

RÉFORME DES RETRAITES

Ces seniors qui persistent à travailler

Des centaines de milliers de personnes à la retraite exercent un métier en même temps qu'elles touchent une pension. Le nombre de ces « persistants » est de plus en plus élevé

TÉMOIGNAGES

Après une carrière de contrôleur aérien, Christophe (certains intervenants ont requis l'anonymat) a pu prendre sa retraite en 2018, à 57 ans, l'âge limite à l'époque dans la profession. Ce Bordelais s'est alors plongé dans une vie dont beaucoup rêvaient : sports, photographie, voyages et du temps pour bichonner sa maison. Cependant, au bout de dix-huit mois, il avait épuisé les charmes de cette nouvelle existence. « *J'ai trouvé le temps soudainement long* », tranche-t-il.

Alors, afin d'occuper ses journées et de « réactiver un lien social », il a repris du service. Impossible de retourner à son ancien métier : il s'est donc éloigné des tours de contrôle, pour s'orienter vers d'autres cieux. Il travaille à mi-temps dans un Point Relais, réceptionnant ou livrant des colis, un emploi rémunéré au smic. En parallèle, il a développé, en tant qu'auto-entrepreneur, une activité de services dans l'immobilier, pour le compte de professionnels ou de particuliers. Deux métiers qui, au bout du compte, l'occupent à temps plus que plein – environ quarante-cinq heures par semaine.

Malgré ses 62 printemps, Christophe ne compte pas lâcher le manche de sitôt, car il lui faut désormais composer avec la hausse du coût de la vie. « *Au vu de la conjoncture économique et sociale, je prévois de poursuivre ces activités au moins jusqu'à 65 ans* », assure-t-il. « *Ces compléments de revenus me permettent d'amortir l'augmentation des dépenses courantes : logement, déplacements, factures d'énergie ou alimentation*. » A bien y réfléchir, l'homme l'admet : depuis qu'il s'est décidé à retravailler, ses motivations ont changé. « *Je dirais que maintenant, oui, l'aspect pécuniaire est plus important dans mon choix de continuer une activité professionnelle*. »

Contrairement à Christophe, ce n'est pas le vertige du vide qui empêche Bruno Orlando de ne pas quitter la vie professionnelle, en dépit de ses 76 ans. Ouvrier typographe au début de sa carrière, puis commercial pour l'industrie pharmaceutique, il a pris – sur le papier – sa retraite en 2006. En réalité, il n'a jamais arrêté de travailler : après une énième reconversion comme caviste, il enchaîne

aujourd'hui les animations dans les grandes surfaces, où ce fan d'Elvis Presley peut donner la pleine mesure de son sens du spectacle.

En fin d'année, avant les fêtes, son planning est digne d'une tournée de rockstar : foires aux vins en septembre, beaujolais nouveau en novembre, champagne et produits festifs en décembre. Les journées, calées sur les heures d'ouverture des magasins, peuvent s'étirer de 9 heures à 22 heures. Un rythme épuisant, avec ambiance musicale permanente, dans une température parfois glaciale lorsqu'il est positionné près des rayons « frais » au fond du magasin, et des clients pas toujours aimables.

Il faut bien cela pour arrondir une pension de retraite minée par des interruptions de carrière à répétition, arrêts maladie ou autres périodes de chômage. « *Mille trois cents euros par mois, c'est trop juste, même si je suis propriétaire de mon appartement en Seine-Saint-Denis* », remarque M. Orlando. Alors il continue, et continuera « *tant qu'il aura la santé* ».

« LES MENTALITÉS ÉVOLUENT »

Combien sont-ils, ces « persistants », comme on les appelle parfois, qui cumulent leur pension de retraite et un emploi, ainsi que la loi les y autorise depuis le 1^{er} avril 1983 ? En 2019, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), rattachée au ministère du travail, en dénombrait près de 400 000 – dont 52 % d'hommes – pour le seul régime général de la Sécurité sociale, soit environ 3 % du nombre total de pensionnés.

Leur âge moyen s'élevait, en 2018, à 67,4 ans, plus des trois quarts d'entre eux ayant soufflé leurs 65 bougies. Une toute petite minorité de la population retraitée, certes, mais qui augmente régulièrement : toujours selon la Dares, l'effectif de ce bataillon a gonflé de plus de 50 % entre 2009 et 2019. Ce chiffre a sans doute quelque chose à voir avec le montant moyen des pensions allouées à ces « persistants » : elles ne dépassent pas 709 euros mensuels, avec un avantage aux hommes. Eux touchent en moyenne 772 euros, alors que les femmes doivent se contenter de 653 euros.

