils étaient en préretraite. Ils voulaient travailler et n'ont fait aucun projet. Ils souhaitent affirmer qu'ils n'ont pas demandé la préretraite. Plus qu'une sécurité, la préretraite était pour eux une obligation. On ne leur a pas demandé leur avis. On leur a présenté le dispositif alors que le dossier était déjà constitué. Leur volonté de travailler est telle que certains pensent qu'il leur aurait été possible de retrouver du travail, quitte à ce qu'il soit sous-qualifié. L'absence de choix se manifeste ici par le fait que, s'ils avaient eu un choix à faire, c'était celui de continuer à travailler, ce qui n'a pas été possible.

Les "rejetés" étaient eux aussi menacés de chômage et ont pris la préretraite comme une obligation. Ils ne sont pas renseignés, n'ont pas calculé combien ils toucheraient. Ils ne connaissaient pas, ne se sentaient pas concernés et ne voulaient pas entendre parler de ce dispositif. Leur départ leur a simplement été annoncé par l'entreprise. Quelques uns ont cependant choisi la préretraite pour ne pas aller au chômage qu'ils rejettent encore plus fortement. Ils refusent donc totalement qu'on leur parle de "choix".

"C'était une sécurité par rapport au chômage, pour avoir le principal c'est-à-dire la sécurité sociale ; c'était donc une obligation...avec l'ASSEDIC, ils ont bien vu qu'on était virés par force" (entretien n°25).

La préretraite ne se présente donc comme un choix que pour l'entreprise, qui la "choisit" (en négociant avec la DDTE ; il serait intéressant de se demander dans quelle mesure la décision est vécue comme un choix par les responsables) plutôt que des licenciements ou pour les décideurs politiques qui arbitrent en assurance chômage et prise en charge par l'État. Pour les préretraités eux-mêmes, c'est au mieux une chance qui leur a été donnée, en général une sécurité par rapport au chômage et, dans les cas les plus difficiles, une obligation.

Or, cette absence de choix est contestée et pose des problèmes d'identité au dispositif. Ses modalités se retrouvent dans les façons de vivre la préretraite. Elle se traduit dans la difficulté qu'éprouvent les préretraités à se situer par rapport aux salariés, aux retraités, aux chômeurs. Ils ont besoin de justifier leur situation, qu'elle soit bien ou mal vécue et ne trouvent pas toujours de réponse à cette attente.



**QUATRIEME CHAPITRE**

**UNE REVENDICATION D'IDENTITÉ**

## 1 - LA DIFFICULTÉ À SE SITUER

### 1-1. Repli sur la situation individuelle

Pour les personnes interrogées, la préretraite est un “entre deux” plein d’ambiguïtés. Ayant rompu avec le travail et l’employeur, les préretraités repoussent résolument toute assimilation aux chômeurs. En revanche, ils ne se sentent pas non plus en situation de retraités.

Le chômeur est très clairement vécu comme un “autre” qu’on plaint mais qui n’a rien à voir avec les préretraités.

“J’ai surtout de la chance à côté d’un chômeur. Je ne fréquente pas un chômeur, parce que pour moi, c’est terrible, hélas il y en a ! Je préfère converser avec des amis qui ne sont pas malheureusement dans la même situation que moi, qui n’ont pas la chance comme moi, parce que c’est une chance ! Je crois que je me serais flingué, pourtant je suis croyant !” (entretien n°29).

L’intégration du fait que la quête de travail devient impossible en raison de l’âge et de la situation du marché du travail fait du chômage un risque évité mais dont la crainte demeure très forte.

“Si je n’étais pas parti en préretraite, je serais parti en chômage, et suite à ça, on sait pas ce qu’il se serait passé, parce qu’il n’y a plus de travail, ça aurait été difficile. Je pense que ça aurait été une plus mauvaise passe. Parce qu’à 57 ans, c’est pas évident !” (entretien n°16).

Il arrive d’ailleurs que le regard des autres renvoie le préretraité à l’insécurité du chômeur.

“Au début je voulais acheter, je voulais échelonner un paiement, ça se passait dans les magasins B, et le fait que j’étais aux ASSEDIC, j’ai bien vu que la figure de l’employé s’est allongée. Alors ça comportait tout un tas de démarches, c’était fou, alors j’ai abandonné. Là vous êtes vraiment considéré comme chômeur, même en étant en FNE, et vous sentez qu’ils ne sont pas du tout prêts à vous donner une garantie de crédit. Ca m’a un peu fait sourire, je me suis mise à la place des vrais chômeurs, parce que moi, je me considère quand même pas

comme un vrai chômeur, qui eux vraiment sont en marge de la société. Ca m'a fait toucher du doigt le problème que ces gens-là peuvent ressentir" (entretien n°58).

Si le chômage est un risque évité, la retraite, et le vieillissement dont elle témoigne, constituent également un autre repoussoir; Finalement on pourrait dire que la satisfaction exprimée par des préretraités résulte d'un contentement par défaut. Celui d'avoir échappé au chômage et à la retraite.

"Je dis : préretraite. Ca ne m'a jamais posé de problème de dire que j'étais en préretraite. C'est plus facile à dire qu'on est en préretraite qu'en retraite, ça fait un peu moins vieux" (entretien n°3).

Il y a chez certaines personnes une réelle satisfaction à jouer de ce statut intermédiaire et ambigu qu'offre l'avantage de ne plus être au travail sans être ni chômeur ni retraité et, de ce point de vue, pouvoir échapper à un double risque de stigmatisation.

"Je dis que je suis en préretraite, ah, non, en retraite je me vieillis alors... Je dis ça gaiement, ça m'enchant d'être en préretraite" (entretien n°63).

Si les retraités sont âgés, ils ont des droits que les préretraités n'ont pas : bénéfice du Comité d'Entreprise, cartes de réduction dans les transports..., possibilité d'avoir une activité réduite déclarée. Ils touchent leur retraite complémentaire sur laquelle comptent parfois les préretraités pour améliorer leur niveau de vie. Le plus souvent cependant, les préretraités ne savent pas ce qu'ils gagneront une fois en retraite ou n'en ont qu'une vague idée. Ils espèrent alors gagner plus.

Par rapport à ces situations "normales", ils ressentent fortement la nécessité de se justifier. Ils se sentent à la fois inutiles et privilégiés. Ils ont bénéficié de la préretraite mais savent que ce n'est pas un droit, ni une faveur... La justification qu'ils amorcent est avant tout individuelle. Lorsqu'on leur demande s'ils conseilleraient la préretraite à quelqu'un, ils répondent d'abord : "*ça dépend des situations*" financières, psychologiques, matérielles, des conditions de travail et des possibilités de continuer à travailler.

## 1-2. Cinq manières de justifier son statut

Les "soulagés" disent souvent qu'ils sont enviés par les autres, en particulier par leurs collègues quand ils sont en PRP. Leur justification tient essentiellement à leurs problèmes de santé et à la dureté de leur travail, qu'ils font depuis longtemps. Les femmes justifient parfois leur "chance" en évoquant la "*double vie*" des femmes qui doivent assumer toutes les tâches ménagères en plus de leur travail. Le temps laissé libre par la PRP est alors essentiellement consacré à ces tâches. Les hommes ont souvent des conjointes inactives et la préretraite leur permet de rester avec elles un peu plus. Le départ s'étant plutôt fait dans de bonnes conditions, c'est de façon positive que le patron ou le médecin sont rendus responsables de la proposition de préretraite.

Les "contents" se disent eux aussi enviés. Ils justifient leur situation par le plan proposé par l'entreprise. Ils n'ont pas cherché à savoir pourquoi on licenciait, et pourquoi eux. Ils disent que "*personne n'est indispensable*". Ils ont plus souvent que les autres participé à la formation de leur successeur et ont ainsi le sentiment de laisser la place aux jeunes. Vis à vis de leurs enfants, ils justifient leur temps libre en bricolant pour eux ou en gardant leurs petits enfants. Ils s'occupent parfois d'un conjoint ou d'un parent malade. Leur investissement dans des clubs ou associations leur permet de ne pas se sentir inutiles et de continuer à utiliser leurs compétences professionnelles.

Les "résignés" ont plus de problèmes de justification. Les contacts qu'ils conservent avec l'entreprise ne sont pas toujours positifs. Ils ne sont pas persuadés que les chamboulements apportés par les restructurations soient efficaces. Ils disent que, vues les nouvelles conditions de production, on n'avait plus besoin d'eux. Ils justifient massivement leur cessation d'activité en disant qu'il leur aurait été impossible de retrouver du travail. Le bricolage et le jardinage permettent de justifier l'acceptation de la diminution de revenus : "*ce ne sont pas des gains calculables, mais c'est sûr que ça fait gagner des sous dans l'année !*" La participation aux travaux ménagers permet aux hommes de justifier leur temps libre. La garde des petits enfants est aussi un élément important.

Ceux qui ont des problèmes d'argent rejettent sur leur patron la responsabilité de leur départ car ils auraient été prêts à faire n'importe quoi et ont toujours été de bons ouvriers. Ils n'ont pas compris ce qui s'est passé.

"a priori, cela faisait partie du plan du patron de mettre en préretraite les personnes qui avaient l'âge" (entretien n°15).

Ils ne peuvent plus utiliser leurs compétences professionnelles qui étaient très spécialisées et liées à une machine dont ils ne disposent pas. Leurs enfants étant encore à charge, ils les emmènent parfois à l'école mais auraient surtout eu besoin de leur salaire pour les élever. Vis à vis de leur conjoint, la justification est difficile car ils sont "*sur son dos*" sans pour autant participer aux tâches ménagères. Ce sont principalement des problèmes de santé, fréquents et anciens, qui leur permettent de justifier l'inactivité.

Les "rejetés" assument difficilement leur statut. Ils se sentent coupables et ont honte d'avouer qu'ils sont en préretraite. Ils pensent que leur licenciement est dû à l'incompétence du patron "ils continuent leurs escroqueries" ou à la "fatalité".

"Il regrette maintenant de m'avoir licencié. Ils ont voulu me reprendre l'année d'après mais j'ai refusé" (entretien n°29).

Ils refusent de rester en contact avec l'entreprise qui s'est privée de leurs compétences et d'utiliser leurs compétences professionnelles. Ils auraient parfois aimé les utiliser mais n'ont pas trouvé comment.

"J'ai essayé de faire un peu de bénévolat à R., cest un organisme des artistes, j'ai été introduit et ça m'a pas plu parce que j'ai dit, pour moi, c'est angoissant d'entendre les potins des artistes, j'ai abandonné. Je faisais des archives alors comme j'ai horreur de ça, ça m'aurait plu de faire de la correspondance et où il y avait l'argent, la comptabilité mais la Mme J. m'a dit "non", c'est un monsieur qui était là avant vous qui le fait" (entretien n°21, caissier principal).

Quand ils ont une conjointe qui travaille, ils se sentent obligés de participer aux tâches ménagères. Ils invoquent parfois des problèmes de santé apparus avec la préretraite (psychologiques entre autres) pour justifier leur inactivité.

## 2 - L'ATTENTE D'UNE RECONNAISSANCE

Ce repli sur l'individuel n'empêche pas qu'apparaît une aspiration à une reconnaissance collective.

### 2-1. Une revendication de justice...

Lorsqu'on interroge les préretraités sur ce qu'ils pensent de la préretraite en général, ils sont donc nombreux à commencer par parler de leur situation personnelle et à relativiser la question. Cependant, ce faisant ils donnent quand même leur avis sur le dispositif. Ils pensent que ce n'est pas normal que certains y aient droit et d'autres non, en fonction de l'entreprise ou de la décision unilatérale de leur patron. Ils pensent aussi qu'elle ne devrait pas être imposée. Ils voient idéalement la préretraite comme un droit et contestent le type de sélection pratiquée. Le sacrifice financier qu'elle implique est jugé important : il faut "*pouvoir se le permettre*". A ce sujet aussi, le fait que ceux qui gagnent peu et auront une petite indemnité de licenciement soient défavorisés est contesté. L'absence de choix pour le salarié, consciente, est donc mal acceptée. Comme la préretraite devrait être un droit, elle devrait aussi ouvrir les mêmes possibilités que la retraite : cette revendication porte essentiellement sur la pratique d'activités réduites et l'obtention de cartes de réduction. Les préretraités ne parlent généralement pas clairement d'abaissement de l'âge de la retraite mais c'est bien cette revendication qui transparaît dans les préoccupations qu'ils expriment. Les personnes qui expriment le mieux ces revendications sont cependant conscientes du coût que cela aurait et de l'impossibilité de généraliser les dispositifs de préretraite. Par ailleurs, ils n'en sont pas suffisamment satisfaits, ou pensent que leur satisfaction est liée à leur situation personnelle, pour penser qu'il faudrait généraliser le dispositif tel quel. Ils ne pensent pas qu'il faille généraliser le dispositif parce qu'il est à la fois sélectif et imposé mais aussi parce qu'il ne promeut pas l'embauche.

