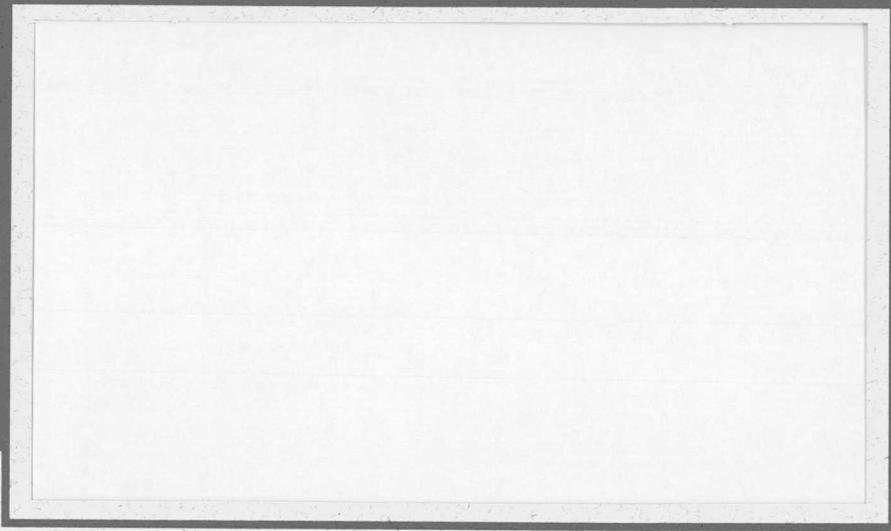


Centre de recherche  
pour l'étude  
et l'observation  
des conditions  
de vie



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

**Sou1996-957**

La préretraite, une cessation  
d'activité au moindre mal / Anne-Lise  
Aucouturier, Marie-Odile Simon. Juin  
1996.

CREDOC•Bibliothèque



**CREDOC**

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE

**CREDOC**

**LA PRÉRETRAITE :  
UNE CESSATION D'ACTIVITÉ  
AU MOINDRE MAL**

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

**Anne-Lise AUCOUTURIER  
Marie-Odile SIMON  
Département Évaluation des  
Politiques Sociales**

**JUIN 1996**

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

Les différentes enquêtes analysées dans ce rapport ont été réalisées par le service des enquêtes du CRÉDOC, sous la responsabilité de Sonia EUGÈNE.

- Les entretiens en face-à-face auprès de préretraités ont été réalisés par Alain de POMMEREAU dans la Drôme, en Seine-Saint-Denis et en Seine-Maritime, Stéphane CHATEIL en Seine-Maritime et Colette MAES dans le Pas-de-Calais. Ils se sont déroulés entre décembre 1993 et janvier 1994.

- Les entretiens téléphoniques auprès des directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ont été réalisés au CRÉDOC par Catherine LEROUGE entre novembre 1995 et janvier 1996.

- Les entretiens en face-à-face avec les chefs d'entreprise et les représentants du personnel ont été réalisés par Catherine LEROUGE en Seine-Saint-Denis, Sandra DAGUENET en Seine-Maritime et Emmanuelle GALIANA dans la Drôme. Ils se sont déroulés de janvier à février 1996.

- L'enquête téléphonique auprès de 400 entreprises s'est déroulée entre mi-janvier et fin février 1996.

Les auteurs de ce rapport remercient Philippe CUNÉO, directeur des études statistiques de l'UNEDIC et les membres de son service pour leur avoir facilité l'accès au fichier national des allocataires et pour leurs conseils quant à l'exploitation de ces informations.

## S O M M A I R E

	Page
<b>INTRODUCTION</b>	11
<b>Premier chapitre ENTRE CHOMAGE, PRERETRAITE ET PRERETRAITE PROGRESSIVE</b>	23
1. LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE L'ASFNE	25
2. LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DES PRÉRETRAITES PROGRESSIVES	27
3. UNE AISANCE FINANCIÈRE TOUTE RELATIVE	32
4. LE CHOIX ENTRE PRÉRETRAITE ET CHOMAGE	33
5. LES DIFFÉRENCES ENTRE BÉNÉFICIAIRES DE L'ASFNE ET DE LA PRP	43
<b>Deuxième chapitre UNE FIN DE CARRIÈRE AVANCÉE</b>	49
1. LA TRANSITION VERS LA PRÉRETRAITE	51
1-1 La référence : la carrière ouvrière	51
1-2 La préretraite vécue comme une retraite	54
2. TROIS FAÇONS DE BIEN VIVRE LA PRÉRETRAITE	57
2-1 La fin de l'activité : le soulagement	57
2-2 Une préretraite annoncée et acceptée	61
2-3 La résignation	65
3. DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES INTERROMPUES	69
4. LA PRÉOCCUPATION FINANCIÈRE	71
5. DEUX FAÇONS DE MAL VIVRE LA PRÉRETRAITE	73
5-1 Les problèmes d'argent	73
5-2 Les rejetés	77
6. QUEL CHOIX POUR LES SALARIÉS ?	82
6-1 Les éléments du choix	82
6-2 Cinq façons de ne pas choisir la préretraite	84
7. UNE REVENDICATION D'IDENTITÉ	86
7-1 La difficulté à se situer	86
7-2 L'attente d'une reconnaissance	90
7-3 La PRP : une solution aux problèmes du choix et de la reconnaissance ?	91

<b>Troisième chapitre</b>	<b>L'ADMINISTRATION : ENTRE LA DÉFENSE DE L'EMPLOI ET LA PROTECTION DES FINANCES PUBLIQUES</b>	99
<b>1.</b>	<b>LES PRINCIPAUX ACTEURS DU DISPOSITIF</b>	104
1-1	La Direction Départementale du Travail et de l'Emploi	104
1-2	L'Inspection du Travail	105
1-3	La Trésorerie Générale	107
1-4	La CODEF	108
<b>2.</b>	<b>LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION</b>	110
2-1	Le contenu du dossier	110
2-2	Le choix du nombre de bénéficiaires	111
2-3	Le profil des bénéficiaires	112
2-4	Le taux de contribution	112
2-5	Les dérogations	113
2-6	Les contreparties et clauses de protection	113
2-7	Les contrôles	114
2-8	Recherche de solutions alternatives	115
<b>3.</b>	<b>DU CÔTÉ DES SALARIÉS ...</b>	116
3-1	Le départ des salariés : souhaité ou contraint ?	116
3-2	L'information des salariés	116
<b>4.</b>	<b>L'AVIS DES INTERVENANTS DES DDTEFP SUR L'ASFNE</b>	117
4-1	L'ASFNE est perçue comme une bonne mesure...	117
4-2	... Mais qui a été trop utilisée	118
<b>5.</b>	<b>L'AVIS DES INTERVENANTS DE DDTEFP SUR LA PRP</b>	119
5-1	La PRP n'a que des qualités...	119
5-2	... Mais semble mal accueillie par les entreprises et les salariés	120
5-3	La PRP n'est pas toujours fidèle à ses ambitions	121
5-4	Quelques propositions des intervenants des DDTEFP pour faire évoluer ces mesures	121

<b>Quatrième chapitre</b>	<b>LA PRÉRETRAITE N'EST PAS SEULEMENT UN MODE DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS</b>	125
1.	DES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION	129
2.	LES CARACTÉRISTIQUES DES CONVENTIONS SIGNÉES	132
3.	LES AUTRES MESURES ASSOCIÉES AUX PRÉRETRAITES	134
4.	OBJECTIF DE LA CONVENTION	137
5.	LES NÉGOCIATIONS DE LA CONVENTION	139
6.	LE DÉPART DES SALARIÉS	143
7.	L'ENTREPRISE APRÈS LES DÉPARTS EN PRÉRETRAITE	146
8.	L'OPINION DES CHEFS D'ENTREPRISES SUR CES MESURES	150
	<b>CONCLUSION</b>	153
	<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	163
	<b>ANNEXES</b>	167
Annexe 1	Le fichier national des allocataires de l'UNEDIC	
Annexe 2	Tableau descriptif des préretraités interrogés	
Annexe 3	Liste des personnes interrogées dans les DDTEFP	
Annexe 4	Méthodologie de l'enquête téléphonique	
Annexe 5	Tableau descriptif des entretiens en face-à-face auprès d'entreprises	
Annexe 6	Questionnaire «préretraités»	
Annexe 7	Questionnaire «DDTEFP»	

## LISTE DES TABLEAUX

	Page	
Tableau n°1	<b>Flux de conventions et de bénéficiaires potentiels dans les différentes mesures de préretraites</b>	18
Tableau n°2	<b>Coût des préretraites FNE</b>	18
Tableau n°3	<b>Répartition des préretraités de l'échantillon en fonction des différentes mesures</b>	25
Tableau n°4	<b>Caractéristiques des préretraités ASFNE et PRP au 31 décembre 1993</b>	29
Tableau n°5	<b>Caractéristiques des employeurs des préretraités ASFNE et PRP au 31 décembre 1993</b>	30
Tableau n°6	<b>Age à l'entrée dans le régime des préretraités ASFNE et PRP au 31 décembre 1993</b>	31
Tableau n°7	<b>Diminution des revenus (SJRv-TJ) selon le salaire journalier revalorisé</b>	32
Tableau n°8	<b>Montant de l'allocation journalière (taux journalier)</b>	33
Tableau n°9	<b>Répartition des personnes de plus de 55 ans en cessation d'activité entre la préretraite ASFNE et le régime d'assurance chômage</b>	34
Tableau n°10	<b>Volume de conventions FNE traité par département en 1992</b>	102
Tableau n°11	<b>Fonction des personnes ayant répondu à l'enquête «entreprises»</b>	127
Tableau n°12	<b>Nombre de salariés travaillant dans l'entreprise avant la signature de la convention</b>	129
Tableau n°13	<b>Nombre de conventions signées par entreprise depuis 1990</b>	132
Tableau n°14	<b>Nombre de bénéficiaires par convention</b>	133
Tableau n°15	<b>Les critères de sélection des salariés bénéficiaires de l'ASFNE</b>	134
Tableau n°16	<b>Nombre de licenciements secs en plus des départs en préretraites</b>	134
Tableau n°17	<b>Autres mesures couplées avec l'ASFNE dans le plan social</b>	136
Tableau n°18	<b>L'objectif des entreprises qui ont eu recours aux préretraites ASFNE</b>	137
Tableau n°19	<b>Partenaires à l'initiative de la demande d'ASFNE</b>	138
Tableau n°20	<b>Les effets des départs en préretraite sur la politique salariale de l'entreprise</b>	146
Tableau n°21	<b>Tranches d'âge de la première vague de salariés embauchés</b>	148
Tableau n°22	<b>Délai séparant la signature de la convention et les premières embauches</b>	149

## LISTE DES CARTES

Carte n°1	Nombre de bénéficiaires ASFNE selon le département de l'employeur	26
Carte n°2	Influence du département de l'employeur sur la probabilité d'être au chômage	42
Carte n°3	Les départements sélectionnés pour l'enquête téléphonique	128

## LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique n°1	Impacts significatifs des différences de situations sur la probabilité d'être au chômage	38
Graphique n°2	Impact des variables qui caractérisent le parcours professionnel du salarié sur la probabilité d'être au chômage	39
Graphique n°3	Impact de l'âge à l'entrée et de l'ancienneté dans le régime sur la probabilité d'être au chômage	40
Graphique n°4	Impact des variables caractérisant l'entreprise sur la probabilité d'être au chômage	41
Graphique n°5	Impacts significatifs des différences de situations sur la probabilité d'être en PRP	44
Graphique n°6	Impact des variables caractérisant l'entreprise sur la probabilité d'être en PRP	45
Graphique n°7	Impact des variables qui caractérisent le parcours professionnel du salarié sur la probabilité d'être en PRP	46
Graphique n°8	Délai entre l'annonce du départ et le départ effectif en préretraite	70
Graphique n°9	Secteur d'activité	130
Graphique n°10	Situation financière de l'entreprise au moment de la signature de la convention	131
Graphique n°11	Sentiment de véritables négociations avec les DDTEFP et taille de l'entreprise	141
Graphique n°12	Moment à partir duquel les salariés concernés ont été avertis de la convention	143
Graphique n°13	Annonce aux salariés et taille de l'entreprise	144
Graphique n°14	Organisateur de l'information	145
Graphique n°15	Mesures prises après le plan social	147
Graphique n°16	Instruments envisagés dans l'avenir et taille des entreprises	150

## INTRODUCTION

Ce rapport d'études marque la fin d'un vaste programme d'investigations sur les dispositifs de préretraite, conduit principalement par le CRÉDOC, mais également par la CEGOS, à la demande du Conseil Economique et Social. Ces études ne peuvent, à elles seules, constituer une évaluation de la politique de gestion des sorties anticipées du travail entre 1984 et 1992. Nous savons depuis les rapports VIVERET sur le RMI et sur l'Evaluation des Politiques Publiques que l'évaluation ne peut résulter que d'un débat pluraliste et contradictoire. Le Conseil Economique et Social constitue l'une des instances privilégiées de ce débat sur la valeur de cette politique. Les travaux menés par le CRÉDOC et dont ce rapport marque l'étape finale n'ont pour autre vocation que de contribuer à cette évaluation, d'en fournir les matériaux, d'esquisser de possibles lignes d'analyse et surtout de rapprocher des points de vue, qui peuvent a priori être assez différents.

Ce rapport de synthèse regroupe cinq types d'investigations. Le premier, à caractère essentiellement documentaire, rappelle les évolutions successives de la législation en matière de cessation anticipée de l'activité. La seconde approche, plus parcellaire et qualitative, s'appuie sur la réalisation d'entretiens auprès de personnes ayant bénéficié d'une mesure de cessation anticipée d'activité. Pour qualitative que soit cette approche, exempte de toute recherche de représentativité, elle n'en apporte pas moins le point de vue des bénéficiaires eux-mêmes sur une mesure sociale qui constitue un des tournants de leur vie. La troisième source d'informations est issue de l'exploitation, d'abord sur un nombre limité de départements puis sur la France entière du fichier national des allocataires de l'UNEDIC. Ce fichier permet de comparer les différentes formes de cessation anticipée d'activité : chômage, préretraite et préretraite progressive. Deux autres formes d'investigations viennent compléter ces travaux : tout d'abord, des monographies départementales, puis une enquête auprès d'un échantillon de services déconcentrés de l'Etat, viennent préciser le rôle de ces services dans la gestion du dispositif. Enfin, une enquête auprès de 400 entreprises permet de rappeler que cette mesure, si elle s'inscrit dans un mouvement séculaire de diminution du temps de travail, résulte aussi d'une tentative des entreprises d'ajuster leurs effectifs à la situation économique du moment.

Si la retraite a constitué, et constitue sans doute encore, pour de nombreux salariés, le moment d'une rupture dans leur vie professionnelle, pour les salariés interrogés dans cette enquête, la première crainte a d'abord été celle du chômage, menace essentielle qui pesait sur la fin de leurs années de travail. Face à ce qu'ils pressentaient comme un danger potentiel, la possibilité d'accéder aux mesures de préretraite est apparue à beaucoup comme un réel

soulagement. Certes le statut que procure la préretraite est sans doute moins satisfaisant que celui de retraité mais il demeure socialement plus légitime que celui de demandeur d'emploi. Dans le domaine des comportements, on ne note guère de différences entre la manière d'être et de faire des retraités et celle des préretraités. Cependant, la plupart des personnes rencontrées expriment deux regrets. Le premier est celui d'une fin de vie professionnelle tronquée, et souvent rendue difficile par le climat tendu de l'annonce des plans sociaux et les mauvaises conditions financières. Le second est fait d'incompréhension lorsque les salariés découvrent que ce qu'ils estiment être un sacrifice personnel n'a pas favorisé l'accès à l'emploi d'un plus jeune.

L'enquête auprès des salariés accrédite l'hypothèse d'une démarche choisie par refus du chômage. L'analyse des caractéristiques socio-démographiques des bénéficiaires de cette cessation anticipée d'activité et surtout la comparaison de ces caractéristiques avec celles des chômeurs d'âge équivalent, d'abord dans quatre départements puis pour l'ensemble du territoire, montre que chômeurs et préretraités ne partagent pas les mêmes trajectoires. Pour utiliser une image simple, on peut dire que la situation après l'arrêt de travail ne fait que prolonger les trajectoires antérieures. Aux trajectoires plutôt stables, sans prévalence forte de chômage, correspondent des passages en préretraite, en revanche, les trajectoires faites de situations précaires aboutissent plus souvent que les autres à des fins d'activité par le chômage. Il semble également qu'un clivage du même ordre se retrouve entre les bénéficiaires des préretraites et ceux qui peuvent recourir à la forme de préretraite progressive.

A ce premier arbitrage entre chômage et préretraite correspond un autre choix décrit par les chefs d'entreprise, entre disparition par perte de part de marché et réduction d'effectifs. Là encore, il n'existe pas de véritable choix. La réduction d'effectifs s'impose au chef d'entreprise comme le moyen de desserrer ce qu'il ressent comme une contrainte trop forte. L'existence du dispositif de préretraite, qui a fonctionné assez largement à guichet ouvert, constitue pour lui la réponse la plus simple, voire la plus simpliste. Les représentants de l'Etat confrontés à cette demande des employeurs ne présentent pas toujours un front homogène, soucieux qu'ils sont de préserver à la fois l'emploi et les finances publiques.

## LES DISPOSITIFS DE PRÉRETRAITE APRÈS 1963

La création du **Fonds National pour l'Emploi (FNE)** date de 1963. Il s'agissait alors d'une aide publique, accordée uniquement par voie de convention avec l'Etat. Elle concernait des travailleurs âgés de plus de 60 ans ayant fait l'objet d'un licenciement collectif et non susceptibles de reclassement, à condition qu'ils relèvent d'une zone de déséquilibre d'emploi. Cette aide concernait à l'origine des départs exceptionnels.

Mis en place en 1980, le nouveau régime ASFNE permet à des salariés dont le licenciement intervient après 56 ans et 2 mois, ou, par dérogation, après 55 ans, de bénéficier d'un retrait anticipé d'activité. L'entreprise signe avec l'Etat une convention d'**allocation spéciale du FNE (ASFNE)** dans le cadre d'un plan social de suppression d'emplois. En 1982, l'âge de la retraite est abaissé à 60 ans, faisant des 55-59 ans les nouveaux bénéficiaires des mesures de départ anticipé.

Ce dispositif est à la charge de l'Etat depuis 1984 mais l'entreprise et le salarié participent à son financement. A cette époque, le dispositif crée un consensus entre les intérêts des employeurs, des salariés, des pouvoirs publics et des syndicats, ce qui explique son succès : dès 1981, plus de 25 000 salariés en bénéficient, et les entrées sont plus de deux fois plus nombreuses en 1984.

L'**allocation de préretraite progressive (PRP)**, également financée par le FNE, a été créée en 1984. L'entreprise s'engageait à maintenir son effectif constant 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. En outre, à partir de 1987, l'entrée en **allocation spéciale du FNE** a été possible à **mi-temps (ASFNE mi-temps)**, mais cette option a été très peu utilisée. En 1992, ces deux allocations ont été fusionnées et remplacées par les **conventions de préretraite progressive**. La convention peut être signée avec contrepartie d'embauche, l'entreprise s'engage alors à compenser chaque départ à temps partiel par des embauches, en respectant un quota de public prioritaire. Elle peut être signée aussi avec contrepartie de financement, une participation financière de l'entreprise est alors exigée.

En parallèle à la création du FNE, l'UNEDIC a mis en place, dès 1972, un système dit de Garanties de Ressources, ayant pour objectif de compenser les pertes temporaires de salaire supportées par les demandeurs d'emploi. En 1986, des dispositions particulières sont prises en faveur des plus de 55 ans, qui voient leur allocation de base systématiquement renouvelée jusqu'au retour à l'emploi ou au départ à la retraite et sont dispensés de recherche d'emploi.

A partir de 1986, un salarié âgé de plus de 55 ans licencié peut donc opter pour l'adhésion à une convention ASFNE et pour un retrait du marché du travail ou une inscription à l'ANPE comme demandeur d'emploi.

Depuis le début des années 80, deux changements importants de législation sont intervenus dans la politique en matière de préretraite. Le premier a un impact indirect et date de 1986 : **la suppression de l'autorisation administrative de licenciement**. Avant cette date, la négociation entre les DDTEFP et les entreprises portait essentiellement sur l'autorisation de licenciement qui conditionnait l'accès à l'ASFNE. Une fois que la décision d'accepter le licenciement était prise par l'inspection du travail, les ASFNE étaient accordées quasiment automatiquement. Pourtant, dans la circulaire de 1982, la mesure ASFNE était déjà conçue comme le moyen d'obtenir un plan social diversifié de la part de l'entreprise, et elle devait être accordée moyennant des contreparties. Les contreparties citées sont un engagement de l'entreprise concernant les salariés âgés de plus de 50 ans, ou un engagement pour embaucher des demandeurs d'emploi. L'ambition de l'Etat a toujours été d'utiliser les conventions ASFNE comme un levier pour inciter les entreprises à faire évoluer leur politique de gestion des ressources humaines.

Après 1986, l'administration du travail a donc perdu son principal outil de négociation avec les entreprises. Avec lui, disparaît le principal motif de refus des ASFNE. A la même période, l'Etat a cherché à rendre plus attractive l'ASFNE que l'assurance chômage, afin de redonner aux DDTEFP une partie de leur pouvoir de négociation.

En 1987, l'Etat crée une contribution supplémentaire due à l'UNEDIC par les employeurs procédant au licenciement des salariés âgés de plus de 55 ans (contribution DELALANDE). Cette augmentation du coût du licenciement des salariés âgés est couplée avec une modulation des taux de contribution à l'ASFNE selon la taille de l'entreprise, suivant un barème allant de 9% à 22%, afin de rendre l'ASFNE moins coûteuse pour les petites entreprises.

Dès lors que les employeurs décident d'avoir recours à l'ASFNE, la DDTEFP peut alors négocier sur le nombre de bénéficiaires et sur les contreparties demandées. Les objectifs de la négociation, spécifiés dans une circulaire de 1987, ont peu évolué par rapport à ceux du début des années 1980 : protéger les salariés de plus de 50 ans devient une contrepartie générale dans la négociation ainsi que mettre en place des actions de reclassement pour les salariés licenciés (congrés de conversion, cellules de reclassement, conventions de conversion...). En fait, jusqu'en 1990, la plupart des DDTEFP accordent presque automatiquement toutes les demandes

d'ASFNE, sans contrôle véritable et sans négociation. Son objectif est même parfois élargi et cette mesure n'est pas seulement utilisée en cas de compression de personnel, mais aussi en cas de restructuration.

Le deuxième changement important est marqué par la publication en 1991, d'une **note d'orientation sur les plans sociaux et l'accompagnement des licenciements économiques** à l'initiative de Martine AUBRY, alors ministre du travail. Cette note révèle un changement radical de politique en matière de préretraite. En effet, le ministre du travail y prône un usage modéré des mesures d'âge et une diversification des mesures préconisées dans le plan social. En 1992, une nouvelle note complète celle de 1991 en insistant sur l'instauration systématique de clauses ou de contreparties qui formalisent les engagements pris par l'entreprise en matière de maintien de l'emploi et de reclassement. Enfin, en 1993, les conditions d'accès à la préretraite deviennent plus contraignantes, et les taux de contribution des entreprises sont relevés. De plus, la limite d'âge est augmentée d'un an, pour que l'ASFNE s'articule avec la réforme de l'assurance vieillesse et le passage à 160 trimestres de cotisation.

Pour les licenciements d'au moins 10 salariés, dans les entreprises de 50 salariés et plus, la possibilité pour l'Etat de faire un constat de carence s'il juge le plan social insuffisant lui redonne un outil de négociation semblable à l'autorisation administrative de licenciement. Dans les DDTEFP, les ASFNE ne sont plus attribuées systématiquement, certaines sont même refusées si elles ne sont pas associées à d'autres mesures d'accompagnement. « Avant, l'entreprise écrivait qu'elle était intéressée par telle mesure, et elle recevait un exemplaire vierge de convention. Maintenant, elle reçoit d'abord une lettre lui demandant de préciser sa situation économique, puis c'est la DDTEFP qui juge quelles sont les mesures auxquelles elle peut recourir. C'est nous qui estimons que nous pouvons aller dans une convention avec elle, et ce n'est pas elle qui auto-proclame qu'elle a droit à telle convention. » Cette description d'un intervenant interrogé au cours de cette étude résume les changements d'attitude des DDTEFP face aux demandes d'ASFNE.

Paradoxalement, cette plus grande sévérité des DDTEFP, associée à la forte hausse des taux de contribution, n'entraîne pas une baisse du nombre de bénéficiaires d'ASFNE. La période de crise que connaît la France met en difficultés économiques, voir en cessation d'activité un grand nombre d'entreprises, pour lesquelles l'ASFNE est préférable à des licenciements secs. Cependant, les préretraites progressives sont fortement préconisées, et, après avoir longtemps stagné, le nombre de conventions PRP signées augmente fortement.

Tableau n°1  
Flux de conventions et de bénéficiaires potentiels  
dans les différentes mesures de préretraites

Année	Convention ASFNE		Contrat de solidarité PRP (fin en mi-93)		ASFNE mi-temps (fin en mi-1993)		Convention PRP (début en mi-1993)	
	nbre de conventions	nbre bén. potentiels	nbre de contrats	nbre bén. potentiels	nbre de conventions	nbre bén. potentiels	nbre de conventions	nbre bén. potentiels
1984	4 717	66 182	236	1 052				
1985	6 262	69 501	751	5 859				
1986	4 724	53 183	912	7 470				
1987	4 672	46 280	943	7 710	71	185		
1988	9 117	52 971	1 093	10 120	203	660		
1989	8 123	38 095	1 002	8 671	131	386		
1990	8 112	34 725	1 050	8 413	115	208		
1991	10 869	47 196	1 358	8 194	309	577		
1992	11 866	47 539	1 266	9 690	395	1 877		
1993	14 574	66 716	518	3 461	247	1 725	3 009	24 509
1994	8 515	37 823					4 798	42 926

Source : DARES Bulletin mensuel des statistiques du travail

## LE COUT DES PRÉRETRAITES

Tableau n°2  
Coût des préretraites FNE  
en millions de Francs

Année	ASFNE	préretraite progressive
1984	4 476,5	38,9
1985	9 446,5	77,5
1986	11 513,3	153,7
1987	12 758,4	239,6
1988	13 637,3	329,4
1989	14 097,9	412,4
1990	12 443,2	474,6
1991	12 072,8	515,7
1992	12 223,3	531,8
1993	14 056,7	586,9
1994	14 217,2	1 131,2

Source : DARÈS comptes de l'emploi

## LES TRAVAUX SUR LES PRÉRETRAITÉS DU DÉBUT DES ANNÉES 1980

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).

Les résultats obtenus sur les modes de vie des préretraités distinguent plusieurs groupes de préretraités (Gaullier, Gognalons-Nicolet, 1983) : "les bénéficiaires de la Garantie de Ressources (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 (Contrat de Solidarité Préretraite Démission (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).

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 Garantie de Ressources Démission (GRD) ou d'un CSPRD sont proches des retraités ; les bénéficiaires de la Garantie de Ressources Licenciement (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).

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.

En exploitant les données UNEDIC, le premier chapitre de ce rapport compare les caractéristiques des salariés ayant cessé leur activité après 55 ans soit en partant au chômage, soit en préretraite ou encore en préretraite progressive.

Les trois chapitres qui suivent détaillent successivement le point de vue des trois principaux acteurs du dispositif de préretraite du FNE : les préretraites, l'administration et les entreprises. Ces trois chapitres s'appuient sur les informations recueillies dans les diverses enquêtes menées auprès de ces trois acteurs.

**Premier chapitre**

**ENTRE CHOMAGE, PRERETRAITE ET  
PRERETRAITE PROGRESSIVE**

Au 31 décembre 1993, le fichier de l'UNEDIC recensait 198 365 personnes indemnisées au titre des préretraites « Etat ». Parmi elles, 176 533 (89%) étaient en préretraite totale au titre d'une convention ASFNE, 21 832 (11%) étaient en préretraite progressive.

Dans l'exploitation du fichier FNA menée lors de la première phase du programme d'évaluation, qui portait sur le stock de préretraités au 31 décembre 1992, les préretraites à temps partiel ne représentaient que 7,5% de l'ensemble. La part de salariés bénéficiant de la préretraite progressive a donc nettement augmenté en un an. Les choix politiques du début des années 1990 consistant à freiner les ASFNE et promouvoir les préretraites progressives se concrétisent dans ces chiffres.

Tableau n°3  
Répartition des préretraités de l'échantillon  
en fonction des différentes mesures

Type de préretraite	Convention	Effectif	- % -
Préretraite totale	ASFNE	176 533	89,0%
Préretraite progressive	ancienne préretraite progressive (disparue en 1993)	14 332	7,2%
	ASFNE mi-temps (disparue en 1993)	2 507	1,3%
	nouvelle préretraite progressive (depuis 1993)	4 993	2,5%

Source : FNA de l'UNEDIC au 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

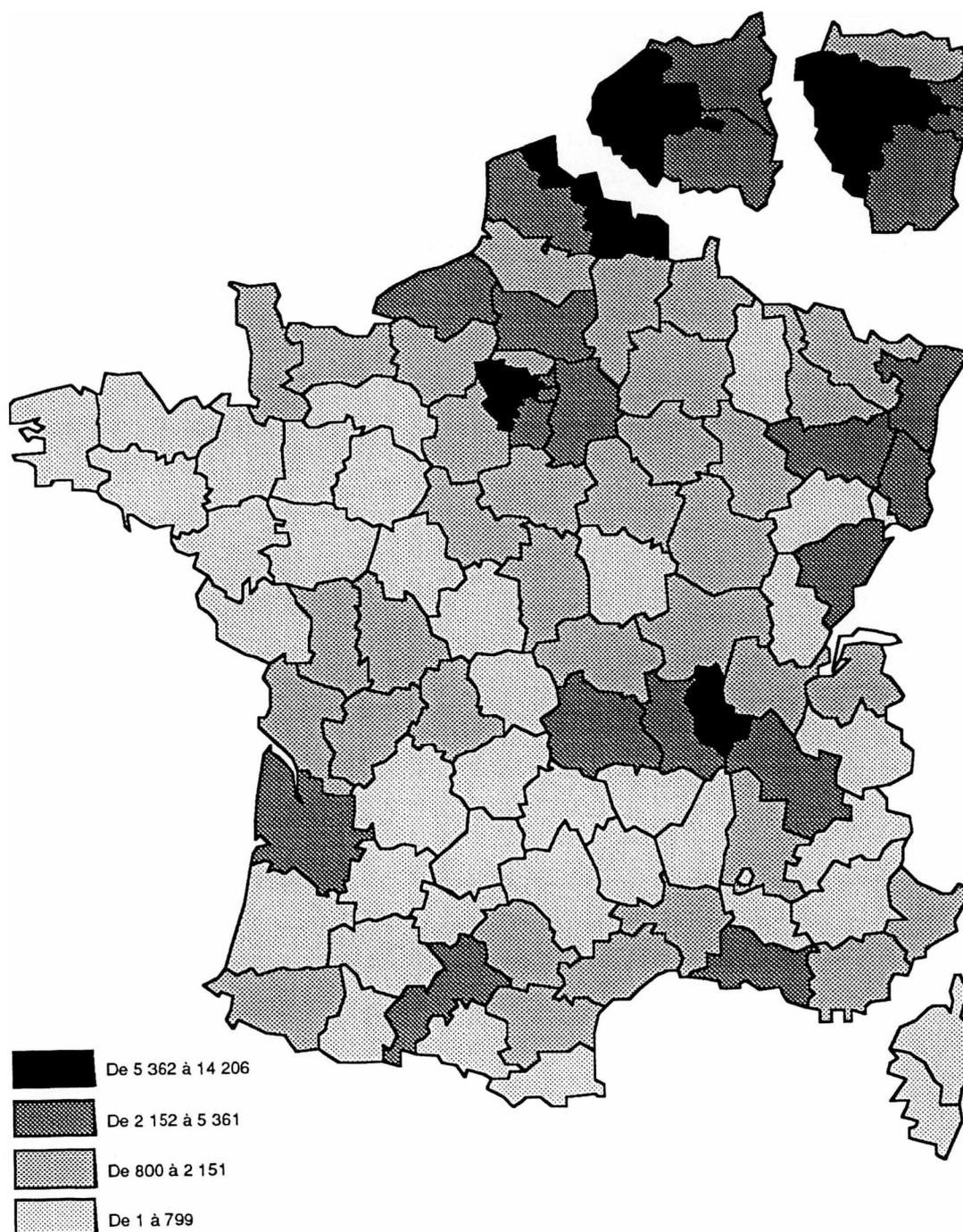
## 1 - LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE L'ASFNE

Les caractéristiques des bénéficiaires de l'ASFNE ont très peu évolué en l'espace d'un an. Près des trois quarts des salariés bénéficiaires de l'ASFNE sont des hommes.

Plus de la moitié des bénéficiaires sont des ouvriers, plus ou moins qualifiés. Les cadres techniques ou administratifs représentent moins de 6% de l'ensemble des personnes encore en préretraite fin 1993. La part des employés, non qualifiés et qualifiés, atteint 20%. Les personnes de nationalité étrangère représentent environ 10% de l'ensemble.

Leur salaire journalier revalorisé est moyen : pour les deux tiers, il est compris entre 200 et 400 F.

Carte n°1  
Nombre de bénéficiaires ASFNE selon le département de l'employeur



Source : FNA de l'UNEDIC au 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

Les deux tiers étaient chez le même employeur depuis 15 ans ou plus. Seulement 3% ont connu une période de chômage durant leur parcours professionnel.

Ils appartiennent tous au régime général de la Sécurité Sociale et 14% cotisent en tant que cadres ou assimilés.

Les établissements dans lesquels ils travaillaient sont, en majorité, de taille égale ou supérieure à 50 salariés. Les deux tiers sont dans le secteur industriel, essentiellement l'industrie manufacturière. Le bâtiment et les services se partagent le dernier tiers.