Pour ce qui est du profil sociologique, il s'agissait plutôt d'ouvriers, d'employés, d'agents de maîtrise, de commerçants... Des



Bruno Orlando, au centre commercial Rosny 2 (Seine-Saint-Denis), le 24 décembre, et Antoine Giliberto, à Chateaufort (Bouches-du-Rhône), le 3 janvier. B. LEVY - P. GHERDOUSI/DIVERGENCE POUR « LE MONDE »

métiers aux petits salaires qui donnent aujourd'hui des petites retraites, précise Valérie Gruau, qui a fondé il y a une quinzaine d'années la plateforme www.seniorsavotre-service.com, laquelle rapproche offres d'emploi et candidats. Environ 40 % sont des femmes seules, qui ont pâti de carrières en pointillé. « *Majoritairement, toutes ces personnes veulent travailler pour des raisons financières* », poursuit M^{me} Gruau. Mais cela n'est pas toujours une nécessité « *absolue* » : une partie, dit-elle, « *est composée de personnes qui*

veulent conserver le même niveau de vie à la retraite qu'en activité ».

En outre, près de 15 % des retraités actifs travaillent pour pouvoir aider financièrement leurs propres parents très âgés, incapables d'assumer seuls le coût d'un Ehpad ou des aides qui se relaient à domicile. Au fil des années, elle a vu évoluer sa « clientèle » : « *On verra sans doute de plus en plus de personnes qui veulent garder le même niveau de pouvoir d'achat malgré la crise* », et malgré la baisse des revenus induite par la retraite. Didier, qui donne, à 70 ans, des cours à domicile, en témoigne : « *Cela me permet d'avoir des revenus complémentaires pour me faire plaisir et faire plaisir à mes proches*. »

Le vade-mecum du cumul emploi-retraite

PLUSIEURS OPTIONS s'offrent aux personnes qui souhaitent poursuivre ou reprendre une activité professionnelle après le cap fatidique de la retraite : rester chez le même employeur sous le régime – peu utilisé – de la préretraite progressive ; prendre le statut de micro-entrepreneur à condition de ne pas dépasser le plafond de revenus autorisé en fonction de la nature de l'activité, ou recourir au cumul emploi-retraite.

Ce dispositif permet de toucher sa pension tout en percevant des revenus salariaux, sans que ces derniers soient plafonnés. Cette souplesse assure au dispositif un certain succès, d'autant qu'il permet aussi, si l'employeur l'autorise, de poursuivre son activité de manière plus ponctuelle dans son ancienne entreprise, sous forme de missions ou de CDD.

Certains experts estiment même que la formule peut être gagnante sur

le plan financier. « *Il peut être plus intéressant de liquider sa retraite dès que l'on a atteint l'âge légal, de toucher ses pensions et de cumuler ensuite avec un emploi* », affirme ainsi Marilyn Vilardebo, présidente d'Origami & Co, une société d'audit et de conseil sur la retraite. Les revenus salariaux compensent alors le « manque à gagner » en termes de montant de la pension – un scénario à affiner et à vérifier au cas par cas en fonction des situations individuelles.

Versements « à fonds perdu »

Quoi qu'il en soit, il y a quand même quelques règles à respecter avant de cumuler emploi et retraite. Pour bénéficier d'un cumul dit « intégral » – c'est-à-dire en touchant l'intégralité de la pension due – il faut non seulement avoir tous ses trimestres de cotisations, mais aussi atteint l'âge légal de départ. Il faut également avoir li-

quidé l'ensemble de ses retraites, autant la retraite de base que les retraites complémentaires.

Si ces conditions sont remplies, le retraité peut reprendre une activité immédiatement après son dernier poste, sans limite de rémunération. Si elles ne le sont pas – par exemple si le retraité ne perçoit pas sa pension à taux plein –, les revenus qu'il est possible de percevoir sont plafonnés. Et dans certains cas, notamment si l'activité professionnelle se poursuit auprès de l'ancien employeur, il faut respecter un délai de carence de six mois avant de reprendre une activité, sous peine de voir le versement de la pension suspendu jusqu'au terme de ce délai.

Mais, surtout, « un cumulard » continue à payer des cotisations vieillesse, comme n'importe quel salarié, mais celles-ci n'ouvrent pas de nouveaux droits et n'améliorent pas la pension versée. Des versements « à

fonds perdu », en quelque sorte, qui iront bénéficier aux générations suivantes. Si certains s'en accommodent, cette disposition peut en décourager d'autres de reprendre une activité professionnelle.