“Il y en a qui sont à l'aise dans un travail et qui ont besoin de leur travail et s'ils n'ont pas leur travail, il y en a qui ne savent pas se recadrer chez eux. J'en connais, vivre chez eux ça doit être le bout du monde. Je ne sais pas si je pourrais conseiller quelqu'un, je crois que je ne ferais pas, parce que c'est vraiment au cas par cas” (entretien n°58).

## **2-2. Une demande de contreparties collectives**

La préretraite tient toujours du sacrifice pour ces salariés qui ne s'attendaient pas à finir ainsi leur vie professionnelle. Elle a toujours pour les préretraités l'image qu'on lui a donné dans les années 1980-1984 avec les CSPRD. Ils s'attendent donc à ce que ce sacrifice qu'ils font parfois volontiers serve à embaucher, des jeunes en particulier. Il arrive que cela se soit produit. Le préretraité trouve alors la justification de ce qu'il continue à percevoir comme un sacrifice.

“Ca permet d’avoir embauché des jeunes, en contrat indéterminé, je dis que c’est une bonne chose. Parce qu’il y a tellement de jeunes qui cherchent du travail et qui, malheureusement, en trouvent pas ou peuvent pas faire l’affaire. Je ne veux pas dire que dans tous ceux qu’ils ont pris, ils sont tous restés, loin de là, mais ça leur a permis quand même de voir ce que c’était, et sur tous ceux qui sont passés, il y en a qui sont restés. Il a quand même fallu remplacer les chauffeurs qui étaient partis. Je crois même que l’entreprise a embauché plus que ce qu’il y avait de prévu, par rapport au contrat qui avait été signé” (entretien n°36).

Or, ils s'aperçoivent généralement que leur départ en préretraite ne se traduit pas par des embauches. Ils pensent parfois que ce n'est pas normal et que l'entreprise était obligée d'embaucher des jeunes à leur place. Ils disent au moins que la préretraite serait un bon dispositif si elle servait à faire travailler des jeunes ou des personnes au chômage mais constatent que ce n'est pas le cas.

“Il faut développer à condition que quand on part en préretraite, on embauche un jeune, dans cette condition là ! Mais c’est pas le cas malheureusement ! Qu’on laisse les personnes qui ont travaillé autant d’années chez elles, si elles le désirent, à condition qu’on prenne des jeunes à la place, ces jeunes ils ont besoin de travailler !” (entretien n°39).

Certains pensent malgré tout que leur départ a empêché d'autres licenciements, en particulier de personnes qui n'avaient pas encore l'âge de la préretraite ou qui n'avaient pas les moyens de l'accepter. Au mieux, ils pensent que leur sacrifice a été utile à l'entreprise : c'est le cas en particulier de quelques dirigeants investis dans l'entreprise au point d'en avoir des parts et qui se sont délibérément "sacrifiés" parce qu'ils avaient un salaire qui pesait lourd sur les charges et qu'il fallait les réduire. Les aspirations solidaires des salariés partant en préretraite sont déçues. La justification qu'ils aimeraient pouvoir avancer ne trouve aucun écho dans leur vécu du passage en préretraite. Au mieux, ils pensent que c'est conjoncturel, au pire qu'ils se

sont fait "avoir" par leur entreprise ou par une société qui ne tient plus compte des qualités des personnes et du travail mais s'intéresse uniquement à la rentabilité.

Il semble donc exister un profond malentendu sur ce qu'est la préretraite : alternative au chômage pour les "décideurs", elle n'est pas acceptée en tant que telle par les intéressés.

### **3 - LA PRP : UNE SOLUTION AUX PROBLEMES DU CHOIX ET DE LA RECONNAISSANCE ?**

La préretraite progressive permet d'éviter la rupture brutale que constitue la préretraite<sup>16</sup>. La raison principale de l'évitement de cette rupture est cependant moins le travail à mi-temps que le fait qu'elle ne s'inscrit pas dans une situation de crise, de plans de licenciements, de fermeture de l'entreprise. Les bénéficiaires de la PRP sont en général en PRP à la suite d'un arrangement avec leur employeur. Certaines entreprises avaient l'habitude de proposer la PRP aux salariés âgés de 55 ans, d'autres non (environ la moitié). Ce sont alors les salariés eux-mêmes qui l'ont proposée après avoir vu un article dans le journal, un ami qui connaissait ou sur le conseil d'un médecin. Ils auraient pu rester dans l'entreprise à temps plein.

"On nous a proposé uniquement la préretraite progressive, c'était ça ou on continuait comme dans le passé. C'était un choix à faire, nous : soit continuer l'activité à temps complet, soit prendre la préretraite progressive" (entretien n°36).

Un seul aurait souhaité continuer à travailler à plein temps. Pour les autres, la PRP était une chance.

La moitié d'entre eux seulement participe à la formation de son successeur. Cinq ne font plus le même travail : ils ont été soit promus, soit mis sur un poste qui permettait plus facilement le mi-temps. Le mi-temps est dans la moitié des cas établi sur cinq jours de la semaine. Les autres travaillent deux jours et demi sur cinq ou une semaine sur deux, une quinzaine sur deux, voire six mois dans l'année.

---

<sup>16</sup> Parmi les 73 préretraités rencontrés, 12 étaient en préretraite progressive et 3 étaient en préretraite ASFNE après avoir été en PRP. Ces trois licenciements après une période de un à deux ans en PRP ont eu lieu pour des raisons variées : un dépôt de bilan, deux licenciements économiques dont un d'une personne qui allait avoir 60 ans.



“Et nous, ils nous ont fait saisonniers pour remplacer justement le personnel qui serait en congés. Pour que le matériel puisse rouler au maximum” (entretien n°36).

La satisfaction de continuer à travailler est renforcée par le fait que l’entreprise doit embaucher pour compenser les départs. La justification, individuelle et collective, est ici toute trouvée.

“Ça permet d’avoir embauché des jeunes, en contrat indéterminé, je dis que c’est une bonne chose. Parce qu’il y a tellement de jeunes qui cherchent du travail et qui, malheureusement, en trouvent pas ou peuvent pas faire l’affaire. Je ne veux pas dire que dans tous ceux qu’ils ont pris, ils sont tous restés, loin de là, mais ça leur a permis quand même de voir ce que c’était, et sur tous ceux qui sont passés, il y en a qui sont restés. Il a quand même fallu remplacer les chauffeurs qui étaient partis.

Elle (l’entreprise) m’a fait lire les contrats qui les engageaient, eux, en compensation de mon départ à embaucher du personnel à temps plein, à contrat à durée indéterminée. Ça les obligeait à remplacer le personnel qui partait en préretraite par des jeunes.

C’est l’entreprise qui nous a fait des propositions, Ils nous ont convoqués, et nous ont dit : “voilà, on vous propose la préretraite progressive”, ils nous ont dit les avantages, les inconvénients. Enfin, les avantages, surtout, eux ce qu’ils comptaient faire, c’était embaucher des jeunes, la possibilité d’avoir des jeunes. Parce qu’ils se rendent compte qu’à l’âge où nous sommes, c’est pas que nous faisons mal notre travail, mais, on est peut-être plus souvent absents pour cause de maladie, de fatigue” (entretien n°36).

Les salariés en PRP sont ainsi, en général, plus satisfaits de la préretraite que les préretraités ASFNE : 7 d’entre eux font partie des personnes pour qui la préretraite est un soulagement et 5 de celles qui l’attendaient. Seuls 4 d’entre eux ont eu des difficultés d’adaptation. Ils disent souvent (7) être enviés par leurs collègues. 3 auraient préféré une préretraite normale. La question ne s’est cependant pas posée pour une majorité d’entre eux.

“Je ne me suis pas renseignée, mais je n’avais pas suffisamment de trimestres, et pour la retraite complète, non, ça n’aurait pas été possible. Mais là, avec la retraite progressive, étant donné que les trimestres continuent de compter pareil, ça me permet comme ça d’avoir mon nombre de trimestres nécessaires (entretien n°35).

Peut-on pour autant considérer qu’ils ont eu le choix de ce départ ? Ces salariés ont en général un travail difficile qu’ils font parce qu’ils ne peuvent pas faire autrement. De graves problèmes de santé viennent s’ajouter à ces conditions de travail difficiles.

12 des 15 personnes rencontrées ont des problèmes de santé. 7 en avaient déjà avant le passage en préretraite.

“C’était pas la première fois que j’ai des arrêts, depuis dix ans que dans notre profession on roule une semaine de jour, une semaine de nuit, les nuits on n’a pas d’heure pour partir, on va partir à 21h, comme on partira à 2h le matijn. Alors maintenant, ils sentent qu’il y a une anxiété, on n’est pas à l’aise si on se repose pas. On manque énormément de sommeil. Quand on est jeune, on s’en aperçoit pratiquement peu, mais quand on a passé la cinquantaine, on s’en rend compte que c’est de plus en plus pénible.

Moi ce qui m’a poussé le plus à prendre la préretraite, ça a été l’état de santé, j’ai des problème de colonne, j’ai les rhumatismes” (entretien n°36).

Il leur aurait en fait été impossible de continuer à occuper efficacement leur poste. La PRP leur apporte donc essentiellement une possibilité de repos.

“Ma façon de vivre, ce qui a changé, c’est le mode de repos, à l’heure actuelle je récupère, on a un repos beaucoup plus équilibré, ça, ça compte. Du moment où j’ai pu me reposer, où j’ai pu dormir, ça a été formidable ! Pour moi ce qui comptait, c’était de pouvoir récupérer ce sommeil qui me manquait, ce déséquilibre nerveux. L’année dernière, j’ai eu cinq mois d’arrêt maladie, et j’ai pas mal récupéré en sommeil, et je me suis rendu compte quand j’ai repris le travail, que j’étais beaucoup plus détendu, moins agressif, je supportais les choses qu’avant je supportais pas” (entretien n°36).

Dans ces conditions, on ne peut généraliser les avantages qu’apporte la PRP dans ces situations particulières. Sans l’obligation de réduction d’activité imposée par la santé et les conditions de travail, il est difficile de savoir ce que deviendrait la satisfaction des bénéficiaires. Les préretraités ASFNE sont nombreux à dire que cette possibilité n’était de toutes façons pas envisageable. Ils ne connaissaient d’ailleurs en général pas l’existence des PRP.

A la question “si on vous l’avait proposée auriez-vous accepté, ou préféré, une préretraite progressive ?”<sup>17</sup>, 13 refusent de répondre directement car ce n’était pas possible, 23 n’auraient pas voulu, 12 auraient peut-être été intéressés, 10 auraient aimé. Les réponses ne sont donc pas unanimes. Les extraits suivants donnent une idée de cette difficulté à répondre.

---

<sup>17</sup> L’enquêteur a en général dû expliquer ce qu’était la PRP.

## LE REPOS DE LA PRERETRAITE PROGRESSIVE

### Entretien n°35

Mme F. travaille dans une société d'autoroutes, au péage, *dans les cabines*, depuis 17 ans. Elle est en préretraite progressive depuis trois ans et demi et pour encore un an. Elle est veuve depuis 25 ans et est logée gratuitement par ses enfants dans une maison où elle vit seule.

J'ai commencé à travailler, j'avais 17 ans, j'ai travaillé dans une fabrique de chemises d'homme, j'ai travaillé jusqu'à mon mariage, à peu près un an et demi. Ensuite je me suis mariée avec un agriculteur, et j'ai travaillé dans l'exploitation pendant quatorze ans. C'était mon beau-père qui était exploitant, moi je n'étais pas assurée sociale, je n'étais que la femme de mon mari, ce n'est qu'au bout de sept ans que mon beau-père a laissé l'exploitation à son fils, donc du point de vue de la retraite, ça n'ira pas chercher loin, je risque pas de toucher grand chose. Après ces quatorze ans, mon mari et mon beau-père ont été tués tous les deux dans un accident, et moi je me suis retrouvée avec quatre enfants et un cinquième à naître. J'ai été nommée par le juge des tutelles, tutrice légale, et les indemnités que mes enfants ont touchées à la suite du décès de leur père, le juge de tutelle m'a ordonné, on pourrait dire, parce qu'il ne m'a pas laissé le choix, de le placer dans un bureau de tabac. Il a estimé que c'était un placement sûr. J'ai acheté un bureau de tabac, je l'ai tenu pendant huit ans. Lorsque mes aînés sont arrivés à leur majorité, le juge des tutelles m'a ordonné de vendre. Seulement moi, je me suis retrouvée à 43 ans sans rien. Il a fallu que je vende le magasin, je n'avais plus mon travail, ni quoi que ce soit.