Plus des trois quarts ont quitté leur emploi à moins de 58 ans. Leur ancienneté dans le régime est, en moyenne, de deux ans, et plus d'un bénéficiaire sur dix est en préretraite depuis au moins cinq ans.

Les bénéficiaires de l'ASFNE sont logiquement issus des régions les plus industrielles (Région parisienne, Nord et Est de la France). Les deux départements qui ont le plus de bénéficiaires sont en région parisienne, les Hauts-de-Seine et les Yvelines (cf. carte n°1).

**Les salariés ayant bénéficié de l'ASFNE semblent donc appartenir à des générations et à des secteurs marqués par un modèle industriel et un mode de travail « fordiste » : ils étaient ouvriers de la grande industrie, avaient un salaire moyen et bénéficiaient d'une couverture sociale.**

## **2 - LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DES PRÉRETRAITES PROGRESSIVES**

L'évolution des caractéristiques des bénéficiaires de préretraites progressives entre la fin 1992 et la fin 1993 est nettement plus marquée que pour les bénéficiaires d'ASFNE. Il est vrai que cette année a justement connu d'importantes modifications de la législation.

La proportion de femmes parmi les bénéficiaires est beaucoup plus élevée que celle observée pour les ASFNE (près de 10% de plus), mais elle est plus faible que celle observée sur les PRP l'année précédente (10% de moins). Les premiers départs avec la nouvelle formule PRP ont plus concerné des hommes qu'avec l'ancienne. Cette constatation est peut-être le signe d'une évolution des mentalités vis-à-vis du temps partiel qui était jusque-là surtout envisagé par les femmes, mais aussi d'une ouverture de la PRP à de nouveaux secteurs ou de nouvelles professions.

Les bénéficiaires de PRP sont presque exclusivement des personnes de nationalité française. 16% ont encore des enfants à charge.

Les PRP concernent avant tout des ouvriers (45,8%), mais aussi des employés (29,4%). Elles sont moins systématiquement utilisées que les ASFNE par des entreprises du secteur industriel, même si près de la moitié en sont issues. Un quart des entreprises sont rattachées au secteur de la santé et de l'action sociale.

Si en 1992, les PRP étaient utilisées par des entreprises dont la taille était en moyenne plus petite que celles qui avaient recours aux ASFNE, cet écart s'est beaucoup réduit en 1993.

Les bénéficiaires de la PRP ont un salaire journalier revalorisé en moyenne plus élevé que les salariés partis en ASFNE : seulement 30% gagnaient moins de 300 F par jour parmi les PRP, contre 44% parmi les ASFNE. Leur ancienneté chez le dernier employeur est comparable aux bénéficiaires de l'ASFNE. Moins de 2% ont connu des périodes de chômage durant leur parcours professionnel.

Ils ont bénéficié de la PRP à un âge moins avancé que ceux qui sont partis en ASFNE (plus du tiers des premiers partent à 55 ans, à peine plus du quart pour les seconds). Ils ont aussi moins d'ancienneté dans le régime (70% ont moins de deux ans d'ancienneté).

**Les salariés partis en préretraite progressive sont moins marqués par le modèle ouvrier traditionnel, dans la mesure où ils proviennent moins systématiquement du secteur industriel. Cependant, ils ont eu, eux aussi, une carrière très linéaire.**

Tableau n°4

## Caractéristiques des préretraités ASFNE et PRP au 31 décembre 1993

- % -

	ASFNE	PRP
<b>Sexe</b>		
homme	71,1	62,9
femme	28,9	37,1
	100,0	100,0
<b>Nationalité</b>		
française	89,2	96,9
CEE	4,0	0,9
autre	6,8	2,2
	100,0	100,0
<b>Qualification</b>		
manoeuvres et ouvriers spécialisés	20,4	18,0
ouvriers qualifiés	37,0	27,8
agents de maîtrise et techniciens	15,4	15,7
cadres techniques	3,3	3,5
employés non qualifiés	6,6	10,7
employés qualifiés	13,2	18,7
cadres administratifs	2,5	3,2
non précisé	1,6	2,4
	100,0	100,0
<b>Durée d'activité chez le dernier employeur</b>		
moins de 5 ans	12,5	9,2
de 5 à moins de 10 ans	8,9	9,8
de 10 à moins de 15 ans	14,6	16,3
de 15 à moins de 20 ans	16,2	17,2
de 20 à moins de 25 ans	17,4	20,0
de 25 à moins de 30 ans	12,9	12,0
de 30 à moins de 35 ans	9,5	8,5
35 ans et plus	6,3	5,6
non précisé	1,7	1,4
	100,0	100,0
<b>Salaire Journalier Revalorisé</b>		
moins de 200 F	5,1	1,6
200 à 299 F	36,1	28,6
300 à 399 F	29,9	33,4
400 à 499 F	12,9	17,9
500 à 699 F	10,2	12,5
700 F et plus	5,8	6,0
	100,0	100,0

Tableau n°5  
**Caractéristiques des employeurs des préretraités ASFNE et PRP  
 au 31 décembre 1993**

- % -

	ASFNE	PRP
<b><u>Taille établissement</u></b>		
de 0 à 19 salariés	27,3	29,5
de 20 à 49 salariés	6,7	7,6
de 50 à 199 salariés	16,6	15,2
de 200 à 499 salariés	13,0	12,1
500 salariés et plus	23,6	25,2
non précisé	12,8	10,4
	100,0	100,0
<b><u>APE de l'entreprise</u></b>		
A, B Agriculture, pêche	0,6	0,7
C, D, E Industries extractives, manufacturières, énergie	64,5	44,2
F Construction	8,7	2,0
G commerce	9,2	6,8
H, I hôtels, restaurants, transport	3,3	8,3
J, K activités financières, immobilier	5,1	7,3
L, M, N, O administrations publiques, éducation, santé et action sociale, services collectifs	3,2	24,4
non précisé	5,5	6,3
	100,0	100,0

Source : FNA de l'UNEDIC au 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

Tableau n°6  
 Age à l'entrée dans le régime des préretraités ASFNE et PRP  
 au 31 décembre 1993

- % -

	ASFNE	PRP
<b><u>Age à l'entrée en préretraite</u></b>		
55 ans	27,5	37,4
56 ans	28,0	23,5
57 ans	23,4	16,5
58 ans	11,9	12,6
59 ans	5,6	7,0
60 ans et plus	3,6	3,0
	100,0	100,0
<b><u>Ancienneté dans le régime</u></b>		
moins d'un an	31,2	50,3
entre un et deux ans	22,1	20,6
entre deux et trois ans	16,6	11,2
entre trois et quatre ans	9,8	8,9
entre quatre et cinq ans	8,0	5,8
entre cinq et dix ans	12,3	3,2
	100,0	100,0
<b><u>Durée prévue de préretraite (ancienneté + durée jusqu'à la retraite)</u></b>		
moins de deux ans	11,6	15,7
de deux à trois ans	14,9	18,0
de trois à quatre ans	24,9	18,2
de quatre à cinq ans	18,7	25,6
de cinq à dix ans	29,9	22,5
	100,0	100,0

Source : FNA de l'UNEDIC au 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

### 3- 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>1</sup> de 11 200 Francs à une allocation brute de 7 050 Francs par mois. Ils perdent donc 4 150 Francs par mois, soit 37% de leur salaire. Les plus gros pourcentages de diminution de la rémunération sont appliqués aux plus gros salaires initiaux. Les trois quarts d'entre eux ont tout de même perdu plus de 3 000 Francs par mois.

Tableau n°7  
Diminution des revenus (salaire journalier revalorisé-taux journalier)  
selon le salaire journalier revalorisé

- En % -

	Salaire journalier revalorisé						
	<200 F	200 à 299 F	300 à 399 F	400 à 499 F	500 à 599 F.	600 F. et plus	TOTAL
<b>Pourcentage de diminution</b>							
Moins de 25 %	98	1	0	0	0	0	5
25 à 34%	1	48	34	6	0	0	29
35 %	1	25	34	28	0	0	23
36 à 39%	0	26	32	66	58	0	33
40% et plus	0	0	0	0	42	100	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, stock au 31 décembre 1993. Traitement : CREDOC

Enfin, la distribution des indemnités journalières est assez concentrée et basse. 45 % des préretraités ASFNE touchent entre 3 000 et 6 000 Francs et 37 % entre 6 000 et 9 000 Francs par mois. Près de 70 % d'entre eux n'ont pas de caisse de retraite complémentaire.

<sup>1</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.

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	45	48	42
De 200 à 299 F	37	3	37
De 300 à 399 F	12	1	12
De 400 à 599 F	6	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, stock au 31 décembre 1993. Traitement : CREDOC

#### **4 - LE CHOIX ENTRE PRÉRETRAITE ET CHÔMAGE**

Dans le fichier transmis par l'UNEDIC, 277 872 personnes perçoivent une allocation de chômage après un licenciement intervenu à 55 ans ou plus, soit un tiers de plus que le nombre de personnes à la préretraite.

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

- % -

	ASFNE	chômage	total
<b>Sexe</b>			
homme	50,7	49,3	100,0
femme	36,6	63,4	100,0
<b>Nationalité</b>			
française	46,7	53,3	100,0
autre	38,0	62,0	100,0
<b>Nombre d'enfants à charge</b>			
zéro	48,6	51,4	100,0
un ou plus	33,0	67,0	100,0
<b>Qualification</b>			
manoeuvres et ouvriers spécialisés	48,8	51,2	100,0
ouvriers qualifiés			
agents de maîtrise et techniciens	35,0	65,0	100,0
employés	49,8	50,2	100,0
cadres	33,8	66,2	100,0
non précisé	30,7	69,3	100,0
<b>Durée d'activité chez le dernier employeur</b>			
moins de 5 ans	20,6	79,4	100,0
de 5 à moins de 10 ans	38,9	61,1	100,0
de 10 à moins de 15 ans	51,0	49,0	100,0
de 15 à moins de 20 ans	54,7	45,3	100,0
de 20 à moins de 25 ans	60,0	40,0	100,0
de 25 à moins de 30 ans	60,2	39,8	100,0
de 30 à moins de 35 ans	62,8	37,2	100,0
35 ans et plus	61,0	39,0	100,0
non précisé	21,5	78,5	100,0

	ASFNE	chômage	total
<b><u>Salaire Journalier Revalorisé</u></b>			
moins de 200 F	16,4	83,6	100,0
200 à 299 F	47,4	52,6	100,0
300 à 399 F	59,1	40,9	100,0
400 à 499 F	54,4	45,6	100,0
500 à 699 F	48,5	51,5	100,0
700 F et plus	34,5	65,5	100,0
<b><u>Temps de travail</u></b>			
temps plein	48,9	51,1	100,0
temps partiel	2,9	97,1	100,0
<b><u>Taille établissement</u></b>			
de 0 à 19 salariés	37,9	62,1	100,0
de 20 à 49 salariés	42,4	57,6	100,0
de 50 à 199 salariés	54,6	45,4	100,0
de 200 à 499 salariés	56,9	43,1	100,0
500 salariés et plus	57,6	42,4	100,0
non précisé	34,3	65,7	100,0
<b><u>APE de l'entreprise</u></b>			
Agriculture	34,7	65,3	100,0
Industrie	63,4	37,6	100,0
BTP	38,4	61,6	100,0
Tertiaire	28,3	71,7	100,0
non précisé	28,0	72,0	100,0
<b><u>Age à l'entrée dans le régime</u></b>			
55 ans	46,3	53,7	100,0
56 ans	47,2	52,8	100,0
57 ans	48,9	51,1	100,0
58 ans	43,2	56,8	100,0
59 ans	42,1	58,8	100,0
60 ans et plus	31,2	68,8	100,0
<b><u>Ancienneté dans le régime</u></b>			
moins d'un an	50,3	49,7	100,0
entre un et deux ans	43,9	56,1	100,0
entre deux et trois ans	41,1	58,9	100,0
entre trois et quatre ans	40,2	59,8	100,0
entre quatre et cinq ans	44,1	55,9	100,0
entre cinq et dix ans	48,1	51,9	100,0

	ASFNE	chômage	Total
<b>Période de chômage antérieur</b>			
oui	14,3	85,7	100,0
non	49,4	50,6	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>41,6</b>	<b>58,4</b>	<b>58,4</b>

Source : FNA de l'UNEDIC au 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

Si une personne de plus de 55 ans se retrouve au chômage plutôt qu'à la préretraite, c'est soit que l'entreprise n'a pas mis en place de convention de préretraite ASFNE, soit que le salarié a préféré ne pas adhérer à cette convention. Depuis 1986, les garanties offertes par l'une ou l'autre des deux solutions sont assez semblables pour un salarié de plus de 55 ans. Un salarié de cet âge licencié est assuré de recevoir une indemnité jusqu'à l'âge de la retraite et est dispensé de recherche d'emploi. En théorie, chaque salarié devrait donc comparer les deux situations pour opter pour celle qui sera financièrement la plus avantageuse. La DDTEFP et les ASSÉDIC guident à leur demande les salariés dans leur calcul. **L'arbitrage entre chômage et préretraite inclut donc des facteurs propres aux salariés et des facteurs qui relèvent de l'entreprise et de l'État.**

Pour évaluer l'impact de ces facteurs sur la situation des personnes qui ont cessé leur activité de façon anticipée, on compare la population des préretraités ASFNE à celle des chômeurs entrés en indemnisation après 55 ans. L'application d'une régression logistique permet 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.

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 la différence avec l'individu de référence.

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 depuis moins d'un an, à 55 ans. Il gagnait entre 200 et 299 F par jour et travaillait à temps plein ; il est resté entre 20 et 25 ans chez son dernier employeur. Son établissement comportait entre 0 et 19 salariés et appartenait au secteur industriel.

Cet individu de référence a une probabilité théorique d'être en préretraite plutôt qu'au chômage de 81%.

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 » d'une variable sur le fait d'appartenir à l'une ou l'autre des populations. Cet impact est visualisé par un paramètre, dont le signe indique s'il augmente ou diminue la probabilité d'être en préretraite. Ces paramètres ont la propriété d'être comparables entre eux (un paramètre plus élevé qu'un autre entraîne une probabilité plus forte d'être en préretraite) et additionnables. Ceci permet d'envisager des situations où plus d'un critère varie par rapport à la situation de référence.

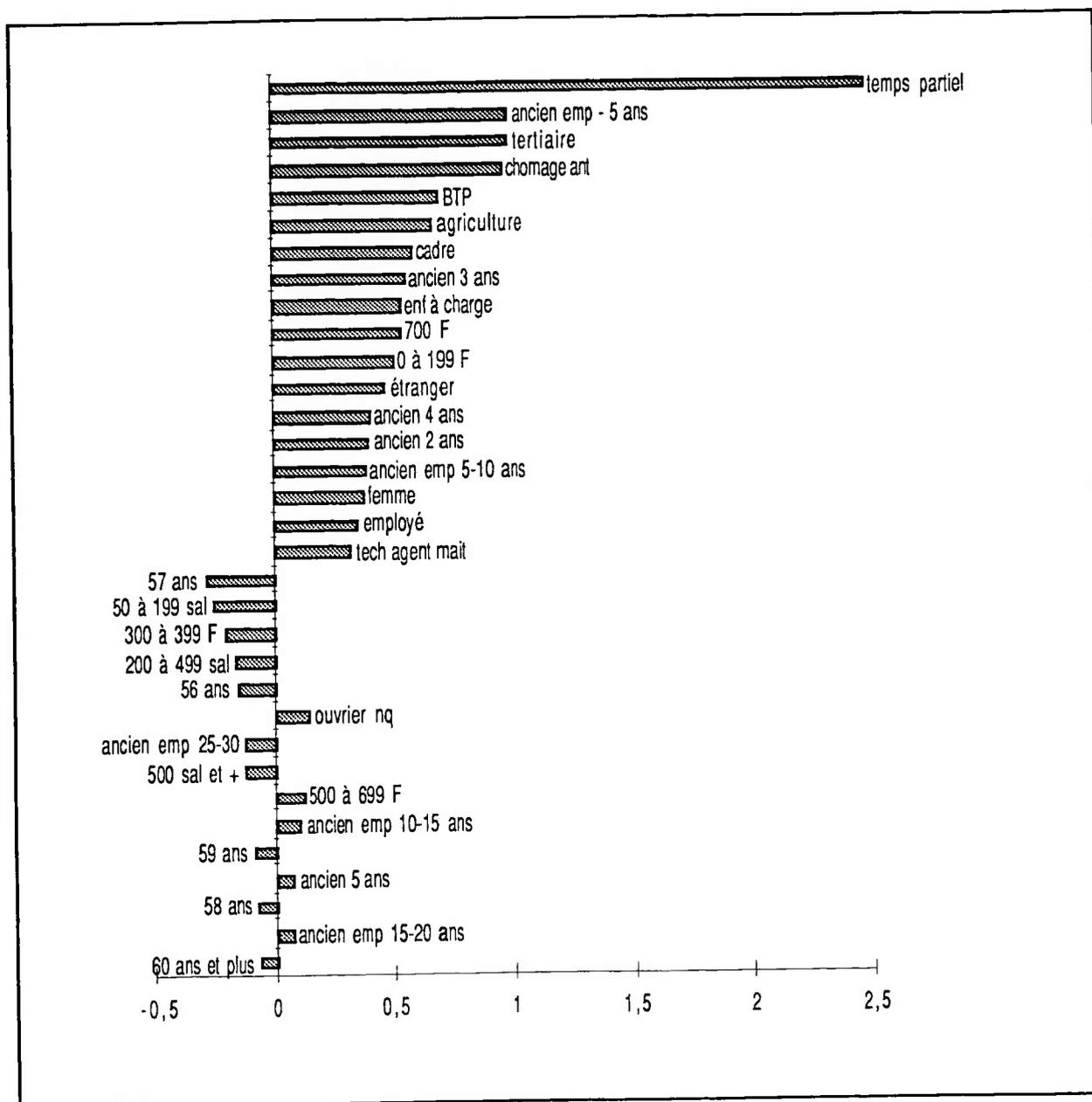
Le graphique n°1 présente l'ensemble des paramètres significativement non nuls dans l'analyse, rangés par ordre d'influence, sur la probabilité d'être au chômage.

Le fait que le dernier emploi soit un temps partiel augmente considérablement la probabilité d'être au chômage. La probabilité de l'individu de référence passe en effet de 19% à 73%. De même, le fait d'avoir connu des périodes de chômage au cours de son parcours professionnel augmente cette probabilité qui atteint alors 38%. Enfin, plus l'ancienneté chez l'employeur est grande, plus la probabilité d'être en préretraite plutôt qu'au chômage augmente : elle n'est que de 62% pour une personne ayant moins de cinq ans d'ancienneté mais atteint 83% pour une personne étant restée plus de 30 ans chez le même employeur. **Un parcours professionnel stable prédispose à la préretraite plus qu'au chômage.**

Parmi les autres variables qui caractérisent le parcours professionnel du salarié, la qualification a aussi un impact assez fort. Ce sont les ouvriers qualifiés pour qui la probabilité de bénéficier de la préretraite est la plus forte. La probabilité des ouvriers non qualifiés est légèrement plus faible (-2%). Viennent ensuite les employés, les agents de maîtrise et les techniciens (-6%). Ce sont surtout les cadres pour qui la probabilité est nettement plus faible (-11%). Enfin, le salaire journalier de référence a une influence en valeur absolue équivalente à la qualification, mais plutôt opposée. Les salariés qui disposent d'un salaire très faible (0 à 199 F par jour), ont une probabilité plutôt faible de bénéficier de la préretraite (-10% par rapport à la situation de référence). A l'inverse, ceux qui disposent de 300 F à 500 F par jour ont une probabilité un peu plus forte que l'individu de référence de partir en préretraite. Elle est de 3% pour la tranche 300 à 399 F, mais seulement de 1% pour la tranche supérieure de 400 à 499 F. Pour les salaires au-delà, la probabilité est de nouveau inférieure à celle de l'individu de référence (-2% pour les salaires de 500 à 699 F et -9% pour les salaires de 700 F et plus). **Les personnes moyennement qualifiées et bénéficiant d'un salaire intermédiaire ont une probabilité plus forte de bénéficier de la préretraite.**

Les variables qui caractérisent le salarié en lui-même ont un impact moyen. Le fait d'être une femme entraîne une baisse de 6% de la probabilité de bénéficier d'une préretraite par rapport à la situation de référence. Etre de nationalité étrangère induit une baisse un peu plus forte, de 8%. Avoir encore des enfants à charge entraîne aussi une baisse de la probabilité de même intensité (9%).

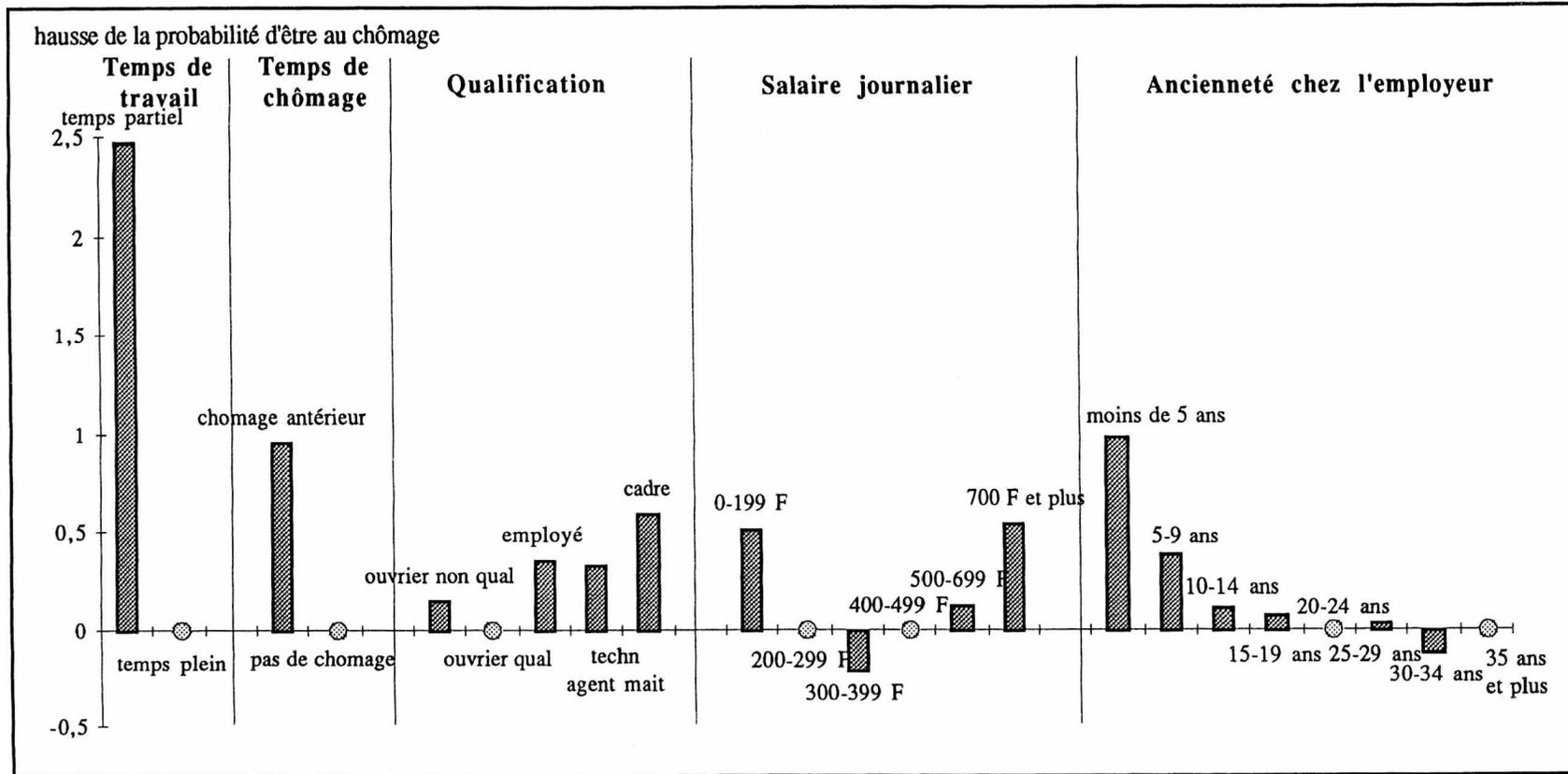
**Graphique n°1**  
**Impacts significatifs des différences de situations**  
**sur la probabilité d'être au chômage**



Source : FNA de l'UNEDIC 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

Guide de lecture : A droite se trouvent les situations de référence qui ont un impact positif sur la probabilité d'être au chômage de l'individu de référence. A gauche, celles qui ont un impact négatif. La longueur du bâton représente la force de cet impact. On voit ainsi que le fait d'être une femme peut, en partie, être compensé si la personne vient d'une entreprise de 500 salariés et plus. Un individu qui cumule ces deux différences retrouve presque la même probabilité que l'individu de référence.

Graphique n°2  
Impact des variables qui caractérisent le parcours professionnel du salarié  
sur la probabilité d'être au chômage

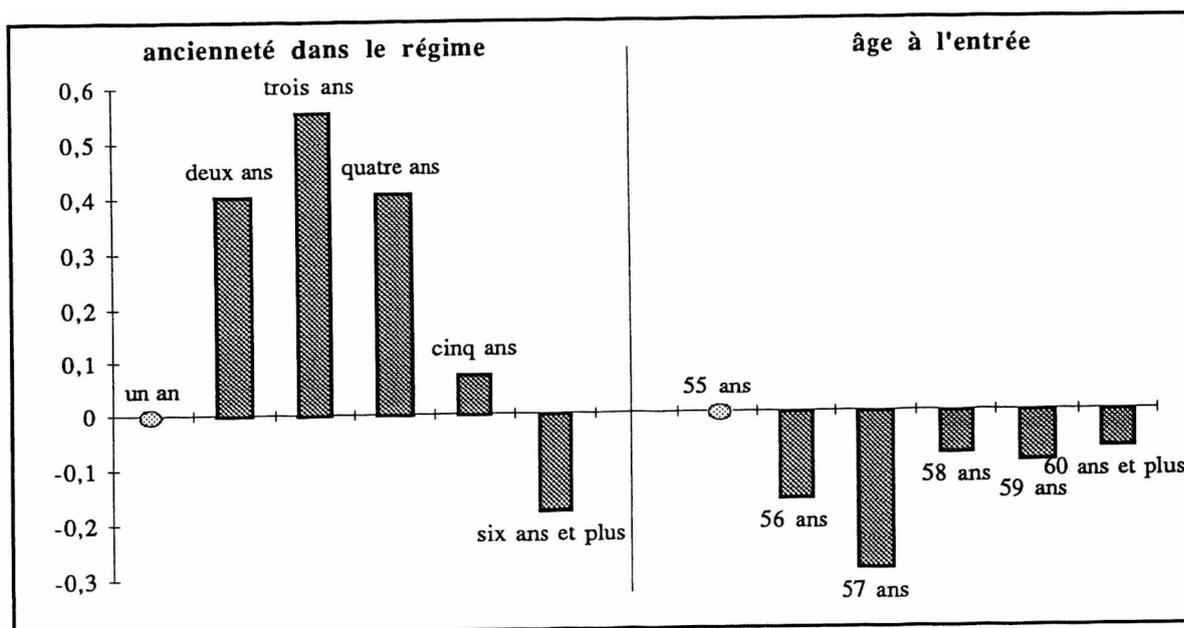


Source : FNA de l'UNEDIC 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

guide de lecture : Les modalités décrivant la situation de référence, ainsi que les modalités auxquelles est associée la même probabilité que l'individu de référence sont signalées par un point.

Enfin, une ancienneté moyenne dans le régime favorise la probabilité d'être au chômage, alors que les situations extrêmes sont plus favorables à la préretraite (moins d'un an ou plus de cinq ans dans le régime). Les variations sont assez fortes puisque la baisse peut atteindre 10% pour les personnes qui sont dans le régime depuis 3 ans environ. L'âge à l'entrée dans le régime a lui-même un impact plus faible. Ce sont les personnes entrées à 57 ans qui ont la probabilité la plus forte de bénéficier d'une préretraite (83%). Elles sont ensuite suivies par les personnes de 55 ans et les plus de 58 ans (81%) et enfin les personnes âgées de seulement 55 ans (81%).

Graphique n°3  
Impact de l'âge à l'entrée et de l'ancienneté dans le régime  
sur la probabilité d'être au chômage

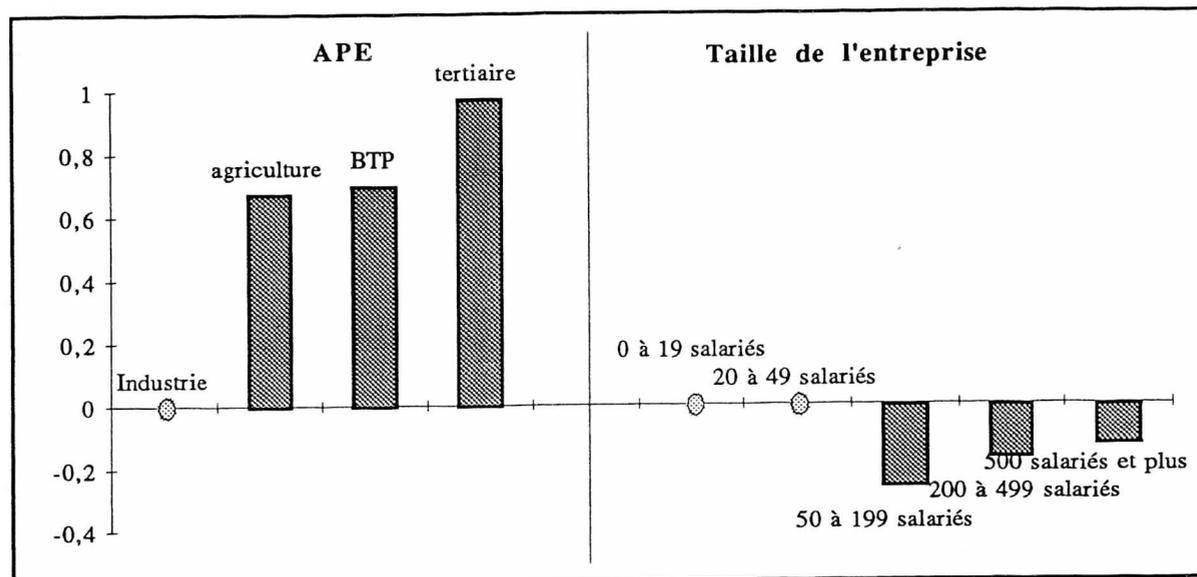


Source : FNA de l'UNEDIC 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

guide de lecture : Les modalités décrivant la situation de référence, ainsi que les modalités auxquelles est associée la même probabilité que l'individu de référence sont signalées par un point.

Parmi les variables qui caractérisent l'entreprise, c'est le secteur d'activité qui a le plus d'impact. C'est bien sûr l'industrie où la probabilité de partir en préretraite est la plus forte. Etre originaire du bâtiment ou de l'agriculture diminue de 13% la probabilité de partir en préretraite, la baisse est de près de 20% pour les salariés du tertiaire. La taille de l'entreprise a une influence moindre, qui va dans le sens d'un plus grand accès à la préretraite dans les entreprises de plus de 50 salariés (la probabilité augmente alors de 4%). **Appartenir à une entreprise du secteur industriel de plus de 50 salariés favorise l'accès à la préretraite.**

Graphique n°4  
Impact des variables caractérisant l'entreprise  
sur la probabilité d'être au chômage



Source : FNA de l'UNEDIC 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

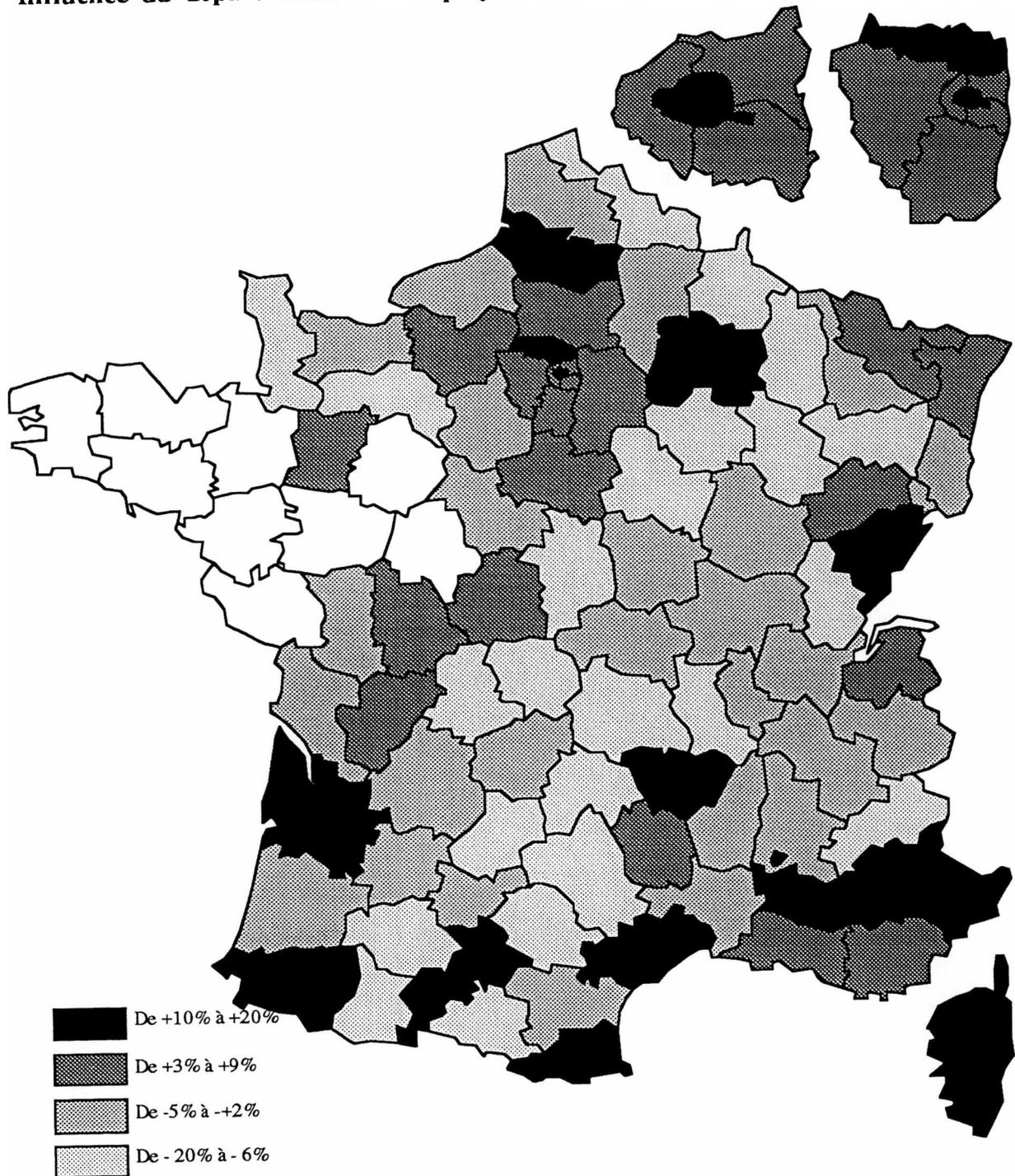
guide de lecture : Les modalités décrivant la situation de référence, ainsi que les modalités auxquelles est associée la même probabilité que l'individu de référence sont signalées par un point.