Conscient de cette difficulté, l'exécutif réfléchit d'ailleurs, dans le cadre du projet de réforme des retraites, à faire évoluer cette règle, comme c'est déjà le cas pour les médecins. « *Nous allons changer cela pour permettre d'améliorer le montant de la retraite et inciter au travail* », affirmait la première ministre, Elisabeth Borne, début décembre 2022. L'exécutif indiquait également vouloir « *simplifier et rendre le régime de retraite progressive plus incitatif pour favoriser les temps partiels en fin de carrière* ». Reste à savoir si ces intentions se concrétiseront dans le projet définitif de réforme du régime des retraites, présenté le 25 janvier. ■

BÉ.M.



Le double discours des recruteurs

En France, une fois soufflées les soixante bougies, une personne sur trois seulement reste sur le marché du travail

C'est l'un des arguments employés par l'exécutif pour convaincre les Français de la nécessité de réformer le système de retraite : la France compte parmi les pays développés dans lesquels les seniors – comprendre les salariés âgés de plus de 55 ans – travaillent le moins. En 2022, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 56 % environ. Certes, une hausse spectaculaire par rapport à un point bas de 29 % atteint à la fin des années 1990, mais bien moins qu'en Scandinavie, où environ 90 % des seniors participent au marché du travail.

Autre limite à cette amélioration, elle concerne principalement les moins de 60 ans. Le taux d'emploi des 55-59 ans est ainsi passé de 38 % début 2008 à 73 % en 2020, selon les chiffres de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), en raison notamment de la réforme des retraites de 2010, qui a fait passer l'âge légal de départ de 60 à 62 ans. En France, une fois soufflées les soixante bougies, une personne sur trois seulement reste sur le marché du travail. Au Japon ou en Suède, la proportion s'inverse : deux sexagénaires sur trois environ sont en activité.

Si les seniors sont si peu nombreux à rester actifs dans l'Hexagone, ce n'est pas uniquement parce que les Français manifesteraient un goût plus prononcé que d'autres pour la retraite. Malgré les innombrables rapports ou plaidoyers qui se succèdent autour de l'emploi des seniors, les entreprises ne se pressent pas pour recruter des salariés âgés.

« Les freins à l'emploi des seniors sont à chercher à la fois du côté des entreprises et du côté des salariés âgés », conclut une note rédigée par trois économistes de la Direction générale du Trésor. Parmi les facteurs identifiés qui freinent l'appétit des recruteurs pour les seniors : la perte d'employabilité, « en raison des conditions physiques ou d'un manque de forma-

Quatre chefs d'entreprise sur dix indiquent ne pas prévoir d'embaucher un candidat de plus de 45 ans dans un proche avenir

tion », et le niveau des salaires, « en particulier la rémunération à l'ancienneté parfois décorrélée de la productivité ». Enfin, ajoutent les auteurs de cette note, « il peut exister des effets de discrimination liés à l'âge ».

Les enquêtes de terrain auprès des recruteurs confirment ces réticences. Une étude menée par Indeed, l'un des principaux moteurs de recherche d'emploi au monde et publiée en novembre 2022 est édifiante. Quatre chefs d'entreprise sur dix interrogés indiquent qu'ils ne prévoient pas d'embaucher un candidat de plus de 45 ans dans un proche avenir – d'ailleurs, 18 % disent « n'en avoir jamais recruté ».

Personnel qualifié

A curriculum vitæ équivalent, un sur quatre dit privilégier le candidat plus jeune. Pourtant, ces mêmes recruteurs n'hésitent pas à affirmer, à 68 %, que « les plus de 45 ans ne sont pas assez valorisés dans le monde professionnel français ». Dans une autre enquête Indeed publiée en octobre 2022, un salarié sur quatre disait s'être vu reprocher son âge lors d'un recrutement.

« Nous sommes face à une double nécessité », affirme Hippolyte d'Albis, directeur de recherches au CNRS, professeur à l'école d'économie de Paris et auteur d'un ouvrage sur le sujet. *Celle d'une révolution de l'attitude de la société envers des travailleurs seniors, et celle d'une évolution des pratiques managériales.* Réconcilier les

discours et les pratiques dans les entreprises nécessite de mener une vraie réflexion sur l'évolution des carrières. « Les cadres, par exemple, passent tous à un moment de leur carrière par une phase de management, explique M. d'Albis, une phase très fatigante. » Et qui de ce fait peut ne pas convenir à tout le monde jusqu'au départ en retraite. Pourquoi, dans ce cas, « ne pas penser les carrières en trois temps – les débuts, le management et une dernière phase plus tournée vers le mentoring ou le tutorat ? »

