

# Travailler au-delà de l'âge de la retraite

**Christian Legrève,**  
responsable du service  
Education permanente  
à la Fédération  
des maisons médicales.

*Peut-on travailler au-delà de l'âge de la retraite ? Est-ce un problème ? Pour qui ? Quels sont les enjeux ? Quels sont les différents regards qu'on peut poser sur le travail des personnes qui ont atteint la fin de leur carrière professionnelle ? Ces questions se posent dans tous les secteurs, et sont actives dans la société en général. En partie parce que le discours néolibéral en fait un enjeu majeur, et qu'il entretient un dogme : il faut prolonger les carrières parce que le système de financement des retraites par répartition n'est pas tenable. Ce dogme s'appuie sur deux évidences : il y a de plus en plus de vieux, qui meurent de plus en plus tard. Les cotisations sur le salaire des jeunes ne peuvent pas supporter le poids (sic) de leurs retraites.*

*Elles sont aussi à l'œuvre dans notre mouvement, dans beaucoup de maisons médicales, et à la Fédération des maisons médicales. Elles s'y combinent avec d'autres enjeux, de reconnaissance, de transmission, de transition, de dette symbolique ou matérielle.*

## Evidence

Commençons par prendre la mesure du vieillissement lui-même. Le vieillissement démographique est lié à la conjonction de trois phénomènes : le baby-boom, la chute de la fécondité et l'allongement de l'espérance de vie<sup>1</sup>. Il constitue une réalité qu'il convient de décrire comme elle se présente.

Il y a, dans nos pays, une forte augmentation du nombre de personnes de plus de 60 ans. Mais cela ne signifie pas que le nombre de vieux augmente de manière alarmante. En France, par exemple, « *En 2060, c'est-à-dire au moment où, conséquence du baby-boom, [les vieux] seront temporairement le plus nombreux, la population se répartira globalement en trois tiers, avec une proportion identique de moins de 30 ans, de 30-60 ans et de plus de*

*60 ans. Ce n'est donc ni à un hospice ni à une pouponnière que ressemblera la France de demain, mais à un pays où tous les âges seront également représentés* »<sup>2</sup>.

Le vieillissement ne signifie pas, non plus, que la vieillesse dure plus longtemps qu'autrefois. Si, pendant longtemps, on a pu considérer soixante ans comme un âge d'entrée dans la vieillesse, « *il faut aujourd'hui atteindre 75-80 ans pour ressembler, en termes de santé, d'espérance de vie, d'activités, etc., aux sexagénaires des années '50* »<sup>2</sup>. L'augmentation de l'espérance de vie sans incapacité allonge l'intervalle entre la fin de l'activité professionnelle et le début de la vieillesse. « *La perte d'autonomie n'apparaît généralement, quand elle survient, qu'à la fin de la vie. Les personnes qui meurent à 85 ou 90 ans ne vivent pas « dans la vieillesse » depuis leurs 60 ans ; du moins, pas dans la vieillesse biologique. Mais socialement ?* »<sup>2</sup>.

1. Dimitri Léonard, assistant à l'université libre de Bruxelles (ULB), doctorant en sciences politiques et sociales, Centre METICESes ; « *Le maintien de l'emploi des seniors : injonctions publiques et pratiques d'entreprise* » in *Revue l'observatoire* n° 75 ; 2012.

2. Jérôme Pellissier, écrivain et docteur en psychogérontologie ; « *A quel âge devient-on vieux ?* » in *Le monde diplomatique ; une planète grisonnante* ; juin 2013.

On peut alors se demander pourquoi on assiste à une dramatisation des déficits, et pourquoi on entretient l'inquiétude générale « *Si, comme on nous le répète souvent, il y avait effectivement 2,5 actifs pour 1 retraité en 1970 contre 1,5 actif d'ici 2020, ce dernier produit aujourd'hui plus que les 2,5 d'antan. Du point de vue des richesses disponibles pour les retraites, il n'y a donc pas de pénurie. Contrairement à ce que prétendent les apôtres de l'apocalypse, l'actif de demain ne sera pas pressuré par les vieux à venir* ». <sup>3</sup>

Mais alors, quel est le problème ? Thibaud Moulaert<sup>4</sup> met en évidence qu'un débat oppose deux camps dans une des deux approches de ce qu'on a appris à appeler le vieillissement actif. Je pense qu'il convient, en premier lieu, de relever l'ambiguïté de cette expression, qui est du nombre de celles qui empêchent d'appeler un chat un chat. Et d'abord, je vous le jure, le vieillissement n'a rien d'actif : ça vient tout seul !