Il est aussi intéressant d'introduire dans les variables explicatives de la régression logistique le département de l'employeur, afin d'isoler l'influence des différences de gestion de la mesure induites par les DDTEFP. Cette variable est mal renseignée dans le fichier (environ 10% de valeurs manquantes, aussi bien pour les personnes en préretraite que pour les personnes au chômage). Ces valeurs manquantes ne semblent pas se répartir de façon homogène d'un département à l'autre. Dans quelques départements, le nombre de bénéficiaires de l'ASFNE est particulièrement faible, inférieur à 20 (Côtes-d'Armor, Finistère, Ile-et-Vilaine, Indre-et-Loire, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Morbihan, Sarthe, Vendée). Tous ces départements sont localisés dans l'Ouest de la France. Il semble qu'un problème à la collecte de l'information dans cette partie de la France soit à l'origine de la plupart des réponses manquantes.

Afin d'essayer tout de même de rendre compte d'un impact géographique sur l'arbitrage chômage-ASFNE, une nouvelle régression logistique a été effectuée, en supprimant de l'analyse les départements répertoriés ci-dessus, pour lesquels il est impossible de se prononcer. Les variations de probabilité d'être au chômage peuvent atteindre 40% d'un département à l'autre (carte n°2). L'impact de cette variable est donc assez fort. Ces écarts tendent donc à prouver que la mesure ASFNE n'est pas appréhendée de la même manière dans tous les départements. Les DDTEFP ont pour favoriser les ASFNE une certaine marge de manoeuvre qu'ils utilisent plus ou moins. Elles influent à trois niveaux, directement au moment de la négociation sur l'accord des dérogations et sur le taux de la convention et plus généralement à travers leur politique d'information aux entreprises.

## Carte n°2

## Influence du département de l'employeur sur la probabilité d'être au chômage



Source : FNA de l'UNEDIC 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

Guide de lecture : plus le département est foncé et plus la probabilité d'être au chômage est élevée pour l'individu ayant toutes les autres caractéristiques de l'individu de référence. Les départements en blanc sont ceux qui ont été éliminés de l'analyse.

En conclusion, les résultats obtenus par cette régression logistique appliquée à l'échantillon national des personnes licenciées après 55 ans confirment, dans une large part, ceux obtenus lors de la première phase de l'exploitation sur quatre départements seulement.

L'exploitation nationale renforce le poids des variables de gestion politique de la mesure (à travers le département de l'employeur), et des variables liées à l'entreprise qui apparaissent comme primordiales dans l'arbitrage chômage / préretraite. Finalement, il reste assez peu de place pour la décision individuelle. **Les salariés les plus précaires (ceux qui ont connu le chômage, les étrangers, les bas salaires, les femmes, les salariés à mi-temps...) se dirigent vers le chômage et les salariés ayant une carrière stable et de qualification moyenne vers la préretraite.**

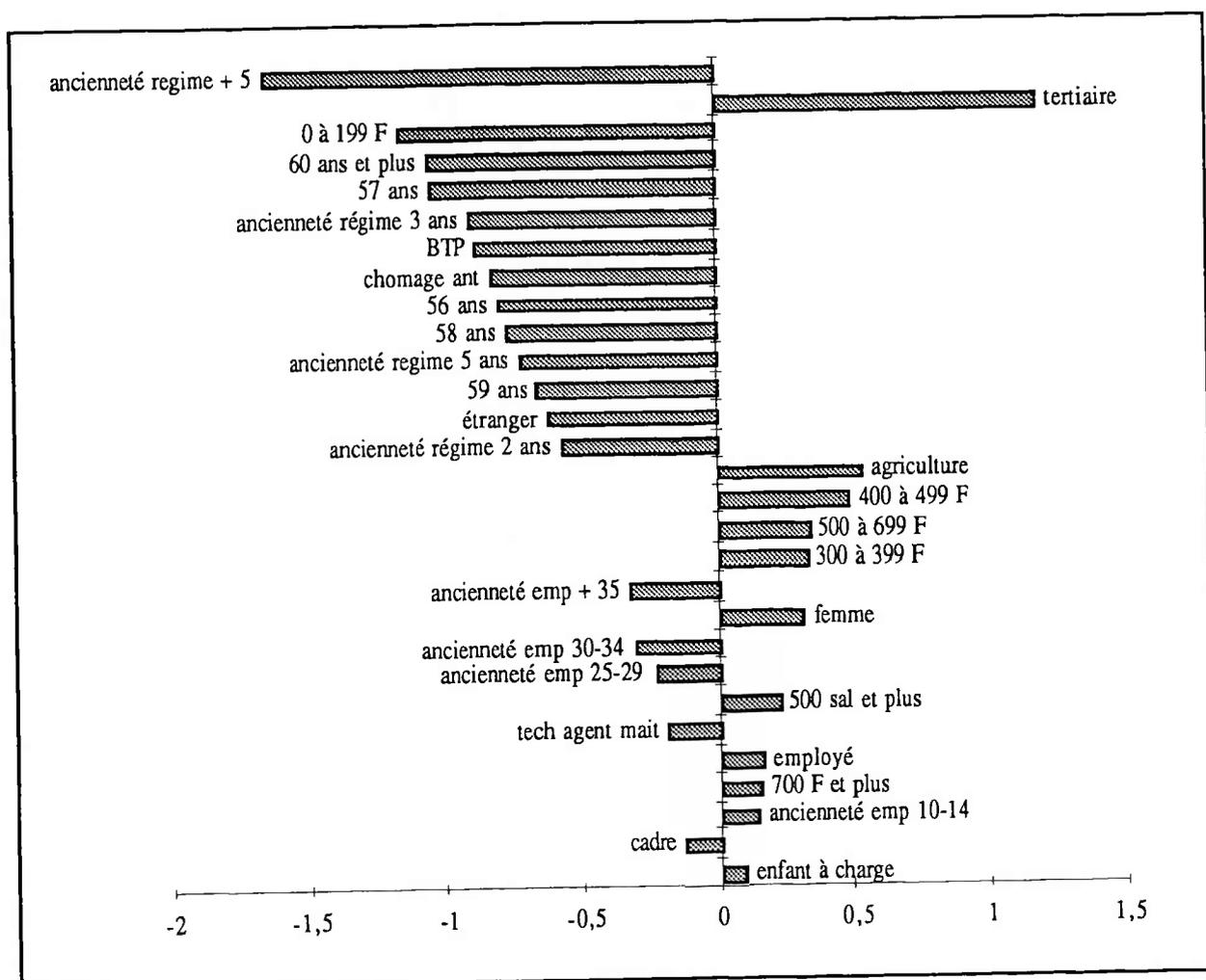
## **5 - LES DIFFÉRENCES ENTRE BÉNÉFICIAIRES DE L'ASFNE ET DE LA PRP**

Depuis la nouvelle législation modifiant le dispositif de préretraite progressive, le nombre de bénéficiaires a considérablement augmenté. L'Etat souhaite promouvoir cette mesure, estimée préférable à l'ASFNE. On peut se demander ce qui différencie les bénéficiaires de l'un ou l'autre des dispositifs. On considère ici la population des personnes en préretraite ASFNE et en préretraite progressive et on utilise la même méthode d'analyse que précédemment, en conservant dans le modèle les mêmes variables explicatives et le même individu de référence.

La probabilité de l'individu de référence d'être en préretraite progressive plutôt qu'en préretraite totale est de 10%.

Le graphique n°5 présente l'ensemble des paramètres significativement non nuls dans l'analyse, rangés par ordre d'influence, sur la probabilité d'être en préretraite progressive.

**Graphique n°5**  
**Impacts significatifs des différences de situations**  
**sur la probabilité d'être en PRP**

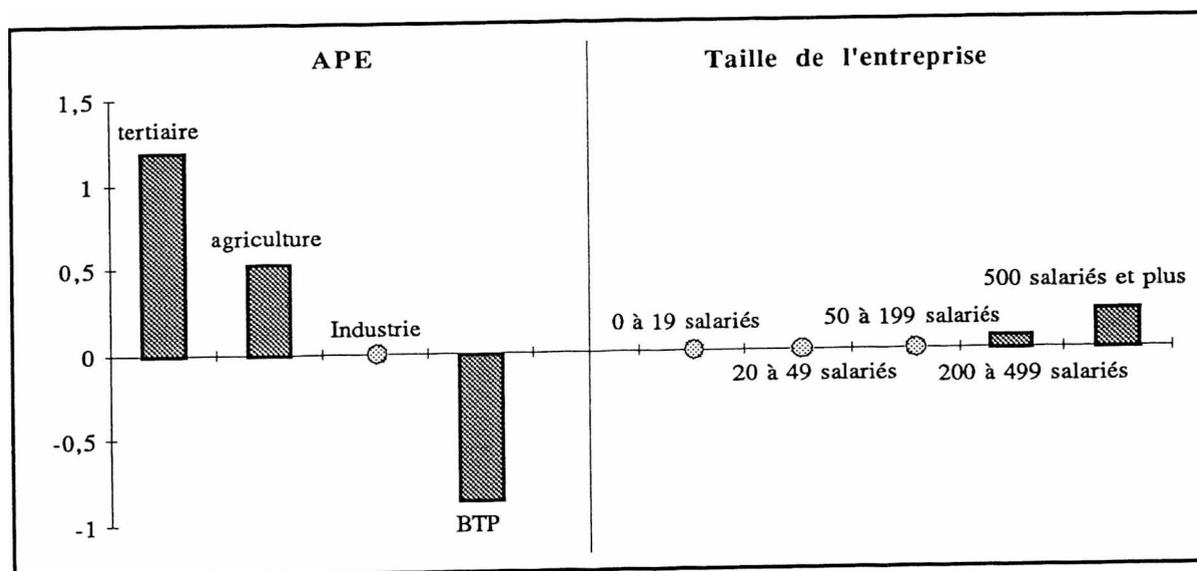


Guide de lecture : A droite, les situations de référence qui ont un impact positif sur la probabilité d'être en préretraite progressive de l'individu de référence. A gauche, celles qui ont un impact négatif. La longueur du bâton représente la force de cet impact. On voit ainsi que le fait d'être resté plus de 35 ans chez le dernier employeur peut être compensé si la personne gagnait plus de 300 F par jour. Un individu qui cumule ces deux différences retrouve presque la même probabilité que l'individu de référence.

La variable qui a le plus d'influence est l'ancienneté dans le régime. Plus elle augmente, et plus la probabilité d'être en PRP est faible. Elle n'est que de 2% pour un individu ayant les mêmes caractéristiques que l'individu de référence mais ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans le régime. Elle est de 5% s'il y est depuis 5 ans, de 4% depuis 3 ans, de 6% depuis 2 ans et enfin de 10% depuis un an. Ce résultat est induit par la forte hausse du taux de croissance de la PRP depuis 1990, et surtout depuis 1993 après le changement de législation, bien supérieur à celui de l'ASFNE.

C'est ensuite une variable liée à l'entreprise qui a un impact fort : le secteur d'activité. Un salarié issu du tertiaire a une probabilité beaucoup plus forte de partir en préretraite progressive (+16% par rapport à l'individu de référence). C'est ensuite l'agriculture (+6%), puis l'industrie (secteur de l'individu de référence). La probabilité la plus faible est dans le bâtiment (-6%). La taille de l'entreprise a un impact plus faible. La probabilité de bénéficier d'une PRP plutôt que d'une ASFNE a tendance à décroître avec le nombre de salariés. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, cette probabilité est supérieure de 2% à celle de l'individu de référence, qui est lui-même dans une entreprise de moins de 20 salariés.

Graphique n°6  
Impact des variables caractérisant l'entreprise  
sur la probabilité d'être en PRP



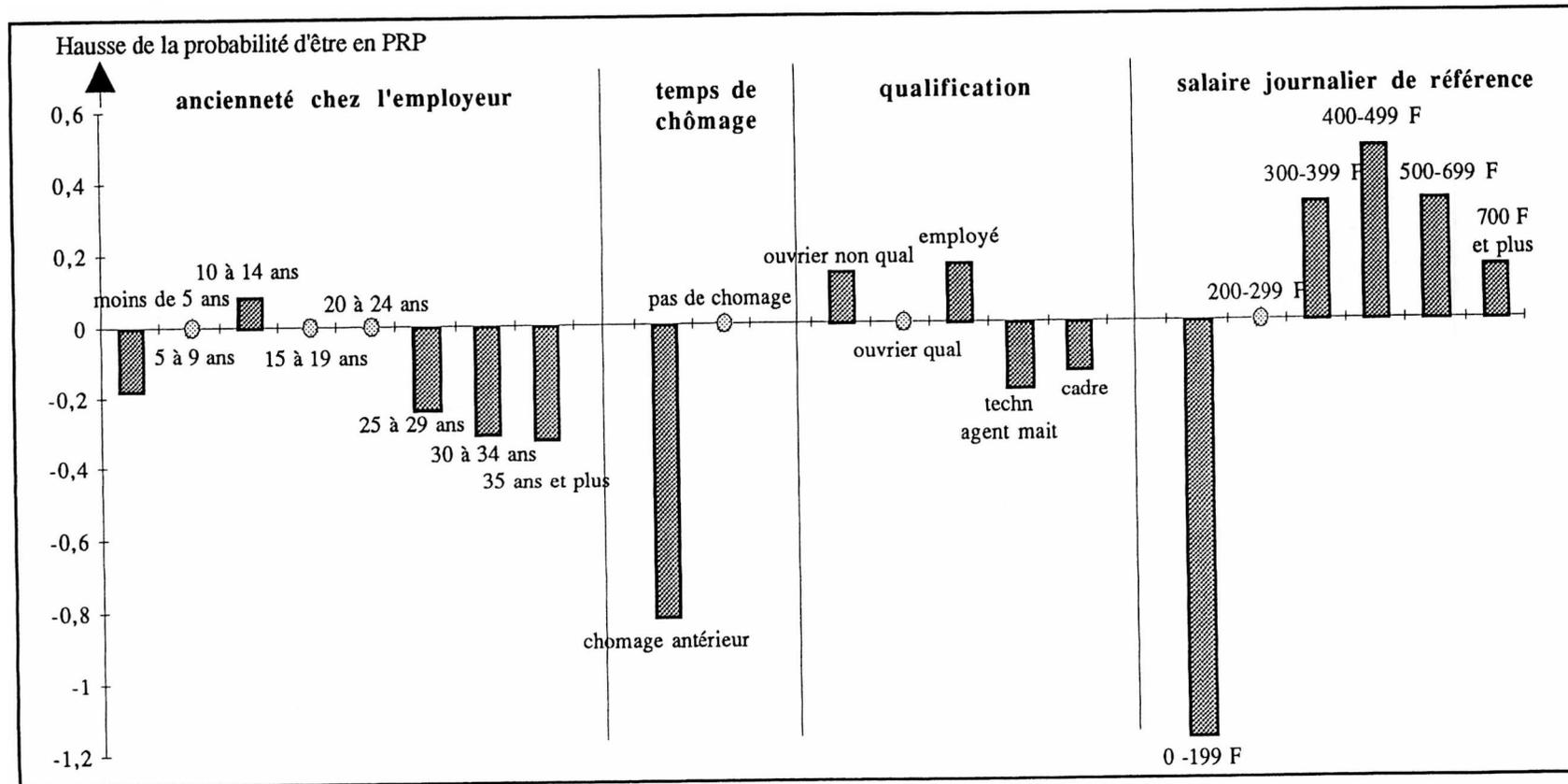
Source : FNA de l'UNEDIC 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

guide de lecture : Les modalités décrivant la situation de référence, ainsi que les modalités auxquelles est associée la même probabilité que l'individu de référence sont signalées par un point.

Les variables qui caractérisent le parcours professionnel du salarié ont un impact moyen. Un salaire journalier faible (inférieur à 200 F) entraîne une probabilité faible de partir en PRP (-7% par rapport à la situation de référence). C'est un salaire moyennement élevé (de 400 à 499 F) qui donne le plus de chances de partir en PRP (+5%). Une ancienneté chez le dernier employeur supérieure à 25 ans diminue la probabilité de bénéficier d'une PRP, mais l'amplitude entre la plus forte probabilité et la plus faible est inférieure à 4%.

Un salarié ayant connu des périodes de chômage par le passé a moins de chances de partir en PRP (-5%). Enfin, les écarts de probabilité induits par la qualification sont assez faibles, et ils vont dans le sens d'un moindre accès à la PRP pour les plus qualifiés (cadres, techniciens et agents de maîtrise). Ce constat rejoint les propos des intervenants des DDTEFP qui ont souligné les problèmes que posent les temps partiels pour les personnes ayant des responsabilités ou un rôle d'encadrement.

Graphique n°7  
Impact des variables qui caractérisent le parcours professionnel du salarié  
sur la probabilité d'être en PRP



Source : FNA de l'UNEDIC 31 décembre 1993 traitement : CRÉDOC

guide de lecture : Les modalités décrivant la situation de référence, ainsi que les modalités auxquelles est associée la même probabilité que l'individu de référence sont signalées par un point.

Enfin, les femmes ont plus accès à la PRP (13% au lieu de 10% pour un homme ayant les mêmes caractéristiques) ; les étrangers en bénéficient moins (5% au lieu de 10% pour un Français ayant les mêmes caractéristiques).

**La PRP est donc plutôt associée à des personnes entrées récemment dans le régime, salariées d'une grosse entreprise du tertiaire, avec un faible niveau de qualification.**

## **Deuxième chapitre**

### **UNE FIN DE CARRIERE AVANCEE**

Lors de la première phase du programme d'évaluation, 73 entretiens en face-à-face ont été réalisés avec des salariés partis en préretraite. Ces salariés ont été interrogés dans les quatre départements considérés lors de cette première phase : Seine-Maritime, Seine-Saint-Denis, Drôme et Pas-de-Calais. Les coordonnées des personnes interrogées ont été trouvées grâce au concours des DDTEFP concernées dans les dossiers de demande. Les préretraités ont été avertis par courrier, puis contactés par téléphone afin de fixer un rendez-vous. Les entretiens duraient 1H40 en moyenne. Ils ont été enregistrés et des notes ont été prises. Au-delà des vingt variables « signalétiques » (du sexe au montant des revenus en passant par l'habitat), une cinquantaine de variables ont été construites à partir du post-codage des questions ouvertes des entretiens. Une typologie en cinq classes a ensuite été effectuée à partir de ces indicateurs.

Les préretraités se présentent comme une population encore fortement marquée par le modèle ouvrier traditionnel. On a vu dans la partie précédente que les salariés qui partent en ASFNE ont eu des carrières professionnelles qu'on pourrait qualifier de « fordiste ». L'investissement personnel dans ce modèle peut alors se prolonger dans une préretraite vécue comme une retraite. Cependant, le caractère subi du départ en préretraite, dans un climat social parfois tendu, rend les préretraités plus amers. En outre, les difficultés financières qui surgissent à cause de la baisse de revenus empêchent une préretraite sereine.

## **1- LA TRANSITION VERS LA PRÉRETRAITE**

### **1-1 La référence : des carrières ouvrières linéaires**

Les préretraités que nous avons rencontrés ont effectivement adhéré à un modèle "fordiste" de la relation de travail. Ils ont eu, en moyenne, trois employeurs seulement. Près de la moitié d'entre eux n'ont jamais interrompu leur 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 carrière continue 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, 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'affaires 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 congés, 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'affaires comme on fait maintenant" (entretien n°12)<sup>2</sup>.

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 sténodactylo, 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.

---

<sup>2</sup> On trouvera les caractéristiques des 73 préretraités interrogés en annexe.

Je suis entrée dans l'entreprise en 61. J'avais travaillé six mois avant pour les forces de l'OTAN, toujours pour les Américains. Là j'avais grimpé les échelons aussi, dactylo, sténodactylo, 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 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. Et 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.

## 1-2 La 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<sup>3</sup>. 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 cette difficulté supplémentaire que constitue l'hiver période où 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 quotidiens 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).

---

<sup>3</sup> X. Gaullier, M. Gognalons-Nicolet, 1984

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 ne sont pas purement occupationnelles 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 rends 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).

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 ou des associations, est plus particulièrement pratiqué par les cadres ou les agents des maîtrise.

## **2 - TROIS FACONS DE BIEN VIVRE LA PRÉRETRAITE**

Trois des cinq 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.

### **2-1. 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 l'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 à la suite de problèmes de santé liés à des conditions de travail difficiles, parfois même sur le 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. Parfois, ce sont 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.

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>4</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>4</sup> Les éléments spécifiques à la PRP recueillis dans les entretiens sont présentés à la fin du chapitre.

## UNE FIN DE CARRIÈRE 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 surpiquères 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 week-end, 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 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 ramenait 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 dit "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...Simplement 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 questionnerais 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 dit : "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 !

## 2-2. 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 candidats 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 besoin 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 Francs 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.

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 CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS (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'affaires 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 congés, 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. Ça 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. Ça 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 pour-cent 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.

### 2-3. 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 seulement un quart de cette population, avaient parfois interrompu leur carrière pour élever leurs enfants. Cela explique qu'elles auraient voulu continuer à travailler.

Leur départ a eu lieu dans de mauvaises conditions.

“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 de secteurs comme l'équipement industriel, le travail des métaux ou les travaux publics, qui ont parfois beaucoup réduit leur personnel. 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 FATALITÉ ACCEPTÉE (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 licenciait 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 problèmes 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. Ça 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.

### 3 - DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES INTERROMPUES

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, plus ou moins bien vécue.

Le contexte de départ est, en règle générale, difficile. 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).

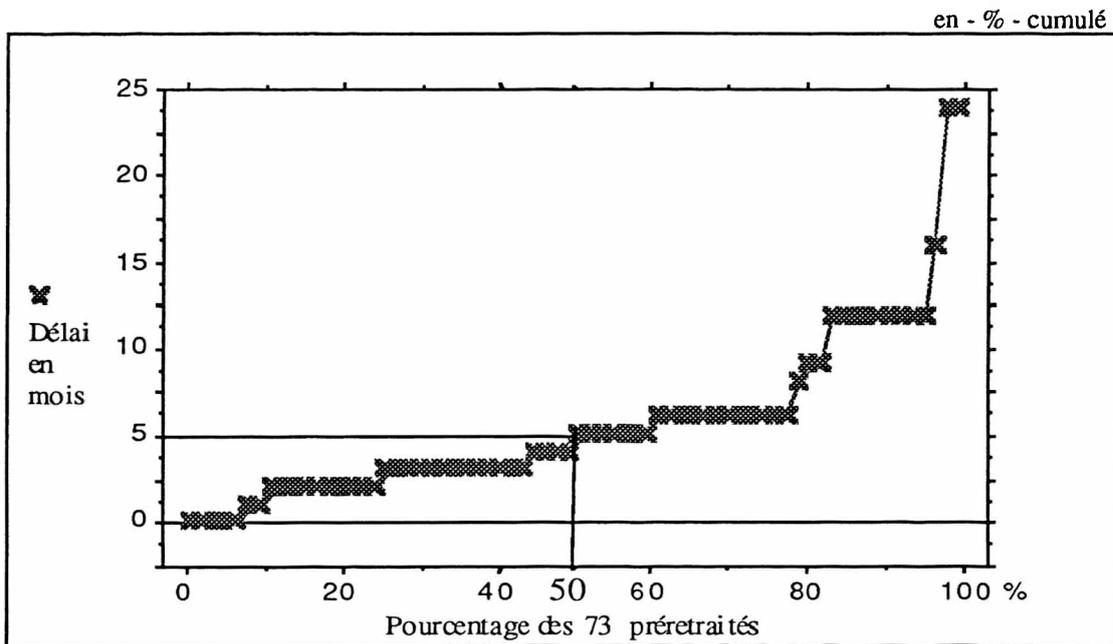
Les préretraités parlent beaucoup du "choc psychologique". Ils disent, même s'ils connaissaient la mesure, qu'ils ne s'y attendaient pas (ou s'y attendaient depuis peu), pas pour eux, ou pas si tôt. Ils se plaignent du fait qu'ils n'ont pas eu le temps de s'habituer à l'idée du départ et de la non activité 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).

Graphique n°8

**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.

#### 4 - LA PRÉOCCUPATION FINANCIÈRE

Les préoccupations financières sont très présentes dans les propos des préretraités. Ils ont dû 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 habitent 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 d'habillement (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 n'achètent pas ou plus à crédit.

“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 des allocations d'un mois sur l'autre.

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.

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

Deux des cinq groupes constitués à partir des 73 entretiens vivent une préretraite difficile, marquée par des problèmes d'argent ou par un sentiment de rejet.

Globalement, 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.

### **5-1. Les problèmes d'argent**

Ce groupe de 13 préretraités (dont un en 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, essentiellement pour le salaire. 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. Ça 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 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. “*Le futur, c'est un peu l'inconnu*”. La période difficile semble 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. Vues 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” de carrière 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 PRÉOCCUPATIONS FINANCIÈRES (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 gars 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 clés 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 passe 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.

## 5-2. Les rejetés

Sont regroupés sous ce vocable les 10 préretraités qui ont mal vécu leur départ et semblent mal vivre leur préretraite, sans que cela soit spécifiquement 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 59<sup>ème</sup> 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... 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.

## **6 - QUEL CHOIX POUR LES SALARIES ?**

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'exercice professionnel, 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.

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 ?

### **6-1. 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 ont dû arbitrer entre départ en préretraite ou chômage, même si beaucoup n’imaginaient pas la deuxième alternative. Quand il y a eu un plan de licenciement, elles ont souvent eu une réunion d’information organisée dans l’entreprise par le service du personnel, les ASSEDIC ou la DDTEFP. Lors de cette réunion, ou lors d’un entretien, on leur a annoncé combien elles toucheraient et expliqué que leurs revenus seraient 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 l’obtenir lorsqu’elle ne leur avait pas été fournie. 36 se sont contentés de ce qu’on leur avait 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.

## **6-2. 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 ASSÉDIC 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 seuls. 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....

Moins de la moitié des préretraités appartiennent à l'un ou l'autre de ces deux premiers groupes.

\* 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 entreprise 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 refusaient 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).

Ces deux derniers groupes, qui sont ceux qui vivent le plus mal leur préretraite, représentent le tiers des préretraités interrogés.

La préretraite ne se présente donc comme un choix que pour l'entreprise, qui la "choisit" (en négociant avec la DDTEFP ; la question de savoir dans quelle mesure la décision est vécue comme un choix par les responsables est abordée au chapitre 4) de préférence à des licenciements ou pour les décideurs politiques qui arbitrent entre 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 vis-à-vis du 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.

## **7 - UNE REVENDICATION D'IDENTITÉ**

### **7-1 - La difficulté à se situer**

#### *7-1.1. 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. Ça 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. Ça 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. Ça 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.

### 7-1.2. 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 licencierait, 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".

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., c'est 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.

## 7-2. L'attente d'une reconnaissance

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

### 7-2.1 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 favorise 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).

### 7-2.2 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 Contrats de Solidarité PréRetraite Démission (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.

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.

### **7-3. La PRP : Une solution aux problèmes du choix et de la reconnaissance ?**

La préretraite progressive permet d'éviter la rupture brutale que constitue la préretraite<sup>5</sup>. La raison principale de l'absence 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

---

<sup>5</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.

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.

“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 doive 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 matin. 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 problèmes de colonne, j’ai les rhumatismes” (entretien n°36).

Il leur aurait été en fait 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>6</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>6</sup> L’enquêteur a en général dû expliquer ce qu’était la PRP.

“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...

## LE REPOS DE LA PRÉRETRAITE 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 avons 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. Ça 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 ...

**Troisième chapitre**

**L'ADMINISTRATION :  
ENTRE LA DÉFENSE DE L'EMPLOI ET LA PROTECTION  
DES FINANCES PUBLIQUES**

Au cours de la première phase du programme d'évaluation sur les interventions de l'État en faveur des salariés âgés de plus de 55 ans, la CÉGOS avait été chargée de décrire les processus d'application de cette politique à l'aide de monographies de trois départements (Seine-Maritime, Drôme et Seine-Saint-Denis). La deuxième phase a permis de valider ces résultats auprès de l'ensemble des directions départementales du travail.

Les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ont donc été contactés par le CRÉDOC pour un entretien téléphonique, retraçant sur l'ensemble de la période 1984-1992 la procédure de négociation des conventions ASFNE sur leur département, et recueillant leur opinion sur le fonctionnement du dispositif. Les directeurs départementaux ont parfois eux-mêmes répondu à l'enquête, mais ont souvent orienté les enquêteurs sur leur directeur adjoint, sur la personne responsable du service qui gère les conventions de préretraite ou sur un inspecteur du travail<sup>7</sup>. Il n'a pas toujours été facile de trouver un interlocuteur au sein de la DDTEFP qui était déjà en place sur la période de l'étude. Il y a même quelques DDTEFP où tout le personnel concerné avait changé depuis 1992. Ces quelques départements n'ont donc pas pu participer à cette phase. Les entretiens duraient trois quarts d'heure environ et étaient enregistrés. Ils ont tous été retranscrits en totalité.

Au cours de la période 1984-1992, les changements de législation décrits au cours du premier chapitre ont amené de profondes modifications dans l'organisation des dispositifs départementaux de gestion des conventions de préretraite FNE.

De plus, si l'ensemble des dispositifs départementaux sont relativement semblables, il existe néanmoins de nombreuses variantes qui dépendent essentiellement de trois facteurs :

- la personnalité des directeurs départementaux successifs, qui ont une lecture des textes plus ou moins stricte,
- les relations entre l'inspection du travail, la DDTEFP et la trésorerie générale, voire même de la préfecture,
- la situation économique et du tissu industriel du département.

Il faut, en outre, préciser que le volume de dossiers traités varie beaucoup d'un département à l'autre : en 1992, le département de la Lozère a traité 14 dossiers de convention ASFNE, alors que la même année, le Nord en a traité 594. Ces deux départements ont forcément des pratiques administratives qui diffèrent en ce qui concerne la gestion de ces mesures. De plus, le nombre moyen de bénéficiaires par convention est, en moyenne, faible. Certains départements ont très peu de dossiers qui dépassent 10 licenciements.

---

<sup>7</sup> cf liste des personnes interrogées en annexe

Tableau n°10  
Volume de conventions FNE traité par département en 1992

Département	Conventions ASFNE signées en 1992	Nombre de bénéficiaires potentiels	Nbre moyen de bénéficiaires par convention	Nbre de bénéficiaires potentiels de PRP
01	120	281	2.3	94
02	110	253	2.3	102
03	70	202	2.9	15
04	24	58	2.4	4
05	18	48	2.7	2
06	128	404	3.2	281
07	53	108	2	59
08	68	277	4.1	6
09	16	55	3.4	16
10	108	1330	12.3	27
11	56	76	1.4	77
12	50	114	2.3	19
13	308	778	2.5	81
14	105	227	2.2	14
15	30	83	2.8	16
16	97	292	3	23
17	118	281	2.4	25
18	104	309	3	30
19	85	206	2.4	29
21	78	242	3.1	122
22	62	102	1.6	71
23	24	91	3.8	4
24	91	128	1.4	112
25	23	102	4.4	57
26	113	434	3.8	161
27	103	327	3.2	26
28	92	344	3.7	19
29	161	896	5.6	367
30	81	193	2.4	53
31	183	583	3.2	193
32	47	100	2.1	9
33	274	667	2.4	363
34	90	159	1.8	36
35	126	316	2.5	67
36	41	163	4	1
37	157	497	3.2	70
38	314	957	3	137
39	56	191	3.4	18
40	53	115	2.2	78
41	85	353	4.1	40
42	282	1041	3.7	90
43	37	59	1.6	15
44	170	593	3.5	784
45	94	328	3.5	7
46	24	143	6	75
47	73	247	3.4	16
48	14	37	2.6	16

49	146	525	3.6	134
50	94	238	2.5	36
51	94	289	3.1	55
52	48	183	3.8	9
53	43	189	4.4	100
54	78	286	3.7	22
55	54	128	2.4	13
56	98	268	2.7	156
57	126	430	3.4	60
58	39	91	2.3	12
59	594	2000	3.4	483
60	138	583	4.2	106
61	70	204	2.9	26
62	204	622	3	59
63	149	835	5.6	38
64	67	227	3.4	107
65	33	139	4.2	4
66	32	87	2.7	32
67	178	623	3.5	124
68	106	422	4	82
69	648	1686	2.6	375
70	24	67	2.8	15
71	102	324	3.2	13
72	75	264	3.5	194
73	84	424	5	33
74	125	384	3.1	79
75	736	1799	2.4	318
76	192	698	3.6	57
77	250	683	2.7	54
78	253	639	2.5	63
79	97	244	2.5	201
80	117	324	2.8	7
81	113	321	2.8	50
82	24	65	2.7	54
83	119	322	2.7	4
84	63	354	5.6	31
85	103	267	2.6	142
86	72	324	4.5	35
87	136	387	2.8	104
88	118	426	3.6	112
89	68	247	3.6	14
90	12	102	8.5	1
91	240	727	3	45
92	210	1522	7.2	71
93	712	1552	2.2	39
94	278	858	3.1	33
95	172	609	3.5	46

Source : DARÈS Tableau de bord des politiques d'emploi, résultats du mois de décembre 1992

## **1 - LES PRINCIPAUX ACTEURS DU DISPOSITIF**

### **1-1. La direction départementale du travail et de l'emploi**

#### **La DDTEFP est le maillon central du dispositif**

La direction départementale du travail et de l'emploi est toujours l'élément central du dispositif. Elle en assume toute la partie administrative : instruction du dossier et suivi administratif et financier de la convention. La DDTEFP a, en outre, un rôle majeur dans la fixation du taux de contribution.

