

# Rapport D.CAU-BAREILLE

Rapport de recherche du centre d'études de l'emploi

## 2. LES DISPOSITIFS D'INCITATION À POURSUIVRE SON ACTIVITÉ NE SEMBLENT PAS AVOIR FONCTIONNÉ

« Les marges de choix ouvertes dans le cadre du système de retraites sont-elles suffisantes pour inciter à la poursuite d'une activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, voire au-delà ? », questionne Jolivet (2003). Notre étude semble répondre par la négative.

### 2.1. Réflexion sur l'impact des décotes sur les décisions de départs

Dans notre analyse des désirs de départ des enseignants de primaire, nous avons constaté que les décotes ne sont pas nécessairement un argument qui les dissuade de partir plus tôt à la retraite. Faut-il en conclure que les enseignants ne sont pas sensibles à ces incitations ? Faut-il en conclure que, faute d'avoir pu disposer de statistiques nationales sur le sujet, signalons que douze sur dix enseignants d'entre eux partent dès qu'ils obtiennent le droit de partir, quitte à assumer financièrement les conséquences de ces choix. Ce que Jolivet (2003) retrouve également dans une étude réalisée auprès des retraités britanniques : « La mise en place d'une surcote n'est pas nécessairement suffisante pour inciter de nombreux salariés à différer leur départ au-delà de l'âge pivot. Ainsi seulement 2 % des nouveaux retraités britanniques l'auraient fait alors que la surcote est de 7,5 % par an ».

Si l'on ne peut nier l'importance de l'argument financier dans les raisons pour rester et partir, il faut prendre compte qu'il intervient parmi d'autres arguments, en particulier du côté du travail. Comme l'indiquait Vallemont (2001) dans son rapport pour le COR, à propos des enseignants : « Les professeurs ayant opté pour le CPA ont accepté une amputation de 20 à 25 % de leur salaire pour partir avant l'âge normal ou avoir un service allégé. On relève par exemple que les instituteurs et professeurs des écoles qui ne peuvent partir qu'après 55 ans révolus partent un peu avant 56 ans avec un taux de pension moyen de 72,9 % seulement. De même s'agissant de 8 502 enseignants du second degré partis en retraite en 2000, seulement 594 (soit 7 %) ont accompli au moins une année supplémentaire complète après 60 ans, alors que 5 141 d'entre eux auraient eu intérêt à le faire pour augmenter leur retraite de 2 % par an. La grande majorité d'entre eux n'est donc pas prête à faire une année de plus pour obtenir une retraite à taux plein ». Cette analyse date certes de plusieurs années, les modalités financières de cessation d'activité différaient de celles d'aujourd'hui. Mais les constats de Vallemont confortent l'idée que lorsque les arguments du côté du travail et l'auto-estimation de la santé sont prédominants, les enseignants ne reculent pas devant les arguments financiers.

### 2.2. Réflexion sur les « deuxièmes parties de carrière »

La question des deuxièmes parties de carrière a été soulevée au cours de notre étude. Nous prenons la définition proposée par Vallemont (2001) : « évoluer vers des fonctions différentes sans l'expérience acquise au cours de la première carrière, mais en se situant dans un nouvel environnement professionnel et entraînant l'exercice de responsabilités valorisantes et supérieures à celles de la première carrière ».

Trois positions se dégagent des entretiens :

- la majorité des enseignants ne souhaitent pas changer de métier : 95 % des personnes
- certains enseignants souhaitent quitter l'enseignement ; parmi ceux-là, on peut considérer deux sous-groupes :
  - des personnes en rupture, ayant subi un « choc » dans le travail,
  - ceux qui pensent qu'il est important de changer de métier pour se renouveler profes-