Par chance, c'est à ce moment là que je suis entrée à l'autoroute, au mois de mai, j'avais dû quitter le bureau de tabac au premier janvier, et du premier janvier au mois de mai, je n'avais ni Sécurité Sociale, ni salaire, rien du tout et j'avais encore des enfants jeunes, je me demandais bien comment j'allais faire. J'avais écrit des lettres et des lettres partout, et par chance j'ai pu rentrer à l'autoroute.

Lorsqu'elle était à plein-temps, les horaires de travail étaient difficiles.

On faisait huit heures d'affilée, on était postés, matin, après-midi, nuit. Il n'y avait rien de régulier, on faisait aussi bien, des 17 h/1h, des 16 h/24h, des 15h/23h, des 21h/3h, n'importe quoi. D'ailleurs ces postes, particulièrement le poste 17h/1h, que nous avions depuis 92, nous ne les apprécions pas du tout. C'est difficile, parce qu'on avait quatre matins à la suite, puis deux nuits ; aussi bien on avait un matin, et quatre après-midi, puis deux nuits, il n'y avait rien de régulier. Et puis, je travaillais en poste, on fait les nuits, et je commence maintenant à avoir de la difficulté à récupérer. Je dors très peu déjà normalement, et lorsqu'en plus vous finissez votre nuit à cinq heures du matin, le temps de rentrer chez vous, surtout qu'à ce moment là je travaillais au péage de V, et ça me faisait quand même 25 kilomètres pour rentrer, le temps d'arriver de me coucher, il était six heures du matin, et à huit heures, huit heures et quart, j'étais debout. Quand il y a de nouveau une autre nuit à refaire le soir, ça tire un peu. Rien que ces nuits où on commence le matin tôt à cinq heures du matin, donc pour partir d'ici, il fallait se lever à trois heures et demi, on finit à treize heures. Donc je n'arrivais pas à récupérer. Alors maintenant, avec ces larges coupures que nous avons, de la façon que nous nous sommes organisés, pour tourner, ça permet quand même de se reprendre.

La préretraite progressive se pratique régulièrement dans l'entreprise.

J'y avais réfléchi un peu à l'avance, parce que comme j'étais au courant de cette possibilité, que j'avais déjà des collègues de travail qui en avaient bénéficiée, j'y ai réfléchi pas mal de temps avant. J'avais d'ailleurs une camarade de travail, nous étions du même âge, elle m'a longtemps dit : "alors, qu'est-ce que tu décides ? Allez !", parce qu'on la prenait en même temps.

Elle a choisi de la demander pour la qualité de vie.

Moi ce que j'en attendais, c'était un peu plus de temps libre, un peu moins de fatigue. J'y ai réfléchi quand même, il y avait le côté pécuniaire quand même ! C'était quand même important. Finalement j'ai accepté, ne serait-ce que pour la différence de vie. Et c'est vrai que maintenant, je me retrouve seule, j'ai élevé mes enfants, il y a 25 ans que je suis veuve, j'ai élevé mes cinq enfants toute seule, et il y a des moments où j'en avais un petit peu assez. Et puis

je me suis dit que même si je devais restreindre un peu, je préférerais encore plutôt que de continuer sur ce rythme. Je savais qu'il y avait cette possibilité à partir de 55 ans, j'avais envie d'en bénéficier si possible, parce que j'avais envie de ralentir la cadence, et je voulais aussi que ça me donne une occasion de, une possibilité de m'habituer plus facilement à la retraite totale. Dans notre entreprise, ça ne posait aucun problème donc...

Mais aussi pour sa santé.

J'ai souvent aussi des problèmes de santé, et ça me permettait d'avoir un peu plus de, d'être un peu moins bousculée, de décompresser un peu. Je souffrais énormément de migraines, et il m'arrivait d'ailleurs d'être obligée d'avertir au dernier moment que je ne pouvais pas aller travailler. Alors j'ai pensé que ça pouvait me permettre peut-être de supporter davantage ces problèmes de santé.

Mon toubib me dit que c'est formidable, c'est à peu près le seul qui m'en parle. Il me dit que c'est très bien, que j'ai bien fait de la prendre, toujours pour mes migraines, lui m'a vraiment conseillé de la prendre.

Elle s'est donc d'abord renseignée sur l'organisation du travail, puis, sur *combien nous allions toucher par les ASSEDIC*.

En préretraite progressive, c'était pareil, on faisait les mêmes horaires, seulement on ne faisait plus que la moitié de matin, la moitié d'après-midi, la moitié de nuit, donc obligatoirement c'était moins pénible.

Il est bien évident que on a fait quand même des calculs pour savoir, il ne s'agit pas non plus de se lancer à l'aveuglette, et de se retrouver à ne pas pouvoir boucler les fins de mois. Il est joli de vouloir travailler un peu moins, mais encore faut-il pouvoir... Tout a été pris en compte, aussi bien les économies de carburant pour les déplacements, l'usure de la voiture et tout, en faisant la moitié moins de route. Ça me fait moins de kilomètres en un moitié moins de vidange, en un moitié moins de pneus et ainsi de suite... Vous allez seulement faire faire une vidange, il y a toujours une bricole ou deux à faire, vous en avez vite pour de l'argent, alors comme vous êtes obligé d'y passer souvent, surtout que moi la mécanique...

La préretraite permet avant tout d'améliorer les conditions de travail grâce à des horaires plus normaux.

L'euphorie, plutôt, oui, vraiment je me sens beaucoup plus... C'est une situation que j'apprécie énormément, je suis contente de retourner travailler, quand il faut me retourner travailler, ça ne me fait pas de peine. C'est autre chose, on est plus détendu soi-même, il y a des usagers qui ne sont pas toujours commodes, il y a des fois quand on se fait insulter, on arrive des fois à saturation, mais on se dit : "cause toujours!", je me rends compte que je me rebiffais davantage à la fin. Tandis que maintenant ça se passe mieux.

Les collègues nous envient tous ! On regrette que certains on les voit beaucoup moins, mais en général quand on travaille, c'est quand même bien agréable, parce qu'on a l'impression que on est reçus gentiment, on dirait que ça leur fait plaisir de nous voir. C'est assez réconfortant quand même. Tout de suite j'entends une petite plaisanterie: "ah! ça y est, tu te décides à venir travailler!" toujours gentiment.

Elle fait un petit peu plus attention à ses dépenses.

Mais c'est vrai, du fait que je n'ai que mon salaire, 1200 francs, c'est 1200 francs de moins ! Il faut quand même faire attention ! On sait que le mois de trente jours, ça sera tant, voilà !

Sur son temps-libre, elle *passé le temps* en lisant, elle a repris le dessin, qu'elle avait arrêté quand elle s'est mariée, elle fait des mots-croisés.

J'apprécie énormément tout ce temps libre, je trouve que c'est formidable, même si je ne fais pas des choses extraordinaires, je trouve ça formidable, je ne fais rien de spécial, mais je ne m'ennuie pas. Il y a des fois, je me dis que je ne peux pas encore faire tout ce que je voudrais faire, pourtant en ayant tellement de temps déjà, je ne m'ennuie pas.

Elle prend son temps pour faire les courses.

Avant, je n'aimais pas faire les courses, maintenant j'y vais pour me sortir, par distraction. Comme je suis généralement toute seule, je prends mon temps. Ca c'est surtout, quand des fois mon moral n'est pas très bon. Alors je m'oblige à sortir comme ça, et je prends mon temps pour regarder les prix...

Elle s'est *repliée sur elle-même* à la mort de son mari et sa vie sociale tourne essentiellement autour de la famille qu'elle appelle dès qu'elle a un problème.

Outre le repos, la préretraite lui est apparue comme une sécurité.

Je pense que c'était à saisir, parce que dans le contexte social actuel, c'était pas certain que ça continue. Ils vont peut-être pas l'accorder encore bien des années, je ne sais pas, d'après tout ce qu'on entend dire sur la retraite et les retraités, il faut trouver de l'argent d'un côté ou de l'autre, il faudra pas que tout le monde soit à la retraite. Et je me suis dit que peut-être, il valait mieux pas que je laisse passer ma chance, que si j'attendais trop et bien je ne pourrais peut-être plus la prendre. Pour l'instant j'aurais pu, puisque ça continue et j'ai plus qu'un an à travailler.

Elle pense donc que c'est une bonne mesure, ...

Si l'employeur embauche en fonction des postes qui sont ainsi libérés, je trouve que oui, c'est très bien, ça permet à un jeune d'avoir du travail ! Comme nous par exemple, à l'autoroute, tous ces auxiliaires permanents qui attendent la titularisation, lorsqu'il y a un poste qui se libère, au moins ça permet à un d'être titularisé. Et du moment où il est titularisé, il est à peu près certain d'avoir un travail...enfin je dis "à peu près certain", on ne peut plus faire confiance, on croit les entreprises bien solides et un jour elles ferment leurs portes ...

“Ca ne m’a pas été proposé, ça aurait pu m’intéresser peut-être sur le plan personnel, mais sur le plan de l’entreprise, c’était non, donc vaut mieux pas y penser. Parce que la préretraite progressive, ça maintient une personne comme moi dans l’entreprise, et ça les oblige à embaucher une autre personne, donc ça faisait pas leur affaire. Je travaillais dans une PME de 50 personnes, donc il n’y a pas deux mesures, ou vous restez ou on vous met dehors” (entretien n°14).

“Si j’avais été dans une autre maison, j’aurais certainement accepté (la préretraite progressive). Dans une autre maison, mais pas dans cette ambiance, pas dans cette maison là !

Pourtant je suis très active, très nerveuse, il faut m’occuper beaucoup, mais là c’était une ambiance inimaginable ! L’ambiance et le travail.

Une préretraite progressive, c’est-à-dire, travailler à mi-temps, je l’aurais fait, si ça avait été un autre travail, dans quelque chose qui vraiment m’aurait plu, m’aurait absorbée, vraiment plu, mais là ça n’était pas possible, là vraiment je ne pouvais pas. On ne me l’a pas proposée, de toute façon. Et pour ma santé, c’était plutôt conseillé que j’arrête totalement. Pour faire un travail comme je faisais, il fallait plutôt que j’arrête.

C’est sûr que si j’avais pu travailler à mi-temps, dans une entreprise où j’aurais fait un travail qui me plaisait et une bonne ambiance, j’aurais accepté, j’aurais préféré. J’aurais préféré, au point de vue moral, d’être active, d’avoir le travail ... Surtout parce que je suis seule, si j’avais été en couple, ça n’était pas pareil. Mais là, du fait que je suis seule, surtout ...” (entretien n°37).

“Finalement, vous perdez plus au point de vue salaire, en mi-temps ; la retraite à temps complet, c’est clair, c’est net. En mi-temps, ça m’aurait posé plus de problèmes, ça m’aurait frustré, c’est difficile faut-il choisir le matin, l’après-midi, je crois que j’aurais eu du mal à gérer un mi-temps; ou alors il aurait fallu que je le fasse beaucoup plus jeune. Pour prendre des habitudes quand vous êtes encore dans une pleine forme physique, parce que plus on vieillit, plus on ralentit dans les activités, donc plus jeune vous vous cadrez autrement” (entretien n°58).

“Oui mais après, quand vous êtes licencié, ils comptent sur le mi-temps. C’est ça qu’il faut faire attention ! Je ne pourrais pas, j’aurais pas pu, gagner la moitié du salaire. Ou alors il aurait fallu que j’aie quelqu’un, me remarier ou ... non, non, je ne veux pas m’embêter. Non, c’est pas possible, déjà là, j’ai 1 000 francs enlevés de ma paye, le téléphone, je crois que ça va être ce mois là.. “ (entretien n°63).

“Ca ne m’aurait pas déplu non plus (la préretraite progressive). Je savais que j’avais pas mal de travail après, autrement, c’est sûr j’aurais choisi un mi-temps. Parce que au niveau de mon boulot ça me plaisait bien.

C'était une vie de famille aussi, c'est ça. Mais bon, on m'a pas fait choisir tellement. Maintenant, ça va se faire un peu, je crois, même dans les grandes maisons, on commence à faire du mi-temps" (entretien n°12).

"Ah oui ! Oui, c'est sûr ! Mais il n'en était pas question du tout, on ne pouvait pas avoir ... Ils établissaient comme ça, et c'est comme ça. Mais je pense que si, ça aurait pu être bien fait, parce qu'on a travaillé un petit peu ... Mais au travail, ils nous ont dit : "les lois ont été votées comme ça"" (entretien n°26).

