

L'emploi des seniors, mais c'est très simple !

Milieu des années 90, je m'amusais à écrire un scénario où, face à la perte de leur pouvoir d'achat, les retraités concernés allaient voir ailleurs si la vie est plus agréable et moins chère¹. A la même époque (en 1996) quelques gadzarts se réunissaient, scandalisés par la rigidité du FNE (Fond National de l'Emploi). Les cadres étaient non seulement poussés à la retraite mais en plus découragés à ne pas chercher d'emploi ou de solutions alternatives. Les syndicats faisaient la loi et les fonctionnaires obéissaient. Le cumul emploi –retraite était tabou. Un des cadres présent, ancien de la Thomson, nous avait préparé un tableau décrivant l'absurdité du système. Il démontrait que l'Etat avait plus à perdre qu'à gagner avec le FNE en décourageant les salariés seniors à retrouver un emploi ou à se créer une activité indépendante. Dans son témoignage, ce cadre nous disait avoir refusé d'être un oisif malheureux en s'installant à son compte ; plus tard il aidera ses anciens collègues « à se vendre », exercice auquel les ingénieurs étaient encore très peu habitués. Voici les chiffres qu'il nous donna à l'époque:

Devenu travailleur indépendant plutôt que d'accepter le FNE, ce cadre de la Thomson durant cinq ans :

- Facturera des honoraires pour un montant de :	1 440 kF
- L'Urssaf et organismes de retraites ont perçu :	570 kF
- Le revenu net de notre indépendant s'est monté à	707 kF
- Le fisc a touché en supplément	370 kF
- Et le FNE a économisé ...	334 kF !!!

Il soulignera qu'un cadre qui partait de lui-même perdait une garantie de revenu minimale, une part substantielle de sa retraite ainsi que les avantages non monétaires fournis par son entreprise. L'affaire ne s'est pas vraiment arrangée depuis. La continuation d'une activité ne peut s'envisager qu'en limitant son revenu (salaire ou honoraires) afin qu'additionné à la pension de retraite, il ne dépasse pas le montant du salaire touché durant les années d'activités. Pour rendre plus coquette encore la situation, se pose la question non résolue des droits supplémentaires qui pourraient être ainsi gagnés par la continuation de l'activité. Un problème qui pourrait être réglé par un dispositif de retraite à points. J'y reviendrai. Pour finir : cerise sur le gâteau, faut-il ou non que les retraités seniors en activité cotisent à l'Assedic, eux qui d'une part, n'ont pas droit au chômage et qui, d'autre part, sont en principe exonérés des paiements après 65 ans ?

¹ <http://www.ettighoffer.com/fr/denis/caillou2.html>

A-t-on correctement anticipé les effets de seuil spécifiques à la mise à la retraite ?

Le FNE s'en va et les futurs sexagénaires ne voient toujours pas une quelconque compréhension de leurs dilemmes de la part des pouvoirs publics. Les caisses sont saturées de demandes de salariés qui ne savent plus très bien ce que sera le montant de leur retraite. Chacun se méfie et tend à vouloir pendre ses précautions, prendre ses gains comme dirait un joueur. Comme la retraite est calculée sur la moyenne des vingt derniers salaires, en cas d'incident de parcours en fin de carrière, ils ne sont pas nombreux ceux qui veulent continuer à travailler avec des revenus nettement diminués. Ceux qui ont le choix préfèrent amputer légèrement leurs droits en partant le plus tôt possible, plutôt que de prendre le risque d'affronter un marché du travail et des droits qui leur deviendraient défavorables. Les évolutions prévisibles du système actuel constituent autant de craintes de l'avenir et incitent ceux qui le peuvent encore à précipiter leur départ. Tout cela accentue une diminution du taux d'activité qui reste la plus basse des pays comparables. Pour évacuer cette crainte de la baisse de son pouvoir d'achat (qui est aussi souvent surestimée faute de pédagogie des caisses envers les futurs retraités) pourquoi ne pas modifier les textes et proposer *que ce soit les vingt meilleures années qui seront prises en compte ?*

L'âge de la retraite est-il un bon critère ?

La retraite à 60 ans est déjà bien mal en point avec les différences de traitements entre les classes ouvrières et les cadres, entre les secteurs protégés et les secteurs exposés. Par ailleurs, ceux d'entre-nous qui avons quelques dizaines d'années d'heures de vols, le savons bien, nous ne sommes pas égaux face à la bonne santé, à l'énergie nécessaire à la conduite de nos parcours professionnels. A 60 ans, certains restent verts et vigoureux, d'autres hélas se traînent. Par contre, nous savons tous que nos droits et le montant de notre retraite seront proportionnels à la durée de cette vie professionnelle (160 trimestres minimum pour ma génération). Est-ce encore une bonne idée alors que nos enfants arrivent de plus en plus tard dans la vie active, alors que les parcours professionnels sont de plus en plus erratiques. Le système de points pour la retraite n'est pas généralisé à l'ensemble des salariés pourtant ce système pourrait permettre à ces derniers d'amasser des points supplémentaires lors d'années de vaches grasses. *Solution utile aussi pour éviter que les sommes épargnées ne partent essentiellement vers l'épargne privée au détriment de la retraite par répartition.* Pourquoi ne pas proposer de compenser les variations de revenus annuels par des achats de points supplémentaires à nos complémentaires ²? Ne pourrait-on pas envisager que les RTT servent à acheter ces trimestres (en nombre de points ou de jours), comme nous l'avons déjà proposé ³, qui, sinon, risquent de nous manquer si pour des raisons de santé ou de licenciement notre parcours professionnel subissaient des interruptions.