L'expertise est en effet l'un des principaux atouts des seniors, alors que les recruteurs peinent depuis des mois à recruter du personnel qualifié. « En n'ayant pas recours aux seniors, on se prive d'une part importante de compétences », reconnaît Marie Bouny, codirectrice « Stratégies et performances sociales » au sein du cabinet LHH. Mais remédier à cette situation sera un chantier de longue haleine. « Concrètement, améliorer l'emploi des seniors se travaille tout au long de leur carrière professionnelle », souligne l'experte. *C'est très en amont que l'on doit réfléchir sur des aspects tels que la prévention, l'évolution des qualifications, l'aménagement des postes de travail...*

Selon la note du Trésor, « le manque d'adaptation des conditions de travail au vieillissement peut conduire à une sortie précoce de l'emploi ». Autre exemple, les salariés les plus âgés accèdent moins à la formation que les plus jeunes, attestant que les entreprises ne misent plus guère sur cette population, au risque de démotiver certains collaborateurs et de les pousser vers la retraite le plus tôt possible. Toutefois, pour Hippolyte d'Albis, la situation n'est pas désespérée. « La révolution sur le thème de la parentalité et la conciliation vie privée et vie professionnelle a eu lieu, pointe-t-il. Il faut désormais mener la même révolution pour repenser la place des seniors dans les entreprises. » ■

BÉ.M.

tir utile ». Celle-ci occupe toutes les sphères de sa vie : « J'anime des blogs, je fais du bénévolat, je rends de nombreux services dans mon entourage », énumère cette dame énergique. « Dans ma famille, on a toujours travaillé très longtemps », avance-t-elle en guise d'explication. Allier envie et nécessité, c'est aussi le mantra de Monique. Cette ancienne infirmière, qui a fêté fin 2022 son 67^e anniversaire, aurait pu prendre sa retraite de la fonction publique en 2010. Douze ans plus tard, elle travaille encore, et elle est même passée par la case reconversion. Après avoir enseigné en école d'infirmières, puis pris la responsabilité d'un Ehad, elle s'est ensuite formée à la réflexologie plantaire. Elle pratique son activité deux jours par semaine, dans un cabinet libéral.

Au départ, son choix de continuer à travailler était étroitement lié à sa situation familiale, ce qui est le cas de beaucoup de femmes seules. « A l'époque où j'aurais pu prendre ma retraite, mes deux fils étaient encore étudiants et vivaient à la maison. C'était compliqué financièrement d'arrêter mon activité professionnelle. Et puis, je trouvais de l'intérêt à ce que je faisais. Aujourd'hui, mes fils ont heureusement terminé leurs études et gagnent leur vie. Mais je ne suis pas prête à arrêter de travailler totalement. J'ai le sentiment de pouvoir encore apporter des choses aux gens, et mon travail me permet d'avoir des interactions sociales. C'est sûr, mon entourage ne comprend pas toujours pourquoi je fais cela. Ils ne comprennent pas mon goût du travail. »

Le désir de rester, en quelque sorte, du bon côté de la barrière, de ne pas sortir du champ social va-t-il peser de plus en plus lourd à l'avenir, compte tenu notamment de l'allongement de l'espérance de vie ? « Entre aujourd'hui et 2030, cinq millions de person-

nes vont partir à la retraite. Là-dessus, une sur deux envisage de rester active », estime M. Roux, de TeePy Job.

Bien qu'espérée et attendue, la retraite, avec ce qu'elle implique en matière de niveau de vie, de pertes de relations sociales, voire d'image de soi, reste compliquée à vivre pour certains, comme pour Pierre, 74 ans. Ce qui motive cet ancien cadre supérieur à poursuivre de multiples activités professionnelles ou associatives, c'est son «angoisse de s'ennuyer, de ne servir à rien, d'être rejeté par la société, de disparaître avant de disparaître ».

L'accroissement du contingent des « persistants » est d'autant plus probable que la demande, du côté des employeurs, ne manque pas, nonobstant une réticence à recruter des salariés âgés dans certains secteurs ou types d'entreprise. C'est l'une des conséquences positives de la pandémie de Covid-19 et de ses effets collatéraux sur le marché de l'emploi : difficultés de recrutement, goût du télétravail particulièrement marqué chez les jeunes, « quiet quitting » (« démission silencieuse ») et autres formes de désengagement de l'entreprise.