"Au début, oui, j'aurais préféré une préretraite progressive, mais plus maintenant. Je l'aurais fait progressivement pour éviter la coupure. Il y aurait eu moins le trou que j'ai ressenti quelques mois après, c'est vrai" (entretien n°21).

La préretraite progressive semble éviter certains écueils de la préretraite ASFNE. Son atout réside essentiellement dans le fait qu'il ne s'agit pas d'un licenciement : les circonstances de départ sont en général moins dramatiques et la personne qui l'accepte sait qu'elle sera remplacée.

Il faut cependant noter que la satisfaction des personnes en PRP tient essentiellement à la dureté des conditions de travail. Ce sont certes plus souvent des employés du tertiaire et des femmes, ils occupent cependant souvent des postes non qualifiés et sont obligés de travailler pour le salaire. Bien que dans le tertiaire, leur carrière est tout aussi "industrielle" que celle des ouvriers de l'industrie. La PRP rend alors possible la continuation d'une activité fortement menacée par la maladie et le vieillissement (prématuré) des salariés. Elle améliore les conditions de travail et aussi peut-être la productivité de ses bénéficiaires en leur permettant de se reposer...

Le "mi-temps" ne constitue donc pas une solution "miracle" aux problèmes posés par un départ brutal en préretraite. Les atouts de la PRP sont d'abord liés à la difficulté d'un travail non qualifié et à des conditions financières plus avantageuses. Elle satisfait ses bénéficiaires et leur redonne goût au travail parce qu'elle résout des situations individuelles difficiles en évitant la crise du licenciement et la peur du chômage en garantissant l'embauche des jeunes...

**CONCLUSION**



Les salariés, aujourd'hui en préretraite, ont eu pour la plupart des carrières qui s'inscrivent encore dans un modèle "fordiste" de la relation de travail. Ils s'attendaient à ce que se prolonge cette carrière industrielle "classique" jusqu'à la retraite. Certes, beaucoup d'entre eux avaient vu au fil des années s'accumuler les nuages précurseurs de difficultés. L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, la multiplication des fermetures d'entreprises, mais aussi et surtout la réduction de l'activité de leur propre entreprise, tout cela apparaissait comme des signes de ruptures à venir. Ces ruptures annoncées collectivement se traduisaient aussi dans le quotidien de l'entreprise. Avant la préretraite de nombreux salariés avaient connu la déqualification, les changements de postes, le licenciement des collègues, voire les réductions de salaire. Pour d'autres salariés, la dégradation des conditions de travail avait été plus individualisée et s'était traduite par des arrêts maladie, une impression de fatigue, de réelles difficultés physiques à accomplir les tâches afférentes aux postes de travail.

Compte tenu de cette situation antérieure, le processus de mise en préretraite est profondément ambigu car il conjugue, à la fois, une rupture et une délivrance. La rupture est liée à l'inachèvement de la vie de travail. Le caractère souvent brutal de sa mise en œuvre, l'absence de préparation de la part des employeurs, voire des syndicats, l'aspect inéluctable -voire couperet- de sa présentation, les maladroites de procédure rendent ce moment toujours difficile à vivre et l'on peut même parler, dans certains cas au moins, d'une véritable violence.

A cette difficulté du deuil à faire de la situation professionnelle antérieure s'ajoute le fait que les conditions financières sont en outre beaucoup moins intéressantes que dans les années 80-85. On ne trouve plus, dans l'enquête de 1993, ces préretraités qui, selon X. GAULLIER et J-L. HELLER, étaient partis pour la prime, l'occasion intéressante financièrement. On trouve au contraire des préretraités qui ont à gérer une situation financière plus difficile.

Si l'on compare encore les préretraités des années 90 à ceux des années 80, on note que certains éléments de la description des modes de passage et de vie en préretraite apparaissent fortement ancrés. Ils caractérisaient déjà la préretraite dans les années 80 et sont toujours présents dans l'analyse du vécu des préretraités des années 90.

Le premier constat commun est celui de l'existence d'une dichotomie : on trouve au moins deux modèles de la préretraite :

- celle qui est vécue comme une retraite anticipée, relativement attendue et qui se caractérise par la réorganisation du temps consacré à des activités qui ne sont pas nouvelles ;

- celle qui est vécue sur un mode plus proche du chômage, sans préparation. Elle introduit une précarité relative et se traduit par un sentiment d'exclusion.

Ces deux façons de passer et de vivre en préretraite sont encore structurées par des variables classiques : les femmes acceptent plus facilement la préretraite et l'occupent en partie par les tâches ménagères ; les cadres vivent la préretraite comme un "nouvel âge" en multipliant activités et mobilités ou s'enfoncent dans la déprime tandis que les ouvriers se contentent, quand ils le peuvent, de bricoler et de jardiner.

Le troisième élément qui ne semble pas avoir changé depuis le début des années 80 est l'image même de la préretraite. Elle a en grande partie été construite en 82-83 avec la CSPRD autour de la "solidarité entre les générations". Cette publicité s'est révélée efficace puisque cette notion reste une référence pour les préretraités. En revanche, cette image ne résiste pas à l'examen attentif auquel procèdent certains préretraités qui constatent que leur départ n'a pas été suivi par des embauches de personnes jeunes. Si la frustration de n'avoir pu terminer sa carrière professionnelle pouvait être compensée par l'existence d'une utilité collective en passant le relais à des jeunes, cette contrepartie n'existe plus et si la préretraite-licenciement peut apporter une satisfaction personnelle en éloignant d'un monde du travail ressenti comme difficile, elle ne peut qu'être une source de déception collective.

La PRP, si elle permet à ses bénéficiaires d'éviter ce sentiment d'exclusion non justifiée, s'adresse à des salariés qui avaient perdu le goût du travail.

A la différence des années 80, la préretraite des années 90 ne peut plus être assimilée à un état librement choisi par les salariés, elle est devenue un outil de gestion de la crise économique et de ses conséquences sur l'emploi. Entre le chômage et la préretraite, il n'y a pas de choix. Pour être plutôt en préretraite, il est préférable d'être un homme, d'avoir bénéficié d'un salaire plus élevé, d'avoir vu son contrat de travail se terminer plutôt en 1992 qu'en 1987, de venir du secteur de l'industrie. Variables d'éligibilité, variables de gestion politique de la mesure et variables caractérisant les entreprises se conjuguent et laissent finalement peu de place à la décision individuelle du salarié. Une partition semble s'opérer entre les salariés les plus précaires renvoyés du côté du chômage et les moins précaires qui

peuvent, plus que d'autres, bénéficier de ce sas de sortie plus souple que constitue actuellement la préretraite.

**METHODES**

## LE FICHER NATIONAL DES ALLOCATAIRES DE L'UNEDIC<sup>18</sup>

Le FNA de l'UNEDIC est un fichier issu de la remontée des informations saisies par les ASSEDIC et destinées à la gestion des allocataires. C'est un fichier potentiellement riche. Il est historique : un individu a toujours le même identifiant s'il ne change pas de GIA<sup>19</sup>. On peut ainsi connaître le passé d'allocataire d'une personne. Il comprend des informations qui portent aussi bien sur la localisation de la personne (jusqu'à la commune de résidence), sur ses caractéristiques socio-démographiques (âge, sexe, nationalité, diplômes), sur son activité professionnelle (statut, type d'activité, convention de gestion, métier recherché, protection sociale, emploi perdu : APE, qualification, salaire, temps partiel,), sur son passage au chômage (catégorie de demandeur d'emploi, date et motif de fin de contrat de travail, durée d'activité), en stage, en CES ou dans une autre mesure (y compris le RMI), que des informations sur son indemnisation (allocation, durée, taux, durée d'affiliation retenue, dégressivité ...). L'UNEDIC édite d'ailleurs un aide mémoire qui permet de se repérer très facilement dans toutes ces variables.

Ce fichier est cependant principalement destiné à la gestion des allocataires et à l'élaboration de calculs et prévisions financiers. Pour cette raison, les variables nécessaires à ces calculs sont très fiables : le salaire, les carences, les imputations de droits, les changements d'allocation, les périodes d'indemnisation et leur taux, la dégressivité contiennent des informations vérifiées. Les autres informations, plus "qualitatives" sont parfois moins bien remplies. Ainsi, il ne nous a pas été possible d'exploiter le diplôme (qui, sur quatre départements, compte 13% de "0" et 80% de "99", aucun diplôme) ni le code ROME du métier recherché (99,8% de "0") ou l'activité du conjoint (94% de "0", sans objet). Des variables comme le code APE, la taille d'établissement et son département comportent un nombre important (plus de 10%) de non réponses qui semblent parfois correspondre à des logiques de saisie d'ASSEDIC différentes et qu'il faut gérer. Les non réponses à ces questions ont ainsi dues être traitées en tant que telles, en particulier dans la comparaison statistique des ASFNE et des chômeurs.

---

<sup>18</sup> Nous tenons à remercier MM. CAVARD et BLOUARD de l'UNEDIC et leur équipe qui nous ont à la fois transmis le fichier et efficacement conseillés.

<sup>19</sup> GIA : Groupement informatique d'ASSEDIC. Il y en a 11.

Sur l'extrait du FNA comprenant la totalité des allocataires ASFNE et PRP en cours d'indemnisation au 31 décembre 1992, ont été réalisés des tris à plat et croisés permettant de décrire la population des préretraités.

Un fichier plus réduit puisqu'il comprenait seulement quatre départements a permis d'obtenir des informations supplémentaires portant, en particulier, sur le salaire.

Ce second fichier a pu être comparé à celui des allocataires entrés dans le régime d'assurance chômage après 54 ans en cours d'indemnisation au 31 décembre 1992. Outre l'utilisation de tris à plat, cette comparaison a été réalisée grâce à la mise en œuvre d'une régression logistique.

### **La régression logistique**<sup>20</sup>

La régression logistique vise à déterminer les rôles respectifs de plusieurs variables dans l'explication d'une situation dichotomique (être ou non préretraité). On introduit une variable  $Y$  qui, pour chaque individu vaut 1 quand il est en préretraite, 0 sinon. Des variables  $X_1 \dots X_k$  représentent les  $I_k$  facteurs qui ont une influence sur  $Y$  (le sexe, la taille d'établissement, etc).

On suppose que chaque individu  $i$  a une certaine probabilité  $P_i$  d'être en préretraite.

Reste ensuite à trouver une fonction  $F$  telle que :

$$p_i = p(Y_i = 1) = F(x_{i1}, \dots, x_{ij}, x_{ik})$$

avec  $0 < F < 1$  et  $x_{ij} = 1$  si l'individu  $i$  possède la caractéristique  $j$  et 0 sinon.

On a choisi une loi logistique, c'est-à-dire telle que

$$Z = \text{Log} \frac{p_i}{1 \cdot p_i} = a + \sum_{j=1}^p b_j x_{ij}$$

---

<sup>20</sup> Pour une présentation plus complète, consulter : INSEE, 1991. Pour des exemples présentant clairement la méthode : HOULLE, 1993 et ROUAULT, 1991.

Au lieu d'expliquer "Y" on explique donc une variable "latente"  $Z = \text{Log} \frac{p_i}{1-p_i}$  qui est supérieure à un seuil quand l'individu est en préretraite et représente donc Y. Contrairement à Y, cette variable a l'avantage de pouvoir être expliquée par l'addition des effets des différentes variables. Ces effets, les impacts, sont les coefficients  $b_j$  et mesurent, pour chaque variable, le risque pour une modalité vis-à-vis de la modalité de référence d'être en préretraite "toutes choses égales par ailleurs", après déduction des impacts des autres variables (effet "pur").

Cette modélisation suppose donc que la variable Z suit une certaine loi. Rien ne garantit a priori que seule cette modélisation est possible. Elle suppose surtout que le modèle est additif, que les effets "purs" des différentes variables peuvent s'additionner, ce qui n'est pas toujours le cas dans la réalité. La référence est arbitraire et ne modifie pas les écarts entre impacts, ces écarts seuls ayant un sens. Les coefficients n'ont de signification que conditionnellement aux quatre variables. Le fait qu'une variable ait ou non un effet significatif est tranché par un test de significativité des coefficients. Grâce aux coefficients (ou impact), il est possible de calculer le risque (ou la "chance", la probabilité) estimé d'appartenance à la population des préretraités suivant les caractéristiques des individus.

Pour l'individu de référence, ce risque vaut :  $\frac{1}{1+\exp(-a)}$

Celui d'un individu qui ne diffère de l'individu de référence que par la caractéristique  $X_2$  (le sexe par exemple), il vaut :

$$1/1+\exp(-a-b_2)$$

Il est ainsi possible de calculer le risque associé à toutes les combinaisons possibles des modalités des différentes variables. Cependant, si les impacts (les coefficients) peuvent être additionnés et comparés, ce n'est pas le cas des risques (ou probabilités estimées). On peut ainsi remarquer que l'effet d'un gros salaire (+ 0,25) compense l'effet négatif d'être étranger (- 0,26) . La différence des deux probabilités (64% et 51%) n'a pas de validité.