Mais revenons aux travaux de Moulaert. Il nous dit qu'alors que l'Organisation mondiale de la santé et l'essentiel de la littérature anglo-saxonne s'attachent à une vision holistique de la question du vieillissement, en termes de bien-être, l'OCDE<sup>5</sup>, dès les années 90, et la littérature scientifique francophone (historiquement centrée sur la sociologie du travail) concentrent le regard sur 'l'emploi des seniors'. Le débat idéologique sur la répartition du produit du travail est ouvert dans ce deuxième espace, et il concentre toutes les forces. L'actualité sociale et politique belge permet de saisir la réalité de ce débat.

### Oui, mais c'est quoi, travailler ?

Un autre champ permet d'envisager différemment la question du travail au-delà de l'âge de la retraite, c'est celui du rapport au travail dans la société en général, d'un point de vue, disons, anthropologique. Et ici aussi, des évolutions qui peuvent passer pour naturelles ou spontanées gagnent à être regardées avec un peu de distance.

J'ai commencé ma carrière professionnelle au début des années '80 (au siècle passé !). C'était le début de la contre-réforme, du grand virage néolibéral. Dans mes folles années de jeunesse militante, on était très

---

3. Martine Bulard, économiste et écrivain ; « Salariés et retraités en ligne de mire » in *Le monde diplomatique* ; septembre 2013.

4. Thibaud MOULAERT, chargé de recherches FNRS, université catholique de Louvain (UCL) ; « Vieillissement actif Notion singulière, parcours pluriels » in *Revue l'observatoire* n° 75 ; 2012.

5. Organisation de coopération et développement économiques, organisation internationale à travers laquelle les pays développés construisent et défendent les politiques néolibérales.

mobilisés sur les questions d'emploi, et souvent amenés à discuter de la « disparition de la valeur travail ». Nous remettons en question le monde comme il est, tel qu'on nous l'imposait, le monde qu'on voulait nous faire intégrer. Dans les deux sens du terme intégrer : on voulait nous le faire intérioriser, et on voulait nous y faire prendre gentiment la place qui nous était destinée. Et le travail, avec tout ce qu'il représente d'aliénation, était un élément structurant de ce monde. Merde à la valeur travail ! Je n'identifiais pas, à l'époque, cette vision comme un piège de l'arsenal idéologique du libéralisme.

Avec le recul, je pense que, si on se place dans une optique de transformation de la société, le travail, et plus particulièrement la relation de travail dans le cadre du salariat, parce qu'elle est au cœur des processus de production de richesse, est un espace de combat qu'on ne peut abandonner. Et ce combat nécessite de situer les deux camps, de marquer leurs positions respectives, de les traduire en marques d'appartenance légitime, de pointer leur antagonisme, d'organiser sa médiation.

Aujourd'hui, je pense donc qu'il est utile qu'un maximum de personnes tirent leur revenu du travail, dans un système qui en répartit le produit, pour maintenir et solidariser une force susceptible de s'opposer à celle qui tente de capter et accumuler ce produit<sup>6</sup>.

Mais travailler, c'est aussi remplir une fonction dans la société. C'est utiliser ses talents pour occuper une place en interaction avec les autres, pour faire quelque chose qui est reconnu comme utile, nécessaire ou bénéfique.

Aujourd'hui, ces deux aspects du travail se brouillent. Le besoin de se réaliser dans le travail masque la réalité contractuelle, et les phénomènes de dégradation des conditions du travail, liés au déséquilibre des forces sociales en présence. Comme si les gains symboliques devaient compenser les pertes concrètes. Avec la perspective de la retraite, c'est aussi la privation de cette compensation symbolique qui est en vue.

Dans les secteurs de l'aide en général, et dans celui de la santé en particulier, des éléments spécifiques renforcent encore cet effet : l'entrée tardive des médecins dans la carrière professionnelle, la sortie précoce de nombre d'entre eux/elles, la nécessité d'un long apprentissage par la pratique et par les pairs, les pénuries de soignants, la prise en compte de l'expérience acquise, la culture de travail liée au mythe de la vocation, à l'image du médecin investi, de l'infirmière dévouée, la difficulté de rompre ou transférer le lien thérapeutique ... Autant de traits

---

6. C'est un jeu : j'essaie de ne pas utiliser le mot capital.



constitutifs de l'identité professionnelle qui influencent les représentations de la retraite des soignants.