Une partie des directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle estime avoir aussi une mission d'information auprès des entreprises. Il est de leur ressort de faire connaître les mesures qui existent et de leur montrer comment les coupler, afin que les entreprises puissent faire leur demande en connaissance de cause. Si en théorie, de nombreuses DDTEFP souhaiteraient avoir ce rôle, en pratique, très peu le mettent réellement en oeuvre à cause, selon eux, d'un manque de moyens. Les directions départementales n'ont donc qu'un rôle passif : elles attendent que les entreprises apportent les dossiers et les informent à ce moment-là. Néanmoins, la DDTEFP est relayée sur le terrain par l'inspection du travail, qui assume alors cette fonction d'information.

#### **L'organisation du dispositif dans les DDTEFP**

Dans la plupart des DDTEFP, les demandes de préretraite sont gérées par le service emploi, ou service de restructuration, et ne sont suivies que par une ou deux personnes. Seuls quelques départements ayant de nombreuses demandes consacrent plus de moyens humains à ces mesures. A l'inverse, quelques départements qui gèrent trop peu de demandes (une dizaine par an) n'ont pas de service spécialisé.

Il arrive que certains agents n'aient en charge que les demandes de préretraite (voire seulement les préretraites ASFNE, ou seulement les préretraites progressives), mais le plus souvent ils gèrent conjointement d'autres mesures d'accompagnement de plans sociaux (cellules de reclassement, chômage partiel...).

Si la plupart des départements ont opté pour la spécialisation de leurs agents sur quelques mesures, quelques-uns ont choisi un découpage sectoriel du travail. Ce choix est parfois récent, postérieur à 1992. Une même personne gère alors toutes les mesures demandées par les entreprises de son secteur, délimité par exemple par un bassin d'emploi. Ce mode de fonctionnement a plusieurs avantages : l'entreprise qui dépose un plan social comportant plusieurs mesures n'a qu'un seul interlocuteur à la DDTEFP, cet interlocuteur est en outre en

contact avec les responsables du secteur des autres administrations, ce qui permet une meilleure coordination.

### **La formation des agents de la DDTEFP**

Les agents qui s'occupent des mesures de préretraite n'ont, pour la plupart, pas eu de formation particulière. Ils ont été formés sur le tas, par leurs prédécesseurs, à partir des différents textes de loi. Certains départements organisent en interne des réunions d'interprétation des textes. Les intervenants interrogés ont parfois mentionné l'organisation par la délégation à l'emploi de réunions d'information dans les directions régionales du travail. Ils ont apprécié ces réunions qui permettent de comparer les fonctionnements d'un département à l'autre et d'échanger leur expérience.

Ce manque de formation se fait parfois sentir, surtout face à des cas particuliers non prévus dans les textes ou les circulaires. La solution consiste alors à s'adresser à la délégation à l'emploi. Un intervenant a préconisé, comme cela existe pour d'autres mesures, que des circulaires de type question-réponse soient éditées par la délégation à l'emploi, qui est informée de tous ces cas particuliers, en donnant des solutions pratiques et immédiates, pour gagner du temps.

### **1-2. L'inspection du travail**

#### **Son rôle est d'abord d'informer les entreprises**

L'inspection du travail est plus souvent en contact direct avec les entreprises que le service emploi de la DDTEFP. Elle a donc un premier rôle d'information lorsque les inspecteurs ont connaissance des difficultés économiques d'une entreprise. Si la situation s'y prête, ils peuvent lui conseiller de recourir aux mesures d'âge et l'orienter vers la DDTEFP pour déposer une demande.

Dans tous les départements, l'inspection du travail intervient donc en amont du dispositif. Cependant, certains intervenants ont souligné l'ambiguïté de la position de l'inspection du travail, qui est plutôt perçue par les entreprises comme un organisme de contrôle et a donc du mal à s'imposer comme conseiller.

#### **La suppression de l'autorisation administrative de licenciement a réduit le rôle de l'inspection du travail dans la négociation**

Avant 1986, l'autorisation administrative de licenciement, nécessaire avant toute signature d'une convention ASFNE, était délivrée par l'inspection du travail. Elle était donc un partenaire incontournable dans le dispositif. Depuis 1986, l'autorisation administrative de

licenciement n'existe plus, et le rôle de l'inspection du travail dans les négociations a évolué différemment selon les départements. Pour certains, il est inexistant. L'inspection du travail n'est consultée ni sur le nombre de bénéficiaires concernés, ni sur le taux de contribution. A l'inverse, dans quelques rares départements, elle joue un rôle important qui peut aller jusqu'à la prise en charge des négociations des dossiers de moins de 10 licenciements. L'inspecteur du travail dispose alors d'une délégation de signature du directeur départemental.

Dans la majorité des départements, l'inspection du travail négocie avec l'employeur la liste des bénéficiaires potentiels de la mesure de préretraite et est consultée sur le taux de contribution. Cet avis est plus ou moins pris en compte : un département a même avoué que la plupart du temps, l'avis de l'inspection du travail arrivait après que le dossier soit passé en commission....

L'inspection est susceptible de se voir confier des enquêtes si la DDTEFP souhaite des informations complémentaires qu'il est nécessaire d'aller chercher dans l'entreprise ou si la commission demande des éclaircissements. De même, depuis le début des années 1990, les inspections du travail sont généralement sollicitées pour estimer avec la DDTEFP la qualité des plans sociaux. Certaines disposent même une délégation de signature pour dresser un constat de carence du plan. Enfin, les inspecteurs du travail sont chargés du suivi de la convention, éventuellement du contrôle si la convention comprenait des contreparties ou des clauses de protection.

Ces variations parfois importantes du rôle de l'inspection du travail dans le dispositif s'expliquent souvent par le contexte local : un interlocuteur d'une direction départementale sur lequel l'inspection du travail n'intervient pratiquement pas dans la négociation des conventions ASFNE, explique que les inspecteurs du travail voulaient être entièrement libres d'apprécier la qualité du plan social et de disposer d'une délégation large de signature pour les décisions. Le refus de la direction départementale s'est traduit par le désengagement de l'inspection du travail du contrôle des plans sociaux. Enfin, la plus grande implication de l'inspection du travail dans le dispositif se justifie aussi simplement par des arguments pratiques : le fait que le service emploi et l'inspection du travail soient situés dans les mêmes locaux a tendance à faciliter les échanges.

Après 1991, avec les nouvelles consignes sur le contenu des plans sociaux, certains inspecteurs du travail, peu impliqués jusqu'alors, ont commencé à participer aux négociations pour les dossiers de plus de 10 licenciements. De même, un changement de directeur départemental du travail peut influencer sur le degré de concertation entre la DDTEFP et les sections d'inspection.

### **1-3. La trésorerie générale**

D'un département à l'autre, la mission de la trésorerie générale varie assez peu : elle donne son autorisation sur les dérogations d'âge et sur les exonérations financières de la part patronale. Le trésorier payeur général, ou son représentant, assiste aux comités départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CODEF) et y donne son avis sur le taux de contribution demandé par la direction départementale. La trésorerie générale intervient en outre en bout de chaîne, puisqu'elle collecte la contribution de l'entreprise. En fait, la trésorerie a un point de vue très technique, elle contrôle que la législation soit bien appliquée.

Depuis 1993, la trésorerie générale n'est plus tenue de donner son autorisation pour les dérogations concernant les dossiers de moins de 20 licenciements. La direction départementale est alors seule juge. Cette décision a considérablement réduit le rôle de la trésorerie générale en matière de dérogations, car dans la plupart des départements, très peu de dossiers sont concernés. Cependant, certains départements continuent de solliciter l'avis de la trésorerie générale même pour de petits dossiers.

#### **La trésorerie générale est devenue plus interventionniste depuis 1991**

Si la tâche qui incombe à la trésorerie générale est la même d'un département à l'autre, sa façon de s'en acquitter varie. Dans certains départements, la demande d'autorisation pour les dérogations était systématiquement reçue. A l'inverse, d'autres DDTEFP voyaient les demandes presque toujours refusées. D'une manière générale, les trésoreries générales ont durci leur position à partir de 1991 et ont accordé moins de dérogations.

Quant aux exonérations, la règle appliquée est à peu près la même partout : elles ne sont accordées qu'en cas de fermeture de l'entreprise.

Les rapports entre la DDTEFP et la trésorerie générale sont parfois complexes, la seconde apparaissant souvent très stricte sur l'interprétation des textes. Elle a une approche financière, pas du tout économique. Un département a cité l'exemple des entreprises en liquidation judiciaire, pour lesquelles la DDTEFP souhaitait appliquer des taux plus favorables, mais la trésorerie générale demandait des taux équivalents aux autres entreprises. On a aussi cité le cas d'une entreprise dont le dossier de convention a été présenté plusieurs fois à la trésorerie, qui l'a toujours refusé car il manquait des pièces, et une personne est restée pendant six mois sans salaire ni convention, sans aucun revenu. Dans certains départements, les rapports entre la trésorerie générale et la DDTEFP sont assez conflictuels, un intervenant est même allé jusqu'à dire que les intérêts de l'une et de l'autre étaient divergeants. La première s'inquiète du coût des ASFNE, la seconde met l'accent sur la nécessité d'aider les entreprises. Si, en outre, des querelles de personnes viennent s'ajouter, les situations sont dans quelques rares cas particulièrement tendues.

Si la trésorerie générale est toujours représentée à la commission, elle y fait plus ou moins entendre sa voix. Dans la plupart des départements, elle est en fait peu active sur le choix du taux de contribution. Dans d'autres, elle mène une lutte acharnée avec la DDTEFP. La DDTEFP défend le point de vue de l'entreprise, la trésorerie générale celui de l'Etat. La première essaie d'obtenir des réductions de taux, la deuxième se montre intraitable. De telles oppositions existent surtout depuis 1991, date où les consignes pour freiner les ASFNE ont été données. Dans un petit nombre de cas, des séances de travail entre les représentants de la direction départementale du travail et ceux de la trésorerie générale sont organisées pour étudier les dossiers avant la réunion de la commission.

Les trésoreries générales sont souvent réticentes à signer une convention ASFNE si l'entreprise n'est pas à jour dans le paiement de ses cotisations. Cette contrainte peut poser problème en cas de liquidation judiciaire par exemple.

Enfin, il est aussi possible que la trésorerie générale soit consultée en tant qu'expert, pour donner un avis technique sur une demande de convention. Elle éclaire ainsi la DDTEFP sur la situation économique et financière de l'entreprise demandeuse (cotisations, impôt sur les sociétés, URSSAF...).

#### **1-4. Le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (CODEF)**

Le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (CODEF) a pour mission d'informer sur les effets des actions de formation aidées par l'Etat, d'examiner les rapports des administrations concernées par la formation professionnelle et l'emploi, et de suggérer des mesures utiles pour assurer l'utilisation des équipements de formation.

Dans ce comité, une commission emploi se réunit et examine les conventions financées dans le cadre du F.N.E. Seul un département n'a pas de commission. Dans tous les autres départements, cette commission existe et se réunit soit à date fixe, soit lorsque le nombre de dossiers est jugé suffisant. La fréquence des réunions varie selon les départements d'une réunion par mois à une tous les ans.

Ces commissions comprennent quinze membres et sont normalement présidées par le préfet ou son représentant, qui peut être le directeur départemental du travail. Les membres qui composent le CODEF, parmi lesquels sont choisis les membres de la commission emploi, sont :

- le trésorier payeur général,
- le président du conseil général ou son représentant,
- l'inspecteur d'académie,

- le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
- le directeur départemental de l'agriculture et de la forêt,
- cinq représentants des salariés désignés sur proposition des organisations salariales représentatives,
- cinq représentants des employeurs désignés sur proposition des organisations interprofessionnelles nationales représentatives dont un représentant des exploitants agricoles et un représentant des artisans,
- trois représentants des chambres consulaires (agriculture, métiers et commerce et industrie),
- deux élus du conseil général,
- deux maires.

Ponctuellement, les représentants d'autres administrations et organismes concernés ou toute personne ayant des compétences particulières sur le sujet traité peut siéger à la commission. L'ANPE ou les ASSEDIC sont souvent sollicités. L'AFPA peut aussi être présente, mais elle n'intervient que sur les conventions-formation.

Depuis 1988, seuls les dossiers de plus de dix licenciements sont supposés être étudiés en commission. Pour les dossiers plus petits, le directeur départemental possède, en général, une délégation de signature. En fait, certains départements continuent à présenter l'ensemble des dossiers devant la commission. D'autres convoquent une commission plus restreinte pour les petits dossiers. D'autres enfin consultent les membres de la commission par écrit pour ces dossiers. Un département consulte même quasiment exclusivement la commission par écrit, sauf pour les dossiers sensibles. Certains intervenants se sont plaints du manque d'intérêt des membres de la commission pour les dossiers traités, avec parfois des taux de non réponses ou d'absentéisme très forts. Beaucoup de départements ne voient passer que très peu de demandes de convention concernant plus de dix salariés, la commission se réunit alors très rarement. C'est pourquoi certains choisissent de faire passer tous les dossiers en commission, afin d'en motiver ses membres, et d'assurer un minimum de réunions, pour éviter que les délais de traitement des dossiers ne soient trop longs.

Les membres de la commission reçoivent une présentation écrite des dossiers à l'ordre du jour avant chaque réunion. En séance le dossier est présenté oralement par le représentant de la direction départementale du travail au reste de la commission.

Le plus souvent, cette commission joue un rôle seulement consultatif. La proposition du directeur départemental y est généralement entérinée. De toute façon, la commission ne donne qu'un avis. La décision finale revient au préfet ou au directeur départemental si le préfet lui a délégué sa signature.

Le Préfet en tant que tel est plus ou moins impliqué dans le dispositif : son rôle est parfois déterminant, dans la mesure où, en droit, la décision finale lui appartient. Dans la gestion courante des conventions de préretraite, il s'en remet cependant assez largement à la

compétence technique du DDTEFP et n'intervient personnellement que sur les dossiers les plus sensibles.

Dans quelques rares cas, des désaccords peuvent naître entre les membres de la commission. L'opposition peut venir de la trésorerie générale ou d'une organisation syndicale. Un cas a été signalé où le représentant syndical faisait partie de l'entreprise dont le dossier était traité, et a annoncé que son syndicat était opposé au plan social. Quelques intervenants ont noté des comportements de refus plus systématiques : une organisation syndicale a pour principe de s'opposer à l'ensemble des mesures du plan social (y compris l'ASFNE) lorsque celui-ci prévoit des licenciements secs.

Il arrive également que les représentants des employeurs et des salariés au sein de la commission soient en désaccord sur le niveau du taux de contribution applicable à l'entreprise. Les représentants de l'administration s'efforcent alors de faire prévaloir un compromis.

Si la commission a des doutes sur un dossier, elle peut ajourner la demande, se faire communiquer des pièces complémentaires, ou demander à l'inspecteur du travail de procéder à une enquête. Dans un département il a été décidé que la commission devait en outre être informée du suivi de la convention. Depuis 1992, six mois après la signature de la convention, le point est fait sur l'avancement de chacun des dossiers.

## **2 - LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION**

### **2-1. Le contenu du dossier**

Le dossier est constitué à partir d'un formulaire type, reprenant les caractéristiques administratives et juridiques de l'entreprise. Il contient très souvent des pièces comptables (bilans des trois dernières années, comptes d'exploitation, arrêt des comptes, tout élément justificatif de la situation économique de l'entreprise). Un volet concerne la consultation des délégués du personnel, pour s'assurer qu'ils ont bien été informés de la demande de convention. L'entreprise doit, en outre, faire une rapide présentation des difficultés économiques ou conjoncturelles qui motivent la demande de licenciement. Le dossier contient, enfin, une fiche de calcul du coût de la préretraite pour chaque bénéficiaire potentiel et, éventuellement, les relevés de la CRAM détaillant les périodes de cotisations.

Le dossier peut éventuellement être complété par une enquête effectuée dans l'entreprise, par l'inspection du travail. Il comprend enfin les attestations prouvant que l'entreprise s'est acquittée de ses charges sociales et fiscales.

Les petites entreprises n'ont pas l'habitude de constituer de tels dossiers, ils arrivent souvent incomplets aux DDTEFP, qui les aident à les compléter. Dans les grosses entreprises

qui disposent d'une fonction ressources humaines, ce problème ne se pose généralement pas. L'union patronale parfois sollicitée par l'entreprise, l'aide à bâtir son plan social. Les P.M.E. et les P.M.I. peuvent également solliciter les conseils des chambres de commerce pour préparer la négociation du taux de la convention. Parfois, des organismes conseils servent d'intermédiaires à l'entreprise. Dans ce cas, c'est souvent le même organisme qui prend en charge la cellule de reclassement et assure la gestion du plan de licenciements.

L'élaboration de la demande de convention peut être suivie directement par le chef d'entreprise (surtout dans les P.M.E.), ou par le responsable financier, ou être confiée à d'autres salariés. L'implication des chefs d'entreprise dans la préparation des dossiers est très variable.

Les délais d'instruction annoncés par les intervenants interrogés sont relativement courts : quinze jours pour les dossiers qui ne nécessitent pas de passer devant la commission, un mois pour ceux qui y sont présentés. Cependant, il faut noter que les délais sont parfois de plusieurs mois pour les gros plans sociaux, pour lesquels les négociations sont plus longues. Ces délais peuvent varier selon les branches professionnelles, par exemple pour la chimie il faut six mois de négociations avant de mettre en place un plan social.

## **2-2. Le choix du nombre de bénéficiaires**

La plupart des conventions départementales signées concernent un nombre restreint de bénéficiaires (un ou deux seulement). Les DDTEFP ne cherchent donc pas à négocier ce nombre. C'est seulement si la convention s'intègre dans l'ensemble d'un plan social que la DDTEFP cherche éventuellement à jouer entre les différentes mesures du plan et faire passer les personnes d'une mesure à l'autre

Jusqu'en 1992, les transferts allaient plutôt dans le sens d'une hausse des ASFNE afin de limiter les licenciements secs. Depuis, c'est la règle des trois tiers qui s'applique : un tiers de mesures d'âge, un tiers de licenciements, un tiers de reclassements internes. Certaines DDTEFP refusent de signer des conventions ASFNE seules et ne les acceptent que si elles sont associées avec d'autres mesures.

Il se peut que les DDTEFP négocient directement le nombre de départs en jouant sur la valeur du taux : une baisse du nombre de bénéficiaires entraîne une baisse du taux.

Certains intervenants déplorent que les entreprises veuillent toujours avoir le plus grand nombre de personnes concernées, sur la plus longue période possible. La DDTEFP intervient alors pour revoir à la baisse la demande de l'entreprise.

Enfin, plusieurs intervenants ont reconnu être plus indulgents pour une entreprise qui a son siège sur le département plutôt que pour les entreprises de dimension nationale ou internationale qui ont leur siège à l'étranger.

### **2-3. Le profil des bénéficiaires**

Une majorité des intervenants considèrent que la DDTEFP n'a pas à intervenir sur cet aspect de la négociation. D'autres affirment accorder une attention particulière à la catégorie socioprofessionnelle des bénéficiaires. Elles favorisent le départ d'ouvriers, évitent que seuls des cadres soient concernés. Certains vont même jusqu'à interdire le départ des cadres, considérant qu'une personne qui a un salaire important et des responsabilités de décision dans l'entreprise n'a pas à être prise en compte dans un départ en préretraite.

Enfin, certains départements s'assurent avec l'ANPE que les bénéficiaires potentiels soient effectivement difficiles à reclasser sur le bassin d'emploi.

### **2-4. Le taux de contribution**

Depuis 1984, les taux de contribution des entreprises ont régulièrement augmenté. Au début de la période, les directions départementales avaient une marge de manoeuvre assez grande : les taux variaient facilement entre 6 et 18%, certaines DDTEFP ont même appliqué des taux de 20%. La fixation du taux était pour elles un instrument important dans la négociation du nombre des licenciements et des autres mesures du plan social. Depuis le 1er janvier 1994, leur marge s'est beaucoup réduite (variation de seulement trois points autour du taux moyen). Ceci a eu pour conséquence d'harmoniser les taux d'un département à l'autre, mais a réduit les possibilités de négociation des DDTEFP.

En fait, qu'il soit décidé par la DDTEFP seule, ou en concertation avec l'inspecteur du travail compétent ou la trésorerie générale, beaucoup d'intervenants admettent que le taux fait rarement l'objet d'une négociation avec l'entreprise, abstraction faite des gros plans sociaux. Toutefois, dans certains départements, la DDTEFP rencontre l'entreprise avant le passage en commission pour lui exposer son point de vue. Il peut y avoir des négociations sur le taux avec l'entreprise si des contreparties sont ajoutées à la convention.

## **2-5. Les dérogations**

On a vu que toutes les dérogations étaient soumises à l'autorisation de la trésorerie générale jusqu'en 1993. Depuis cette date, la trésorerie générale ne statue plus que sur les plans correspondant à plus de 20 licenciements. Pour les dossiers plus petits, la décision appartient au directeur départemental.

Les dérogations sont accordées si la situation générale de l'entreprise est mauvaise ou si le secteur d'activité est sinistré, ou encore si cela peut sauver l'emploi de personnes plus jeunes. Depuis 1992, les dérogations sont aussi accordées selon la qualité du plan social.

Elles seront refusées si le motif économique n'est pas clair, ou si les difficultés économiques invoquées sont à venir et non en cours, ou encore si, dans l'entreprise d'autres personnes qui satisfont aux conditions d'âge ne sont pas inscrites parmi les bénéficiaires potentiels. De même, une demande de dérogation à la condition d'âge concernant des salariés dont le maintien en activité paraît essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise sera généralement rejetée. Enfin, elles sont refusées lorsqu'il y a un sentiment d'abus, par exemple si la demande est seulement déposée pour un cadre alors que d'autres personnes non-cadres dans l'entreprise auraient aussi pu bénéficier d'une dérogation.

Les directions départementales suggèrent alors à l'entreprise de mettre la personne concernée en préretraite progressive le temps qu'elle atteigne l'âge légal de la préretraite totale.

**Selon les départements, les demandes de dérogation sont acceptées plus ou moins facilement.** D'une manière générale, la situation s'est durcie tout au long de la période. Il arrive maintenant que dans une même convention, des taux de contribution supérieurs soient appliqués pour les départs avec dérogation.

Certains intervenants ont insisté sur la forte pression exercée par des salariés, des représentants syndicaux et des employeurs pour que des dérogations soient accordées. Lorsque le climat social est tendu, les représentants de l'État auront généralement tendance à accepter plus facilement les départs en préretraite avant l'âge légal. Dans certains secteurs d'activité (sidérurgie et mines par exemple), des dérogations continuent ainsi d'être accordées massivement.

## **2-6. Les contreparties et clauses de protection**

Les contreparties et les clauses de protection se sont surtout développées après 1992. Les plus utilisées sont celles qui protègent les plus de 50 ans et qui limitent les licenciements

après le plan social. Il peut aussi y avoir des clauses qui protègent d'autres publics, les handicapés, ou des contreparties en matière d'actions de formation sont mises en place. Les intervenants ont parfois cité des clauses plus spécifiques : « l'entreprise s'engage à ne pas licencier sans avoir fait au moins une proposition acceptable de reclassement et la DDTEFP définissait ce qu'elle entendait par acceptable selon la catégorie socioprofessionnelle (ouvrier, employé ou cadre). Ensuite la DDTEFP avait également prévu que le budget des mesures qui n'avaient pas fonctionné était reporté sur d'autres outils. Par exemple, s'il était prévu 50 adhérents potentiels et que seulement 2 adhéraient ».

Dans le cadre des PRP avec réembauche, des quotas de publics prioritaires sont fixés : demandeurs d'emploi de longue durée, RMIstes, travailleurs handicapés. Des négociations peuvent être prévues avec l'ANPE pour qu'elle présente des candidats à l'entreprise.

Il y a parfois des cas où ces clauses doivent être revues, ce qui implique une renégociation de la convention : une entreprise a dû fermer complètement après avoir signé une convention et avant la date de fin d'application de la convention, devant donc licencier deux dessinateurs de 53 ans. La convention a alors été revue, le taux a été augmenté et la clause supprimée.

Toutes les contreparties qui ont été négociées entre l'Etat et les entreprises ne sont pas toujours notifiées dans la convention, notamment pour ce qui concerne la réembauche avec la préretraite totale. En effet, c'est une mesure qui a, dans les années 80, été utilisée aussi bien dans le cadre de restructurations, qu'en cas de réelles difficultés économiques. Dans les secteurs à forte mécanisation (l'industrie laitière par exemple), les entreprises se sont retrouvées avec une main d'oeuvre présente depuis longtemps dans l'entreprise, sur des postes de travail à forte pénibilité et éprouvant des difficultés à s'adapter aux changements techniques et organisationnels. Les préretraites ont alors été accordées assez facilement, mais en contrepartie d'un certain nombre d'embauches de jeunes en contrat de qualification, contrat d'apprentissage...

## 2-7. Les contrôles

La plupart des intervenants reconnaissent qu'il y a très peu de contrôles après la signature de la convention. Il y a bien sûr des contrôles administratifs, qui concernent les bénéficiaires des préretraites, afin de s'assurer qu'effectivement les personnes ayant adhéré à la convention ont le droit d'en bénéficier.

Ce contrôle a lieu soit avant la signature de la convention, soit au moment de l'adhésion du salarié. Il est établi par la DDTEFP et surtout par les ASSEDIC. Il se peut que l'adhésion soit rejetée, par exemple si la personne cumule deux statuts, celui d'exploitant agricole et de salarié, et qu'il ne veuille pas abandonner le premier. Il y a en outre des contrôles de la part de la

trésorerie pour s'assurer du paiement de la contribution de l'entreprise. Ce paiement étant échelonné en deux ou trois versements, la réouverture du dossier pour les différents paiements peut être l'occasion d'un contrôle du bon déroulement des adhésions.

Des abus ont parfois été découverts, et ont entraîné la mise en place de nouveaux contrôles. Certaines personnes obtenaient de fortes augmentations de salaire l'année précédant le départ en préretraite pour leur permettre de percevoir une ASFNE égale à leur salaire antérieur. Certaines DDTEFP examinent maintenant l'évolution des salaires sur les trois dernières années, et il leur arrive de refuser des ASFNE si elles constatent des évolutions suspectes.

Quelques DDTEFP organisent des contrôles systématiques, un an après la signature de l'accord par exemple, ou par sondage, auprès de quelques entreprises sélectionnées au hasard parmi toutes celles qui ont signé une convention. En l'absence de vérifications systématiques, une plainte des représentants du personnel auprès de l'inspection du travail peut être à l'origine d'un contrôle. Dans tous les cas de figure, le suivi des plans sociaux repose essentiellement sur les sections d'inspection.

Dans le cas où une contrepartie concernant la réembauche ait été introduite dans la convention, la DDTEFP contrôle alors toutes les réembauches de l'entreprise au cours de l'année qui suit.

Des sanctions sont prévues en cas de non-respect des clauses de protection stipulées dans la convention. Ces sanctions sont le plus souvent financières, comme le remboursement des sommes engagées par l'Etat, avec même d'éventuelles majorations. Si ces sanctions sont rarement appliquées, car peu d'entorses à la législation sont découvertes, quelques intervenants ont tout de même cité des exemples d'entreprises sanctionnées : un hôtel, qui n'avait pas prévenu d'une embauche, a eu à payer environ deux cent soixante mille francs. Citons aussi le cas d'une suspension de convention PRP pour une entreprise qui n'avait pas respecté l'exclusivité de présentation des offres d'emploi par l'ANPE, qui constituait une clause de la convention. Une régularisation rapide de la situation de l'entreprise vis-à-vis de l'ANPE a finalement permis de relancer la convention. D'une manière générale, le directeur départemental du travail hésite à suspendre ou à annuler une convention compte tenu des conséquences très pénalisantes d'une telle décision pour les salariés..

## **2-8. Recherche de solutions alternatives**

La recherche de solutions alternatives aux départs en préretraite s'est surtout développée depuis 1992. La plupart des DDTEFP reconnaissent que les conventions ASFNE étaient auparavant signées sans que d'autres solutions soient envisagées.

Lorsque des solutions alternatives sont actuellement proposées par les directeurs départementaux, elles consistent essentiellement à recourir à d'autres mesures publiques d'accompagnement (chômage partiel, préretraite progressive). Parmi les personnes interrogées, quelques-unes ont regretté que le directeur départemental ne puisse intervenir sur le plan économique, par exemple en étudiant la possibilité pour une entreprise de rapatrier des activités sous-traitées.

### **3 - DU COTÉ DES SALARIÉS ...**

#### **3-1. Le départ des salariés : souhaité ou contraint ?**

La plupart des intervenants des DDTEFP interrogés considèrent que l'adhésion des salariés aux conventions de préretraite ASFNE ne pose pas de problèmes. Rares sont les salariés qui refusent de partir. D'ailleurs, le faible écart entre le nombre de bénéficiaires potentiels et de bénéficiaires réels annoncés par les DDTEFP en témoigne. Certains affirment même que les salariés sont le plus souvent demandeurs de la mesure. Il est même arrivé que des salariés fassent une pétition pour pouvoir partir en préretraite.

Au-delà de ce discours qui laisse supposer que les départs en préretraite soient tous volontaires, certains intervenants reconnaissent tout de même que les salariés n'ont pas vraiment le choix : s'ils refusent la préretraite, c'est le plus souvent le licenciement sec qui les attend, ils préfèrent donc adhérer à la convention. Ou alors, on leur fait parfois comprendre que s'ils ne partent pas, il faudra en faire partir d'autres plus jeunes, qui ne pourront pas bénéficier de la préretraite et qui se retrouveront au chômage. L'effet de solidarité entre salariés joue.

Un intervenant raconte que sa DDTEFP a une fois été sollicitée par une entreprise pour pouvoir réembaucher quelqu'un qui était parti en préretraite ASFNE et qui vivait très mal cette situation. Mais ce cas est unique.

#### **3-2. L'information des salariés**

L'information des salariés est souvent organisée par l'entreprise elle-même, surtout lorsque le licenciement concerne plus de 10 personnes. Cette information prend la forme de réunions ou d'entretiens individuels. Au cours de ces séances d'information, l'entreprise ne fait souvent que diffuser des revues spécialisées ou de la documentation éditée par la DDTEFP. Il arrive que la DDTEFP diffuse deux notices techniques, l'une plus élaborée à l'intention des chefs d'entreprise ou des partenaires sociaux, l'autre plus pratique pour les bénéficiaires eux-mêmes.

Cependant, un bon nombre de DDTEFP tiennent régulièrement des réunions d'information dans les entreprises, à leur demande. Il semble que les salariés préfèrent les réunions d'information organisées par la DDTEFP à celles organisées par l'entreprise car à leurs yeux, le point de vue de l'administration offre de meilleures garanties d'objectivité.

En l'absence de réunion organisée par les DDTEFP dans les entreprises, les salariés ont toujours la possibilité de venir se renseigner sur place. Il arrive d'ailleurs que l'entreprise n'organise pas de réunions d'information mais envoie directement le salarié à la DDTEFP. Une DDTEFP avait d'abord adopté le principe de réunions d'information mais cela n'a pas été très satisfaisant. Il y avait trop de monde à la réunion et les gens n'ont pas posé de questions, donc elle a arrêté et préfère que les salariés viennent au bureau ou téléphonent.

Les DDTEFP travaillent le plus souvent en collaboration avec les ASSEDIC qui font le calcul, pour chaque salarié, de la solution financièrement la plus intéressante.

En ce qui concerne l'adhésion individuelle à la convention, la DDTEFP peut laisser au salarié jusqu'à trois mois pour prendre sa décision. Le salarié dispose ainsi d'un délai suffisamment long pour réunir les informations qui lui permettront de comparer financièrement les régimes de préretraite et de chômage indemnisé. Une DDTEFP a décidé d'envoyer un courrier personnel aux salariés susceptibles d'adhérer à la convention, car elle s'était aperçue, notamment dans les entreprises agricoles, que l'employeur n'informait pas les salariés après avoir conclu la convention.

L'ANPE peut aussi être associée à l'information des salariés. Citons l'exemple d'un organisme régional composé d'un membre de l'ANPE et de l'ASSEDIC qui était chargé d'informer les salariés et qui, en règle générale, se rendait dans les entreprises pour permettre aux salariés concertés de faire leur choix.

#### **4 - L'AVIS DES INTERVENANTS DES DDTEFP SUR L'ASFNE**

##### **4-1. L'ASFNE est perçue comme une bonne mesure...**

Pour les membres des DDTEFP, l'ASFNE est perçue comme une bonne mesure. Elle a d'abord des vertus pour l'économie sur le plan macro-économique : elle limite le nombre de licenciements secs et évite à des personnes qui ne retrouveraient jamais un emploi de revenir sur le marché du travail. En outre, elle est appréciée des entreprises, car elle leur permet de réduire, parfois de façon drastique, leurs effectifs, sans avoir pour autant de répercussion sociale proportionnelle.

Elle présente aussi un intérêt pour les bénéficiaires : elle permet à des salariés fatigués, qui ont travaillé à des postes de forte pénibilité, d'anticiper leur départ de l'entreprise. Elle leur évite le statut de chômeur plus mal supporté que celui de préretraité. Elle assure enfin à des salariés menacés de licenciement la garantie de ressources relativement stables et élevées jusqu'à l'âge de la retraite.

#### 4-2. ... Mais qui a été trop utilisée

Cependant, cette mesure, contentant tous les partenaires, a été utilisée trop systématiquement pendant près de dix ans. Cela a rendu le licenciement facile, et les entreprises ont manqué d'imagination. Au sein des entreprises, la pyramide des âges s'est étêtée, ce qui a entraîné une importante perte de savoir-faire. De plus, l'ASFNE est une mesure particulièrement coûteuse pour l'Etat.