La présentation en termes de probabilité facilite la compréhension mais les effets additifs ou compensatoires et les comparaisons des différentes situations doivent être analysés à partir des impacts uniquement.

Gardant cette mise en garde en mémoire, on peut ainsi mesurer l'effet isolé de chaque caractéristique ou d'un groupe de caractéristiques par rapport à la situation de référence, l'influence des autres variables étant neutralisée.

### **Les choix des quatre départements d'étude**

Les entretiens avec les préretraités devaient être réalisés dans quatre départements. Par ailleurs, la comparaison entre chômeurs et préretraités était facilitée par un travail sur un fichier plus petit que la totalité des préretraités et des chômeurs de plus de 55 ans. Elle a donc aussi été réalisée sur les quatre mêmes départements.

Ces départements sont ceux de l'établissement du dernier emploi. Ils ont été choisis parce qu'ils appartenaient aux quatre grandes régions à fort taux de préretraites (l'Ile-de-France, la Haute-Normandie, le Nord et Rhône-Alpes). L'un d'eux (la Seine-Maritime, 8 360 préretraités) devait être celui où se déroule l'autre volet de l'étude, réalisé par la CEGOS. La Drôme a été choisie pour disposer d'un relativement petit département rural : il comporte 1500 bénéficiaires de préretraite-Etat. Le Pas-de-Calais permettait d'avoir un département du Nord qui ne vienne pas, contrairement au Nord lui-même, écraser les effets des autres départements. Il compte 2900 préretraités. La Seine-Saint-Denis semblait un département parisien moyen avec 4400 préretraités. Ces quatre départements ont en outre été choisis parce que leur dispersion permettait de représenter différentes situations : étrangers, courte durée de dernier emploi et cadres en Seine-saint-Denis, jeunes et gros établissements plus tertiaires en Seine-Maritime, OQ et petits établissements dans le Pas-de-Calais, beaucoup de PRP dans la Drôme, peu en Seine-Saint-Denis, plus de femmes dans la Drôme.

Sans constituer un échantillon représentatif, ils présentent globalement un profil moyen pour ce qui concerne le nombre de bénéficiaires de PRP, le sexe des personnes, leur âge, leur nationalité, leur durée d'activité dans le dernier emploi, leur ancienneté dans le régime, l'APE de leur entreprise, la taille de l'établissement (tableau n°3). La qualification pose plus de problèmes : on a dans les quatre départements 49% d'O.Q. contre 40% sur la France entière. Ils sont particulièrement sur-représentés en Seine-Maritime et Seine-Saint-Denis. Cependant, il n'a pas été possible de savoir si le remplissage de cette variable était suffisamment fiable pour permettre un redressement.



Tableau n°13  
**CARACTERISTIQUES COMPAREES DES PRERETRAITES DES  
 QUATRE DEPARTEMENTS**

- En % -

	Drôme	Pas-de-Calais	Seine-Maritime	Seine-Saint Denis	TOTAL	France entière
<b>Sexe</b>						
Hommes	57	73	78	67	71	69
Femmes	43	27	22	33	29	31
<b>Age</b>						
55-56 ans	21	15	19	11	16	15
57 ans	14	19	18	15	17	16
58 ans	18	23	23	21	22	21
59 ans	25	26	24	23	25	25
60 ans et plus	22	17	14	30	20	23
<b>Nationalité</b>						
Française	97	98	97	78	91	89
Autre	3	2	3	22	9	11
<b>Qualification</b>						
Manœuvre et OS	25	7	20	18	17	20
OQ	30	84	47	33	49	40
Employé	25	3	14	24	16	31
Agent de maîtrise et technicien	12	5	16	16	13	14
Cadre	8	1	3	9	5	5
<b>Allocation</b>						
PRP	16	8	5	1	6	7
ASFNE	82	92	95	99	94	93
ASFNE Mi-temps	2	0	0	0	0	0
<b>Ancienneté dans le régime</b>						
Moins d'1 an	33	23	25	27	25	27
Moins de 2 ans	18	23	20	20	20	21
Moins de 3 ans	12	16	13	16	15	15
Moins de 4 ans	13	16	18	13	16	14
Moins de 5 ans	15	13	15	10	13	12
Moins de 6 ans	9	9	9	14	11	11
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC. Stock au 31/12/1992. Traitement CREDOC.

Suite du tableau n°13

	Drôme	Pas-de-Calais	Seine-Maritime	Seine-Saint Denis	TOTAL	France entière
<b>APE</b>						
Industrie	74	67	66	69	67	69
BGCA	4	6	3	9	7	8
Services, commerces	22	27	31	20	25	23
<b>Taille de l'établissement</b>						
Moins de 20	17	23	11	12	18	15
Moins de 50	11	7	5	15	8	8
Moins de 10	18	5	10	7	9	9
Moins de 200	25	7	7	17	0	12
Moins de 500	15	16	26	22	22	18
500 et plus	14	32	41	27	33	38
<b>Durée du dernier emploi</b>						
< de 3 ans	4	3	5	38	15	13
De 3 à 10 ans	12	15	11	12	12	14
De 10 à 15 ans	17	11	12	11	12	13
De 15 à 20 ans	19	18	18	12	17	17
De 20 à 25 ans	15	13	19	10	15	15
De 25 à 30 ans	13	14	15	8	12	12
De 30 à 35 ans	13	14	12	6	10	10
Plus de 35 ans	7	12	8	3	7	6
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : FNA de l'UNEDIC. Stock au 31/12/1992. Traitement CREDOC.

**La rencontre des préretraités**

73 personnes ont été rencontrées, 18 dans chacun des quatre départements. Globalement, et dans la mesure où on souhaite comparer des données déclaratives (des entretiens) et des données statistiques, on y trouve la bonne proportion de femmes, d'étrangers et des différents secteurs d'activité (tableau n°14). Les plus âgés sont sous-représentés à cause d'un biais de tirage : pour être certain que la personne soit encore en préretraite, il était plus sûr de la prendre plus jeune. Toutes les anciennetés en préretraite sont représentées. Les cadres ont été légèrement sur-représentés pour pouvoir être analysés (de plus, il s'agit ici d'une variable déclarative). De même, les tailles d'établissements sont déclarées par les

préretraités et sont souvent des tailles **après** plan de licenciement. Compte tenu de cet effet, on a une bonne représentation de toutes les tailles, y compris les plus grosses. Les préretraités interrogés ont déclaré avoir eu un dernier emploi plus long que la moyenne ; mais c'est une variable déclarative. Les bénéficiaires de PRP ont été sur-représentés pour pouvoir être analysés.

Tableau n°14

**LES PRERETRAITES RENCONTRES DANS LES QUATRE DEPARTEMENTS RETENUS**

	Nombre	Pourcentage
<b><u>Département</u></b>		
Drôme	18	25
Pas-de-Calais	18	25
Seine-Maritime	18	25
Seine-Saint-Denis	19	25
<b><u>Sexe</u></b>		
Homme	50	69
Femme	23	31
<b><u>Age</u></b>		
55 - 56 ans	12	17
57 ans	14	20
58 ans	15	21
59 ans	23	33
60 ans et plus	6	9
Inconnu	3	-
<b><u>Nationalité</u></b>		
Française	65	89
Autre	8	11
<b><u>Qualification</u></b>		
O.S.	13	18
O.Q.	20	27
Employé	16	22
Agent de maîtrise	11	15
Cadre	13	18
<b><u>Durée du dernier emploi</u></b>		
Moins de 3 ans	2	3
De 3 à 10 ans	5	7
De 10 à 15 ans	8	11
De 15 à 20 ans	11	15
De 20 à 25 ans	16	22
De 25 à 30 ans	12	16
De 30 à 35 ans	11	15
Plus de 35 ans	8	11
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

Source : Enquête CREDOC

**Suite du tableau n°14**

	Nombre	Pourcentage
<b><u>Allocation</u></b>		
PRP	12	16
ASFNE	58	80
Les deux	3	4
<b><u>Ancienneté en préretraite</u></b>		
< d' 1 an	13	18
< de 2 ans	20	27
< de 3 ans	17	23
< de 4 ans	9	12
< de 5 ans	14	20
<b><u>Taille de l'établissement</u></b>		
inférieure à 20	15	20
Inférieure à 50	12	16
Inférieure à 100	10	14
Inférieure à 200	13	18
Inférieure à 500	10	14
Egale ou supérieure à 500	13	18
<b><u>APE</u></b>		
Industrie	49	68
BGCA	6	8
Services	17	24
Inconnue	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

Source : Enquête CREDOC

Les coordonnées des préretraités interrogés ont été trouvées grâce au concours des DDTE concernées dans les dossiers de demande<sup>21</sup>. Les adresses étant anciennes, le taux de chute a pu être assez important (de l'ordre de 50% en Seine-Saint-Denis). Les personnes retrouvées ont été prévenues par lettre de l'enquête et l'accueil téléphonique a en général été bon (ici aussi, c'est en Seine-Saint-Denis que cette étape a été la plus difficile).

<sup>21</sup> Nous tenons à remercier Mme JUBIN à la Délégation à l'Emploi qui nous a permis d'établir les contacts ainsi que Mme MESSE et M. DUBOCAGE (DDTE Pas-de-Calais), Mme PONSINET, Mr ROCCA et Mr GARNIER (DDTE Drôme), Mme DiCIACCO et Mr de TINTENIAC (DDTE Seine-Saint-Denis), M. MONTAIS (DDTE Seine-Maritime) et leurs équipes qui ont pris le temps de constituer pour nous des listes de bénéficiaires avec gentillesse et efficacité.

Les entretiens ont duré entre 1 et 3 heures, 1h40 en moyenne. Ils ont été réalisés par Alain de POMMERAU dans la Drôme, en Seine-Saint-Denis et Seine-Maritime, Stéphane CHATEIL en Seine-Maritime et Colette MAES dans le Pas-de-Calais. Ils ont été enregistrés et des notes ont été prises. Les questions destinées à guider l'entretien<sup>22</sup> portaient sur le passage en préretraite lui-même -*comment s'est-il passé, était-il attendu, était-ce un choix*-, le travail avant la préretraite (carrière et rapport au travail), le mode de vie de la préretraite (situation financière, emploi du temps, relations, changements, perception du statut) et sur l'opinion du préretraité sur le dispositif (*faut-il le développer, le conseillerait-il ? ...*). Elles étaient suivies d'une fiche signalétique permettant, entre autres, de recouper les informations recueillies avec celles du fichier.

Les notes prises par les enquêteurs et complétées par l'écoute des entretiens ont permis de créer vingt variables "signalétiques" (du sexe au montant des revenus en passant par l'habitat) et une cinquantaine de variables construites à partir du post-codage des questions ouvertes des entretiens. Ces variables ont ensuite servi à construire quatre indicateurs autour des quatre dimensions qui se sont révélées importantes : un indicateur d'occupation, un indicateur des difficultés financières, un indicateur de santé et un indicateur de la façon dont a été vécu le passage en préretraite lui-même.

C'est à partir des liaisons entre ces indicateurs et d'un retour au texte des entretiens, qu'on a constitué les cinq catégories de préretraités présentées dans le rapport. 13 entretiens sélectionnés ont, par ailleurs, été entièrement retranscrits par Colette MAES à l'aide d'un logiciel<sup>23</sup> qui permet, à la fois, de les analyser dans une optique thématique et de reconstruire les histoires de chacun des entretiens. Cette retranscription a été utilisée pour illustrer les thèmes abordés dans le rapport et dans les 6 portraits présentés en encadré.

### **Méthodologie**

L'un des objectifs de cette étude est d'établir une méthodologie sur le sujet. Certaines analyses et certains traitements présentés pourraient ainsi être complétés lors d'une évaluation plus poussée. Les propositions qui suivent restent dans le cadre d'une évaluation par le biais des ex-salariés concernés uniquement. Tout d'abord, l'intégralité des analyses statistiques effectuées sur quatre départements pourraient être étendue à la France entière, sous réserve de disposer d'une capacité de mémoire informatique suffisante. De même, ces traitements pourraient être effectués sur les flux successifs d'entrées en préretraite, ce qui permettrait de

---

<sup>22</sup> cf. Guides d'entretien en annexe.

<sup>23</sup> Application réalisée au CREDOC à partir du logiciel 4D.

reconstituer plus précisément les évolutions. Cela signifie cependant de travailler sur autant de fichiers que d'années considérées. La dimension historique du fichier de l'UNEDIC a été peu utilisée et pourrait, sous réserve d'une immersion nécessaire dans la structure du fichier, être approfondie.