Ainsi, Géraldine Bloy<sup>7</sup> souligne que « C'[la médecine] est une profession à très forte charge identitaire. Renoncer à ce qu'on est professionnellement, avec la responsabilité et la valorisation qu'apporte ce métier, fait de la retraite quelque chose qui peut être redouté, comme une sorte de mort sociale. Après avoir été investi pendant des années dans le milieu médical, c'est difficile de trouver la même reconnaissance ailleurs ».

### Et c'est quoi la retraite ?

Bernard Friot travaille sur cette question<sup>8</sup> dans les marges des milieux syndicaux. Il l'analyse à un niveau macropolitique, dans le cadre de sa théorie du « salaire à vie à la qualification ». Il s'interroge, dans la superbe introduction de son livre sur les retraités : « Dans notre expérience quotidienne, nous saluons les nouveaux retraités par des félicitations envieuses plus souvent que par des discours de compassion devant le malheur qui les attend. Les voici désormais avec le bonheur d'un salaire à vie et avec la liberté d'activités libérées de la subordination. Car s'ils sont en bonne santé, si leur pension n'est pas trop éloignée de leur salaire d'activité, s'ils ont un réseau social porteur de projets, ils sont actifs. [...] Certes, il ne s'agit là que d'une (forte) minorité, mais sur les bientôt quinze millions de retraités<sup>9</sup>, cela en fait du monde ! Cela en fait des enfants qui voient leurs grands-parents heureux au travail, alors qu'ils constatent que, souvent, leurs parents, eux, le vivent partagés entre l'amertume, l'angoisse et la rage. Et si la réforme des pensions avait à voir avec cette expérience contradictoire du bonheur et du malheur au travail ? ».

Bien sûr, son analyse est didactique. Il ne prétend pas nier ou ignorer les conditions de vie difficiles de bien des retraités, ni la nécessité de les faire changer. Mais il veut transformer la vision qu'on a de la retraite elle-même, et mettre en lumière ce qui fait problème, selon lui, et à qui, concernant les retraités.

7. Sociologue spécialisée en sociologie de la santé et de la profession médicale, maître de conférences au sein de l'équipe économie de la santé (EES) du laboratoire d'économie et de gestion (LEG) de l'université de Bourgogne.

8. *L'enjeu des retraites* ; éditions la dispute, Paris, 2010.

9. En France.

### Sonner la retraite

En France, on parle de retraite, plutôt que de pension. Le terme indique alors plus clairement encore ce qui, je pense, constitue l'enjeu. Wikipedia, si c'est une médiocre source d'information, est un bon reflet des représentations : « Au sens militaire, une retraite est une opération par laquelle des forces se retirent, devant un ennemi plus fort (ou supposé tel), ou dans un contexte politique et social défavorable. Au sens religieux, une retraite est une période (ou un lieu) où un individu se retire de ses activités habituelles et s'éloigne physiquement de son cadre de vie pour un temps de réflexion et de méditation. Ce peut être aussi le nom d'un type de maison religieuse située volontairement dans un lieu totalement isolé (retraite passioniste »). Défaite, perte des forces, infériorité, isolement. Vive la retraite !

Comme le dit Jérôme Pélissier<sup>2</sup>, « La crainte de la vieillesse et l'obsession économiste conduisent à déformer la réalité : on majore toujours le nombre de ceux que l'on rejette ». Il convient d'exclure les retraités, de les faire voir comme une charge, un poids, une menace. Parce que leur expérience et leurs connaissances leur appartiennent. Ils ne sont plus soumis à l'autorité de l'employeur. Ils peuvent mobiliser leurs ressources au service d'un projet qui a du sens pour eux, en toute autonomie. Ils sont des travailleurs libres. S'ils constituent une menace, c'est bien pour les intérêts patronaux. Il faudrait donc les exclure de l'espace social, et, puisque la vie se prolonge en moyenne, prolonger, pour tout le monde, la période d'asservissement au travail.

Il importe alors de rendre la vie avec la seule allocation de retraite inconfortable, voir impossible. Avec comme bénéfice secondaire de maintenir la pression sur le travail, en évitant sa juste répartition<sup>10</sup>. Le seul problème, en l'occurrence, ce sont les avantages acquis. Les travailleurs âgés coûtent cher, et il conviendra de combattre ces avantages par tous les moyens<sup>11</sup>.

Il ne peut être question d'entretenir l'opposition entre travailleurs et non-travailleurs, entre jeunes et vieux.