Jusqu'en 1990, l'ASFNE a souvent été utilisée dans le cadre de restructuration et pas seulement pour motif économique. Depuis 1992, les DDTEFP se montrent plus strictes sur les conventions ASFNE, qui doivent maintenant n'être utilisées qu'en cas de difficultés économiques en association avec d'autres mesures. Un tiers de départs en mesure d'âge, un tiers de licenciements, un tiers de reclassements internes, telle est la nouvelle règle. Cette nouvelle doctrine, associée au relèvement significatif des taux de contribution de l'entreprise, a conduit à une baisse significative du nombre des entrées en ASFNE observée depuis juillet 1993, cependant celle-ci ne doit pas être abandonnée. Il faut pouvoir y avoir recours pour des entreprises en faillite ou en difficulté économique car elle a tout de même prouvé son efficacité.

L'unanimité des intervenants se fait pour constater la nécessité de cette orientation. Certains même proposent de restreindre encore la mesure en augmentant la limite d'âge à 58 ans. Cependant, ce resserrement n'a pas toujours été bien vécu par les entreprises ou les salariés. Dans certaines entreprises la préretraite ASFNE finissait par être perçue comme une retraite anticipée de droit, à laquelle tous les salariés âgés de 56 ans et deux mois devaient pouvoir prétendre... Certains ne comprennent pas que leurs collègues soient partis deux ans plus tôt en préretraite et qu'elle leur soit maintenant refusée. De même, les entreprises pour qui l'ASFNE était devenue la solution simple et relativement indolore pour rajeunir leurs effectifs ou augmenter la qualification de leurs ouvriers sont aujourd'hui contraintes d'emprunter d'autres voies.

Certains directeurs départementaux adjoints pensent tout de même que les taux de contribution ont trop augmenté, et qu'ils sont actuellement trop dissuasifs pour les petits employeurs.

Quant à la gestion administrative de la mesure, les avis sont partagés. Certains estiment qu'une convention de préretraite ASFNE est plutôt simple à monter (contrairement à des

dossiers de convention de formation par exemple), d'autres pointent l'aspect un peu paperassier de la mesure, avec des formules d'appel de fonds complexes. Ces lourdeurs sont causes de retards, parfois importants, moins dans la préparation de la convention qui dépasse rarement un mois quel que soit le département, que dans le recouvrement de la contribution de l'entreprise.

## **5 - L'AVIS DES INTERVENANTS DE LA DDTEFP SUR LA PRP**

### **5-1. La PRP n'a que des qualités...**

Si les intervenants des DDTEFP interrogés sont assez critiques sur l'ASFNE, ils ne tarissent pas d'éloge sur la PRP qui permettrait de résoudre les problèmes soulevés par la première. Cependant, les intervenants ont tendance à occulter la PRP avec contrepartie financière, qui est en fait la véritable alternative à l'ASFNE, pour ne considérer que la PRP avec réembauche. En fait, la PRP avec réembauche peut tout de même se concevoir comme une alternative à l'ASFNE, lorsqu'elle est utilisée par des entreprises en cours de restructuration ne connaissant pas de véritables difficultés économiques. Cette difficulté à positionner les rôles de l'un et l'autre des dispositifs ressort des propos des intervenants, qui ont du mal à isoler les intérêts de chacun. En outre, la plupart des PRP signées sont de cette forme et la PRP avec contrepartie financière est peu courante. Peu habitués à l'utiliser, les intervenants en parlent peu dans leur analyse de la mesure.

Tout d'abord, du point de vue des entreprises, la PRP permet de rajeunir la pyramide des âges en évitant la perte de compétence. La PRP permet de « faire la courte échelle » aux gens qui sont susceptibles d'occuper le poste qui va bientôt être libéré par le titulaire. La PRP est particulièrement intéressante dans les entreprises où la connaissance du métier est absolument nécessaire, aussi bien dans l'artisanat que dans les métiers du bâtiment. Elle permet en outre de restructurer l'entreprise. Un intervenant a cité l'exemple d'un établissement sanitaire et social qui a mis une cuisinière en préretraite progressive et a pu embaucher à mi-temps un kinésithérapeute.

Une PRP avec réembauche implique un minimum de gestion prévisionnelle de l'emploi, ce qui constitue de la part de l'entreprise un signe de dynamisme. Le recours à la mesure apparaît comme un élément positif même si certains peuvent regretter quelle ne soit pas plus souvent associée à des actions de formation : certaines entreprises, par exemple, qui ont des moyennes d'âge très élevées -c'est le cas dans la métallurgie et le bâtiment- risquent d'ici quelques années, d'être confrontées à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. La PRP associée à la formation pourrait permettre de résoudre un tel problème.

Pour les salariés, la PRP est le moyen de partir en douceur, de s'habituer progressivement à un autre rythme de vie. Le passage à mi-temps leur permet de débiter

d'autres activités en parallèle (jardinage, bricolage), qu'ils continueront lorsqu'ils seront à la retraite.

En terme de politique de l'emploi, la PRP apparaît a priori, comme une formule positive de partage du travail ; l'obligation de réembaucher renforce la solidarité entre les générations. Un tel effet de solidarité n'est pas absent de la préretraite totale (ASFNE). Le départ d'une personne de plus de 55 ans permettant éventuellement d'éviter le licenciement d'une plus jeune mais il est beaucoup moins apparent et présente un caractère exclusivement « définitif » dans un contexte de licenciement.

De plus, les contreparties en termes d'embauche de publics prioritaires qui sont associées à la PRP permettent d'une part de stabiliser des emplois précaires (intérim, CDD, CES), d'autre part de réinsérer dans le monde du travail des publics en difficulté (RMIstes, chômeurs longue durée). L'application de ces contreparties reste cependant difficile à contrôler.

Toutefois, un des interlocuteurs a eu une interprétation de la PRP avec réembauche moins optimiste puisqu'il considère qu'elle entraîne une précarisation de l'emploi : elle transforme un emploi à plein-temps en deux emplois à mi-temps. Mais c'est un des rares qui ait formulé une appréciation négative de l'influence de la PRP sur l'emploi. La plupart y voient plutôt l'occasion de relancer l'emploi des jeunes. D'autant plus que le départ de deux PRP peut amener à créer un seul poste à temps plein plutôt que deux : il est parfois difficile de remplir les quotas d'embauche de public prioritaire, car à l'heure actuelle, les entreprises sont à la recherche de gens qualifiés, qui ne font jamais partie des publics prioritaires.

## **5-2. ...Mais semble mal accueillie par les entreprises et les salariés**

La préretraite progressive soulève enfin une question importante : la difficulté pour les entreprises de gérer le temps partiel. Il n'est pas toujours envisageable de remplacer une personne à plein-temps par deux personnes à mi-temps.

En fait, la PRP autorise une gestion annualisée du temps qui assure une certaine souplesse : la personne peut, par exemple, travailler trois mois à temps plein puis s'arrêter les trois mois suivants. Mais l'accord entre le salarié et l'employeur sur la répartition du temps de travail est parfois difficile à trouver : le salarié essaye de limiter ses déplacements et de grouper ses heures de travail, l'employeur ne veut pas modifier l'organisation du travail dans son entreprise.

En outre, avec la PRP, le salarié peut partir à 80% la première année pour finir à 20% la dernière année. Mais le fait qu'il ne travaille en fin de période qu'une journée par semaine n'intéresse guère l'employeur, sauf à la limite si l'annualisation de ce temps partiel permet de répondre aux à-coups de la production.

Les salariés sont parfois réticents à l'égard de la PRP, préférant partir définitivement. Certains sont convaincus que s'ils refusent la PRP, ils bénéficieront de la préretraite totale. C'est une des conséquences de l'utilisation massive de l'ASFNE jusqu'en 1992. Certains intervenants ont cité le cas de salariés à qui la PRP a été imposée et qui se mettent en arrêt maladie. Si le passage à temps partiel concerne les préretraités (PRP), la perte de salaire n'est en aucun cas supérieure à ce qu'elle représenterait dans le cas d'une préretraite totale (ASFNE). Dans le cadre de la PRP en plus du mi-temps payé par l'employeur le salarié perçoit l'allocation du FNE comprise entre 25 et 30% du salaire antérieur ( $50 + 25 = 75\%$  du salaire antérieur pour le mi-temps).

Enfin, les salariés en PRP, même s'ils ne sont pas opposés au principe du temps partiel, risquent d'être démotivés, et de se sentir moins impliqués dans leur travail. Ils ont parfois du mal à s'investir dans la formation des plus jeunes lorsque cette possibilité leur est offerte.

### **5-3. La PRP n'est pas toujours fidèle à ses ambitions**

Par rapport à sa vocation première l'objectif de la PRP semble parfois détourné, utilisée comme l'antichambre de la préretraite totale. Les personnes sont mises en préretraite progressive à 55 ans, et une fois qu'elles ont atteint 57 ans, l'entreprise évoque des difficultés économiques, parfois justifiées, pour les passer en préretraite totale. Certaines entreprises cherchent à licencier des salariés en PRP au motif qu'ils ne peuvent s'adapter aux nouvelles techniques. L'objectif de départ, utiliser les personnes âgées comme tuteurs des personnes plus jeunes est finalement oublié.

La PRP est aussi parfois utilisée comme un moyen de neutraliser un salarié considéré comme encombrant ou insuffisamment souple. Son passage à temps partiel ne remet pas en cause sa qualification mais son rôle dans l'entreprise peut s'en trouver amoindri.

### **5-4. Quelques propositions des intervenants des DDTEFP pour faire évoluer ces mesures**

Le sentiment des intervenants sur l'impact de ces mesures est mitigé. Sur l'emploi d'abord, l'ASFNE a sans doute permis de limiter la hausse du nombre de chômeurs, mais n'a évidemment pas entraîné de créations de postes. De ce point de vue, la PRP avec réembauche laisse espérer plus de résultats. Cependant, la plupart des départements reconnaissent que jusqu'à maintenant les volumes sont trop faibles pour que les effets soient perceptibles au niveau macro-économique. Quelques départements cependant ont pu calculer le nombre d'emplois effectivement créés grâce à cette mesure et estiment que son impact n'est pas

négligeable. Ainsi, sur le département du Rhône, de 1993 à 1995, la préretraite progressive avec réembauche a permis de créer 500 emplois.

Sur l'économie du département, certains estiment que ces mesures peuvent avoir une influence positive sur la consommation, car elles garantissent une certaine stabilité et une certaine sécurité à leurs bénéficiaires, et peuvent donc les inciter à consommer. Cependant, d'autres tiennent un discours inverse : ils considèrent que ces mesures contribuent à freiner la consommation des personnes âgées des milieux ouvriers, et qu'elles augmentent leur paupérisation. Leurs salaires étaient déjà faibles et elles partent avec des ressources encore inférieures.

Les intervenants interrogés gèrent au quotidien ces mesures de préretraite et ont donc pu découvrir leurs incohérences, auxquelles ils ont parfois des solutions à proposer.

### 1) Opter pour une politique des retraites plus cohérente

Depuis quelques années, le signal d'alarme est tiré sur le problème du financement des retraites. Pour essayer d'y remédier, le gouvernement vient d'augmenter le nombre de trimestres de cotisations nécessaires pour obtenir une retraite complète. L'entrée des jeunes sur le marché du travail étant de plus en plus tardive, l'âge à partir duquel les futurs retraités auront suffisamment cotisé va augmenter. Les mesures prônant une cessation anticipée d'activité, telles que l'ASFNE ou la PRP, ne semblent pas appartenir à la même logique.

Le 6 septembre 1995, un accord a été négocié entre les partenaires sociaux et l'UNEDIC : les salariés âgés de 58 ans et plus qui ont cotisé le nombre suffisant de trimestres et qui désirent anticiper leur départ à la retraite peuvent bénéficier de l'Allocation de Remplacement pour l'Emploi (ARPE). La condition d'âge du salarié n'a pas à être remplie s'il a cotisé au moins 43 ans. Ce départ anticipé est soumis à l'autorisation de l'employeur, qui est tenu de remplacer le salarié bénéficiant de cette nouvelle allocation. Même si son champ d'application est un peu différent, certains intervenants se demandent comment ce nouveau dispositif va s'articuler avec les préretraites ASFNE et les préretraites progressives.

### 2) Des mesures à coupler avec d'autres outils

S'il existe un consensus sur le fait que la PRP doit être développée dans les années à venir, beaucoup estiment qu'il faut l'associer à d'autres mesures, qui concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise, comme l'aide au passage à temps partiel. Cela permet à des personnes qui n'ont pas encore l'âge de la préretraite de rester dans l'entreprise jusqu'à l'âge légal de la préretraite progressive, et ainsi d'éviter le licenciement entre 50 et 55 ans.

De même, les PRP doivent être couplées aux mesures de tutorat pour rester conformes à leur objectif de transfert de savoir-faire. Avant de quitter définitivement l'entreprise, les préretraités mettent à profit leurs dernières années d'activité pour transmettre à des jeunes leur expérience.

### 3) Elargir le champ de ces mesures

Plusieurs modifications de législation concernant le champ de ces deux mesures ont été proposées. La plupart vont plutôt dans le sens d'un élargissement :

- diminuer les taux de contribution, afin de faire adhérer le plus possible d'entreprises à ces mesures ;
- avancer l'âge auquel les salariés peuvent bénéficier de la PRP ;
- toucher les agents de maîtrise et d'encadrement et pas seulement les personnes de basse qualification ;
- adopter une fourchette « politique » des taux plus large pour pouvoir mieux peser sur les négociations. Actuellement les DDTEFP peuvent seulement faire varier les taux de 3 points, certains estiment qu'une marge de 9 points serait nécessaire. Cela leur donnerait une plus grande marge de manoeuvre, et leur permettrait par exemple de favoriser les départs en préretraite dans les zones du département déjà fortement touchées par le chômage, et de se montrer plus strict dans les zones où les indicateurs de la situation économique sont meilleurs ;
- donner aux préretraités la possibilité d'avoir une activité réduite en parallèle : « Les salaires sont très bas dans la région, et les gens ont souvent un travail en complément, gardiennage ou ménage par exemple, et le fait de prendre une préretraite, c'est fini, il faut qu'ils abandonnent tout ça, les revenus sont fortement diminués. ».
- diminuer le quota de public prioritaire pour les PRP avec réembauche. Le taux de 25% semble trop lourd pour les petites entreprises.

### 4) Faire un effort d'information sur les PRP

Les PRP sont encore mal connues à la fois par les entreprises et les salariés. Il faut donc faire la promotion de cette mesure, comme cela a été fait pour le Contrat Initiative Emploi ou la

Plan Emploi Jeunes. Suite à la note d'orientation sur les plans sociaux en 1991, les entreprises ont diversifié leurs plans sociaux, en ajoutant des passages à temps partiel et des préretraites progressives, mais sans toujours en faire la promotion auprès de leurs salariés, ce qui faisait qu'il y avait peu d'adhésions à ces mesures.

#### 5) Simplifier les mesures

Quelques intervenants ont souligné la lourdeur de la gestion de trois appels de fonds pour le recouvrement de la participation de l'entreprise. D'ailleurs, dans plusieurs départements, la DDTE se contente de deux car elle ne parvient pas à respecter le calendrier pour le premier appel de fonds. Ces intervenants suggèrent alors de faire un premier appel de fond à 75% à la signature et un solde en fin d'adhésion. Sachant que ce n'est pas simple à réaliser puisqu'il y a des problèmes de calcul de salaire journalier de référence, il y a quelquefois des problèmes de calcul de la durée de prise en charge...

**Quatrième chapitre**

**LA PRÉRETRAITE N'EST  
PAS SEULEMENT UN MODE DE RÉDUCTION  
DES EFFECTIFS**

Le dernier point de vue à examiner après ceux des salariés et de l'administration, est celui des entreprises. Pour cela, une enquête téléphonique a été réalisée auprès de 422 entreprises qui ont signé une convention ASFNE en 1990, 1991 ou 1992<sup>8</sup>. Ces 422 entreprises sont localisées dans 20 départements répartis sur l'ensemble du territoire national. Le choix des départements a été effectué à partir d'une typologie en 12 classes<sup>9</sup>. Les entreprises ont été choisies au hasard à partir de listes fournies par les DDTEFP des départements sélectionnés. Ne sont donc considérées dans cette enquête que des entreprises ayant négocié leur convention avec la DDTEFP. Les conventions d'entreprises nationales, ou concernant un nombre important de départs, négociées directement avec la délégation de l'emploi, sont hors du champ de cette enquête.

Dans les entreprises contactées, l'enquêteur cherchait à joindre un membre de la direction (chef d'entreprise, adjoint, responsable financier, directeur des ressources humaines) en place dans l'entreprise au moment de la signature de la convention. Si aucun interlocuteur possible n'était encore dans l'entreprise, celle-ci était éliminée du fichier. Si l'enquêteur arrivait à joindre un interlocuteur et que celui-ci acceptait de participer à l'enquête, ils convenaient ensemble d'un rendez-vous téléphonique. Si l'interlocuteur le souhaitait, une lettre officielle présentant l'enquête lui était expédiée.

Tableau n°11  
Fonction des personnes ayant répondu à l'enquête « entreprises »

	Nbre d'entreprises	- % -
Directeur, P.D.G., gérant, patron, chef d'entreprise ou adjoint	80	19%
Directeur des ressources humaines, chef du personnel ou adjoint	110	26%
Responsable du service financier, service administratif ou adjoint	97	23%
Comptable, agent administratif au service des paies	67	16%
Assistante, secrétaire	38	9%
Conseil appartenant à un cabinet extérieur	3	1%
Agent administratif au service du personnel	3	1%
autre	23	5%
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100%</b>

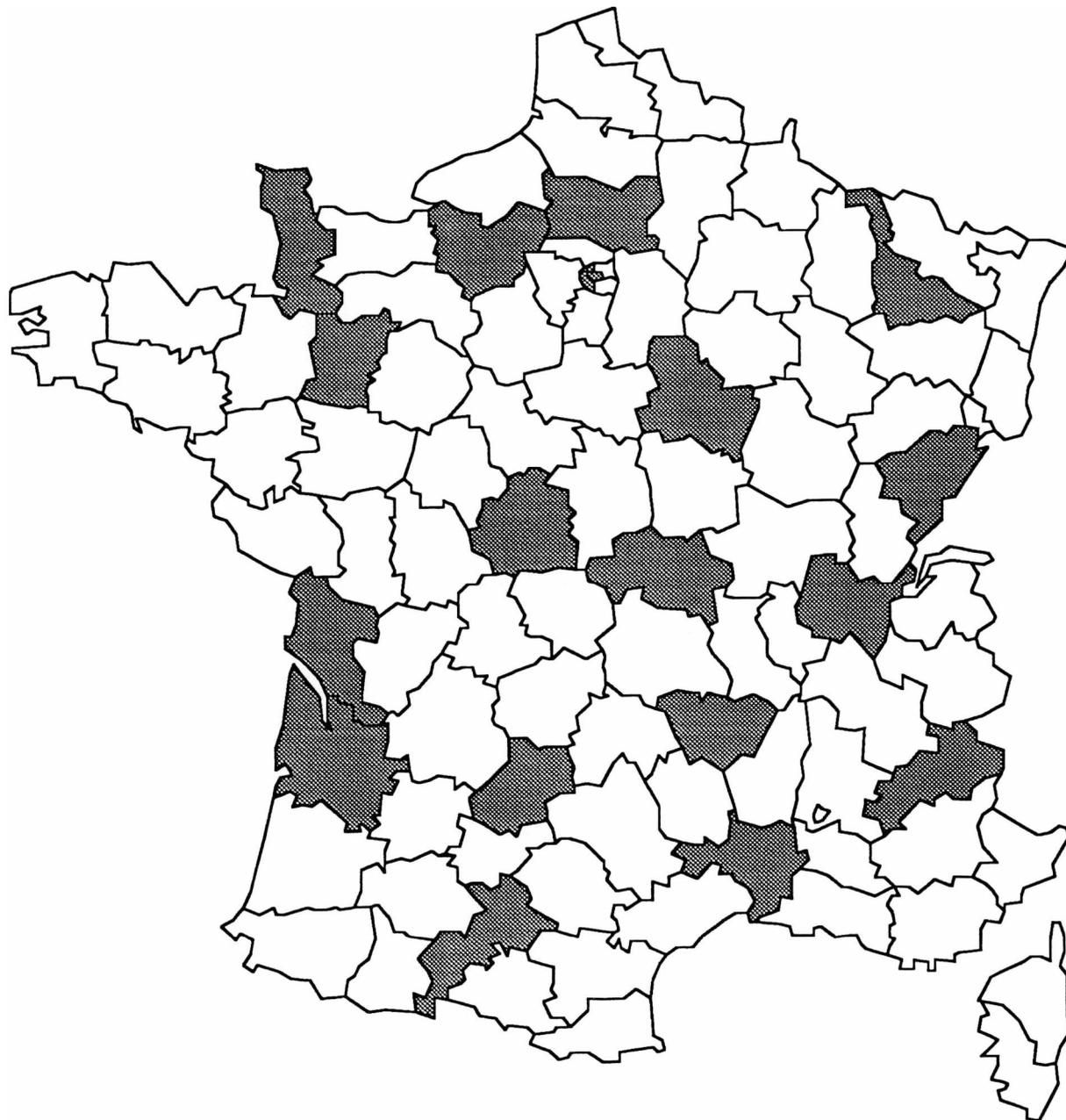
Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

<sup>8</sup> Dans cette phase, seule la fin de la période d'observation du programme d'évaluation a été prise en compte. Ce choix a plusieurs motivations :

- les DDTEFP n'ont pas toujours conservé les cahiers d'enregistrements avant 1990 ;
- plus une convention est ancienne, plus il est difficile de retrouver une personne de la direction qui aurait été présente à l'époque de la signature de la convention ;
- les personnes interrogées ont plus de mal à retrouver les informations lorsqu'il s'agit de conventions qui datent de plus de cinq ans, d'autant plus que les dossiers de convention sont archivés.

<sup>9</sup> La méthodologie de l'enquête téléphonique est détaillée en annexe.

Carte n°3  
Les départements sélectionnés pour l'enquête téléphonique



Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

Ain (01) ; Allier (03) ; Hautes-Alpes (05) ; Charente-Maritime (17) ; Doubs (25) ;  
Eure (27) ; Finistère (29) ; Gard (30) ; Haute-Garonne (31) ; Gironde (33) ;  
Indre (36) ; Haute-Loire (43) ; Lot (46) ; Manche (50) ; Mayenne (53) ; Meurthe-et-  
Moselle (54) ; Oise (60) ; Paris (75) ; Hauts-de-Seine (92) ; Yonne (89)

L'entretien durait une demi-heure en moyenne. L'interlocuteur, prévenu lors de la prise de contact que le CREDOC souhaitait recueillir quelques informations chiffrées, avait le plus souvent le dossier de la convention sous les yeux au moment de l'entretien.

## **1- DES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION**

### **Des entreprises de toutes tailles**

Le quart des entreprises interrogées comptait moins de 20 salariés avant la signature de la convention, près de la moitié en comptait moins de 50.

Tableau n°12  
**Nombre de salariés travaillant dans l'entreprise  
 avant la signature de la convention**

	<b>nombre d'entreprises</b>	<b>- % -</b>	<b>- % - cumulé</b>
1 à 4 salariés	26	6%	6%
5 à 9 salariés	31	7%	13%
10 à 19 salariés	46	11%	24%
20 à 49 salariés	97	23%	47%
50 à 99 salariés	71	17%	64%
100 à 199 salariés	64	15%	79%
200 à 499 salariés	46	11%	90%
500 salariés et plus	35	8%	98%
N.S.P.	6	2%	
<b>total</b>	<b>422</b>	<b>100 %</b>	

Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

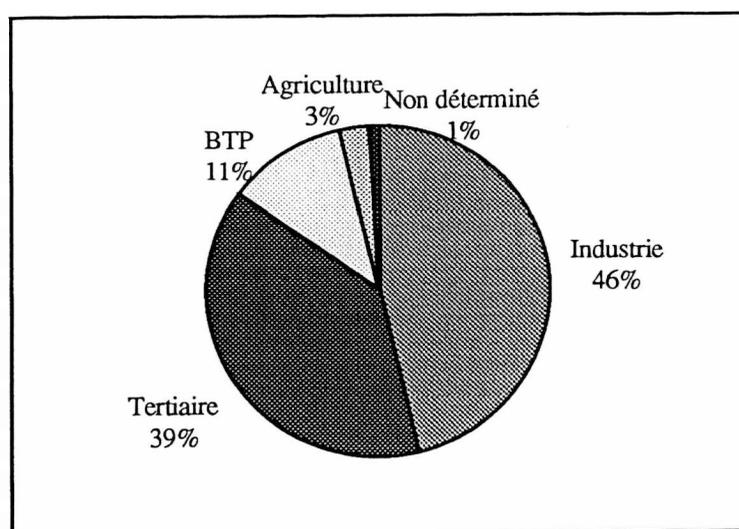
40% des entreprises sont rattachées à un groupe, le tiers est constitué de plusieurs établissements. Ces deux variables sont fortement corrélées à la taille de l'entreprise. Ces deux proportions sont respectivement de 80% et 63% pour les firmes de plus de 500 salariés, elles sont à peine de 14% pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Parmi les entreprises qui possèdent plusieurs établissements, le tiers (43 entreprises) a signé une convention qui a concerné plusieurs sites. Ces établissements sont soit sur un seul département (17), soit sur plusieurs départements limitrophes (9), soit sur plusieurs départements non limitrophes (17).

## Des entreprises qui appartiennent essentiellement aux secteurs tertiaires et industriels

Les 7 entreprises du secteur agricole comptent entre 1 et 200 salariés. Dans cet échantillon, les entreprises du tertiaire sont en moyenne d'une taille très inférieure à celles de l'industrie : plus du tiers des entreprises du tertiaire ont moins de 20 salariés, la proportion est trois fois moindre dans l'industrie ; la moitié des entreprises y ont plus de 100 salariés, deux fois moins dans le tertiaire.

Graphique n°9  
Secteur d'activité



Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

Parmi les entreprises rattachées au secteur de l'industrie, trois branches représentent les deux tiers de l'échantillon :

- 32% ont un code NAF ou NAP associé à la fabrication de machines et d'équipement, d'équipements électriques et électroniques ou du matériel de transport
- 18% à l'industrie chimique, du caoutchouc et des plastiques ou d'autres produits minéraux non métalliques
- 16% à la métallurgie et le travail des métaux
- 8% à l'industrie agricole ou agroalimentaire
- 7% à l'industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie
- 6% à l'industrie textile et de l'habillement ou du cuir et de la chaussure
- 5% au travail du bois et à la fabrication d'objets en bois
- 3% à l'industrie extractive

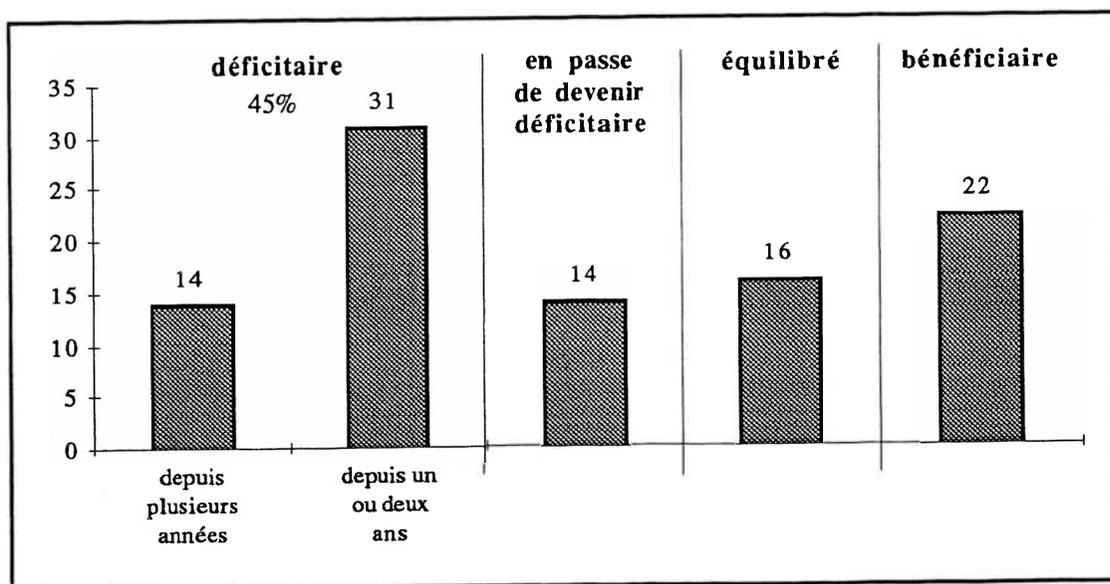
Parmi les entreprises du secteur tertiaire, le commerce représente près de la moitié :

- 48% ont un code NAF ou NAP associé au commerce, à la réparation automobile et d'articles domestiques
- 20% à l'immobilier, les locations et services aux entreprises
- 13% aux transports et communications
- 7% à la santé et l'action sociale
- 5% aux services financiers
- 5% aux services collectifs, sociaux et personnels
- 4% aux hotels et restaurants
- 3% à l'éducation

### Seulement 6 entreprises sur 10 connaissent des difficultés économiques au moment des départs ASFNE

Au moment de la signature de la convention, 38% des entreprises avaient une situation économique saine. Ce résultat confirme les propos des directions départementales selon lesquelles le champ de l'ASFNE, normalement réservé aux entreprises connaissant des difficultés économiques, était régulièrement élargi à des entreprises en restructuration. Ce n'est qu'après 1992 que le champ d'application de la mesure a vraiment été réservé à des motifs économiques.

Graphique n°10  
**Situation financière de l'entreprise  
 au moment de la signature de la convention**



Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

La règle a été mieux respectée pour les grosses entreprises que pour les petites. Parmi les entreprises de plus de 200 salariés, seulement 30% ont déclaré avoir à l'époque des comptes équilibrés ou bénéficiaires. La proportion est de 42% pour celles de moins de 20 salariés. Le secteur d'activité de l'entreprise n'a pas d'influence.

Parmi les entreprises ayant signé leur convention en 1990, 30% affichaient des comptes bénéficiaires, cette proportion baisse de plus de 10% l'année suivante, signe d'un premier resserrement de la mesure ainsi que de la dégradation de la conjoncture.

## **2 - LES CARACTÉRISTIQUES DES CONVENTIONS SIGNÉES**

Les conventions prises en compte pour l'enquête se répartissent sur la période 90-92 (37% en 1992, 33% en 1991 et 30% en 1990). Trois entreprises sur dix ont signé plusieurs conventions ASFNE depuis 1990.

Tableau n°13  
Nombre de conventions signées par entreprise depuis 1990

Nombre de conventions	nombre d'entreprises	- % -
Une convention	293	69%
Deux conventions	89	21%
Trois conventions	30	7%
Quatre conventions	5	1%
Cinq conventions	3	1%
Six conventions	1	0%
N.S.P. (au moins une)	4	1%
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100 %</b>

Source : enquête téléphonique « entreprises » CES - CRÉDOC 1996

### **Le taux des conventions**

L'éventail des taux de contribution demandés aux entreprises est très large, mais les deux tiers se situent entre 6% et 9%. 5% ont bénéficié de taux inférieurs à 6%, la même proportion s'est au contraire vu imposer des taux supérieurs à 17%. Il n'y a pas de corrélation claire entre les taux de convention et la taille de l'entreprise : aussi bien les toutes petites structures que les entreprises de plus de 500 salariés sont représentées aux deux extrêmes. Le

taux moyen de convention augmente en 1992. Il atteint 8,7%, contre 8,3% les années précédentes. Pour les entreprises du secteur de l'agriculture, le taux de contribution moyen est de 7,1%. Il est inférieur aux trois autres secteurs d'activité. Dans le BTP, il est de 7,8%, dans les secteurs de l'industrie et du tertiaire, il atteint 8,6%.

### Des conventions établies pour un nombre restreint de bénéficiaires

La moitié des conventions signées ont un seul bénéficiaire. Les conventions de plus de 10 bénéficiaires concernent à peine plus d'une entreprise sur dix. Le nombre moyen de bénéficiaires est légèrement supérieur à 5.

Tableau n°14  
Nombre de bénéficiaires par convention

Nbre de départs en préretraite ASFNE	Nombre d'entreprises	- % -
0 <sup>10</sup>	4	1%
1	216	51%
2 à 4	102	24%
5 à 9	46	11%
10 à 14	17	4%
15 à 24	10	2%
25 à 49	12	3%
50 et plus	9	2%
N.S.P.	6	1%
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100%</b>

Source : enquête téléphonique « entreprises » CES - CRÉDOC 1996

### Une sélection des bénéficiaires essentiellement sur l'âge ou sur le poste

61% des entreprises ont monté une convention ASFNE qui visait toute la classe d'âge concernée. Pour les autres, plutôt celles de grande taille, la sélection se faisait majoritairement sur le poste. Le quart des entreprises a fait appel au volontariat. Parmi les entreprises qui ont opéré une sélection sur la qualification, ce sont les cadres qui ont le plus souvent été supprimés de la liste des bénéficiaires.

<sup>10</sup> La convention a été établie pour des bénéficiaires potentiels qui ont refusé ou qui n'ont pas eu besoin de partir

Tableau n°15  
Les critères de sélection des salariés bénéficiaires de l'ASFNE

Critères de sélection utilisés par les entreprises n'ayant pas proposé le départ en ASFNE à toute la classe d'âge	Nombre d'entreprises	- % -
poste	80	52%
appel au volontariat	41	26%
branche d'activité ou site	28	18%
qualification	22	14%
personnes malades, « non rentables »	5	3%
autre (salariés à plein temps, selon la pyramide des âges, sans règle précise, ...)	8	5%
<b>Total des entreprises</b>	<b>165</b>	<b>118 % (1)</b>

(1) le total est supérieur à 100%, les entreprises ayant pu donner plusieurs réponses

Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

### 3 - LES AUTRES MESURES ASSOCIÉES AUX PRÉRETRAITES

**Près de 4 entreprises sur 10 couplent les ASFNE à des licenciements secs**

Pour plus du tiers des conventions (37%), la convention ASFNE s'est complétée de licenciements secs. Une fois sur trois, ces licenciements se sont limités à moins de 5 personnes, mais pour 15 entreprises, soit 10% de celles qui ont licencié, le nombre de ces départs a dépassé 50.