Plus ponctuellement, certaines variables pourraient, avec un travail de recodification et de retraitement, apporter des informations supplémentaires : c'est le cas du salaire de référence (à actualiser...), du code commune (qui devrait être rapproché d'autres fichiers de l'emploi exercé avant la fin d'activité ...

La méthode de comparaison employée entre préretraités ASFNE et chômeurs pourrait aussi être utilisée pour distinguer les PRP des chômeurs ou des ASFNE et comparer les résultats de ces différentes modélisations entre eux.

Enfin, pour avoir une vision plus complète de ce qui serait un "choix" entre chômage et préretraite, il serait intéressant de rencontrer aussi des chômeurs de plus de 55 ans. Cette rencontre pourrait aussi servir à tester la validité des indicateurs construits pour l'analyse des propos des préretraités.

**BIBLIOGRAPHIE**

CROUTTE P., LEGROS M. (1993), Les interventions du Fonds National de l'Emploi : les allocataires du régime de préretraite État, Note CREDOC, mars 1993.

GAULLIER X., GOGNALONS-NICOLET M. (1983), Crise économique et mutations sociales, les cessations anticipées d'activité (50-65 ans), Travail et Emploi n°15, janvier-mars 1983.

GAULLIER X., GOGNALONS-NICOLET M. (1984), Modes de vie des préretraités et contrats de solidarité, Revue Française des Affaires Sociales vol.38 n°4, octobre-décembre 1984.

GUILLEMARD A-M. (1986), Le déclin du social, P.U.F. collection Sociologies, septembre 1986.

HELLER J-L. (1986), La retraite anticipée : choix ou contrainte ?, Économie et Statistique n°193-194, novembre-décembre 1986.

HOULLE R. (1993), Etude complémentaire d'un panel de chômeurs de longue durée à l'aide de procédures logistiques, Rapport de stage. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. DARES.

INSEE (1991), L'économétrie et l'étude des comportements, Présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs. Note n°1 : Les modèles à résidus logistiques ou normaux (LOGIT, PROBIT). Série des documents de travail de la Direction des Statistiques Démographiques et Sociales.

KERSCHEN N. (1983), Cessation anticipée d'activité et droit social, Travail et Emploi n°15, janvier-mars 1983.

KERSCHEN N., NENOT A-V. (1993), La fin des préretraites ou l'éternel recommencement ?, Droit Social n°5, mai 1993.

KERSCHEN N., REMINIAC H. (1981), Les systèmes de "préretraite", Classification juridique et pratique, Droit Social n°2, 1981.

MARIONI P., RICAU M. (1984), Préretraites et politiques de gestion du personnel : approche sectorielle, Dossiers statistiques du travail et de l'emploi n°7, septembre 1984

OUTIN J-L., SILVERA R. (1986), Excédents de main d'oeuvre et dispositifs de cessation anticipée d'activité, Économie et Sociétés - Cahiers de l'ISMEA tome 20 n°4, avril 1986.

ROUAULT-GALDO D. (1991), Sortir du chômage : un parcours à handicaps, Économie et Statistiques n°249, décembre 1991.

ROGUET B., MARIONI P. (1990), Quinze ans de politique d'emploi 1974-1988, Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi n°62, septembre 1990.

SALAIS R. (1992), Modernisation des entreprises et recours au FNE - 1982-1988, Travail et Emploi n°51, 1/1992.

SALZBERG L. (1993), Les préretraites en 1992, Premières Informations n°353, juillet 1993.

UNEDIC (1991), Bulletin de liaison n°122, 4ème trimestre 1991.



**LEXIQUE**

<b>AB</b>	Allocation de Base
<b>ANPE</b>	Agence Nationale Pour l'Emploi
<b>APP</b>	Allocation Préretraite Progressive
<b>ASFNE</b>	Allocation Spéciale du Fonds National de l'Emploi
<b>ASSEDIC</b>	Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CREDOC</b>	Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie
<b>CS ou CSP</b>	Catégorie Socio-Professionnelle
<b>CSPRD</b>	Contrat de Solidarité PRéretraite Démission
<b>CSPRP</b>	Contrat de Solidarité PRéretraite Progressive
<b>DARES</b>	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, (ex SES)
<b>DDTE</b>	Direction Départementale du Travail et de l'Emploi
<b>DE</b>	Délégation à l'Emploi
<b>FNA</b>	Fichier National des Allocataires (de l'UNEDIC)
<b>FNE</b>	Fonds National de l'Emploi
<b>GR</b>	Garantie de Ressources
<b>GRD</b>	Garantie de Ressources Démission
<b>GRL</b>	Garantie de Ressources Licenciement
<b>MTEFP</b>	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>ONQ</b>	Ouvrier Non Qualifié
<b>OQ</b>	Ouvrier Qualifié
<b>OS</b>	Ouvrier Spécialisé
<b>SJRV</b>	Salaire Journalier de Référence Revalorisé (ayant servi au calcul du taux journalier d'indemnisation)
<b>SMIC</b>	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
<b>SPE</b>	Service Public de l'Emploi
<b>TJ</b>	Taux journalier (montant de l'allocation journalière)
<b>UNEDIC</b>	Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce

## **ANNEXES**

- Annexe 1**                    **Résultats de la procédure “LOGISTIC”**
- Annexe 2**                    **Critères de décision concernant le choix entre l’ASFNE et l’assurance chômage**
- Annexe 3**                    **Caractéristiques des 73 préretraités rencontrés**
- Annexe 4**                    **Guides d’entretien**

**ANNEXE 1**

**RESULTATS DE LA PROCEDURE "LOGISTIC"**

## CREDOC

fichier national des allocataires 4 dep chomeurs et preretraites  
 resultats de LOGIT  
 ASFNE et chomeurs de plus de 55 ans a l entree

## The LOGISTIC Procedure

Data Set: WORK.FNECHO  
 Response Variable: SITU  
 Response Levels: 2  
 Number of Observations: 29377  
 Link Function: Logit

## Response Profile

Ordered		
Value	SITU	Count
1	0	13230 préretraités ASFNE
2	1	16147 chômeurs

## Criteria for Assessing Model Fit

Criterion	Intercept		Chi-Square for Covariates
	Intercept Only	Intercept and Covariates	
AIC	40437.047	32160.025	.
SC	40445.335	32433.528	.
-2 LOG L	40435.047	32094.025	8341.022 with 32 DF (p=0.0001)
Score	.	.	7167.663 with 32 DF (p=0.0001)

La ligne "-2 LOG L" donne une estimation de la significativité globale du modèle. Il est ici significatif au seuil de 1 %.

## CREDOC

## The LOGISTIC Procedure

## Analysis of Maximum Likelihood Estimates

Variable	DF	Parameter Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi-Square	Standardized Estimate
INTERCPT	1	0.3223	0.0633	25.8977	0.0001	.
ETRANG	1	-0.2683	0.0492	29.7144	0.0001	-0.048529
CHOM	1	-1.4321	0.0714	402.1530	0.0001	-0.242163
DEP26	1	0.4179	0.0569	54.0173	0.0001	0.068297
DEP62	1	-0.2203	0.0442	24.8501	0.0001	-0.047361
DEP93	1	-0.3456	0.0413	70.1789	0.0001	-0.092818
FEMME	1	-0.3174	0.0349	82.9111	0.0001	-0.082901
GENEAV86	1	0.3929	0.0603	42.4760	0.0001	0.058716
GENE87	1	-0.6214	0.0725	73.5238	0.0001	-0.072760
GENE88	1	0.3849	0.0535	51.8530	0.0001	0.066387
GENE89	1	0.0120	0.0479	0.0630	0.8019	0.002319
GENE90	1	-0.4299	0.0462	86.7233	0.0001	-0.086810
GENE91	1	-0.4134	0.0407	102.9752	0.0001	-0.097117
AGEN55	1	-0.2342	0.0409	32.8761	0.0001	-0.059355
AGEN56	1	-0.1557	0.0400	15.1942	0.0001	-0.038528
AGEN5865	1	-0.3329	0.0428	60.5980	0.0001	-0.075994
AFFI0A2	1	-1.0238	0.0437	548.3793	0.0001	-0.238410
AFFI3A5	1	-0.0423	0.0376	1.2707	0.2596	-0.009530
AFFI6A10	1	0.6888	0.0388	315.8518	0.0001	0.152634
TA0A20	1	-0.5307	0.0437	147.7699	0.0001	-0.121012
TA200500	1	0.2841	0.0493	33.2600	0.0001	0.051127
TASUP500	1	0.2551	0.0437	34.0236	0.0001	0.055039
TAILNR	1	0.3183	0.0458	48.3377	0.0001	0.076818
APENR	1	-0.2625	0.0490	28.6654	0.0001	-0.052996
APEINDUS	1	0.7775	0.0337	532.9355	0.0001	0.213515
APEBGCA	1	-0.2630	0.0596	19.4356	0.0001	-0.039347
QUOS	1	-0.0848	0.0409	4.3015	0.0381	-0.017653
QUEMP	1	-0.3388	0.0413	67.3617	0.0001	-0.074825
QUTECH	1	-0.4709	0.0465	102.5310	0.0001	-0.088239
QUCADRE	1	-0.7732	0.0652	140.4420	0.0001	-0.102396
SJ0A199	1	-0.8366	0.0526	253.3044	0.0001	-0.156494
SJ300399	1	0.2753	0.0372	54.6532	0.0001	0.065636
SJSUP400	1	0.2477	0.0431	33.0436	0.0001	0.060777

La colonne "parameter estimate" donne l'impact estimé de la modalité correspondante sur la probabilité d'être en préretraite.

La colonne "Pr > Chi-Square" donne le seuil de significativité de cet impact (significatif si < 0,0005).

Ces paramètres ont servi à construire les schémas 3, 4 et 5 ; ils sont additifs et comparables entre eux.

**ANNEXE 2**

**CRITERES DE DECISION CONCERNANT LE CHOIX  
ENTRE L'ASFNE ET L'ASSURANCE CHOMAGE**

U N E D I C

Service Statistiques Etudes Gestion  
Division Statistiques Allocataires  
Réf. NV/MPR/1375g

Paris, le 11 octobre 1991

## Critères de décision concernant le choix entre l'ASFNE et l'Assurance Chômage

Le salarié qui choisit d'adhérer à une convention FNE doit abandonner une partie de ses indemnités de licenciement en guise de participation au financement de sa pré-retraite. Le montant de sa participation s'élève à :

3% de la masse salariale correspond à sa période de pré-retraite  
(jusqu'à l'âge de la retraite)

dans la limite de la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et la plus élevée des deux autres types d'indemnités (de départ à la retraite et légale). Dans le cas où aucune indemnité conventionnelle n'est prévue, le financement de la part du salarié est nul.

Exemple chiffré : Indemnité conventionnelle : 107.298 F.  
Indemnité départ retraite : 80.474 F.  
Indemnité légale : 43.211 F.  
âge : 58 ans à la FCT  
FCT : 1.1.90  
date de retraite : 31.12.92  
SJR : 300 F.

Participation du salarié :

$3\% \times 300 \text{ F} \times 730j = 6.570 \text{ F.}$

dans la limite de 107.298 - Sup (80.474, 43.211)  
= 26.824 F.

soit participation réelle = 6.570 F.

ASFNE

AB

Taux brut : 195 F. (65% de 300 F.)	taux brut : 171 F. (57% de 300 F.)
Précompte Sécurité Sociale = 5,5% de 195 F = 10,73 F	Précompte Sécurité Sociale = 2,39 F 1,4% de l'AJ Précompte Retraite Complém. = 1,20 F 0,8% du SJR
Taux net = 184,27 F	taux net = 167,41 F

(Il conviendrait de tenir compte aussi de la CSG mais seule l'assiette change de 5% entre l'AB et l'ASFNE).



- 2 -

Différence journalière x 730 j - 12.308 F.  
- 6.570 F. (participation)  

---

5.738 F. ) 0

Dans cet exemple correspondant à un salaire relativement faible, le salarié a tout intérêt à choisir la pré-retraite FNE. Ce qui n'est pas le cas pour les salaires plus élevés.

Ci-joint un tableau comparatif FNE/AB qui indique tous les avantages du chômage en matière de taux pour les salaires élevés et de protection sociale (maladie et validation de points de retraite complémentaire).

En ne tenant pas compte de la CSG, le montant net de l'Allocation Chômage devient plus avantageux par rapport au montant de l'ASFNE à partir d'un SJR de 633,18 F. au 1er juillet 91 (soit 231.111 F. brut annuel).

