

# LA RETRAITE A 55 ANS ?

Roger NIFLE Février 1997

## ***Ce qu'il faut paraître t-il en penser :***

Si le nombre d'emploi est limité alors diminuer le temps de travail et l'âge de la retraite est un calcul raisonnable sauf pour ceux qui auraient intérêt à l'appauvrissement massif des gens pour poursuivre un enrichissement qui n'a à voir avec les lois du marché que d'y justifier une gestion habile de la pénurie (cf. évolution de la bourse - évolution du chômage).

Diminuer l'âge de la retraite à 55 ans, si cela amène à 30 ans de vie active pour 50 ans de "prise en charge" par la collectivité, alors le raisonnement est imparable et il faut au contraire étendre le temps de travail.

Pour développer l'emploi, il faut développer la croissance et pour cela diminuer le coût du travail, c'est tout à fait rationnel et il faut améliorer la flexibilité pour les entreprises.

## ***Ce qu'il faut penser de ces raisonnements :***

Tous ces raisonnements **sont parfaitement faux** parce qu'il évacuent soigneusement une grande partie de la réalité pour sauver leur pseudo-logique ou les intérêts plus ou moins aveugles de ceux qui les défendent.

Par exemple le dernier raisonnement est démenti par les faits. Les entreprises ont fait d'énormes profits qui ne servent pas à l'investissement industriel mais au jeu spéculatif. Pour diminuer le coût du travail, selon les lois du marché, il faut en augmenter la précarité, c'est-à-dire la pénurie. C'est exactement pour cela que la bourse augmente quand l'emploi diminue et qu'elle applaudit aux plans de licenciement. C'est donc tout l'intérêt de la flexibilité de raréfier l'offre d'emploi (en quantité ou en qualité) pour en diminuer le coût et dégager des marges libérées pour la spéculation (notamment pour le jeu de monopoly auquel s'adonnent de puissants intérêts).

Le deuxième raisonnement est faux parce qu'il ne tient pas compte de l'état du "marché de l'emploi" et de la réalité qui est que déjà la grande majorité des

salariés (hors secteur public) a quitté son emploi bien avant l'âge de la retraite. Autrement dit, la sortie du marché de l'emploi bien avant 60 ans, c'est déjà fait pour une grande majorité. Le raisonnement est faux parce qu'il enferme le problème à l'intérieur du système salarial bâti sur les modèles industriels et bureaucratiques.

Or, ces modèles qui ont été bénéfiques sur le plan matériel dans une parenthèse de l'histoire, sont devenus pervers dans une époque de mutation. Le contrat de subordination n'est valable que pour des populations subordonnées et dans une période longue de forte croissance.

En fait, l'emploi salarié reste parfaitement valable pour une partie de la population ou une partie de la vie active lorsqu'il est humainement préférable d'être encadré par une structure porteuse. Mais qu'il y ait en moyenne 30 ans de vie salariée sur une activité de 40 voire 50 années et plus serait pensable. Alors ce n'est pas la retraite à 55 ans qu'il faut mais le retrait de l'emploi salarié à n'importe quel âge pour laisser la place à une activité d'un autre ordre pour ceux qui le veulent et le peuvent.

La notion d'âge de la retraite n'a plus du tout le même sens qu'il y a un demi siècle. Aujourd'hui la population de plus de 55 ans est en pleine forme, à l'âge de prendre des responsabilités dans la cité, à l'âge de transmettre les fruits d'une expérience, à l'âge de s'investir dans la vie sociale. Il faut donc faire une différence entre la retraite qui est retrait de la vie active et sociale à un âge très avancé et le retrait de la vie salariée qui est tout autre chose. Cela permettrait de sortir des impasses logiques des raisonnements précédents.

Alors pour cela il faut développer **la flexibilité pour les personnes** qui aujourd'hui sont empêchées de mille manières d'exercer économiquement une activité utile. Il faut développer **la flexibilité de la vie active non salariée**.

Enfin, le premier raisonnement est faux puisqu'il confond activité utile et emploi salarié et qu'il confond l'emploi salarié avec une masse matérielle à la quantité limitée, qu'il faudrait bien partager. C'est cohérent au fond avec l'idée que cette masse d'emploi serait surtout une masse salariale donc une charge pour les entreprises qui ont intérêt à la diminuer au lieu d'être une activité créatrice, génératrice de richesse qu'elles auraient intérêt à augmenter.

Les tenants de la diminution du temps de travail sont parfaitement solidaires, par des revendications opposées, avec les gestionnaires de la pénurie et leur habileté.

Pour conclure, il y a trois positions d'activité dont il faudrait repenser l'articulation et la flexibilité :

- La position de formation: Ecole, apprentissages pendant la jeunesse mais aussi à tout âge.
- La position de salarié: Dans des structures d'encadrement, entreprises et administrations pour un temps très variable selon les personnes.

- La position d'autonome: Dans des activités d'initiatives personnelles et de responsabilités majeures (économiques, sociales, politiques, etc...) pour ceux qui le veulent et peuvent l'assumer par leur maturité.

Mais quel est donc le statut de ceux qui aujourd'hui décident des affaires collectives ?

---

[Panneau d'information](#) - [Accueil du site](#)