10. Lire, par exemple, Jean-Marie Harribey ; *L'enjeu de la RTT : transformer les rapports sociaux et le sens du progrès* ; <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/travail/enjeu-rtt.pdf>



C'est un piège dans lequel on nous jette. Mais en sortir suppose que le rôle des vieux change dans la société, ainsi que leur position éventuelle dans l'entreprise, et que le rapport entre ceux qui sont dans la carrière et ceux qui l'ont quittée soit redéfini.

Il est d'ailleurs réjouissant de constater que les enjeux des générations vis-à-vis de l'entreprise peuvent se rejoindre : Dimitri Léonard<sup>1</sup> souligne, en conclusion, que « *si le changement dans une organisation ne se décrète pas et doit s'inscrire dans un processus long, il demande peut-être préalablement de repenser les fondements d'une organisation et la coopération entre les salariés – fussent-ils âgés ! – et l'entreprise* ».

## Rupture

Les maisons médicales ne sont pas dans une bulle, et des situations particulières émergent, qui témoignent, chez nous aussi, des difficultés, pour eux-mêmes ou pour leurs collègues, liées à l'arrivée de travailleurs à l'âge de la retraite. Bien sûr, il serait injuste et inepte de jeter dehors celles et ceux de nos collègues en fin de carrière, qui ont construit le mouvement et qui, parfois, souhaitent y rester actifs. Mais, même mise à part la fondamentale question de la répartition du temps de travail, il serait tout aussi inacceptable qu'ils monopolisent les places à partir desquelles se construit aujourd'hui ce que seront demain notre mouvement, nos lieux de travail et le secteur.

Les clichés ont la vie dure, et les trajectoires humaines doivent être prises en compte. Géraldine Bloy<sup>7</sup> note que « *La vie politique ou associative peut prolonger la dimension altruiste du métier. Des médecins âgés trouvent aussi des façons de continuer à servir leur milieu professionnel, on en trouve au Conseil de l'ordre par exemple, ou à l'Académie de médecine, dans le milieu de la formation aussi. On peut continuer à représenter les médecins et se représenter comme médecin sans limite d'âge. A la faculté ou à l'hôpital, des médecins prolongent leur poste en exploitant les codicilles administratifs qui permettent de*

*retarder l'âge où ils vont vraiment renoncer aux soins, à la transmission et à l'autorité* ». On ne peut être plus clair : les soignants en fin de carrière peuvent être tentés de rester dans le jeu en occupant les places stratégiques. Est-ce que ça peut être en les confisquant à celles et ceux dont l'avenir en dépend ?

En conclusion, je pense qu'il est indispensable de penser la place des travailleurs âgés dans la sphère du travail. Ils ont (en principe !) des compétences, une distance, une sagesse vis-à-vis du travail, des connaissances qu'on peut valoriser pour améliorer les organisations et soutenir les plus jeunes. C'est important politiquement, culturellement, philosophiquement ; pour que la valeur d'une personne ne se mesure pas à la valeur sur le marché de ce qu'elle peut produire, pour construire une force de progrès social, pour établir un lien positif entre les générations ; parce qu'il est bon qu'une société donne une place à chaque être humain, pour que les savoirs se transmettent.

Mais la relation de travail, par essence, fait obstacle à la liberté du travailleur. Non seulement à sa liberté de travailler ou non (il s'est engagé par contrat), mais aussi à sa créativité, à son autonomie. Le lien de subordination établit la relation hiérarchique (même si le supérieur est le collectif) qui va déterminer les conditions de son activité. Or, ce qui est déterminant de l'apport d'un travailleur âgé, c'est sa liberté de travailler comme il le souhaite, et son envie de faire évoluer les choses. Il ne convient pas, dès lors, de prolonger le lien de subordination. Si on suit Bernard Friot, l'allocation de retraite dans le système par répartition constitue un exemple de salaire acquis à vie, indépendant du marché de l'emploi et de la valeur marchande du produit du travail<sup>12</sup>, un statut particulier qui permet de construire une position légitime et spécifique aux retraités dans l'univers du travail.

Le mouvement des maisons médicales bénéficie d'une autonomie de gestion, certes relative, mais qui fournit des opportunités pour travailler cette place spécifique, et des relations inédites entre les générations. ■

---

11. Un marché qui excite le patronat japonais ; Florian Kohlbacher, responsable de la section Economie et entreprises de l'Institut allemand d'études japonaises de Tokyo, membre du Forum mondial sur le vieillissement et la démographie ; in *Le monde diplomatique* ; une planète grisonnante ; juin 2013.

---

12. J'essaie de résumer en quelques mots une thèse très intéressante, qui mérite de lire le travail de Friot, ou, au moins, d'aller voir les nombreuses interviews accessibles en ligne.