Tableau n°16  
Nombre de licenciements secs en plus des départs en préretraite

Nombre de licenciements	Nombre d'entreprises	- % -	- % - cumulé
1 à 4	54	34%	34%
5 à 9	40	26%	60%
10 à 19	22	14%	74%
20 à 49	22	14%	88%
50 et plus	15	10%	98%
N.S.P.	4	2%	
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>100 %</b>	

Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

Plus la taille de l'entreprise est grande, plus la proportion ayant eu recours aux licenciements est forte. Ainsi, plus de la moitié des entreprises d'au moins 500 salariés ont accompagné leur convention ASFNE de licenciements secs, alors que la proportion est inférieure au quart pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Une entreprise sur deux de l'industrie ou du bâtiment couple l'ASFNE avec un licenciement sec ; la proportion est réduite de moitié pour le tertiaire. Seulement une des sept entreprises du secteur agricole a licencié en parallèle.

Enfin, seulement le quart des conventions signées en 1990 ont été couplées avec des licenciements secs. La proportion dépasse les 43% les deux années qui suivent.

### **Les PRP sont rarement associées aux ASFNE**

Seulement 5 conventions ASFNE (1% de l'ensemble) se sont accompagnées de départs en préretraite progressive. Les entreprises concernées ont toutes plus de 20 salariés. Quatre appartiennent à l'industrie, une au secteur tertiaire.

Les raisons invoquées par les entreprises pour ne pas avoir eu recours aux PRP sont de plusieurs natures.

\* 95 entreprises (23%) estiment que cela n'intéressait pas les salariés, qu'ils préféreraient partir en préretraite totale. Parmi elles, certaines leur ont effectivement donné le choix, mais aucun volontaire ne s'est présenté. Certains salariés étaient parfois déjà en préretraite progressive ;

\* 90 entreprises (22%) affirment avoir eu recours à l'ASFNE à cause de difficultés économiques, obligeant à réduire les effectifs, et qui dans la moitié des cas ont entraîné la suppression des postes des personnes parties en ASFNE ;

\* 26 entreprises (6%) avouent avoir à l'époque manqué d'informations sur la mesure de préretraite à temps partiel ;

\* 15 entreprises (4%) estiment que le temps partiel était incompatible avec le poste ou avec l'activité ;

\* Les autres considèrent ne pas avoir eu besoin de cette mesure.

## Les autres mesures du plan social

Les deux tiers des entreprises interrogées n'ont pas pris d'autres mesures d'accompagnement à l'époque de la signature de la convention ASFNE considérée. Quant aux autres entreprises, elles ont principalement eu recours aux conventions et congés de conversion, aux cellules de reclassement et au chômage partiel.

Tableau n°17  
Autres mesures couplées avec l'ASFNE dans le plan social

Autres mesures couplées avec l'ASFNE	Nombre d'entreprises	- % -
Convention de conversion	134	32%
Cellule de reclassement	66	16%
Congés de conversion	46	11%
Chômage partiel	41	10%
Aide à la mobilité géographique	33	8%
Allocation temporaire dégressive	27	6%
Développement du temps partiel	27	6%
Aide à la création d'entreprise	26	6%
Primes ou mises à disposition pour les employeurs potentiels	11	3%
Autre <sup>11*</sup>	10	3%

Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

Seulement 10 entreprises ont développé des mesures d'âge qui leur sont propres, conjointement aux départs en préretraite : reclassement des personnes ayant plus de 50 ans dans des secteurs bénéficiaires de l'entreprise ; encouragement au temps partiel, particulièrement pour les femmes ayant des enfants ; accord interne qui facilite le départ des plus de 56 ans ; préretraite systématique ; affiliation à une caisse de retraite complémentaire. 6 de ces entreprises appartiennent au secteur tertiaire.

<sup>11</sup> Diminution d'horaires pour tous, dispense de préavis, reclassement interne, non renouvellement de CDD pour le personnel vacancier, formation, prime pour départ volontaire

#### 4 - OBJECTIF DE LA CONVENTION

##### Plus du quart des entreprises n'a pas pour objectif principal de réduire ses effectifs

Les deux tiers des entreprises ont eu recours aux ASFNE pour réduire leurs effectifs. Si l'on y ajoute celles qui ont utilisé cette mesure pour fermer complètement, un établissement ou un secteur d'activité, il reste plus d'un quart des entreprises dont l'objectif principal n'est pas une diminution de la masse salariale, mais le départ de salariés en fin de carrière, ou, selon les propres termes de nos interlocuteurs, « non rentables », ou encore une action de restructuration.

Tableau n°18

##### L'objectif des entreprises qui ont eu recours aux préretraites ASFNE

Objectif principal recherché par l'entreprise lorsqu'elle a eu recours aux ASFNE	Nombre d'entreprises	- % -
Réduire les effectifs	286	68%
Permettre le départ de salariés fatigués, malades, qui souhaitent arrêter de travailler	42	10%
Rééquilibrer la pyramide des âges	28	7%
Faire évoluer les qualifications	18	4%
Retrouver l'équilibre financier, accroître la rentabilité	18	4%
Restructurer, faire évoluer l'organisation	15	4%
Fermer une entreprise, un établissement, un secteur d'activité	10	2%
« Se débarrasser de salariés non rentables »	5	1%
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100 %</b>

Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

Les entreprises qui ont signé plus de 3 conventions depuis 1990 ont toutes cherché à réduire leurs effectifs. Près de la moitié des entreprises qui ont organisé des départs en préretraite pour diminuer leur masse salariale ont en même temps licencié dans d'autres tranches d'âge. Les cinq entreprises qui ont organisé en même temps des départs en préretraite progressive sont aussi dans ce cas. Pour les entreprises ayant affiché d'autres objectifs, le couplage avec des licenciements est beaucoup plus rare.

Seulement 27% des entreprises souhaitant réduire les effectifs avaient un résultat financier stable et équilibré ou bénéficiaire au moment de la signature de la convention, contre 38% en moyenne. De même, les entreprises cherchant à accroître leur rentabilité avaient de mauvais résultats financiers. A l'inverse, près de 90% de celles qui y ont eu recours pour

faciliter le départ de salariés fatigués avaient de bons résultats. Le secteur d'activité n'a pas d'influence particulière sur les objectifs de l'entreprise.

### Les entreprises ont obtenu un résultat conforme à leurs objectifs

94% des entreprises considèrent qu'elles ont obtenu un résultat conforme à celui attendu au départ lorsqu'elles ont décidé d'avoir recours aux ASFNE. Les 12 entreprises qui ont affirmé le contraire, le justifient par le fait que la situation économique de l'entreprise ne s'est pas améliorée ou s'est améliorée temporairement, il a tout de même fallu licencier ou faire un nouveau plan social.

23 entreprises, soit 5% de l'ensemble, considèrent avoir eu des conséquences non prévues après ces départs en préretraite. Ces conséquences sont soit externes (difficultés économiques qui ont pu conduire au dépôt de bilan), soit liées à la convention (surprises sur le montant à payer, sur les clauses de contrepartie concernant les réembauches), soit internes à l'entreprise (sentiment d'une perte de compétence, difficultés à se réorganiser, mesure qui a créé un précédent qui incite les autres salariés à exiger le départ en préretraite). Une seule entreprise a cité une conséquence positive : permettre aux salariés plus jeunes qui restaient de se sentir plus responsables et plus motivés.

### L'ASFNE : une initiative de l'employeur

L'initiative de la demande ASFNE revient logiquement aux employeurs. Néanmoins, 70% des entreprises affirment que le recours aux préretraites ASFNE correspondait à une demande des salariés.

Tableau n°19  
Partenaire à l'initiative de la demande d'ASFNE

	Nombre d'entreprises	- % -
La direction	392	93%
<i>dont :</i>		
<i>du groupe</i>	37	9%
<i>de l'entreprise</i>	311	74%
<i>de l'établissement</i>	44	10%
Le personnel	85	20%
Les syndicats	10	2%
Le cabinet comptable	6	1%
Autre	6	1%
N.S.P.	3	1%
<b>total</b>	<b>422</b>	<b>118% <sup>(1)</sup></b>

(1) le total est supérieur à 100%, les personnes interrogées ayant pu donner plusieurs réponses

Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

Les entreprises qui ont affirmé que le personnel était à l'origine de la demande comportent pour la plupart moins de 50 salariés. Elles appartiennent plutôt au secteur tertiaire et peu au secteur industriel. Celles qui ont associé les syndicats comptent plus de 100 salariés. Enfin, plus la demande est récente et moins le personnel est cité (21% pour les conventions de 1990, 18% pour celles de 1991, et 16% pour 1992).

Logiquement, lorsque l'entreprise souhaite permettre à des salariés de partir plus tôt, la moitié des conventions sont à l'initiative des salariés et la totalité rejoint une de leurs demandes, lorsque c'est une réduction d'effectifs ou une fermeture, la proportion chute à 12%.

Le tiers des entreprises considérées possédait des représentants syndicaux, qui ont tous été informés des négociations de la convention ou du plan social.

Le tiers de ces représentants syndicaux a eu l'occasion d'intervenir auprès de l'employeur pour reconsidérer le cas de certains salariés. Cette proportion dépasse même 50% pour les seules entreprises d'au moins 500 salariés.

20 entreprises parmi les 220 ayant un CE ou des délégués syndicaux (soit 10%) ont conclu au même moment un accord d'entreprise sur l'emploi ou les conditions de travail, 9 (soit 5%) ont eu des négociations pour un tel accord sans qu'elles aboutissent. Ces accords ont surtout été signés dans des entreprises d'au moins 100 salariés.

## **5 - LES NÉGOCIATIONS DE LA CONVENTION**

Très peu d'éléments de la convention semblent avoir fait l'objet de négociations avec la direction départementale :

\* Seulement 11 entreprises (3%) affirment que le taux de contribution a été revu à la hausse, le même nombre l'a vu diminuer. Ces entreprises sont de toutes tailles.

\* 9 entreprises (2%) ont vu le nombre de bénéficiaires de préretraites ASFNE diminuer par rapport au nombre fixé au départ : personnes exclues de la liste car proches de la retraite, candidats ne satisfaisant pas aux critères nécessaires (âge insuffisant, nombre de trimestres de cotisation insuffisant), nombre de départs jugé trop élevé par la DDTEFP. Ces entreprises sont essentiellement de plus de 100 salariés. Une seule d'entre elles a signé sa convention en 1990.

\* 3 entreprises se sont vues refuser des demandes de dérogation ; ces entreprises ne savent pas pourquoi ces demandes ont été refusées. Elles appartiennent toutes au secteur tertiaire et correspondent à des demandes postérieures à 1990.

\* 25% des conventions comprenaient des clauses de protection ou des contreparties. Plus de la moitié d'entre elles concernaient des entreprises d'au moins 100 salariés. Le tiers de ces clauses avaient une durée de validité ne dépassant pas un an, le reste allait jusqu'à deux ans maximum. Ces clauses étaient principalement de deux natures, d'une part la nécessité de demander une autorisation avant toute réembauche, d'autre part l'obligation de ne pas licencier d'autres personnes, spécialement les plus de 50 ans.

Une dizaine d'entreprises ont cité parmi les contreparties l'obligation d'embaucher, des jeunes ou des personnes du bassin d'emploi. Ce phénomène corrobore les propos de plusieurs interlocuteurs de DDTEFP. Ils ont signalé qu'au cours de négociations de conventions, avant 1992, la DDTEFP avait parfois imposé de telles contreparties. Mais ces contreparties étaient tacites, et ne figuraient pas en clair dans la convention. Il s'agissait d'entreprises qui avaient recours aux ASFNE dans l'optique d'une restructuration.

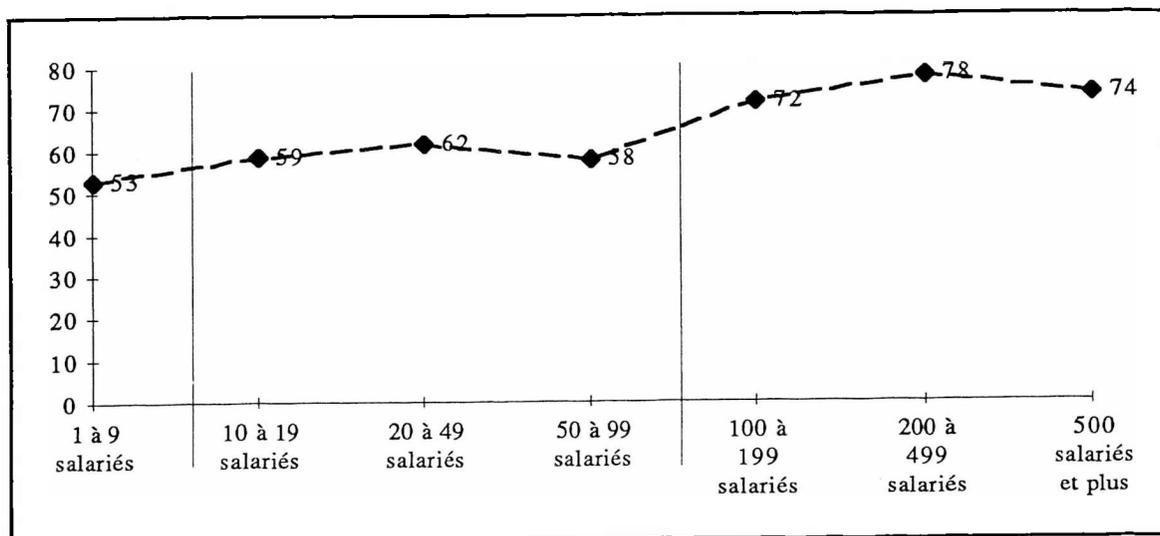
Les DDTEFP ont reconnu qu'elles exerçaient peu de contrôles auprès des entreprises pour s'assurer du respect des clauses de protection. Cette partie de l'étude le confirme puisque seulement 13 entreprises sur les 73 dont les conventions comprenaient de telles clauses affirment avoir subi des contrôles. Ces entreprises sont essentiellement de plus de 200 salariés.

En conclusion, les deux tiers des chefs d'entreprises ont le sentiment qu'il y a eu une véritable négociation avec l'Etat pour établir la convention. Quant aux autres, ils considèrent pour la plupart que le dépôt du dossier n'a été qu'une simple formalité administrative, le taux a été fixé selon les grilles et le dossier a été accepté sans discussion. Certains regrettent d'ailleurs que le contact avec la DDTEFP ne se soit limité qu'à un échange de dossiers et auraient souhaité être conseillés sur les autres mesures qui auraient pu convenir.

La proportion d'entreprises qui estiment avoir eu une véritable négociation avec la DDTEFP augmente avec la taille. On peut, en fait, distinguer trois groupes : les entreprises de moins de 5 salariés où seulement une petite majorité est de cet avis, les entreprises de 5 à 99 salariés où la proportion atteint presque les deux tiers, et enfin les entreprises d'au moins 100 salariés, où elle est autour des trois quarts. Les quelques entreprises qui ont vu le taux de convention ou le nombre de bénéficiaires revu à la baisse, de même que celles à qui des clauses de protection ou des contreparties ont été ajoutées à la convention, sont le plus souvent des entreprises de plus de 100 salariés. Les intervenants des DDTEFP ont souvent souligné ne pas traiter de la même façon les petits dossiers et les autres, les premiers étant accordés sans discussion, les deuxièmes faisant l'objet d'une négociation plus importante avec l'entreprise.

Graphique n°11

## Sentiment de véritables négociations avec les DDTEFP et taille de l'entreprise



Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

La proportion de chefs d'entreprise ayant le sentiment d'avoir eu de réelles négociations est aussi plus élevée dans l'industrie (69%) que dans le secteur tertiaire (57%). Enfin, les entreprises qui avaient pour objectif de réduire leurs effectifs sont aussi plus nombreuses à avoir eu ce sentiment (67%).

### Les contraintes

Lors de l'élaboration de la convention ASFNE, 13% des employeurs se sont heurtés à des contraintes financières, 10% à une méconnaissance de la législation et 7% à des contraintes de délai.

Pour résoudre les problèmes de législation, une partie de ces entreprises a fait appel à des conseils extérieurs (cabinet de comptabilité, avocat), a demandé conseil aux DDTEFP ou aux ASSEDIC ou encore aux fédérations, aux syndicats ou aux unions patronales. Des étalements de paiement ou des accords avec les banques ont permis de résoudre les difficultés de trésorerie.

Une entreprise a signalé que la participation de l'entreprise pour un salarié déjà en préretraite progressive avait été calculée sur un temps plein et non sur un temps partiel.

## Le coût des préretraites

Bien que la plupart des personnes interrogées au cours de cette phase aient consulté le dossier de la convention au moment de l'entretien, elles ont eu du mal à chiffrer le coût réel pour l'entreprise des départs en ASFNE. La plupart ont pu donner un chiffre, mais sans savoir exactement ce qu'il incluait. Les montants annoncés pour le coût des ASFNE par départ sont donc très variables. Ils vont de 10 000 F à 200 000 F. Ces fortes variations sont dues d'une part aux taux de convention, d'autre part aux salaires dont bénéficiaient les personnes parties en préretraite (ouvriers ou cadres), et enfin du mode de calcul utilisé. Certains ont inclus dans leur calcul les primes de licenciement, les différents avantages qu'ils accordaient aux futurs préretraités, d'autres n'ont considéré que la part reversée à l'Etat.

13% des entreprises ont en outre distribué des primes de départs ; 18% ont accordé d'autres avantages. Les primes de départ et les autres avantages sont plus fréquents dans les entreprises de plus de 50 salariés.

\* Le principal avantage cité est le maintien de la mutuelle, mais qui peut s'établir selon des conditions différentes : maintien jusqu'à l'âge de la retraite, maintien pendant un an, ou seulement pendant le préavis ou encore maintien à leur frais, mais en bénéficiant d'un tarif préférentiel. La possibilité d'adhérer par dérogation à la mutuelle des retraités au tarif collectif est parfois proposée.

\* Les employeurs proposent souvent de payer la période de préavis sans obligation de travailler.

\* les salariés continuent en général à bénéficier des avantages du comité d'entreprise.

\* Plus rarement, les employeurs ont acquis des points de retraite, ont pris en charge la totalité du coût, y compris la part du salarié, ont souscrit une assurance-prévoyance, ou ont versé une prime comme encouragement au départ.

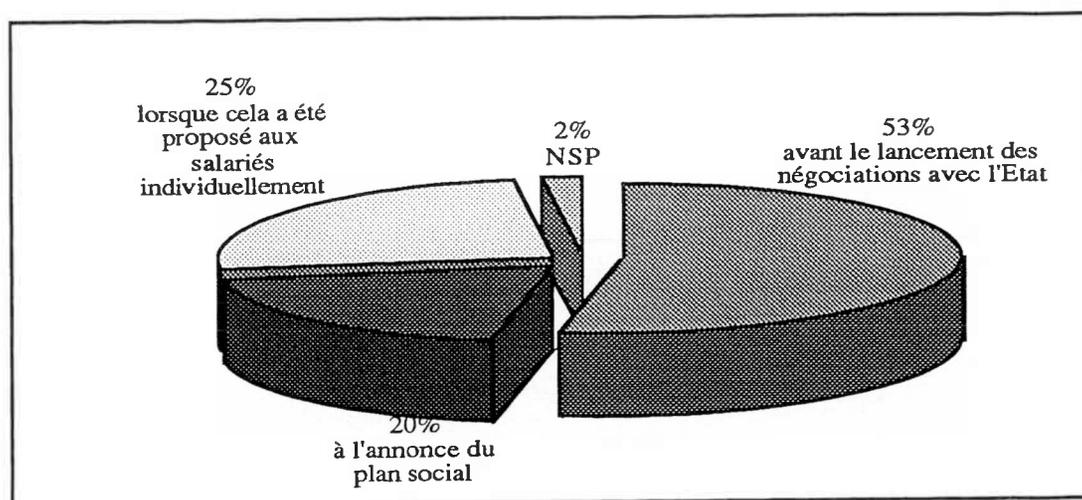
\* Enfin, certains salariés ont pu conserver des avantages acquis (véhicule de la société, logement de fonction).

## 6 - LE DÉPART DES SALARIÉS

### Une majorité de salariés informés avant le début des négociations

27 entreprises (6%) ont affirmé que les salariés n'avaient pas reçu d'informations sur les préretraites.

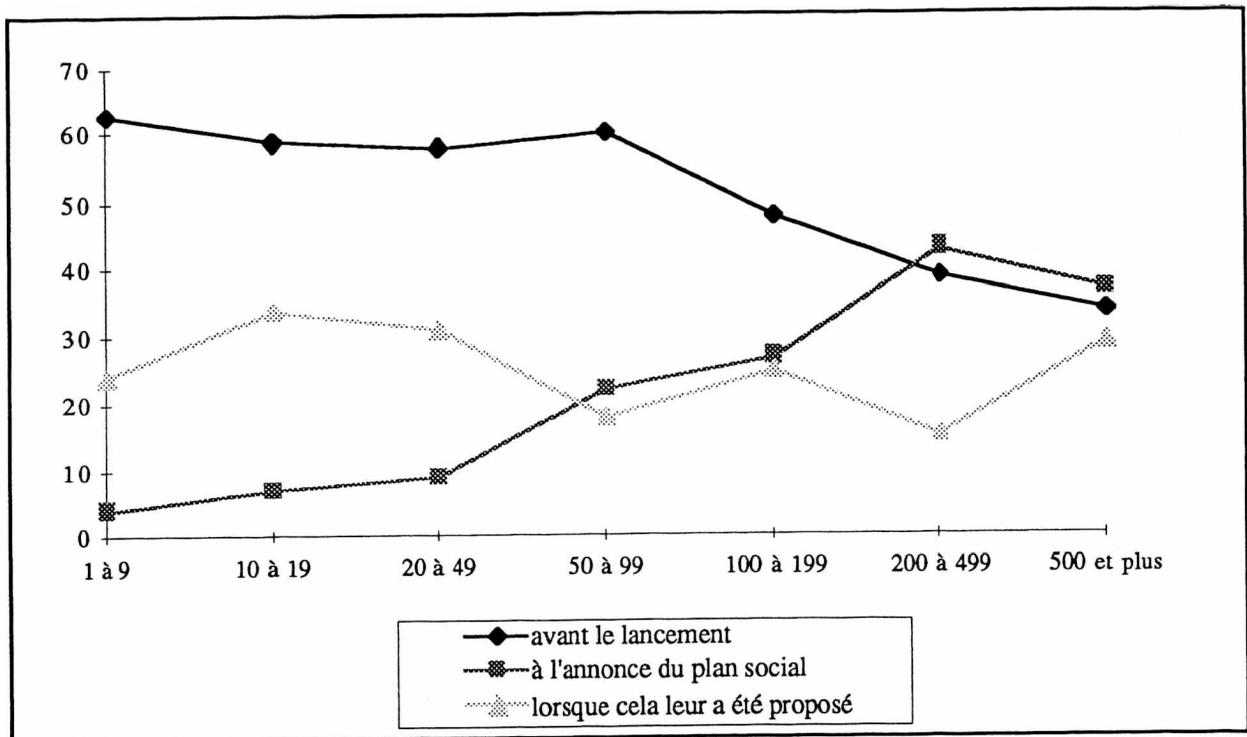
Graphique n°12  
Moment à partir duquel les salariés concernés  
ont été avertis de la convention



Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

Une majorité d'entreprises informe les salariés avant le début des négociations. Le quart est informé seulement lorsqu'on leur propose de bénéficier de la préretraite. Ces proportions évoluent avec la taille de l'entreprise. L'information préalable au démarrage des négociations est surtout développée dans les petites entreprises, là où le personnel est aussi parfois à l'initiative de la demande. A partir de 100 salariés, cette méthode est nettement moins utilisée, elle est remplacée par l'annonce collective après la signature de la convention.

Graphique n°13  
Annonce aux salariés et taille de l'entreprise

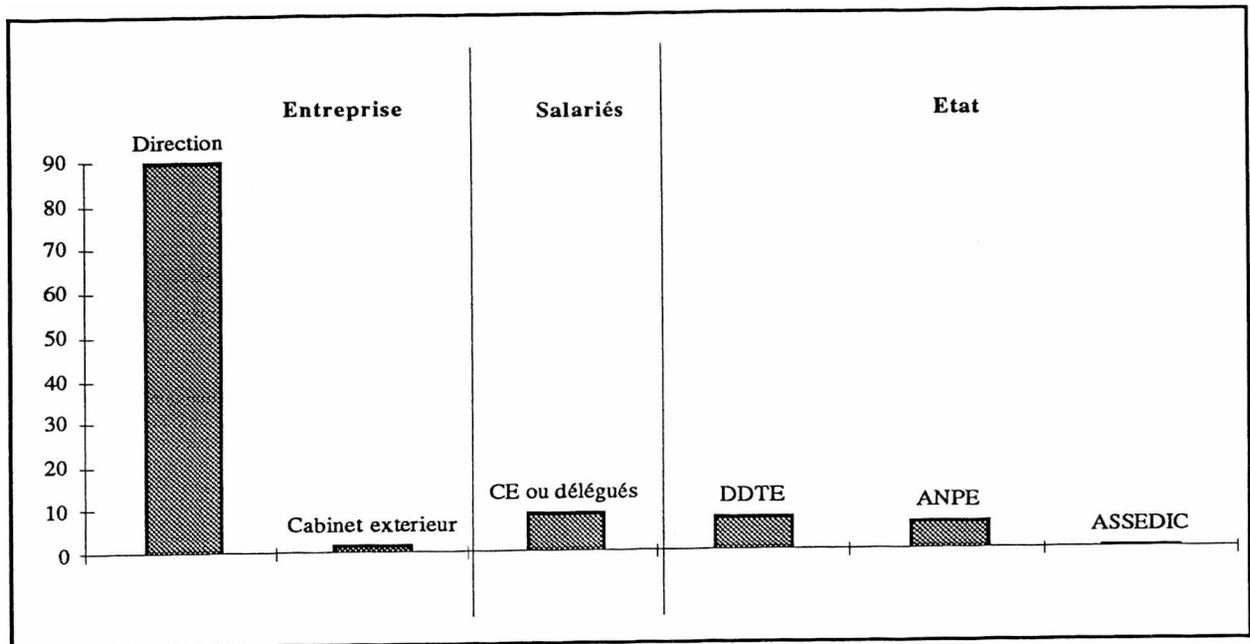


Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

Avec les années, l'information des salariés est de plus en plus systématique : de 92% pour les conventions signées en 1990, elle atteint 98% en 1992.

Cette information est le plus souvent organisée par l'entreprise, soit directement, soit éventuellement par un cabinet extérieur. L'Etat, par l'intermédiaire des DDTEFP, de l'ANPE et des ASSEDIC, gère environ 20% des réunions d'information. Cependant, même lorsque l'information est organisée par l'entreprise ou les salariés, la DDTEFP est présente indirectement, par les dépliants qu'elle publie qui servent souvent de base. De plus, les salariés ont toujours la possibilité d'aller individuellement se renseigner auprès d'elle ou des ASSEDIC, pour obtenir tous les éléments nécessaires au calcul de la solution la plus adaptée à sa situation.

Graphique n°14  
Organisateur de l'information



Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

Les trois quarts des informations ont été faites sur la base d'entretiens individuels. Plus la taille de l'entreprise est grande, et plus l'information est diffusée collectivement. Il faut rappeler que de nombreuses conventions concernent seulement une ou deux personnes, surtout dans les petites structures. L'information est alors nécessairement individuelle...

34 entreprises (soit 8%) affirment que parmi les bénéficiaires potentiels, certains ont refusé de partir. Les entreprises concernées estiment que ces refus étaient essentiellement motivés par des arguments financiers, ou encore parce que les salariés ne voulaient pas se retrouver définitivement inactifs. Ces refus sont un peu plus importants pour les conventions signées en 1991 et 1992 que pour celles datant de 1990 (10% contre 5%).

Environ les trois quarts des entreprises les ont tout de même licenciés, les autres les ont gardés. Ceux qui avaient à arbitrer entre chômage et ASFNE ont calculé en fonction de leurs cotisations et du nombre d'années les séparant de la retraite que la première solution était plus avantageuse. Mais sur le nombre de personnes à qui la préretraite a été proposée, il semble que ce type de réaction soit plutôt rare. Le statut de chômeur, même s'il implique de meilleures ressources financières que celui de préretraité, est mal perçu. Ces résultats confirment ceux obtenus à partir du fichier UNEDIC : l'arbitrage entre chômage et préretraite est rarement un choix individuel, mais est plutôt dû à la conjonction de différents facteurs.

## 7 - L'ENTREPRISE APRÈS LES DÉPARTS EN PRÉRETRAITE

Les deux tiers des entreprises considèrent que les départs en préretraite ont effectivement permis d'éviter ou de limiter les licenciements de salariés appartenant à d'autres tranches d'âge. La proportion atteint même la moitié parmi les entreprises qui ont effectivement couplé les ASFNE à des licenciements secs. Les autres ont moins souvent eu recours aux ASFNE dans l'optique d'une réduction d'effectifs.

Tableau n°20

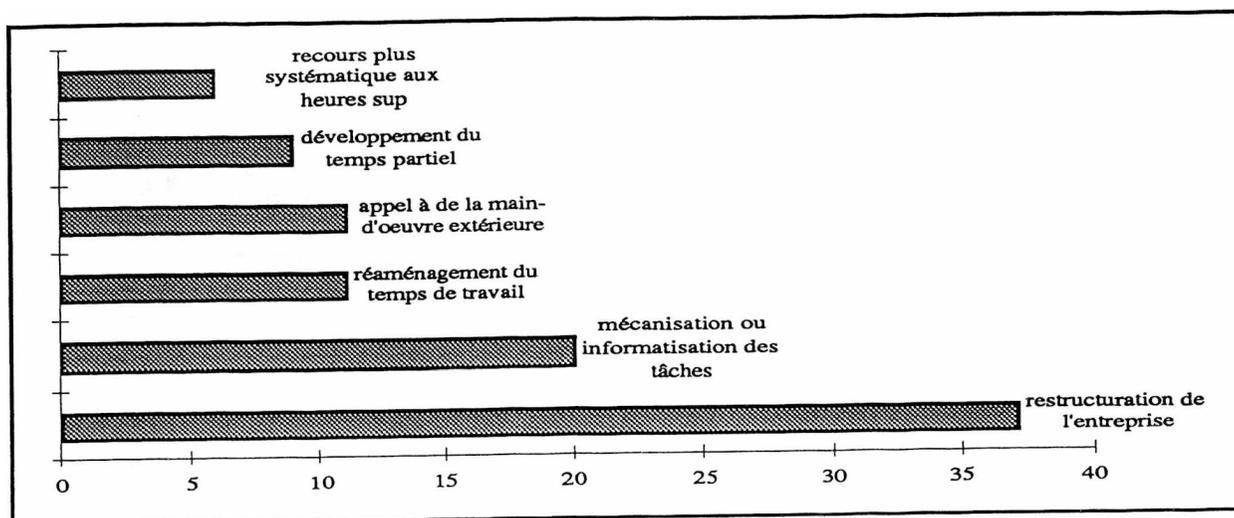
### Les effets des départs en préretraite sur la politique salariale de l'entreprise

Le recours aux préretraites ASFNE a-t-il permis ...	Effectif	- % -
d'éviter ou de limiter les licenciements de salariés appartenant à d'autres tranches d'âge		
oui	256	61%
non	160	38%
N.S.P.	6	1%
de maintenir dans l'entreprise, par voie de mutations internes, des personnes dont le licenciement avait été initialement prévu		
oui	130	31%
non	278	66%
N.S.P.	14	3%

Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

Plus du tiers des entreprises a entamé une restructuration au moment de la signature de la convention. Les mesures d'aménagement du temps de travail et de développement du temps partiel ont été utilisées dans seulement 10% des entreprises. De même, lors du plan social, seulement 6% des entreprises avaient mis en place une aide au passage à temps partiel. Cette faible incitation au passage à temps partiel confirme les propos des DDTEFP qui jugeaient que les entreprises étaient assez réticentes à développer le temps partiel, car cela désorganisait leurs équipes.

Graphique n°15  
Mesures prises après le plan social



Source : enquête téléphonique « entreprises » CES-CRÉDOC 1996

### La perte de compétence est plus durement ressentie par les grosses entreprises

Si spontanément, moins d'une dizaine d'entreprises, ont abordé l'aspect de la perte de compétence et de savoir-faire parmi les conséquences de l'ASFNE, 66 entreprises (soit 16% de l'ensemble) ont répondu par l'affirmative lorsqu'on leur a posé directement la question. Cette perte de compétence a été ressentie plus durement dans les entreprises de plus de 200 salariés (26%). Enfin, ce sentiment est plus souvent exprimé pour les conventions récentes que pour celles de 1990 (19% contre 12%).

Cette perte de compétence n'a pas toujours été compensée : 8 entreprises n'ont rien fait, si ce n'est travailler plus pour compenser les départs. Quant aux autres entreprises, les deux tiers ont fait de la formation interne, le quart a recruté, les autres ont restructuré ou développé des nouvelles méthodes de travail. Le recours au recrutement a diminué en 1992 (14% contre 34% les années précédentes).

La perte de compétence a été également ressentie quels que soient les objectifs recherchés par l'entreprise lorsqu'elle a eu recours à l'ASFNE. Cependant, ce manque a logiquement moins souvent été résolu par de nouveaux recrutements lorsque l'entreprise cherchait à réduire ses effectifs (seulement 6 nouveaux recrutements sur 47 entreprises concernées).

**Une forte majorité d'entreprises a réembauché depuis la convention, mais sans que ces embauches soient reliées aux départs en préretraite.**

61% des entreprises ont embauché depuis cette convention ASFNE. La proportion est moins forte dans les entreprises de moins de 10 salariés, où elle est inférieure à la moitié (45%).