² Il existe un dispositif d'achat de trimestres mal connu des salariés géré par la CNAV qui n'incite pas les employeurs à proposer cette solution, voir pour plus de détails :

<http://www.linternaute.com/argent/retraite/droits-retraite.shtml>

³ Voir *Le syndrome de Chronos* et du *Mal travailler au mal vivre* (Dunod)

L'interruption d'activité peut être lissée par les emplois publics

La politique de l'emploi de nos gouvernements est un tissu de paradoxes. D'un côté, j'ai un Etat qui s'essouffle doublement pour payer des fonctionnaires et leurs retraites tout en réduisant leur nombre et qui d'un autre côté utilise l'argent public pour soulager les pertes de revenus des salariés mis à la retraite trop tôt. Ce n'est pas tout. D'un côté j'ai une politique du personnel de la fonction publique qui encourage à la réduction volontaire du temps de travail avec le CPA (voir plus loin), de l'autre, j'ai une demande constante de ressources humaines à embaucher de la part des administrations centrales et des collectivités territoriales. Pourquoi ne pas envisager d'utiliser ce vivier que sont ces jeunes vieux, souvent compétents et vaillants pour compléter, à temps plein ou à temps partiel, les besoins de la fonction publique ? A condition d'éviter une utilisation excessive de ces seniors disponibles, les pouvoirs publics y trouveraient une solution qui évite l'embauche à vie et le paiement d'une retraite de fonctionnaire (par l'impôt) et qui constitue une solution d'attente à la mise à la retraite pour les tranches d'âge les plus vulnérables. L'Etat pourrait alors envisager d'abonder les caisses de retraites grâce aux économies faites sur son budget de fonctionnement.

<p>Le gouvernement va supprimer le FNE, remettra-t-il en cause le CPA ? Un avantage spécifique octroyé aux fonctionnaires. Le CPA : Cessation Progressive d'Activité où, à partir de 57 ans, les fonctionnaires peuvent passer à temps partiel jusqu'à 50% tout en recevant 60 à 70% de leur salaire jusqu'au moment de leur départ la retraite. Une bonne affaire puisque l'année en temps partielle compte néanmoins comme une année pleine pour leur future retraite.</p>
--

L'encouragement au travail indépendant pour les seniors auprès des PME.

Seniors, nous ne sommes pas des fainéants, seulement des gens qui fatiguons plus facilement. Travailler un peu moins de dix à huit heures par jour mais plutôt cinq nous irait bien. Côté seniors, ce qui leur fait peur avec cette formule du temps partiel c'est de risquer, comme nous l'écrivions plus avant, de voir baisser la moyenne de leurs retraites d'où l'importance d'éliminer cet effet pervers afin de les inciter à garder un emploi. Côté entreprises, ce qui leur fait peur, c'est de s'engager à prendre en CDD et de surpayer des salariés considérés, souvent à tort, comme moins productifs. Alors pourquoi ne pas accepter une formule du travail par « missions » pour un senior qui serait au chômage et en fin de carrière? Le salaire devient honoraire et il est calculé sur une base journalière forfaitaire. Les agences d'intérim toucheraient une commission sur les missions et assureraient en contrepartie la comptabilité des revenus d'activités. Côté « travailleur indépendant », chaque année, il suffira de déclarer les employeurs et le montant des revenus dans la rubrique « revenus non commerciaux, non professionnels » qui fera l'objet d'un abattement et d'un impôt CGS spécifique. Ceux d'entre eux qui seraient trop longtemps sur la touche pourraient recevoir des indemnités de chômage. L'entreprise qui n'a plus de charges sociales et le « salarié libéral », qui n'a pas à tenir de comptabilité compliquée, s'évitent des procédures administratives d'autant plus

lourdes que l'on réalise de nombreuses missions. Nous pouvons être sûrs que ceux des seniors les plus capables ne resteront pas longtemps dans une posture « missions » ; ils seront engagés par celles des entreprises qui auront compris leurs apports de compétences... même s'ils devaient travailler à temps partiel !

Constituer un avantage fiscal qui retarderait les demandes de droits à pension!

On est comme on est. Les êtres humains conduisent des stratégies personnelles qui tendent à limiter les désavantages d'une situation donnée ou au contraire en tirer les avantages maximum. Ces motivations et ces stratégies individuelles sont fréquemment sous estimées. Pourquoi retarder un départ à la retraite, même légèrement pénalisant, alors que l'on risque bien pire si on attend l'arrivée de lois plus contraignantes ?! Voyons, quel est le pire moment de cette transition vers la retraite ? Hé bien, c'est l'année du départ. Cette année là, on découvre, même préparé un minimum, que les revenus vont tomber de quasiment la moitié pour une majorité et qu'il faudra, en plus, supporter les charges et les impôts de l'année précédente. Pourquoi ne pas neutraliser fiscalement l'année du départ à la retraite à condition que la demande des droits à paiement de pension soit retardée? L'objectif est d'inciter à retarder la date de demande de paiement des droits pour ceux qui décident de limiter volontairement leurs activités avant l'âge de 65 ans (date des premiers règlements qui peut intervenir entre 60 et 65 ans et différente de celle de la date du départ à la retraite). Cette hypothèse de travail présente l'avantage de diminuer le montant des sommes payées par les organismes de retraites et de reporter sur le budget général l'assistance due aux seniors (Faut-il rappeler qu'en incitant à la mise à la retraite, l'Etat se défaussait du problème du chômage d'une partie de sa population active). Les seniors intéressés s'appuieraient sur leur épargne personnelle ou des revenus d'activités en attendant l'année où ils décideront de faire leur demande de règlement de leurs pensions. Les seniors qui n'accepteraient pas d'attendre leur 65 ans (au minimum) pour faire valoir leurs droits à pension perdraient « à du proportion » ce droit de défiscalisation.

Denis Ettighoffer

Mai 2008