UNE PLANCHE DE SALUT

« Avant mars 2020, les offres d'emploi pour les seniors concernaient surtout le transport, l'hôtellerie-restauration, les services à la personne ou le BTP », confirme Jean-Emmanuel Roux. « Après la crise sanitaire, on a vu arriver des offres en provenance de tous les autres secteurs d'activité : l'industrie, la banque, la grande distribution, l'immobilier... Au bout d'un moment, les entreprises qui rencontrent des problèmes de recrutement vont diversifier leurs canaux de recrutement. »

Plus fidèles que les jeunes, déjà formés, autonomes, peu exigeants, les salariés aux

tempes argentées sont parés, en ces temps difficiles sur le marché de l'emploi, de bien des vertus. « Très souvent, les retraités ne recherchent pas un temps plein, relève Didier Brumpt-Froissard, directeur général des Etablissements Froissard, une PME spécialisée dans la gravure et la signalétique. Ils veulent plutôt travailler une vingtaine d'heures par semaine, ce qui leur permet de conserver parallèlement d'autres activités comme de l'associatif, ou de s'occuper de leurs petits-enfants. Cela apporte de la souplesse en termes de gestion de l'emploi. »

Financièrement, il s'y retrouve aussi. « Si je prends deux retraités sur un contrat de vingt heures chacun, soit quarante heures de travail au total, cela me coûte exactement la même chose qu'un seul poste à trente-cinq heures grâce aux allègements de charges », précise M. Brumpt-Froissard, qui emploie quelques seniors, dont le doyen a fêté ses 72 ans. « C'est plus facile pour jongler avec les congés, les absences ou les arrêts maladie ». Mais l'argument massue avancé par ce chef d'entreprise est ailleurs : « En recrutant un senior, je ne vais pas aller chercher la rentabilité, mais plutôt avoir quelqu'un de confiance, qui respecte les horaires, sur qui je peux compter. »

Dans certains métiers, recruter des retraités est même devenu une planche de salut. C'est le cas, par exemple, des chauffeurs de car scolaire, une profession qui peine à attirer les vocations du fait d'un emploi du temps façon gruyère, calqué sur les horaires de l'école et le calendrier des vacances. Antoinette Giliberto, 62 ans, conductrice dans les Bouches-du-Rhône, accepte ces règles du jeu. « Je fais un service le matin et un le soir et, parfois, dans la journée, je fais des trajets à la base nautique, à la piscine, au musée... Mais il y a énormément de coupures », résume cette

ancienne directrice de magasin dans le hard-discount, qui assure toutefois « adorer » tenir un volant, même « si elle se fait moquer, voire insulter, par les gamins ».

Elle perçoit un salaire de 550 euros mensuels, lissés sur douze mois, ce qui lui permet d'être payée, même chichement, pendant les vacances scolaires. « C'est sûr, il vaut mieux courir derrière un ballon pour 100 000 euros par mois », s'amuse la dame, avec une pointe d'accent. « On a une population de conducteurs vieillissants, dont la moyenne d'âge est de 51 ans », observe ainsi Ingrid Mareschal, déléguée générale de la Fédération nationale des transports de voyageurs. Et pour cause : contrairement à des candidats plus jeunes, les retraités acceptent volontiers « le temps partiel choisi » grâce auquel ils peuvent garder du temps pour faire autre chose, comme s'occuper de leurs petits-enfants.

Malgré tout, même chez les plus passionnés des seniors actifs, le poids des ans finit par peser. « Cette année [en 2022], c'est la première fois en douze ans d'animations que j'ai ressenti de la fatigue », admet Bruno, l'animateur en hypermarché, qui s'est offert des chaussettes de contention pour mieux supporter le fait de rester debout toute la journée. Nadine, 64 ans, salariée dans un groupe immobilier, est plus radicale : « Je sature », reconnaît cette femme débordante d'enthousiasme, qui a continué à travailler après l'âge de la retraite afin de maintenir son train de vie parisien. « Aujourd'hui, il y a un décalage dans le rythme de vie avec mon entourage, les centres d'intérêt changent. Plusieurs de mes amis sont parties à la retraite et en sont très heureuses. » De quoi réfléchir sur ses propres choix. Elle l'avoue : « Il arrive un moment où la question de la fatigue du monde du travail se pose. » ■

BÉATRICE MADELINE

PRÈS DE 15 % DES RETRAITÉS ACTIFS TRAVAILLENT POUR AIDER LEURS PROPRES PARENTS TRÈS ÂGÉS, INCAPABLES D'ASSUMER SEULS LE COÛT D'UN EHPAD