Cependant, plus de la moitié des entreprises ayant eu recours aux ASFNE pour réduire leurs effectifs ont réembauché depuis.

Les nouveaux embauchés sont pour la plupart âgés de moins de 45 ans.

Tableau n°21  
Tranches d'âge de la première vague de salariés embauchés

	Nombre d'entreprises	- % -
Moins de 25 ans	118	46%
25 à 44 ans	171	66%
45 à 49 ans	16	6%
50 à 54 ans	8	3%
55 ans et plus	1	0%
N.S.P.	10	4%
<b>Total des entreprises ayant réembauché</b>	<b>257</b>	<b>125%</b>

Source : enquête téléphonique CES - 1996

Les entreprises ayant réembauché ont en partie bénéficié des contrats aidés (14% ont réembauché avec ce type de contrat), mais la plupart ont eu recours aux CDI (80%) ou aux CDD (35%). Enfin, 7% des entreprises ont eu recours à de l'intérim.

Si les embauches semblent massives après les conventions ASFNE, seulement le quart des entreprises ayant réembauché estiment que ces embauches peuvent être reliées aux départs en préretraite. Les embauches se sont faites à d'autres postes, ou dans d'autres secteurs d'activité que ceux où il y a eu des départs en préretraite. Dans le secteur tertiaire, les nouvelles embauches sont plus souvent considérées comme une suite aux départs en préretraite que dans l'industrie (31% contre 22%). Pour les conventions signées en 1992, seulement 20% des embauches peuvent être imputées aux départs en préretraite. La proportion atteint 33% en début de période.

Tableau n°22

**Délai séparant la signature de la convention et les premières embauches**

	Effectif	- % -	- % - cumulé
Un mois	34	14%	14%
2 à 3 mois	10	4%	18%
4 à 6 mois	34	14%	32%
7 mois à 1 an	60	25%	57%
1 à 2 ans	57	23%	80%
Plus de 2 ans	48	20%	100%

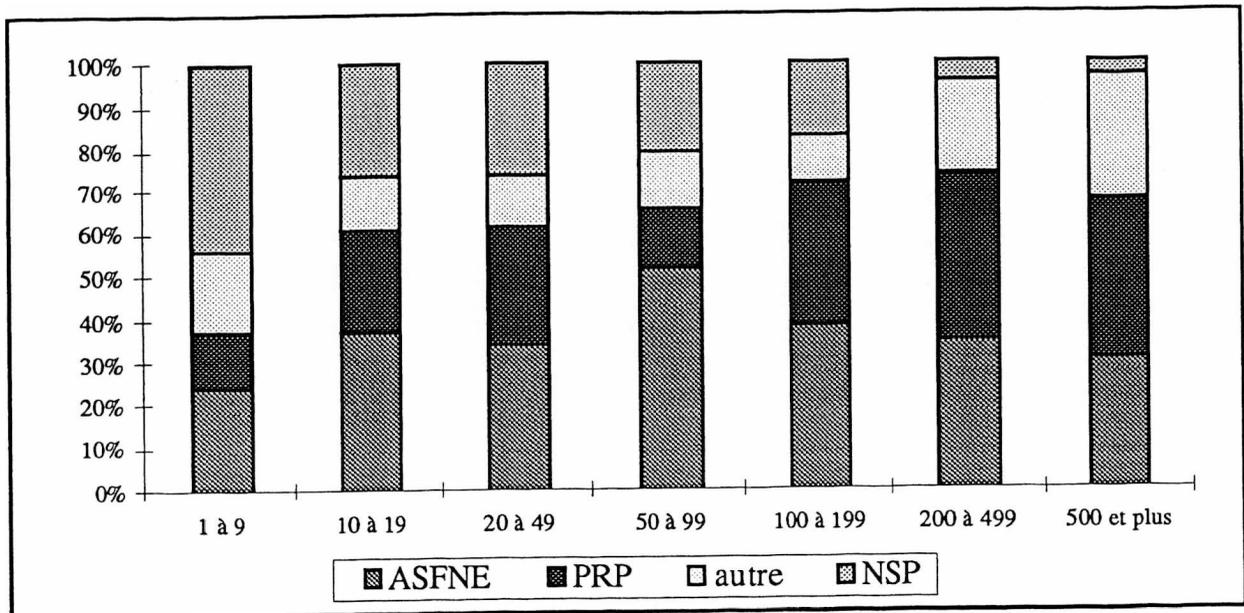
Source : enquête téléphonique CES - 1996

**Le tiers des entreprises seulement auraient encore recours aux ASFNE**

Si elles devaient conduire demain une opération similaire, seulement 37% des entreprises utiliseraient la préretraite totale. 25% auraient recours à la préretraite progressive, 16% auraient recours à d'autres instruments. Parmi ce dernier groupe, certains citent d'autres mesures d'accompagnement (congé ou convention de conversion, aménagement du temps de travail) ou encore envisagent de mixer les différentes mesures de préretraite, d'autres envisagent le licenciement simple ou le départ anticipé.

La proportion d'entreprises qui réutiliserait l'ASFNE a tendance à diminuer pour les grosses entreprises, qui semblent plutôt s'intéresser aux préretraites progressives, ou à d'autres instruments. L'engouement pour la PRP est aussi plus élevé dans le secteur industriel que dans le secteur tertiaire, mais rappelons que le premier est justement constitué de grosses entreprises.

Graphique n°16  
Instruments envisagés dans l'avenir et taille des entreprises



Source : enquête téléphonique CES - 1996

## 8 - L'OPINION DES CHEFS D'ENTREPRISES SUR CES MESURES

Parmi ceux qui se sont exprimés, les réponses des interlocuteurs interrogés sur leur opinion sur l'ASFNE sont en fait de quatre sortes :

\* un peu moins du tiers estime que l'ASFNE est devenue chère et contraignante. Si besoin était, ils s'orienteraient probablement vers d'autres mesures. Le coût est d'autant plus lourd à supporter que les entreprises qui y ont recours connaissent en général des difficultés économiques. D'autres sont moins catégoriques mais considèrent que c'est une charge lourde à assumer, surtout pour les petites entreprises. Outre le coût, qui est l'argument principal avancé par ceux qui critiquent la mesure, ce sont parfois ses conséquences sur la pyramide des âges de l'entreprise qui apparaissent problématiques.

« c'est trop cher, on étudie même plus cette possibilité »

« la dernière, on l'a trouvée relativement chère »

« elle est très restrictive, c'est-à-dire très difficile à obtenir, très coûteuse pour l'entreprise dans la mesure où il y a un régime d'indemnités conventionnelles de licenciement favorable ; ça coûte une fortune »

« c'est pratiquement inabordable, actuellement, à cause du coût et des contraintes »

« c'est une mesure toujours globalement positive dans l'esprit ; sur la forme, elle est devenue dissuasive, à cause des coûts »

« il n'y a pas d'entreprise assez saine pour en supporter les frais »

« je ne sais plus trop quoi penser de l'ASFNE car notre entreprise n'en fait plus, c'est trop lourd, nous ne sommes plus en situation économique pour l'envisager pour l'instant »

« elle est trop chère, elle a un système très pervers et les gens à 50 ans sont démotivés puisqu'ils attendent le départ en préretraite »

« l'Etat l'a rendue dissuasive. Elle devient presque obsolète car depuis 95 d'autres mesures ont été prises presque identiques au FNE »

« il faudrait que ça ne soit pas le patron qui finance, mais qu'il soit au contraire récompensé car il ne met pas quelqu'un en licenciement économique, mais en retraite »

\* Plus d'un tiers estime que cette mesure est surtout intéressante pour les salariés. Les salariés qui ont un travail pénible, en extérieur, peuvent se reposer avant l'âge. Cette alternative au chômage leur permet de finir leur carrière plus dignement. Certains estiment même que c'est intéressant financièrement pour le salarié.

« c'est une bonne solution : cela nous permet de faire partir en retraite une personne qui ne demande que ça et qui a des problèmes de santé ou autres »

« pour ceux qui sont à quelques années de la retraite, c'est très humain car les routiers à 58 ans sont fatigués »

« c'est bien pour les personnes qui veulent en profiter, ça leur permet de profiter plus tôt de leur retraite, pour l'entreprise cela permet de faire partir quelqu'un de moins performant. »

« c'est un bon outil car on est dans un métier où les salariés sont usés physiquement, ça leur permet de se reposer et la rémunération de la préretraite n'entraîne pas de perte de salaire »

« toujours intéressante pour le salarié car ses ressources sont acquises jusqu'à la retraite »

« ça peut aider à résoudre une sortie d'activité de façon honorable, plutôt qu'un licenciement simple qui donnerait le sentiment d'une carrière qui se termine mal. »

\* Une sur six la considère comme un outil de solidarité entre génération et de paix sociale : le départ d'un salarié en préretraite évite le licenciement économique d'une personne plus jeune, éventuellement soutien de famille. Certains estiment même que la nécessité sociale de cette mesure justifie son coût.

« Je trouve que c'est bien pour les personnes pour qui on envisage de supprimer le poste. Ils n'ont plus à rechercher d'emploi. Sur le plan social, c'est partir dans de bonnes conditions. »

« permet d'éviter le chômage de jeunes »

« c'est une mesure parmi d'autres utile dans un plan social car évite les licenciements d'autres personnes plus jeunes »

« cela évite le licenciement de gens plus jeunes qui ont une famille à élever »

« Pour le salarié, c'est bénéfique. Pour l'entreprise, ce n'est pas inintéressant parce que cela permet d'éviter des licenciements secs, toujours préjudiciables pour l'entreprise »

« c'est plus facile à annoncer pour la DRH »

« c'est le licenciement le plus facilement accepté mais c'est celui qui coûte le plus cher à l'entreprise »

« cette mesure a quelques beaux jours devant elle de par sa nécessité sociale »

\* Le dernier groupe d'interlocuteurs (1 / 6) apprécie la mesure pour son impact sur l'emploi : le départ d'un salarié âgé permet l'embauche d'un jeune. Ce type d'argument laisse percevoir une méconnaissance de la mesure, en tout cas depuis son resserrement de 1991. Certains même prônent l'instauration d'une clause de réembauche, ce qui va à l'encontre des consignes de resserrement du champ d'application de l'ASFNE.

« c'est bien car cela permet de réembaucher des jeunes »

« je pense que c'est bien si ça peut permettre l'embauche de jeunes derrière, sinon je ne vois pas l'intérêt, sauf si la personne est volontaire pour partir »

« c'est une bonne chose si ça peut créer des emplois pour les jeunes. Il faut partager le travail »

« ça permet de libérer un poste, dans l'objectif de reprendre quelqu'un de plus jeune »

« je trouve qu'avec une contrepartie d'embauche, ce serait mieux, cela pousserait les entreprises à embaucher »

« elle peut être bien quand on voit le problème du chômage des jeunes et c'est vrai que les gens qui ont plus de 57 ans ont commencé jeune à travailler et veulent se reposer. Il faut une embauche en contrepartie, il faut positiver »

« il faut obliger à embaucher en contrepartie, sinon c'est un chômage déguisé »

Quant à la PRP, le principal avantage que les entreprises y voient, c'est de permettre le transfert de l'expérience du salarié en préretraite vers un salarié plus jeune.

« La PRP permet d'avoir à la fois l'expérience et la productivité »

Si elle permet d'embaucher des jeunes, même sans expérience, puisqu'ils sont guidés par le salarié qui passe à mi-temps. Un certain nombre d'entreprises y voient aussi un intérêt pour le salarié qui peut partir progressivement.

Rares sont les entreprises qui considèrent la PRP comme un moyen de développer le temps partiel. Ils sont plus nombreux à prétendre que le temps partiel n'est pas compatible avec leurs activités. En témoigne l'exemple de ce chef d'entreprise du BTP « dans le bâtiment, ce n'est pas pensable que des gens ne travaillent qu'une partie de la journée, cela désorganisera trop les équipes de travail ». L'encadrement et le commercial sont aussi signalés comme des fonctions peu compatibles avec le temps partiel. Seuls les postes administratifs s'adaptent bien. Ce type de réactions risque encore de constituer un des principaux freins au développement de la mesure. Selon les entreprises, un autre frein vient des salariés eux-mêmes, qui refusent le passage à temps partiel, préférant le départ définitif, car ils ont l'impression d'être lésés financièrement. A noter qu'aussi bien pour l'ASFNE que pour la PRP, beaucoup d'interlocuteurs ne se prononcent pas car ils considèrent mal connaître les mesures.

## CONCLUSION

Ce rapport de synthèse regroupe l'ensemble des travaux menés depuis 1993 dans le cadre du programme d'évaluation des mesures de préretraite sur la période 1984-1992, commandité par le Conseil Économique et Social. Ce programme présente la particularité de confronter les points de vue des principaux acteurs de ce dispositif : l'État, l'administration, les entreprises et les bénéficiaires eux-mêmes. Le premier est appréhendé par le biais des textes et des circulaires publiés sur la période, les trois autres se sont directement exprimés dans des entretiens en face-à-face ou au téléphone (enquête téléphonique auprès des directeurs départementaux du travail et de l'emploi ou d'un de leurs collaborateurs, enquête téléphonique auprès de 422 membres de la direction d'entreprises ayant signé une convention ASFNE entre 1990 et 1992, entretiens en face-à-face auprès de 73 salariés partis en préretraite).

Les changements des pratiques administratives sont parfois en décalage important avec les nouvelles orientations des textes. L'administration et les entreprises ont des discours relativement concordants, en faveur de la mesure, si ce n'est sur l'aspect financier. Les sentiments exprimés par les salariés, qui ont parfois mal vécu ce départ anticipé, sont plutôt discordants par rapport aux deux premiers.

## **Deux champs d'utilisation de la mesure ASFNE**

Dans l'utilisation qui est faite de l'ASFNE, il faut distinguer deux situations :

- le recours aux ASFNE dans un climat difficile de plans sociaux, de vagues de licenciements, de liquidation et de fermeture d'une entreprise ;
- l'utilisation de la mesure dans une situation beaucoup moins dramatique, comme outil de restructuration ou de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Cette dichotomie apparaît enfin à travers les objectifs des entreprises qui ont eu recours à l'ASFNE : si la réduction des effectifs est l'objectif principal des trois quarts des entreprises, reste un quart qui a eu recours à cette mesure pour contenter des salariés fatigués, faire évoluer leur pyramide des âges ou la qualification de leurs salariés ou encore accroître leur rentabilité.

Ces deux modèles correspondent aussi à deux façons d'appréhender la préretraite pour les salariés :

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

A partir de 1991, les directives gouvernementales accentuent le resserrement de la mesure ASFNE au premier modèle, et prônent la constitution de plans sociaux diversifiés. Les plus de 55 ans ne doivent plus être les premiers à faire les frais des difficultés économiques de l'entreprise. A partir de cette date, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) se montrent effectivement plus strictes. Auparavant, les demandes déposées étaient accordées presque systématiquement, sans demande de justification de difficultés économiques. D'ailleurs, plus du tiers des entreprises rencontrées avaient une situation financière équilibrée ou bénéficiaire lorsqu'elles ont eu recours à l'ASFNE. Les négociations étaient presque inexistantes, soit parce que la DDTEFP se limitait à traiter administrativement le dossier, soit parce que ces choix n'étaient pas négociables.

### **La hausse des taux de convention oriente les anciens utilisateurs de l'ASFNE vers d'autres mesures**

Dans le milieu des années 1980, les ASFNE étaient financièrement peu coûteuses pour les entreprises. Depuis, les taux de contribution qui leur sont demandés ont fortement augmenté. Cette hausse a tendance à décourager les employeurs qui, à l'avenir, semblent vouloir se tourner vers d'autres mesures : seulement le tiers des entreprises auraient encore recours à l'ASFNE, si la direction devait de nouveau conduire une opération similaire : préretraite progressive, congé ou convention de conversion, aménagement du temps de travail sont les nouvelles solutions qu'ils préféreraient adopter.

Les petites entreprises sont celles qui se sentent les plus pénalisées par cette hausse des taux, même si la grille de calcul est dégressive en fonction de la taille. Elles estiment les nouveaux coûts impossibles à assumer pour des entreprises en difficulté économique.

## **Les préretraites de 90 ne sont pas les mêmes que celles de 80**

A la différence du début des années 80, les préretraites des années 90 ne peuvent plus être assimilées à un état librement choisi par les salariés, elles sont devenues un outil de gestion de la crise économique et de ses conséquences sur l'emploi. Le chômage et la préretraite correspondent à des profils différents. Pour partir en préretraite, il est préférable d'être un homme, d'avoir bénéficié d'un salaire moyen, de venir du secteur industriel. 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 que constitue la préretraite.

## **L'ASFNE : une mesure satisfaisante pour les DDTEFP et les entreprises ...**

Les intervenants des DDTEFP interrogés au cours de cette étude perçoivent d'abord l'intérêt de la mesure au niveau macro-économique : elle limite le nombre de licenciements secs et évite à des personnes qui ne retrouveraient jamais un emploi de revenir sur le marché du travail. Elle évite donc d'alourdir les statistiques du chômage. Ce point de vue se retrouve aussi parmi les entreprises, qui le formulent à leur propre échelle : le recours à l'ASFNE a pu leur permettre de réduire leurs propres effectifs en limitant le nombre de licenciements économiques. Elles y ont en outre eu recours dans le cadre de grosses restructurations, afin de remplacer des personnes ayant des méthodes de travail anciennes et difficilement reclassables par des jeunes formés aux nouvelles techniques.

Administration et entreprises estiment que cet aspect des choses est aussi perçu par les salariés concernés, qui font preuve de « solidarité entre génération » : leur départ permet d'éviter à des personnes plus jeunes de se retrouver au chômage, alors qu'elles ont des enfants à charge. Cette notion est aussi une référence pour les préretraités, qui voient leur départ comme une place libérée pour un plus jeune. 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.

En outre, administrations et entreprises considèrent la préretraite comme une aubaine pour les salariés. Elle permet en effet à des salariés fatigués, exerçant des tâches à forte pénibilité, de profiter plus tôt d'une retraite bien méritée. Elle est d'ailleurs souvent demandée

par les salariés eux-mêmes, dans le cadre du deuxième modèle. Quelques intervenants dans les administrations ont tout de même reconnu que les départs pouvaient ne pas se passer dans de bonnes conditions, mais ces cas ont rarement été soulignés. Le sentiment qui ressort de leurs propos comme de ceux des entreprises est un fort engouement des salariés pour la préretraite. La preuve en est que rares sont les salariés qui refusent de partir en préretraite.

### **... mais pas toujours bien vécue par les salariés**

Le sentiment des salariés est nettement plus mitigé. Ils ont pour la plupart eu des carrières qui s'inscrivent dans un modèle « fordiste » de la relation au travail. Ils s'attendaient à ce que se prolonge cette carrière « classique » jusqu'à la retraite. Certes, beaucoup d'entre eux avaient vu au fil des années s'accumuler les nuages précurseurs des 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 rupture à venir. Avant la préretraite, de nombreux salariés avaient connu la déqualification, les changements de postes, le licenciement des collègues, voire la réduction des salaires. Pour d'autres salariés, la dégradation des conditions de travail était 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 du travail. Le caractère souvent brutal de sa mise en oeuvre rend ce moment souvent difficile à vivre et l'on peut même parler, dans certains cas du moins, d'une véritable violence.

A cette difficulté à faire le deuil de la situation professionnelle antérieure s'ajoute le fait que les conditions financières sont en outre moins intéressantes qu'au début des années 80. 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.

### **La PRP permet de conserver l'expérience**

Du point de vue de l'administration, la préretraite progressive (PRP) a beaucoup d'avantages, en particulier celui d'éviter la perte de compétence pour l'entreprise. Le recours

massif à l'ASFNE a en effet tassé la pyramide des âges dans les entreprises, qui ont perdu leur expérience. La PRP permet de « faire la courte échelle » aux personnes qui prennent le relais du salarié qui passe à temps partiel.

Les entreprises semblent moins enthousiastes pour cette mesure. S'ils apprécient aussi l'idée de transfert d'expérience, qui permet ainsi d'embaucher des jeunes sans expérience professionnelle, beaucoup se montrent encore réticents sur le passage à temps partiel. Cette réticence va au-delà de la mesure de PRP. Plus généralement, les chefs d'entreprise estiment que le passage à temps partiel est difficilement compatible avec certains postes (encadrement, commercial), et désorganise les équipes ou les services des personnes qui en bénéficient.

Administration et entreprises pensent tous deux que les salariés sont réticents à partir en préretraite progressive, leur préférence allant vers un départ définitif de l'entreprise. Pourtant, les salariés bénéficiant effectivement de cette mesure semblent plutôt satisfaits. Elle leur permet d'éviter le sentiment d'exclusion, et constitue une transition douce vers l'inactivité, avec un niveau de revenu supérieur à celui des préretraités ASFNE. Cependant, les salariés ayant bénéficié de cette mesure ont un profil particulier : ce sont principalement des femmes, qui exercent des métiers pénibles, avec des horaires spéciaux, à qui il manque encore des points de retraite... Il est donc difficile d'en déduire que la mesure satisferait l'ensemble des salariés. D'ailleurs, rares sont ceux parmi les préretraités interrogés qui auraient aimé rester à mi-temps dans leur entreprise, vu la dégradation de leurs conditions de travail.

La PRP est encore mal connue des entreprises et des bénéficiaires potentiels. Les DDTEFP, persuadées des avantages de cette mesure, sont conscientes de ce manque d'information et souhaitent la promouvoir. Mais elle est surtout focalisée sur la PRP avec réembauche, parce qu'elle est effectivement créatrice d'emplois. C'est déjà celle qui est la plus répandue. Seulement, elle ne constitue pas véritablement un outil de gestion de crise économique. La véritable alternative à l'ASFNE serait la PRP avec compensation financière, mais elle présente l'inconvénient majeur pour les salariés de s'inscrire toujours dans une perspective de crise.

Au cours de la période, allant de 1984 à 1992, couverte par cette étude, un peu moins de 500 000 personnes ont bénéficié de mesures de retraits anticipés de la production. Ces mesures ont, dans l'ensemble, été plutôt bien acceptées par la société française. Elles l'ont été d'autant mieux qu'elles s'inscrivaient dans une aspiration devenue traditionnelle depuis le développement des mouvements ouvriers au milieu du siècle dernier : l'abaissement de l'âge de la retraite. Dans la période actuelle marquée par une élévation régulière des taux de chômage, cette aspiration est légitimée également au nom d'un ancien principe moral selon lequel il paraît normal que les personnes les plus âgées laissent leur place aux plus jeunes.

Légitimée socialement, la préretraite bénéficie également d'une bonne image auprès de ceux qui peuvent y prétendre. L'image est d'autant meilleure que les salariés comparent cette situation au chômage. En dépit de ses multiples insuffisances, le statut de préretraité est préféré à celui de chômeur. On pourrait penser que le statut de chômeur est potentiellement plus attractif par ce qu'il contient d'avenir et de possibilité de retravailler. L'importance du chômage et la connaissance des mesures d'âge rendent cette perspective impensable pour les personnes âgées de plus de 55 ans. Enfin, un réel consensus s'est créé dans l'entreprise autour de cette mesure. La crainte des licenciements secs est aussi forte chez les syndicalistes tant elle montre les limites de leur action que chez les chefs d'entreprise. Pour l'administration du travail, le licenciement sec est aussi un échec dont les conséquences sont lourdes sur les finances publiques. Pour ces trois principaux acteurs du marché du travail, la préretraite apparaît comme un moindre mal et parfois même comme un succès.

Ainsi, même s'il arrive parfois que la préretraite soit source de difficultés pour les salariés qui s'engagent dans cette mesure, même si les coûts collectifs ne sont pas toujours bien assimilés, il est indéniable que cette politique a permis d'atténuer une part des tensions sociales que connaissait la société française au cours de cette période.

Il serait cependant insuffisant de laisser croire que cette politique n'a pas eu de coûts sociaux. On peut sans doute même, à ce propos, parler d'un coût de facilité. Coût marqué dans trois directions :

- Tout d'abord, avec les mesures d'âge, on a réalisé un véritable partage implicite du travail. Ce partage s'est fait aux deux extrémités de la trajectoire de vie active. Les plus jeunes, et surtout les moins diplômés, ont été freinés dans leurs possibilités d'entrer sur le marché du travail, les plus âgés ont dû quitter de manière précoce leurs activités. Le degré d'acceptation sociale de ces mesures a été très différent. Toujours au nom du principe évoqué plus haut, l'empiètement de l'accès des jeunes au marché du travail a été plutôt mal ressenti alors que les mesures d'âge

concernant les personnes en fin de carrière ont été bien acceptées. Il est probable que ce partage a renforcé la représentation d'une société fracturée génératrice d'exclusions. Il est aussi probable que la facilité de mise en œuvre de ce partage a dissuadé l'exploration d'autres formes de partage qui auraient pu être moins génératrices d'exclusions ;

- Dans bien des entreprises, les mesures d'âge se sont traduites par des difficultés de transmission des savoir-faire et des manières d'être, composantes moins mineures qu'il n'y paraît des compétences professionnelles. Ce coût est difficile à chiffrer mais il existe et s'exprime en termes de qualité de produit ou de service, peut-être aussi en temps perdu. On pourra objecter que les transformations des procédés de production mettent de plus en plus l'accent sur l'adaptabilité anticipatrice des personnes et que cela réduit le rôle de la mémorisation. Cet argument est réel mais il n'épuise pas ce besoin d'expériences prolongées et capitalisées dont font état bien des chefs d'entreprise ;

- Enfin, le coût de la facilité se marque aussi par ce qui aurait pu être accompli et qui ne l'a pas été. Il est probable que l'absence de contraintes fortes en matière de gestion des effectifs a dissuadé bien des chefs d'entreprise de faire des efforts de recherche de gain de compétitivité soit par des réorganisations internes soit par le développement d'une pratique commerciale plus offensive. On rapprochera certainement ce manque à dépenser de celui que connut le secteur du bâtiment et des travaux publics dans les années 60 lorsque l'accès facile à une main-d'œuvre d'importation dissuada les entrepreneurs de procéder à une refonte de leurs procédés de production.

Ces inconvénients et ces risques ont été perçus par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Cela explique le durcissement des pratiques du début des années quatre vingt dix lorsque l'intervention de l'État s'est faite plus forte et le coût d'accès à la mesure plus élevé.

On peut de ce point de vue parler d'une certaine plasticité de l'État et d'une assez bonne réactivité dans la recherche d'un nouveau consensus. Celui-ci marque un net glissement avec la période précédente. Alors que la gestion de la crise économique constituait la dimension majeure du recours aux mesures d'âges, le nouveau consensus met l'accent sur la gestion de la crise sociale en affirmant qu'il ne doit pas y avoir de licenciement sans embauche. Ce mot d'ordre explique le succès de la préretraite progressive. Il faut sans doute prendre quelques précautions dans le maniement de cet outil. Tout d'abord, il est nettement moins intéressant du point de vue du salarié qui exprime plutôt le souhait de quitter nettement le marché du travail sans phase transitoire. Par ailleurs, cette mesure n'atteint pas les mêmes salariés et privilégie plutôt les salariés du tertiaire. Plus qu'une nouvelle mesure, on peut sans doute admettre que la PRP

correspond à une nouvelle phase de gestion des mesures d'âges, concernant d'autres salariés et d'autres secteurs de travail.

Cette nouvelle phase qui s'engage n'est pas exempte de phénomènes de brouillage. Depuis quelques années, le débat sur le financement des futures retraites est souvent d'actualité. Pour remédier au déficit des régimes de retraite, le nombre de trimestres de cotisation nécessaire pour bénéficier de l'intégralité de la retraite vient d'être augmenté. Dans cette logique, les intervenants rencontrés dans les DDTEFP mais aussi les chefs d'entreprise s'interrogent sur l'opportunité de promouvoir des mesures qui anticipent le départ de salariés.

Un nouveau dispositif de départ anticipé a vu le jour en septembre 1995, permettant aux salariés ayant effectivement cotisé le nombre de trimestres suffisant de partir avant 60 ans. Ainsi, plusieurs mesures permettant aux salariés de partir avant l'âge de la retraite se juxtaposent, sans qu'une politique d'âge précise ne se dessine clairement. Ces mesures prises simultanément bien qu'elles obéissent à des logiques différentes viennent se télescoper et otent de la visibilité à la politique menée dans ce domaine.

## 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.

BURDILLAT M., CHARPENTIER P., Les préretraites progressives : entre gestion des sureffectifs et partage du travail, GIP, n°67, mutations industrielles

**ANNEXES**

**Annexe 1**

**Le fichier national des allocataires de l'UNEDIC**

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>12</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.

L'extrait du FNA mis à notre disposition par l'UNEDIC comprenait la totalité des allocataires ASFNE et PRP en cours d'indemnisation au 31 décembre 1993. Ce 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 1993. Outre l'utilisation de tris à plat, cette comparaison a été réalisée grâce à la mise en œuvre d'une régression logistique.

---

<sup>12</sup> GIA : Groupement informatique d'ASSEDIC. Il y en a 11.

### La régression logistique<sup>13</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

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

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 autres 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.

<sup>13</sup> Pour une présentation plus complète, consulter : INSEE, 1991. Pour des exemples présentant clairement la méthode : HOULLE, 1993 et ROUAULT, 1991.

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.

Conservant 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.

