

## Editorial

### Réformes des retraites et emploi des seniors

Adelheid HEGE

**L**a réforme des systèmes de retraite fait débat dans l'ensemble des pays développés. Souvent, de nouvelles interventions visent à ajuster, compléter ou réorienter des réformes à peines entérinées, de sorte que les réformes succèdent aux réformes. L'âge du départ à la retraite et/ou la longueur des périodes contributives s'imposent comme des paramètres cruciaux des réformes actuelles. Le vieillissement des populations et l'amélioration de l'espérance de vie soulèvent, au sein des régimes de retraites financés par répartition, la double question de la viabilité financière des systèmes dans la durée – des pensions de retraite doivent être servies à des retraités plus nombreux pour des durées plus longues – et de la pertinence des compromis anciens. L'augmentation de la longévité et l'amélioration de la santé de la population semblent justifier, sinon imposer comme une évolution « qui va de soi », le maintien prolongé dans l'emploi et des périodes d'assurance plus longues avant l'accès à la pension vieillesse à taux plein.

Le recul de l'âge de départ à la retraite – *via* l'introduction de nouvelles limites d'âge ou (et) l'augmentation des annuités requises – induit-il un nouvel équilibre des transitions emploi-retraite ? Permet-il

de relever le taux d'emploi des seniors comme le préconisent aussi les stratégies d'emploi communautaires ? Constitue-t-il un moyen efficace pour agir à la fois sur l'offre et la demande de travail à un âge avancé et donc sur les comportements des salariés vieillissants autant que sur les stratégies de recrutement et de fidélisation des entreprises ?

Ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES* cherche des réponses, nécessairement partielles et provisoires, à ces questions en s'intéressant aux débats et arbitrages dans neuf pays : Allemagne, Belgique, Etats-Unis, Italie, Pays-Bas, Québec/Canada, Royaume-Uni, Suède, Turquie. Ces pays se distinguent tant par l'architecture de leurs systèmes de retraite que par les performances en termes d'emploi des seniors. Les réformes engagées ne s'inscrivent pas dans les mêmes temporalités (longueur des périodes de transition des « anciens » vers les « nouveaux » systèmes) et bousculent plus ou moins en profondeur les compromis anciens. Si elles provoquent des résistances sociales, celles-ci sont d'ampleur inégale comme l'est aussi la contribution des acteurs sociaux et notamment des organisations syndicales aux arbitrages élaborés.

## REFORMES DES RETRAITES ET EMPLOI DES SENIORS

Pour autant, au-delà de l'hétérogénéité des expériences, quelques convergences se dégagent. Les articles transversaux publiés dans ce numéro s'en font écho. Ils analysent plus finement les hiatus observés entre âge de retraite prescrit et sortie effective du marché du travail (Antoine Math), les différents modes d'intervention sur l'âge de départ à la retraite (Lucy apRoberts) ou encore les cohérences et incohérences des politiques visant à agir sur l'emploi des seniors (Annie Jolivet). Trois aspects méritent d'être soulignés.

D'une part, le maintien dans l'emploi des seniors *via* les réformes des retraites est bien un enjeu majeur dans l'ensemble des pays étudiés, quelle que soit par ailleurs la coalition politique au pouvoir. Un arsenal de mesures similaires lui est dédié, comme notamment l'institution de décotes pénalisant les retraites avant l'âge ou la durée de cotisation désormais requis (s'accompagnant ou non de surcotes), ou la fermeture des dispositifs de sorties précoces du marché du travail. Les pays ont aussi en commun de faire le choix d'intervenir sur les modalités d'accès à la retraite sans, ou avant d'être nécessairement en mesure d'agir en parallèle sur l'adaptation des marchés du travail à une main-d'œuvre vieillissante, appelée à travailler plus longtemps. La question de savoir si le marché du travail offre aux salariés âgés des possibilités d'emploi sécurisé passe ainsi au second plan.

D'autre part, les études nationales arrivent au constat partagé d'un effet limité des réformes des retraites sur le maintien dans l'emploi des seniors, s'inscrivant ainsi en faux contre l'hypothèse d'un effet « vertueux » quasi mécaniquement in-

duit par les réformes. Même si les taux d'emploi affichent une tendance, généralement contenue, à la hausse, l'écart reste significatif dans la plupart des pays entre âge officiel de retraite et âge effectif de sortie de la vie active. L'ambition d'inverser la tendance se heurte aux possibilités d'emploi des travailleurs âgés et au souhait d'un grand nombre de salariés de ne pas reporter leur départ à la retraite.

L'ensemble des auteurs contribuant à ce numéro spécial relèvent enfin l'augmentation des inégalités dans l'accès à la retraite. La transition directe de l'emploi (stable) à la retraite est un phénomène minoritaire ; plus souvent, la retraite est précédée de périodes de chômage, d'invalidité ou d'inactivité. Les contraintes de prolongation des carrières contributives aggravent la situation des salarié(e)s aux carrières discontinues et/ou précocement exclu(e)s du marché du travail, promis(es) à de faibles pensions de vieillesse ne mettant pas toujours leurs bénéficiaires à l'abri de la pauvreté. Le clivage semble ainsi se creuser entre franges salariées sécurisées disposant d'un choix réel quant au moment de départ en retraite (prolongation de la carrière professionnelle *versus* retrait anticipé au prix d'une décote), et groupes fragilisés pour lesquels l'instabilité sur le marché du travail débouche sur une protection vieillesse précaire. Plus performantes pour faire entendre la voix des salariats sécurisés – parmi lesquels les générations matures et les hommes prédominent – les organisations syndicales semblent peu en mesure d'agir sur cette fracture ; elles paient parfois ces difficultés d'intégration par une moindre influence sur l'élaboration des politiques de réformes.