**Vous pouvez choisir entre :**

	ADHÉSION FNE	ASSURANCE-CHÔMAGE (1)
TYPE D'ALLOCATION	AS FNE	AB + AFD
<b>FINANCEMENT</b>	Pour les conventions signées à compter du 01.08.87 <b>Participation du salarié :</b> 3 % SJR x nombre de jours indemnisables au titre de l'AS FNE <b>dans la limite :</b> (ind. conventionnelle) - (IDR ou ind. légales lic.) <sup>(2)</sup>	pas de participation
<b>MONTANT ET TAUX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65 % SJR ≤ plafond SS</li> <li>• 50 % SJR &gt; plafond SS ≤ plafond cadre</li> <li>• mini 1,45 fois l'AJ<sup>(3)</sup> au 1.1.91</li> <li>• AJ<sup>(3)</sup> ≤ 90 % SJR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SJR ≤ plafond cadre</li> <li>• 40 % SJR + partie fixe</li> <li>• 57 % SJR</li> <li>• mini 1,45 fois l'AJ<sup>(3)</sup> au 1.1.91</li> <li>• AJ<sup>(3)</sup> ≤ 75 % SJR</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• net</li> <li>• pension</li> <li>• revalorisations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• précompte SS = 5,5 %</li> <li>• + CSG</li> <li>• liquidation avant RCT : à compter du 03.08.87, AS FNE cumutable avec pension</li> <li>• liquidation après RCT : à compter du 01.11.87, interruption si AV est personnel, maintien s'il s'agit d'une pension de reversion.</li> <li>• 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> juillet fixées par les pouvoirs publics (cf. pensions SS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• précompte SS = 1,4 % de l'AJ<sup>(3)</sup> + CSG</li> <li>• précompte retraite complémentaire = 0,4 % du SJR avant 60 ans pas d'incidence sauf Dél. 5 au delà = règles Délibération 25 ou éventuellement Délibération 5</li> <li>• 1<sup>er</sup> octobre 1<sup>er</sup> juillet fixées par les partenaires sociaux</li> </ul>
<b>DURÉE</b>	jusqu'à l'âge de la retraite	durée réglementaire (55 ans et +) article 20 si accord CP
• interruption	- 60 ans et 150 trimestres - au plus tard 65 ans	
<b>RECHERCHE D'EMPLOI</b>	pas d'IDE non soumis à l'obligation de recherche d'emploi	IDE → pointage → obligation de recherche d'emploi dispense possible à partir de 57 ans et 6 mois (si indemnisation certaine jusqu'à l'âge de la retraite)
<b>ACTIVITÉS RÉDUITES SALARIÉES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• oui si ≤ 16 heures par mois</li> <li>• imputation en fonction des rémunérations perçues</li> <li>• autorisation temporaire DDTE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• possible si rémunération perçue &lt; 47 % de la rémunération précédente</li> <li>• décalage en fonction des rémunérations perçues affectées d'un coefficient de majoration (1,20)</li> </ul>
<b>PROTECTION SOCIALE</b>		
• maladie	n'intrompt pas le versement de l'AS FNE prestations en nature possible	interrompt le versement des allocations prestations en espèces et en nature (si conditions d'activité salariée remplies à l'égard de la SS).
• retraite SS	validation trimestres gratuits	validation trimestres gratuits
• retraites complémentaires	validation points gratuits sur la base du taux obligatoire ; au delà : seulement si accord d'entreprise.	validation points gratuits sur la base des cotisations obligatoires et facultatives
<b>SITUATION FISCALE</b>		
• imposition	AS FNE → salaire < 60 ans AS FNE → salaire ≥ 60 ans si CONVENTION CONCLUE à compter du 01.04.84	toujours un salaire
> exportation	possible selon les règles relatives à l'exportation des traitements et salaires et des pensions de nature publique	impossible obligation de résidence en France
<b>SITUATION JURIDIQUE</b>	cessible et saisissable dans les mêmes conditions qu'un salaire	cessible et saisissable dans les mêmes conditions qu'un salaire
<b>ALLOCATION DÉCÈS</b>	120 fois l'AJ <sup>(3)</sup> + 45 fois l'AJ <sup>(3)</sup> par enfant à charge	120 fois l'AJ <sup>(3)</sup> + 45 fois l'AJ <sup>(3)</sup> par enfant à charge

**ANNEXE 3**

**CARACTERISTIQUES DES 73 PRERETRAITES RENCONTRES**

Les entretiens avec les préretraités

n°	sexe	âge	dép.	alloc.	durée passée en préretraite (mois)	durée restant (mois)	qualifi- cation	taille éta-blis- sement	durée dernier emploi (années)	natio- nalité	taille du foyer	nbre enfts	habitat	montant préret. (francs /mois)	autres revenus (francs /mois)	catégorie (typo CRÉDOC)
1	H	59	Drôme	ASFNE	30	15	OQ	1 à 4	33	franç.	2	1	maison	4600	4800	résigné
2	H	60	Drôme	ASFNE	9	8	emp. qual.	50 à 99	34	franç.	2	2	maison	7530		soulagé
3	H	60	Drôme	ASFNE	36	12	cadre	100 à 199	41	franç.	2	1	maison	9000	10700	résigné
4	H	58	Drôme	ASFNE	26	36	OQ	200 à 499	24	franç.	4	2	maison	6000	4000	pb argent
5	F	57	Drôme	ASFNE	9	42	OQ	50 à 99	26	franç.	2	1	maison	5400	7500	content
6	F		Drôme	ASFNE	7	29	employé	1 à 4	16	franç.	2	3	maison	2790	10000	résigné
7	H	60	Drôme	ASFNE	24	60	OS	20 à 49	4	étran.	3	5	appart.	4500		pb argent
8	F		Drôme	ASFNE	9	36	emp. qual.	1 à 4	19	franç.	1	2	appart.	5670	900	content
9	H	60	Drôme	ASFNE	18	5	OS	50 à 99	12	étran.	4	2	appart.	4500	500	pb argent
10	H	60	Drôme	ASFNE	22	8	OQ	50 à 99	35	franç.	3	3	maison	6100	2500	soulagé
11	H	59	Drôme	ASFNE	11	17	OQ	5 à 19	22	franç.	2	4	maison	5400	1030	résigné
12	H	58	Drôme	ASFNE	13	36	emp. qual.	1 à 4	30	franç.	2	2	maison	5800		content
13	H	60	Drôme	ASFNE	12	27	cadre	500 et +	18	franç.	2	2	maison	9200	1200	résigné
14	H	56	Seine St D.	ASFNE	7	48	maitrise	50 à 99	2	franç.	2	2	appart.	8300	8000	rejeté
15	H	59	Seine St D.	ASFNE	30	24	OS	50 à 99	9	étran.	1	2	appart.	4500		pb argent
16	H	58	Seine St D.	ASFNE	10	36	OQ	5 à 19	6	étran.	3	4	appart.	5800		pb argent
17	H	59	Seine St D.	ASFNE	9	18	maitrise	5 à 19	10	franç.	2	2	maison	8000	4500	résigné
18	F	61	Seine St D.	ASFNE	28	54	emp. qual.	20 à 49	19	franç.	2	2	maison	8000	13000	résigné
19	H	58	Seine St D.	ASFNE	24	27	cadre	200 à 499	29	franç.	3	2	maison	refus		résigné
20	F	60	Seine St D.	ASFNE	42	60	OS	1 à 4	8	étran.	3	2	maison	4480	10000	rejeté
21	H	58	Seine St D.	ASFNE	12	36	maitrise	100 à 199	20	franç.	1		appart.	6500		rejeté
22	H	58	Seine St D.	ASFNE	12	30	cadre	5 à 19	13	franç.	2	2	maison	refus		rejeté
23	H	60	Seine St D.	ASFNE	54	7	OQ	100 à 199	26	franç.	2	2	maison	7900		résigné
24	H	57	Seine St D.	ASFNE	14	36	OQ	5 à 19	30	franç.	2	2	appart.	6500	2500	soulagé
25	H	58	Seine St D.	ASFNE	36	18	emp. qual.	5 à 19	10	franç.	1	1	maison	6400	2700	rejeté

Les entretiens avec les préretraités

n°	sexe	âge	dép.	alloc.	durée passée en préretraite (mois)	durée restant (mois)	qualifi- cation	taille établis- sement	durée dernier emploi (années)	natio- nalité	taille du foyer	nbre enfts	habitat	montant préret. (francs /mois)	autres revenus (francs /mois)	catégorie (typo CRÉDOC)
26	F	58	Seine St D.	ASFNE	30	27	OQ	100 à 199	15	franç.	2	2	maison	5200	7000	pb argent
27	H	59	Seine St D.	ASFNE	21	24	OQ	50 à 99	19	étrang.	8	6	appart.	5300	7400	soulagé
28	H	58	Seine St D.	ASFNE	26	78	OQ	500 et +	25	franç.	2	1	appart.	8150	12000	rejeté
29	H	61	Seine St D.	ASFNE	48	5	emp. qual.	100 à 199	17	franç.	1		maison	6000		rejeté
30	H	61	Seine St D.	PRP	27	0	OS	5 à 19	23	étrang.	5	3	appart.	6110		pb argent
31	H	59	Seine St D.	PRP	48	15	OQ	500 et +	6	franç.	2	1	appart.	8390	8900	soulagé
32	F	62	Drôme	PRP	18	42	employé	20 à 49	16	franç.	2	2	maison	4810		soulagé
33	F	58	Drôme	PRP	22	28	maitrise	500 et +	13	franç.	2	5	maison	6100	8000	soulagé
34	H	56	Drôme	PRP	3	60	OQ	200 à 499	19	franç.	5	3	maison	7700		soulagé
35	F		Drôme	PRP	42	12	employé	500 et +	17	franç.	1	5	maison	8150		soulagé
36	H	56	Drôme	PRP	11	48	OS	5 à 19	16	franç.	2	3	maison	5800	3500	soulagé
37	F	60	Pas de C.	ASFNE	34	9	OS	100 à 199	6	franç.	1	2	maison	4730	420	soulagé
38	H	60	Pas de C.	les 2	48	7	cadre	20 à 49	29	franç.	2	2	maison	12000		content
39	F	60	Pas de C.	ASFNE	36	12	OQ	50 à 99	21	franç.	1		maison	5000		résigné
40	F	59	Pas de C.	PRP	39	24	employé	100 à 199	20	franç.	2	1	maison	6000		content
41	H	59	Pas de C.	ASFNE	36	24	cadre	200 à 499	20	franç.	5	6	maison	17000		content
42	H	60	Pas de C.	ASFNE	48	12	OQ	20 à 49	21	franç.	2	2	maison	5400		soulagé
43	H	60	Seine Mar.	PRP	24	5	cadre	20 à 49	42	franç.	2	3	maison	15200		content
44	H	59	Seine Mar.	ASFNE	19	18	cadre	500 et+	39	franç.	4	2	appart.	11000		rejeté
45	F	58	Seine Mar.	ASFNE	30	30	OS	20 à 49	30	franç.	2	1	maison	4530	6000	pb argent
46	H	57	Seine Mar.	les 2	13		OQ	500 et +	32	franç.	2	3	maison	7800		résigné
47	F	60	Seine Mar.	ASFNE	54	2	OS	200 à 499	28	franç.	2	1	maison	5300	8000	content
48	H	60	Seine Mar.	ASFNE	53	1	maitrise	500 et +	26	franç.	2	3	maison	8440		rejeté
49	H	60	Seine Mar.	ASFNE	51	12	maitrise	500 et +	21	franç.	2	1	maison	7700		soulagé
50	H	59	Seine Mar.	ASFNE	12	18	cadre	200 à 499	26	franç.	2	2	maison	15500		content