**Annexe 2**

**Tableau descriptif des préretraités interrogés**

N°	sexe	âge	dép.	alloc.	durée passée en pré (mois)	durée restant retraite	qualifica- tion	taille d'établiss- ement	durée der emploi (années)	nationa- lité	taille du foyer	nbre enfants	habitat	montant préetr. (f/mois)	autres revenus (f/mois)	catégorie type 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	100-199	41	franç.	2	1	maison	9000	10700	résigné
4	H	58	Drôme	ASFNE	26	36	OQ	200-499	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	étrang.	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	étrang.	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	SStD	ASFNE	7	48	maitrise	50 à 99	2	franç.	2	2	appart.	8300	8000	rejeté
15	H	59	SStD	ASFNE	30	24	OS	50 à 99	9	étrang.	1	2	appart.	4500		pb argent
16	H	58	SStD	ASFNE	10	36	OQ	5 à 19	6	étrang.	3	4	appart.	5800		pb argent
17	H	59	SStD	ASFNE	9	18	maitrise	5 à 19	10	franç.	2	2	maison	8000	4500	résigné
18	F	61	SStD	ASFNE	28	54	emp qual	20 à 49	19	franç.	2	2	maison	8000	13000	résigné
19	H	58	SStD	ASFNE	24	27	cadre	200-499	29	franç.	3	2	maison	refus		résigné
20	F	60	SStD	ASFNE	42	60	OS	1 à 4	8	étrang.	3	2	maison	4480	10000	rejeté
21	H	58	SStD	ASFNE	12	36	maitrise	100-199	20	franç.	1		appart.	6500		rejeté
22	H	58	SStD	ASFNE	12	30	cadre	5 à 19	13	franç.	2	2	maison	refus		rejeté
23	H	60	SStD	ASFNE	54	7	OQ	100-199	26	franç.	2	2	maison	7900		résigné
24	H	57	SStD	ASFNE	14	36	OQ	5 à 19	30	franç.	2	2	appart.	6500	2500	soulagé

N°	sexe	âge	dép.	alloc.	durée passée en pré (mois)	durée restant retraite	qualifica- tion	taille d'établiss ement	durée der emploi (années)	nationa- lité	taille du foyer	nbre enfants	habitat	montant préetr. (f/mois)	autres revenus (f/mois)	catégorie type CRÉDOC
25	H	58	SSiD	ASFNE	36	18	emp qual	5 à 19	10	franç.	1	1	maison	6400	2700	rejeté
26	F	58	SSiD	ASFNE	30	27	OQ	100-199	15	franç.	2	2	maison	5200	7000	pb argent
27	H	59	SSiD	ASFNE	21	24	OQ	50 à 99	19	étrang.	8	6	appart.	5300	7400	soulagé
28	H	58	SSiD	ASFNE	26	78	OQ	500 et +	25	franç.	2	1	appart.	8150	12000	rejeté
29	H	61	SSiD	ASFNE	48	5	emp qual	100-199	17	franç.	1		maison	6000		rejeté
30	H	61	SSiD	PRP	27	0	OS	5 à 19	23	étrang.	5	3	appart.	6110		pb argent
31	H	59	SSiD	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	200-499	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	PasdeC	ASFNE	34	9	OS	100-199	6	franç.	1	2	maison	4730	420	soulagé
38	H	60	PasdeC	2	48	7	cadre	20 à 49	29	franç.	2	2	maison	12000		content
39	F	60	PasdeC	ASFNE	36	12	OQ	50 à 99	21	franç.	1		maison	5000		résigné
40	F	59	PasdeC	PRP	39	24	employé	100-199	20	franç.	2	1	maison	6000		content
41	H	59	PasdeC	ASFNE	36	24	cadre	200-499	20	franç.	5	6	maison	17000		content
42	H	60	PasdeC	ASFNE	48	12	OQ	20 à 49	21	franç.	2	2	maison	5400		soulagé
43	H	60	SeineMa	PRP	24	5	cadre	20 à 49	42	franç.	2	3	maison	15200		content
44	H	59	SeineMa	ASFNE	19	18	cadre	500 et +	39	franç.	4	2	appart.	11000		rejeté
45	F	58	SeineMa	ASFNE	30	30	OS	20 à 49	30	franç.	2	1	maison	4530	6000	pb argent
46	H	57	SeineMa	2	13		OQ	500 et +	32	franç.	2	3	maison	7800		résigné
47	F	60	SeineMa	ASFNE	54	2	OS	200-499	28	franç.	2	1	maison	5300	8000	content
48	H	60	SeineMa	ASFNE	53	1	maitrise	500 et +	26	franç.	2	3	maison	8440		rejeté

N°	sexe	âge	dép.	alloc.	durée passée en pré	durée restant retraite	qualifica- tion	taille d'établiss- ement	durée der emploi (années)	nationa- lité	taille du foyer	nbre enfants	habitat	montant préetr. (f/mois)	autres revenus (f/mois)	catégorie type CRÉDOC
49	H	60	SeineMa	ASFNE	51	12	maitrise	500 et +	21	franç.	2	1	maison	7700		soulagé
50	H	59	SeineMa	ASFNE	12	18	cadre	200-499	26	franç.	2	2	maison	15500		content
51	F	60	SeineMa	ASFNE	51	66	OS	100-199	25	étrang.	2	1	maison	5700	1000	pb argent
52	F	60	SStD	PRP	48	12	emp qual	20 à 49	20	franç.	1	1	appart.	6320		soulagé
53	H	60	PasdeC	ASFNE	50	10	OQ	200-499	37	franç.	2	5	maison	7000		pb argent
54	H	58	PasdeC	ASFNE	34	30	maitrise	50 à 99	39	franç.	3	2	maison	8000		content
55	H	57	PasdeC	ASFNE	16	44	maitrise	50 à 99	13	franç.	2	1	maison	8000		résigné
56	H	59	PasdeC	ASFNE	30	14	cadre	20 à 49	25	franç.	3	5	maison	10000		pb argent
57	H	59	PasdeC	ASFNE	36	18	OS	5 à 19	30	franç.	2	3	maison	5000		pb argent
58	F	60	PasdeC	ASFNE	30	0	employé	500 et +	20	franç.	2	3	maison	8000		content
59	H	57	PasdeC	PRP	12	36	cadre	200-499	14	franç.	3	3	maison	7000	8000	content
60	H	64	PasdeC	2	66	3	emp qual	5 à 19	30	franç.	2	8	maison	6000		pb argent
61	F	56	PasdeC	ASFNE	6	54	maitrise	100-199	41	franç.	2	1	maison	9600		content
62	H	59	PasdeC	ASFNE	15	18	cadre	20 à 49	37	franç.	2	2	maison	14000		résigné
63	F	57	SeineMa	ASFNE	20	40	OS	200-499	25	franç.	1	1	maison	5000	800	content
64	F	58	SeineMa	PRP	12	29	emp qual	20 à 49	22	franç.	2	1	maison	7100	11000	content
65	F	57	SeineMa	ASFNE	16	44	OQ	100-199	20	franç.	3		maison	6000	4000	résigné
66	H	60	SeineMa	ASFNE	50	5	OQ	500 et +	22	franç.	2	1	maison	6500	5500	résigné
67	F	59	PasdeC	ASFNE	36	12	employé	200-499	31	franç.	2	1	maison	5000		content
68	H	57	PasdeC	ASFNE	24	12	cadre	20 à 49	25	franç.	2	3	maison	17000		content
69	H	60	SeineMa	ASFNE	8	1	maitrise	100-199	34	franç.	2	2	maison	10000		résigné
70	F	62	SeineMa	ASFNE	12	7	emp qual	500 et +	14	franç.	1	3	maison	6400	900	content
71	H	59	SeineMa	ASFNE	28	16	OQ	100-199	20	franç.	2	2	maison	6000	5500	rejeté
72	H	58	SeineMa	ASFNE	8	30	maitrise	100-199	21	franç.	3	1	maison	10000	6500	résigné
73	H	60	SeineMa	ASFNE	51	8	OS	500 et +	31	franç.	2	1	maison	6000	4000	content

**Annexe 3**

**Liste des personnes interrogées dans les DDTEFP**

DEPARTEMENT	NOM	QUALIFICATION
AIN	Mr BOUCHET	Directeur départemental
AISNE	Mr CHAMPENOIS	Directeur départemental
ALLIER	Mr FAUVET	Directeur départemental adjoint
ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE	Mr BOUYEYRON	Directeur départemental
HAUTES-ALPES	Mr LACOUR	Inspecteur du Travail
ALPES-MARITIMES	Mme BASSOLEIL	Chef du service FME/entreprise
ARDECHE	Mr SANPIETRO	Chef du Pôle Entreprise
ARDENNES	Mme LAMBLLOT	Chef de section
ARIEGE	Mr AVALOS	Contrôleur et responsable du service central emploi
AUBE	Mme GUILLAUME	Directeur départemental adjoint
AUDE	Mme RIBA	Contrôleur
AVEYRON	Mr VIONNET	Directeur départemental adjoint
BOUCHES-DU-RHONE	Mr PAGANELLI	Inspecteur du travail et chef du service restructuration
CALVADOS	Mme BLANDIN	Inspecteur du travail et chef du service restructuration
CANTAL	Mr BODIN	Directeur départemental
CHARENTE	Mr NICOL	Directeur départemental adjoint
CHARENTE-MARITIME	Mr LACOTE	Directeur départemental adjoint
CHER	Mr GARANDEL	Directeur départemental
CORREZE	Mr STRUILLIOU	Directeur départemental
CORSE-DU-SUD	Mr BELLINI	Chef de centre (catégorie B)
HAUTE-CORSE		
COTE-D'OR	Mr LECOMTE	Directeur départemental
COTES-D'ARMOR	Mr GALLIOU	Inspecteur du travail
CREUSE	Mr POUYOL	Contrôleur du travail
DORDOGNE	Mr DUBROCA	Directeur départemental
DOUBS	Mme PERRIER	Chef du service restructuration
DROME	Mme LAMBLIN	Chef du service emploi
EURE	Mr HOPITAL	Directeur départemental
EURE-ET-LOIR	Melle LAMESA	Inspecteur du travail et chef du service emploi
FINISTERE	Mr LESCOAT	Inspecteur du travail

GARD	Mr ALIGNOL	Directeur départemental adjoint
HAUTE-GARONNE	Mr COGNET	Directeur départemental adjoint
GERS	Mr ESTIMBRE	Inspecteur du travail
GIRONDE	Mr SAUNERON	Directeur départemental adjoint
HERAULT	Mme DORIN	Inspecteur du travail
ILLE-ET-VILAINE	Mr POUILLE	Inspecteur du travail
INDRE	Mme FRÉLON	Inspecteur du travail et chef du service central emploi
INDRE-ET-LOIRE	Mr LUTTON	Inspecteur du travail
ISERE	Mr MARCO	Directeur départemental adjoint
JURA	Mr JACQUIN	Directeur départemental adjoint
LANDES	Mme GERDREAU	Chef du service restructuration
LOIR-ET-CHER	Mr VETELE	Directeur départemental adjoint
LOIRE	Mme REY	Chef du service aide aux entreprises
HAUTE-LOIRE	Mr MACQUART	Inspecteur du travail
LOIRE-ATLANTIQUE	Mme PERCHIRIN	Inspecteur du travail
LOIRET	Mr DUPRAZ	Directeur départemental
LOT	Mr BOUSCASSE	Chef du service «central action»
LOT-ET-GARONNE	Mme MANSENCAL	Chef du service emploi et aide aux entreprises
LOZERE	Mr PAULET	Contrôleur
MAINE-ET-LOIRE	Mme PERROUAULT	Directeur départemental
MANCHE	Mr GOARAND	Directeur départemental
MARNE	Mme CAPUÉ	Contrôleur
HAUTE-MARNE	Mme BONGEOT	Inspecteur du travail
MAYENNE	Mr JEULAND	Directeur départemental adjoint
MEURTHE-ET-MOSELLE	Mr FIEROBE	Directeur départemental
MEUSE		
MORBIHAN	Mr LEDISCO	Inspecteur du travail
MOSELLE	Mr ESTIENNE	Directeur départemental adjoint
NIEVRE	Mme JOLY	Contrôleur
NORD LILLE	Mr BRASSART	Directeur départemental adjoint
NORD VALENCIENNES		
OISE	Mme QUIGNON	Chef du service emploi restructuration
ORNE	Mr LHOTE	Directeur départemental
PAS-DE-CALAIS	Mme MESSE	Directeur départemental adjoint
PUY-DE-DOME	Mr MAHINC	Directeur départemental adjoint
PYRENEES-ATLANTIQUES	Melle HUERGA	Inspecteur du travail
HAUTES-PYRENEES	Mr FELIX	Directeur départemental adjoint

PYRENEES-ORIENTALES	Mr ESPINET	Directeur départemental
BAS-RHIN	Mr LOESCH	Inspecteur du travail
HAUT-RHIN	Mr DEBAIZE	Chef du service aide aux entreprises
RHONE	Mr GATKA	Directeur départemental adjoint
HAUTE-SAONE		
SAONE-ET-LOIRE	Mr CHOLVY	Directeur départemental
SARTHE	Mr BRILLAND	Directeur départemental adjoint
SAVOIE	Mr FOUCQUART	Responsable du service PME
HAUTE-SAVOIE	Mr FARO	Directeur départemental adjoint
PARIS	Mr LARCHEVEQUE	Chef du service restructuration
SEINE-MARITIME		
SEINE-ET-MARNE	Mme BAIGUINI	Inspecteur du travail et chef de service
YVELINES		
DEUX-SEVRES	Mme HAUDIN	Chef de service
SOMME		
TARN	Mr GRUBER	Directeur départemental
TARN-ET-GARONNE	Mr ISENI	Directeur départemental
VAR	Mr SINDRES	Contrôleur
VAUCLUSE	Mr RIEU	Directeur départemental adjoint
VENDEE	Mr BERTHOMET	Chef de service
VIENNE	Mr ROY	Directeur départemental adjoint
HAUTE-VIENNE	Mme GARABOEUF	Chef de service
VOSGES	Mme BALLAND	Inspecteur du travail
YONNE	Mr RICOCHON	Directeur départemental
TERRITOIRE-DE-BELFORT	Mme AIGUIER	Directeur départemental
ESSONNE	Mme LAUNAY	Chef du centre emploi
HAUTS-DE-SEINE	Mr JANNES	Chef de service
SEINE-SAINT-DENIS		
VAL-DE-MARNE	Mme VIGIER	Directeur départemental adjoint
VAL-D'OISE	Mme CARPENTIER	Inspecteur du Travail

**Annexe 4**

**Méthodologie de l'enquête auprès des entreprises**

### Des entretiens préliminaires en face-à-face

En préalable à l'enquête téléphonique, une soixantaine d'entretiens en face-à-face ont été réalisés auprès d'entreprises ayant signé des conventions ASFNE entre 1984 et 1992. Ces entretiens ont eu lieu dans trois départements, qui correspondent aux départements considérés lors de la première phase du programme d'évaluation (Seine-Maritime, Drôme et Seine-Saint-Denis).

Les directions départementales du travail et de l'emploi de ces trois départements ont fourni au CRÉDOC une liste d'une cinquantaine d'entreprises ayant signé au moins une convention ASFNE, sur la période 1984-1992. Un courrier de présentation de l'enquête a été envoyé systématiquement à toutes les entreprises recensées sur ces listes.

Lorsque cela était possible, il s'agissait de rencontrer d'une part un membre de la direction (chef d'entreprise, adjoint, responsable financier, directeur des ressources humaines), d'autre part un délégué du personnel, qui étaient en place au moment de la signature de la convention. Dans certaines entreprises, seulement un des interlocuteurs était encore en place.

Les entretiens, en face-à-face, duraient entre une demi-heure et une heure. Le guide reprenait rapidement la liste des conventions de préretraite signées depuis 1984 par l'entreprise puis décrivait en détail le déroulement des négociations de la convention de référence et les mesures contenues dans le plan social associé. Puis, il détaillait la situation économique de l'entreprise à l'époque, les effets à court et moyen terme des départs en préretraite, notamment sur la gestion des ressources humaines. Ce premier guide, particulièrement complet et très ouvert, a ensuite permis l'élaboration d'un questionnaire abordant les mêmes thèmes, mais plus fermé, et donc plus adapté à une passation par téléphone.

### Méthodologie de l'enquête téléphonique

L'enquête téléphonique porte sur 422 entreprises qui ont signé une convention ASFNE en 1990, 1991 ou 1992<sup>14</sup>. Ces 422 entreprises sont localisées sur 20 départements, répartis sur l'ensemble du territoire national. Le choix des départements a été effectué à partir d'une typologie en 12 classes.

---

<sup>14</sup> Dans cette phase, seule la fin de la période d'observation du programme d'évaluation a été prise en compte. Ce choix a plusieurs motivations :

- les DDTEFP n'ont pas toujours conservé les cahiers d'enregistrements avant 1990 ;
- plus une convention est ancienne, plus il est difficile de retrouver une personne de la direction qui aurait été présente à l'époque de la signature de la convention ;
- les personnes interrogées ont plus de mal à retrouver les informations lorsqu'il s'agit de conventions qui datent de plus de cinq ans, d'autant plus que les dossiers de convention sont archivés.

### Choix des départements participant à l'étude

Cette typologie a été effectuée à partir de cinq critères provenant d'une part des publications de la délégation à l'emploi, d'autre part de l'exploitation du fichier FNA de l'UNEDIC de 1992 :

- nombre de conventions signées sur la période 1990-1992 ;
- nombre moyen de bénéficiaires potentiels par convention en 1990, 1991 et 1992 ;
- répartition par sexe des préretraités ;
- répartition par âge d'entrée en préretraite ;
- répartition par secteur d'activité des entreprises.

Cette typologie a été effectuée à partir d'une analyse en composantes principales, complétée par une classification ascendante hiérarchique. Vingt départements ont ensuite été sélectionnés (départements signalés en caractère gras dans la liste qui suit).

Les directions départementales du travail et de l'emploi de ces vingt départements ont été contactées pour obtenir la liste complète des entreprises ayant signé une convention ASFNE entre 1990 et 1992. Les entreprises interrogées ont été sélectionnées aléatoirement dans ces fichiers.

Des quotas par département et par année de signature de convention ont été imposés aux enquêteurs pour que la répartition par nombre de convention signée soit conforme à celle des classes obtenues par la typologie.

### **Typologie des départements français en fonction des caractéristiques des conventions ASFNE**

**Classe 1 : 2120 conventions**

12	Aveyron (153 conventions)
37	Indre-et-Loire (384)
1	<b>Ain (288)</b>
15	Cantal (97)
57	Moselle (309)
40	Landes (125)
64	Pyrénées Atlantiques (167)
65	Hautes-Pyrénées (101)
73	Savoie (156)
79	Deux-Sèvres (208)
7	Ardèche (132)

**Classe 2 : 1284 conventions**

22	Côte d'Armor (212)
85	Vendée (265)
68	Haut-Rhin (249)
8	Ardennes (159)
74	Haute-Savoie (253)
90	Territoire de Belfort (31)
53	<b>Mayenne (115)</b>

**Classe 3 : 4873 conventions**

43	<b>Haute-Loire (98)</b>
72	Sarthe (201)
44	Loire-Atlantique (420)
95	Val d'Oise (408)
21	Côte d'Or (221)
54	<b>Meurthe-et-Moselle (281)</b>
36	<b>Indre (116)</b>
93	Seine-Saint-Denis (1280)
77	Seine-et-Marne (579)
91	Essonne (465)
41	Loir-et-Cher (204)
94	Val-de-Marne (600)

**Classe 4 : 4952 conventions**

16	Charente (316)
----	----------------

83	Var (250)
23	Creuse (64)
58	Nièvre (83)
47	Lot-et-Garonne (255)
87	Haute-Vienne (336)
39	Jura (147)
33	<b>Gironde (663)</b>
11	Aude (179)
13	Bouches-du-Rhône (1472)
17	<b>Charente-Maritime (335)</b>
62	Pas-de-Calais (613)
30	<b>Gard (239)</b>

**Classe 5 : 2306 conventions**

49	Maine-et-Loire (407)
50	<b>Manche (225)</b>
52	Haute-Marne (145)
78	Yvelines (513)
67	Bas-Rhin (402)
70	Haute-Saône (62)
45	Loiret (232)
2	Aisne (320)

**Classe 6 : 1838 conventions**

32	Gers (121)
35	Ille-et-Vilaine (290)
48	Lozère (23)
66	Pyrénées Orientales (110)
34	Hérault (270)
81	Tarn (349)
5	<b>Hautes-Alpes (51)</b>
24	Dordogne (278)
4	Alpes de Haute Provence (49)
6	Alpes-Maritimes (297)

**Classe 7 : 6884 conventions**

28	Eure-et-Loir (200)
55	Meuse (114)
51	Marne (249)
61	Orne (212)
80	Somme (293)

89	<b>Yonne (190)</b>
82	Tarn-et-Garonne (90)
86	Vienne (182)
27	<b>Eure (245)</b>
88	Vosges (392)
3	<b>Allier (229)</b>
26	Drôme (266)
42	Loire (796)
14	Calvados (280)
69	Rhône (1451)
84	Vaucluse (136)
19	Corrèze (157)
31	<b>Haute-Garonne (407)</b>
71	Saône et Loire (260)
38	Isère (735)

Classe 8 : 3217 conventions

9	Ariège (62)
60	<b>Oise (305)</b>
46	<b>Lot (62)</b>
59	Nord (1696)
76	Seine-Maritime (506)
63	Puy-de-Dôme (340)
18	Cher (246)

Classe 9 : 1960 conventions

56	Morbihan (265)
75	<b>Paris (1695)</b>

Classe 10 : 829 conventions

10	Aube (315)
29	<b>Finistère (514)</b>

Classe 11

25	<b>Doubs (65)</b>
----	-------------------

Classe 12

92	<b>Hauts-de-Seine (680)</b>
----	-----------------------------

**Annexe 5**

**Tableau descriptif des entretiens en face-à-face  
auprès d'entreprises**

N°	Dpt	Entreprise	Secteur d'activité	Fonction	ASFNE depuis 84	Date(s) de signature	Eff. 90
1	76	GIE manutention	non précisé	Dlgué syndical	2	NSP	NSP
2	76	GIE manutention	non précisé	Chef comptable	2	87/90	80
3	26	VALRHONA	non précisé	Dlgué personnel	2	86/88	200
4	26	MODERN'Tricot	Bonneterie	Secrétaire	1	86	35
5	26	SODOGEC	Expt.compta	Directeur	2	86/93	19
6	26	SODOGEC	Expt.compta	Dlgué personnel	2	86/93	19
7	26	Labo Meunier	Anal.Médicales	Dlgué personnel, sec CE	1	93	45
8	26	Labo Meunier	Anal.Médicales	Directeur	1	93	45
9	26	STEF	Agro-altaire	Dlgué personnel	2	92/93	40
10	26	STEF	Agro-altaire	Resp. comptable	2	92/93	40
11	93	WELLe SA	Fab.ameublmt	Dir. financier	1	90	35
12	93	ROSSET S.A	Electricité bât.	PDG	3	88/88/91	142
13	93	S.O.P	Serv.Inventions	Directeur	NSP	90	17
14	93	SOLDIS	Distri.revêtmnts sols	DRH	NSP	93	74
15	93	SHARP ELECTRONICS	Distri.mat.bureau	Resp. personnel	2	91/94	187
16	93	TRACTE SA	Métallurgie	DG	NSP	85/992/96	194
17	93	Krups France SA	Fab. electro-ménager	Assistant DRH	NSP	NSP	NSP
18	76	DOKS Fouquet	Négoce mat.construction	Dir de secteur	3	91	884
19	76	SNPR	Presse locale	Dlgué personnel	3	85/90/93	518
20	76	SNPR	Presse locale	DRH	3	85/89/93	413
21	76	CONFORAMA	Ameublement	Chef comptable	2	84	85
22	76	MASUREL POLLET	Fab. cartonnage	PDG	4	90/93/94/95	104
23	76	GAGNERAUD	BTP	Resp paye	7	91	230
24	76	GAGNERAUD	BTP	Resp juridique	3	91/92/94	211
25	76	COFLEXIP		Resp personnel	2	85/87	812
26	76	COFLEXIP		Dlgué personnel, sec CE	2	85/87	812
27	76	CE RENAULT	Restauration d'ent. & CE	Resp CE	7	85/86/87/88/89/90/92	75
28	76	CE RENAULT	Restauration d'ent. & CE	Dlgué personnel	5	93	85
29	76	CAILLARD	Fab. d'engins de levage	Dlgué personnel	12	88	303
30	76	TROUVAY ET CAUVIN	Fournitures industrielles	Sec CE central	6	91/93/95	1200

N°	Dpt	Entreprise	Secteur d'activité	Fonction	ASFNE depuis 84	Date(s) de signature	Eff. 90
31	76	TROUVAY ET CAUVIN	Fournitures industrielles	DRH	6	91/93/95	1078
32	76	Croix Rouge française	Chirurgie	Membre CE	1	89	320
33	76	Croix Rouge française	Médico-social	Resp. personnel	1	NSP	300
34	76	MANOPA	Papeterie	Sec CE	2	85/91	118
35	93	BERM	Bureau d'études	Dlgué personnel	1	91	8
36	93	MESSAGERIES ROUTIERES	Transport marchandises	FDG	11	90/91/92/93	170
37	93	BECKMAN	Com. Gros instrumts pr sce	Resp paye	22	85/87/89/94	249
38	93	BECKMAN	Com. Gros instrumts pr sce	Sec adjoint CE	NSP	NSP	NSP
39	93	SIME	Metallurgie	Technico-com.	3	91	7
40	93	STE CIVILE D'AVOCATS	Sté d'avocats	Avocat	1	90	7
41	93	Lepreux & Cie SARL	Menuiserie	Chef d'ent.	1	92	6
42	93	S.C.C	Chimie	DFM	3	90/91	112
43	93	S.C.C	Chimie	Resp qlté	NSP	NSP	NSP
44	93	BOEHLER Aciers Spéciaux	Métallurgie	Secrétaire CE	NSP	NSP	70
45	93	CUSEMER		DRH	NSP	91/94	480
46	93	Lee Cooper International	Textile	Non précisé	NSP	92/96	70
47	93	Maison PHENIX	Bâtiment	Resp personnel	NSP	90	NSP
48	93	SOTEXI SERVICES	Textile	Resp personnel	NSP	NSP	47
49	93	Roissy Handling	Transports routiers	Dlgué personnel	NSP	90/91/92	170
50	26	MJC R.Martin	Associatif	Resp comptable	2	88/91	45
51	26	Aureatex	Textile	Directeur	6	87/91	40
52	26	Diaconat protestant	Associatif	non précisé	3	91/92/93	45
53	26	Diaconat protestant	Associatif	Comptable	3	91/92/93	45
54	26	Lusenier	Fabrication spiritueux	Dlgué syndical	NSP	NSP	NSP

N°	FNE 55 ans	FNE 56 ans & +	Autres licencements	< 55 ans	Dt 56 ans	Dt 57 et +	Tx ent.	Ct plan soc.	Ct unitaire
1	3	0	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP
2	3	0	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP
3	0	17	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP
4	0	9	0	0	0	0	0 (exo.)	NSP	NSP
5	0	1	0	0	0	0	15%	77 328	134 788
6	0	1	0	0	0	0	NSP	NSP	NSP
7	0	1	0	0	0	0	NSP	NSP	NSP
8	0	1	0	0	0	0	6	NSP	NSP
9	0	2	0	0	0	0	NSP	NSP	NSP
10	0	2	0	0	0	0	15	45 000	150 000
11	0	2	0	0	0	0	13	non calculé	56 416
12	0	1	0	0	0	0	12%	NSP	NSP
13	0	1	0	0	0	0	8%	NSP	23 571
14	0	2	6	NSP	NSP	2	18%	NSP	230 000
15	0	1	0	0	0	0	NSP	NSP	NSP
16	0	3	0	0	0	0	21 à 24	NSP	23 267
17	0	1	0	0	0	0	NSP	NSP	NSP
18	19	11	NSP	NSP	NSP	NSP	9 à 12	143 000	58 767
19	0	6	0	0	0	0	NSP	NSP	NSP
20	0	6	0	0	0	0	12%	37 000 F	50 000 F
21	0	2	7	NSP	NSP	3	NSP	500 000 F	71 000
22	1	7	0	0	0	0	8 à 11	462 283 F	44 848 F
23	0	7	0	0	0	0	NSP	NSP	NSP
24	7	21	0	0	0	0	8%	109 136 F	
25	11	1	18	12	6	0	12%	NSP	NSP
26	11	1	0	0	0	0	12%	NSP	NSP
27	0	3	0	0	0	0	8%	NSP	29 890 F
28	0	5	25	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP
29	6	33	61	22	39	0	8 à 11	NSP	10 256
30	NSP	NSP	80	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP

N°	FNE 55 ans	FNE 56 ans &	Autres licencmts	< 55 ans	Dt 56 ans	Dt 57 et +	Tx ent.	Ct plan soc.	Ct unitaire
31	9	16	56	NSP	NSP	NSP	9 à 12	NSP	32 000
32	0	1	0	0	0	0	8%	NSP	NSP
33	0	1	0	0	0	0	8%	28 764 F	20 002 F
34	0	3	24	2	0	0	NSP	NSP	NSP
35	0	1	2	NSP	NSP	NSP	15%	NSP	NSP
36	1	0	0	0	0	0	9%	81 163	81 163 F
37	1	8	0	0	0	0	12 à 15	NSP	995 500
38	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP
39	0	3	1	0	0	1	4%	NSP	NSP
40	0	1	0	0	0	0	6%	NSP	NSP
41	0	1	0	0	0	0	10%	NSP	67 244 F
42	0	2	2	0	2	0	9%	302 188	64 000 F
43	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP
44	0	4	8	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP
45	0	12	24	NSP	NSP	NSP	15%	NSP	NSP
46	2	1	0	0	0	0	6 à 25	NSP	NSP
47	0	1	7	NSP	NSP	1	12%	NSP	28 114 F
48	0	2	7	0	0	2	12%	600 000	NSP
49	0	5	15	NSP	NSP	5	NSP	NSP	NSP
50	0	3	0	0	0	0	12%	65 163	15 600 F
51	0	3	3	NSP	NSP	nsp	6 à 12	400 000 F	NSP
52	0	3	9	1	1	3	6 à 9	78 046	29 200 F
53	0	3	9	1	1	3	6 à 9	NSP	NSP
54	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP

**Annexe 6**

**Guide d'entretien**

Préretirés ASFNE  
&

Allocataires Préretraite Progressive

N.B. : pour les allocataires de PRP, les questions ont toutes été adaptées : on a remplacé "pré retraite" par "pré retraite 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 pré retraite 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 pré retraite.

**\* Quand vous êtes entré en pré retraite,**

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 pré retraite était-il prévu (attendu) par vous, par l'entreprise ?

*Sous cette forme (APP) ou plutôt en pré retraite 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 pré retraite ?

*Pourquoi l'entreprise a-t-elle décidé (proposé) votre départ (cause générale, pourquoi lui)*

*Avez-vous choisi de partir en pré retraite, la pré retraite 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, ASSÉDIC, 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-il (elle) ?, encore combien de temps ?, projets, partage des tâches, loisirs communs , divorce...*

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

*Garde des petits-enfants plus fréquente , 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 <span style="float: right;">années ou mois</span>	
Niveau de qualification	Manoeuvre ou OS
Profession en clair	O 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

**Annexe 7**

**Questionnaire auprès des D D T E F P**

## Les interventions de l'Etat en faveur des salariés licenciés âgés de plus de 55 ans

### Enquête auprès des DDTEFP

Département : \_\_\_\_\_

I \_ I \_ I

Nom (correctement orthographié) et fonction exacte de la personne interrogée :

### Les différents intervenants de la négociation des conventions ASFNE et PRP

#### Rôle de la DDTEFP :

En 1992, quelle place prenait la DDTEFP dans le dispositif de négociation des conventions ASFNE et PRP ?

*Pouvez-vous décrire rapidement son rôle dans la négociation, ses relations avec les autres partenaires ?*

Ce rôle a-t-il évolué sur la période 1985-1992 ? Quels sont les éléments qui ont entraîné ces évolutions ?

- (- suppression d'autorisation de licenciement en 1986 a t-elle entraîné des modifications,*
- création d'une contribution à verser à l'UNEDIC par les employeurs procédant au licenciement de salariés de plus de 55 ans en 87,*
- loi sur les mesures d'accompagnement des licenciements en 89)*

Et depuis 1992 ?

*(- suppression de la clause de maintien des effectifs pour la PRP en 1993)*

En 1992, quels étaient les services au sein de la DDTEFP dont relevaient le traitement des demandes d'ASFNE et de PRP ?

*(hors inspection du travail)*

Combien de personnes suivaient les demandes de convention au sein de la DDTEFP ?

*(service auquel elles appartenaient, fonction exacte et rôle)*

Comment ces personnes étaient-elles formées aux différentes mesures d'ASFNE et de PRP ?

Est-ce les mêmes personnes qui géraient les autres mesures d'accompagnement de plan social (*cellules de reclassement, congés de conversion, allocation temporaire dégressive, aide à la mobilité géographique, chômage partiel*) ?

Ce mode de fonctionnement a-t-il évolué depuis 1992 ?

Rôle de l'inspection du travail :

Quel était le rôle de l'inspection du travail dans le dispositif d'ASFNE en 1992 ?

Ce rôle a-t-il évolué sur la période 1984-1992 ?

(- *suppression d'autorisation de licenciement en 1986 a t-elle entraîné des modifications,*  
 - *création d'une contribution à verser à l'UNEDIC par les employeurs procédant au licenciement de salariés de plus de 55 ans en 87,*  
 - *loi sur les mesures d'accompagnement des licenciements en 89*)

Depuis 1992 ?

(- *suppression de la clause de maintien des effectifs pour la PRP en 1993*)

A quel niveau de l'instruction du dossier l'inspection du travail intervenait-elle ?

Combien de personnes de l'inspection du travail étaient mobilisées ?

(*fonction exacte et rôle*)

Rôle de la trésorerie générale :

Quel était le rôle de la trésorerie générale dans le dispositif d'ASFNE en 1992 ?

Ce rôle a-t-il évolué sur la période 1984-1992 ?

(- *suppression d'autorisation de licenciement en 1986 a t-elle entraîné des modifications,*  
 - *création d'une contribution à verser à l'UNEDIC par les employeurs procédant au licenciement de salariés de plus de 55 ans en 87,*  
 - *loi sur les mesures d'accompagnement des licenciements en 89*)

depuis 1992 ?

(- *suppression de la clause de maintien des effectifs pour la PRP en 1993*)

A quel niveau de l'instruction du dossier la trésorerie générale intervenait-elle ?

Combien de personnes de la trésorerie générale étaient mobilisées ?

(*fonction exacte et rôle*)

Rôle de l'entreprise :

Quelles pièces devaient contenir le dossier de demande de convention ? Ce contenu a-t-il évolué ?

Une fois la demande déposée, à quel autre niveau de l'instruction du dossier l'entreprise intervenait-elle ?

Avec qui l'entreprise était-elle directement en contact ?

Outre l'entreprise, l'inspection du travail, la DDTEFP et la trésorerie générale, y'avait-t-il d'autres intervenants qui participaient à la négociation d'une convention d'ASFNE ou de PRP ? A quel niveau intervenaient-ils et combien de personnes étaient mobilisées ?  
(fonction exacte et rôle)

Comment se passait la collaboration entre les différents intervenants ? Y avait-t-il des conceptions différentes de la mesure et de son application ? Ces conceptions ont-elles évoluées sur la période 1984-1992 ? Et depuis ?

Combien de temps durait l'instruction complète d'une demande de convention (du dépôt de la demande à la prise de décision) ?

**Le CODEF**

Y avait-il en 1992 une commission départementale (CODEF) ? Existe-t-elle encore ?

Qui compose cette commission ?

Quel est son fonctionnement ?

Comment prend-elle sa décision ?

**La prise de décision**

Au moment de la décision d'attribution des préretraites, y avait-t-il vérification du bien fondé des licenciements ?  
(sur la période 84-92)

De quelles données sur l'entreprise disposaient la commission ou les décideurs pour se faire une opinion sur la demande ?  
(données instantanées sur l'emploi, données historiques, donnée sur la qualification, indicateurs économiques)

Y avait-t-il négociation sur le nombre de personnes concernées par le plan ? A-t-il parfois été revu à la baisse et sous quelles conditions ?

Y avait-il négociation sur le profil des personnes licenciées ?  
(*pas de plus de 50 ans, pas de représentants du personnel*)

Y avait-il vérification que l'entreprise avait exploré toute autre forme de solution évitant les licenciements avant de déposer une demande ?

Les demandes de dérogation pour l'âge étaient-elles fréquentes ? Étaient-elles facilement accordées ? Quelles étaient les raisons qui pouvaient motiver un refus ou au contraire une acceptation de dérogation ?

Qui décidait du taux de la convention ? Ce taux était-il négocié avec l'entreprise ?

Les conventions contenaient-elles des clauses de protection ? De quelle nature ? (par exemple, interdiction à l'entreprise de licencier les personnes fragilisées) Qui décidait de ces clauses ? Étaient-elles négociées avec l'entreprise ?

Ces clauses étaient-elles assorties de sanctions en cas de non application ? Ces sanctions étaient-elles effectivement appliquées ?

Y-a-t-il eu des contreparties imposées à l'entreprise à la signature de la convention ? Si oui, de quelles sortes ? (mesures de reclassement, embauche de personnel défavorisé, d'action de formation pour les chômeurs) ? Qui les imposait ?

Les contreparties, les clauses de conventions ont-elles toujours été utilisées avec la même régularité sur l'ensemble de la période 84-92 ? Si non, quelles ont été les évolutions ?

### **La gestion des conventions**

Pendant la période 84-92, y avait-t-il un suivi ou un contrôle des plans sociaux ? Sous quelle forme ? Qui en était chargé ?

Comment se passait l'adhésion des salariés à la convention ?

Avait-ils le choix ?  
(*entre préretraite ou chômage ; entre préretraite ou continuation de l'activité ; entre préretraite à temps complet ou temps partiel*)

Comment étaient-ils informés de ce choix, par qui, sous quelle forme ?  
(*réunions, entretiens par les DDTEFP, l'ANPE, les syndicats, la direction*)

Quelles étaient les vérifications faites sur ces demandes d'adhésion et par qui ?

### **L'effet des mesures**

Que pensez-vous de la mesure ASFNE ? (points forts et points faibles)

Que pensez-vous de la mesure PRP ? (points forts et points faibles)  
*(avant et après la loi de 93 supprimant la clause de maintien des effectifs en 1993)*

Pensez-vous que ces deux mesures, ou l'une des deux, devraient être plus développées sur le département ? Pour quel type d'entreprise ? Seules ou associées à d'autres mesures ?

Pensez-vous que le contenu de ces mesures devrait être modifié ?

Que pensez-vous de l'impact que peut avoir ce type de mesure sur l'économie du département ?

7

C  
F

A  
4-