Les entretiens avec les préretraités

n°	sexe	âge	dép.	alloc.	durée passée en préretraite (mois)	durée restant (mois)	qualifi- cation	taille établis- sement	durée dernier emploi (années)	natio- nalité	taille du foyer	nbre enfts	habitat	montant préret. (francs /mois)	autres revenus (francs /mois)	catégorie (typo CRÉDOC)
51	F	60	Seine Mar.	ASFNE	51	66	OS	100 à 199	25	étrang.	2	1	maison	5700	1000	pb argent
52	F	60	Seine St D.	PRP	48	12	emp. qual.	20 à 49	20	franç.	1	1	appart.	6320		soulagé
53	H	60	Pas de C.	ASFNE	50	10	OQ	200 à 499	37	franç.	2	5	maison	7000		pb argent
54	H	58	Pas de C.	ASFNE	34	30	maitrise	50 à 99	39	franç.	3	2	maison	8000		content
55	H	57	Pas de C.	ASFNE	16	44	maitrise	50 à 99	13	franç.	2	1	maison	8000		résigné
56	H	59	Pas de C.	ASFNE	30	14	cadre	20 à 49	25	franç.	3	5	maison	10000		pb argent
57	H	59	Pas de C.	ASFNE	36	18	OS	5 à 19	30	franç.	2	3	maison	5000		pb argent
58	F	60	Pas de C.	ASFNE	30	0	employé	500 et +	20	franç.	2	3	maison	8000		content
59	H	57	Pas de C.	PRP	12	36	cadre	200 à 499	14	franç.	3	3	maison	7000	8000	content
60	H	64	Pas de C.	les 2	66	3	emp. qual.	5 à 19	30	franç.	2	8	maison	6000		pb argent
61	F	56	Pas de C.	ASFNE	6	54	maitrise	100 à 199	41	franç.	2	1	maison	9600		content
62	H	59	Pas de C.	ASFNE	15	18	cadre	20 à 49	37	franç.	2	2	maison	14000		résigné
63	F	57	Seine Mar.	ASFNE	20	40	OS	200 à 499	25	franç.	1	1	maison	5000	800	content
64	F	58	Seine Mar.	PRP	12	29	emp. qual.	20 à 49	22	franç.	2	1	maison	7100	11000	content
65	F	57	Seine Mar.	ASFNE	16	44	OQ	100 à 199	20	franç.	3		maison	6000	4000	résigné
66	H	60	Seine Mar.	ASFNE	50	5	OQ	500 et +	22	franç.	2	1	maison	6500	5500	résigné
67	F	59	Pas de C.	ASFNE	36	12	employé	200 à 499	31	franç.	2	1	maison	5000		content
68	H	57	Pas de C.	ASFNE	24	12	cadre	20 à 49	25	franç.	2	3	maison	17000		content
69	H	60	Seine Mar.	ASFNE	8	1	maitrise	100 à 199	34	franç.	2	2	maison	10000		résigné
70	F	62	Seine Mar.	ASFNE	12	7	emp. qual.	500 et +	14	franç.	1	3	maison	6400	900	content
71	H	59	Seine Mar.	ASFNE	28	16	OQ	100 à 199	20	franç.	2	2	maison	6000	5500	rejeté
72	H	58	Seine Mar.	ASFNE	8	30	maitrise	100 à 199	21	franç.	3	1	maison	10000	6500	résigné
73	H	60	Seine Mar.	ASFNE	51	8	OS	500 et +	31	franç.	2	1	maison	6000	4000	content

**ANNEXE 4**

**GUIDES D'ENTRETIEN**

## Préretirés ASFNE & Allocataires Préretraite Progressive

N.B. : pour ces derniers, les questions ont toutes été adaptées : on a remplacé "préretraite" par "préretraite progressive", "départ" par "passage"...etc. Les questions spécifiques aux allocataires PRP sont soulignées.

*Nom, profession*

*Description du lieu de l'entretien, de l'accueil. Présence du conjoint, d'autres personnes ?*

Nous faisons une étude pour le Conseil Économique et Social (organisme public indépendant qui donne son avis sur les lois) qui souhaite connaître mieux les personnes à la préretraite pour évaluer l'intérêt de cette mesure. C'est votre expérience et votre avis qui nous intéresse.

Pour commencer, parlons du moment où vous êtes parti en préretraite.

**\* Quand vous êtes entré en préretraite,**

Comment cela s'est-il passé ?

*situation directement précédente (travail, maladie,...)*

*Qui a eu l'initiative ?*

*Comment cela vous a-t-il été présenté/annoncé (lettre...) ?*

Cette entrée a-t-elle fait suite à un événement particulier (pour vous ou pour l'entreprise) ?

Votre départ en préretraite était-il prévu (attendu) par vous, par l'entreprise ?

*Sous cette forme (APP) ou plutôt en préretraite normale ?*

En combien de temps s'est-il décidé ?

*Combien de temps entre la proposition et la constitution du dossier, et le départ effectif...*

*Temps de réflexion*



*Avez-vous choisi la date de ce départ ? Comment a-t-elle été décidée ?*

Pourquoi êtes-vous parti en préretraite ?

*Pourquoi l'entreprise a-t-elle décidé (proposé) votre départ (cause générale, pourquoi lui)  
Avez-vous choisi de partir en préretraite, la préretraite progressive ?*

Avez-vous fait des calculs, demandé conseil avant d'accepter la proposition ?

*Comment avez-vous fait ce choix, par rapport à aller au chômage par exemple ?  
Avec quels éléments, calcul de la formule la plus intéressante financièrement  
En demandant conseil à qui, consultation du conjoint, des personnes du ménage,  
d'autres personnes*

Était-ce une chance, une opportunité à saisir, une obligation, un pis-aller...

*Était-ce une sécurité par rapport au chômage ?*

Que pensait votre femme (mari, personnes du foyer...) de ce départ en préretraite ?

Connaissiez-vous l'existence des préretraites progressives avant d'y être vous même confronté ?

*de près, de loin  
et des préretraites ?*

Y a-t-il eu, à votre connaissance, d'autres départs en préretraite ou en préretraite progressive dans l'entreprise, parmi vos amis, vos voisins, vos connaissances... ?

*En avez-vous parlé avec ces personnes ?*

Qu'aurait-il pu se passer si vous n'étiez pas (n'aviez pas eu la possibilité de) parti en préretraite ? (passé en préretraite progressive ?)

*préretraite normale,  
rester dans l'entreprise, autre travail, chômage...  
le possible (par rapport à qualification, emploi local...)  
qu'auriez-vous souhaité qu'il se passe ?*

Auriez-vous préféré/accepté une préretraite progressive (où on continue à travailler à mi-temps) ?

Quelles ont été vos relations avec les administrations au moment de votre départ en préretraite ?

*constitution du dossier, ANPE, ASSEDIC, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (connaît-il ?). Rapports aujourd'hui aussi ?, fréquence, ...*

Aviez-vous des projets pour la retraite ? Les avez-vous avancés, oubliés, reculés... ?

*Ce départ a-t-il bouleversé des projets ?*

*Aviez-vous des projets pour vos enfants (études, voyages...) ?*

Avez-vous fait des projets concernant ce départ en préretraite ?

*déménagement, loisirs, ...*

### **\* Avant d'être en préretraite,**

Pouvez-vous me parler de votre travail ?

*durée, ancienneté*

*temps plein/partiel*

*niveau de qualification et responsabilités, contenu du travail*

*revenus et leur évaluation, avantages en nature*

Qu'est-ce qui était le plus important pour vous dans votre travail ?

*le salaire, les collègues, le fait d'être occupé, l'intérêt du travail,*

*Étiez-vous syndiqué ?*

Y a-t-il eu des changements importants dans votre carrière professionnelle ?

*premier emploi, âge de début de carrière*

*chômage*

*maladies, interruptions d'activité, accidents du travail*

*changements d'entreprise, d'établissement, de statut au sein de l'entreprise*

### **\* Maintenant que vous y êtes,**

Comment se passe votre travail ?

*Faites-vous le même travail qu'avant ?*

*Qu'en pensent vos collègues ?*

Qu'est ce qui a changé dans votre travail, dans vos relations avec vos collègues, vos supérieurs, dans son contenu... ?

Participez-vous à la formation de votre successeur ?

La préretraite correspond-elle à ce que vous attendiez ?  
*revenus, autres...*

Qu'est ce qui a changé dans votre situation financière ?  
*fluctuations, situation meilleure ou plus difficile qu'avant*

Avez-vous perdu des avantages ?  
*Avantages en nature, @ difficultés d'avoir des prêts, avantages de la profession, Comité d'Entreprise (voyages, loisirs, mutuelle..)  
Financiers et autres...*

Avez-vous droit aux avantages des retraités et/ou des chômeurs ?  
*Comité d'Entreprise, tarifs réduits loisirs, transports...*

Etes-vous bien pris en charge pour la santé, avez-vous une mutuelle...  
*Avez-vous des problèmes de santé ?*

Savez-vous ce qu'est devenu votre entreprise/votre poste (emploi) ?  
*Avez-vous été remplacé, formation du successeur, alors qu'il était en poste ou après, retours dans l'entreprise, contacts avec Comité d'Entreprise...  
Comment se débrouillent-ils sans vous ? Votre départ a-t-il été utile (à l'entreprise) ?*

Avez-vous réalisé ce que vous aviez prévu ?  
*travaux, déménagement, achat maison...  
loisirs*

Qu'est-ce qui a changé dans votre habitation... ?  
*rénovations, travaux, déménagement, maison secondaire (achetée ou eue quand),  
partage du temps entre les endroits*

Qu'est-ce qui a changé dans votre façon d'acheter, de consommer...  
*place dans l'emploi du temps, (tous les jours, mêmes heures... ?)*

*lieu, type de magasins*  
*changement d'alimentation, choix des produits, prix...*  
*achats à crédit, ...*

Le fait d'être à la préretraite a-t-il une influence sur vos relations avec votre banque, le médecin, les commerçants, les organismes de crédit, les administrations... ?

*le regard des autres*

Lorsque vous vous présentez dites-vous que vous êtes à la retraite, au chômage, à la préretraite ?

Lorsque vous vous présentez dites-vous que vous êtes en préretraite, que vous travaillez à mi-temps, en préretraite progressive... ?

*Cela vous a-t-il déjà posé problème ou cela a-t-il parfois favorisé les relations ?*

*Pourquoi ?*

Qu'est-ce qui a changé dans vos relations avec votre conjoint (ou personne du foyer) ?

*Travaille-t-elle (il) ?, encore combien de temps ?, projets, @ partage des tâches, loisirs communs, divorce...*

Qu'est-ce qui a changé dans vos relations avec votre famille ?

*garde petits enfants plus souvent, aides financières ou autres, visites plus ou moins régulières (dans un sens ou dans l'autre)*

Qu'est-ce qui a changé dans vos relations avec vos amis ?

*nouveaux amis, les mêmes, sorties, visites*

Qu'est-ce qui a changé dans vos relations avec vos voisins ?

*les entend/les voit plus, gêne, entraide*

Ces changements sont-ils dus au fait que vous soyez préretraité ou auraient-ils eu lieu si vous étiez préretraité, à la retraite ou au chômage ?

A quoi consacrez-vous votre temps ?

*Emploi du temps d'une journée -type*

*Avez-vous du temps libre ?*

*horaires de travail (répartis sur la semaine ou sur la journée)*

Y a-t-il des activités que vous faites plus (ou moins) fréquemment qu'avant ?

*voyages, sorties culturelles, jardin, bricolage, sport, télé, lecture, politique, social*

Est-ce dans le cadre d'une (ou plusieurs) associations, clubs

Continuez-vous à utiliser vos compétences professionnelles ?

*aides, associations*

Ces activités sont-elles liées au fait que vous soyez préretraité ou auraient-elles lieu si vous étiez préretraité, à la retraite ou au chômage ?

Qu'est-ce qui va changer quand vous serez à la retraite ?

*Avez-vous des projets pour la retraite ?*

*Pourquoi pour plus tard ?*

*Gagnerez-vous plus ou moins que maintenant ?*

**\* Finalement,**

Entre le début de votre préretraite et aujourd'hui, avez-vous changé votre façon de vivre cette situation ?

*Y a-t-il eu des périodes difficiles ? Combien de temps vous a-t-il fallu pour vous habituer ?*

Si vous deviez conseiller quelqu'un aujourd'hui, l'encourageriez-vous à partir en préretraite ?

*Pensez-vous qu'il faille développer ce type de mesures, les freiner... ?*

Pour vous même, comment jugez-vous cette expérience ?

*Considérez-vous que vous avez eu de la chance ?*

## Fiche signalétique

NOM	
Téléphone	
Commune	
Département	
Durée du dernier emploi	
années ou mois	
Niveau de qualification	Manoeuvre ou OS
Profession en clair	0 Qualifié ou professionnel
	Employé non qualifié
	Employé qualifié
	Agent de maîtrise ou contremaître
	Technicien ou dessinateur
	Cadre
Taille de l'entreprise	0 / 1 à 4 / 5 à 19 / 20 à 49 / 50 à 99 / 100 à 199 / 200 à 499 / 500 et plus
Secteur d'activité de l'entreprise code APE ou en clair	
Préretraite	ASFNE / APP
Durée passée	mois ou années
Durée restant	mois ou années
Sexe	H/F
Année de naissance	
Nationalité	Fr/CEE/autre
Personnes vivant au foyer	énumérer; lien avec l'interviewé
Nombre d'enfants	
Nombre de petits enfants	
Habitat	rural/urbain maison/appartement propriétaire/locataire/logé gratuitement
Résidence secondaire	oui/non
Revenus moyens nets mensuels (tranches si nécessaire)	
	Préretraite
	Autres revenus de la personne
	Autres membres du foyer

## Durée de l'entretien

