

## TÉMOIGNAGES. Retraite : ces salariés qui s'apprêtaient à partir et vont devoir rester

Parmi les personnes concernées par le projet de réforme des retraites, certaines s'attendaient à pouvoir partir dans quelques mois. Comment gérer ce changement des règles soudain, que ce soit au niveau personnel ou professionnel ?

Elles sont nées fin 1961 ou en 1962. Elles avaient déjà noté la date sur le calendrier et pour certaines, enclenché un processus de départ anticipé. Le fait que le gouvernement tenait à revoir le système n'est pas une surprise. Restait cependant à savoir ce que la réforme contiendrait vraiment. Et qui serait concerné.

Le 10 janvier 2023, la Première ministre Élisabeth Borne a confirmé les informations qui circulaient. Les personnes nées à compter du 1er septembre 1961 verront elles aussi leur durée de cotisation rallongée (169 trimestres contre 168 pour celles du début d'année). Et l'âge légal augmenté de trois mois (62 ans et 3 mois). Pour celles nées en 1962, l'âge légal passera même à 62 ans et six mois. Pour rappel, lors du précédent quinquennat d'Emmanuel Macron, le projet de système universel des retraites (finalement avorté) devait s'appliquer à partir de la génération 1975.

« En l'espace d'un an, on en prend pour six mois de plus »

Un changement brusque des règles du jeu et un cumul de mesures touchant à la fois à l'âge légal et à la durée de cotisation (via l'accélération de l'allongement de la durée prévu par la réforme Touraine) qu'Anne, née en août 1962, ne comprend pas. **« J'ai tous mes trimestres depuis que j'ai 58 ans, mais je n'ai pas droit au dispositif carrière longue. Avant mes 20 ans, j'ai travaillé comme pionne dans un collège. Étant à temps partiel, je n'avais pu valider que trois trimestres contre les cinq exigés. Tout ce que je fais aujourd'hui, ce sont des trimestres en plus. Je trouve ça injuste, surtout dans une période de transition. D'un seul coup, le gouvernement réforme et tout s'accélère pour que ce soit fini en 2027. En l'espace d'un an, on en prend pour six mois de plus. Sauf que nous, nous avons déjà préparé notre sortie. »**

Trois enfants, du temps partiel... Anne a eu une carrière hachée. Jusqu'au cancer de son mari. En 2006, pour des raisons financières, elle passe à temps plein. Elle entame ainsi sa double carrière : celle d'aidante et son métier. Jusqu'au burn-out en 2020. **« Je suis fatigable, faire 5 jours d'affilée, c'est beau-coup »**. Avec son employeur, elle a pu trouver un accord qui lui permet de travailler à 70 % d'ici à son départ en retraite. Le reste étant alimenté par son Compte épargne temps (CET), prévu à l'origine pour réaliser un projet personnel avec son mari. Il lui permet de continuer à cotiser sur la base d'un temps plein (contrairement à une retraite progressive), mais il n'est pas infini. **« Ça**

**m'enquiquine. Si je suis passée à 70 %, c'est parce que je ne pouvais pas tenir autrement. Cela me permettait de voir les choses sereinement et là, ça se reporte. »**

Sa date de départ officiel était prévue pour septembre 2024. En finissant de piocher dans son CET, elle comptait partir dès le printemps. Avec la réforme, son départ serait reporté au 1<sup>er</sup> mars 2025. Difficile pour l'heure d'y voir clair mais elle espère pouvoir réalimenter un peu son CET pour continuer à 70 % jusqu'en novembre et prendre le reste du stock d'un seul tenant, pour arrêter courant décembre. Une fin d'année plus cohérente à ses yeux vis-à-vis du mode de fonctionnement de l'entreprise. « **C'est une désorganisation qui ne tient pas debout** », appuie-t-elle.

Née en octobre 1961, Dominique, elle, devait être en retraite en novembre prochain. Mais grâce à son CET, elle a pu quitter son poste en juin 2022. « **J'ai un bulletin de salaire jusqu'au 31 octobre. Si la réforme passe, je vais devoir faire 4 mois de plus. Si je dois revenir travailler, je reviendrai. J'aurais certes un peu perdu le rythme. Je ne sais pas trop comment ça se passera pour me trouver un poste pendant ces 4 mois : mon ancien service ou ailleurs...** »

Des entreprises qui doivent aussi s'adapter

Car généralement, un départ se prépare. Parfois, un recrutement ou une évolution de poste pour le remplacement du salarié qui part à la retraite est prévu. Reporter la date peut donc avoir des conséquences en cascade sur le reste du service et sur les embauches.

Franck Renaudin, responsable retraite et optimisation chez Silver Up (groupe Alixio), ne voit toutefois pas d'inquiétudes particulières sur cet aspect. Le cabinet accompagne les entreprises dans la gestion et la sécurisation des dispositifs de fin de carrières mais aussi les futurs retraités dans l'optimisation de leurs schémas de départ en retraite. Et depuis le détail des annonces, les clients se pressent surtout pour demander des audits d'impact de la réforme pour les salariés qui étaient supposés partir dans un avenir proche.

L'enjeu : avoir une base de discussion dans le cadre de réunions entre les représentants du personnel et les directions des ressources humaines. « **En fonction des résultats et du nombre de mois, ils chercheront collectivement à apporter une réponse** ». Car bien souvent, il ne s'agira pas que de trois mois, sur lesquels il est possible de jouer par du CET ou des congés, mais plutôt d'un décalage d'environ 15 mois. « **Il faut créer des nouvelles modalités d'accompagnement. Il faut innover** ». Mais il rassure : « **Les entreprises ont l'habitude des réformes et savent s'adapter de façon rapide** ».

Certaines entreprises avaient même anticipé une réforme et déjà prévu – noir sur blanc dans leurs derniers accords – un système d'accompagnement des salariés sur la durée de décalage de la date. Les grands groupes en particulier ont souvent une boîte à outils bien fournie pour proposer des modalités variées de départs à la retraite : CET avec ou sans abondement de l'employeur, temps partiel aidé, cessations anticipées d'activité... Autant de solutions qui permettent aux concernés de mieux vivre la transition. Mais les plus petites entreprises sont souvent moins bien outillées.

Certains employeurs cherchent aussi à savoir si le cumul emploi-retraite sera plus intéressant pour leurs salariés. Une façon pour eux de conserver un peu plus longtemps les compétences et éventuellement faciliter la transmission.

**Lire aussi** : Réforme des retraites : votre pension minimale sera-t-elle vraiment de 1 200 € ?

Une date « choisie et optimisée »

Mais ce sont aussi les salariés qui appellent le cabinet Silver Up. Pour se projeter sur la date à laquelle ils pourront partir ou savoir par exemple si le rachat de trimestres est toujours aussi intéressant. Selon Franck Renaudin, ce décalage annoncé est plutôt qualifié d'« **embêtant** » par les concernés. « **La date de retraite est souvent posée avec réflexion et souvent en couple**, explique-t-il. **Elle est choisie et optimisée. Quand vous avez un projet comme celui de vous installer en région à la rentrée par exemple, le retarder ne serait-ce que de trois mois, ça coince.** »

Ce changement de calendrier n'est en effet pas toujours anodin. « **Ça m'enquiquine** », confirme poliment Anne qui s'investit dans la vie associative depuis plusieurs années, notamment pour promouvoir la mobilité internationale auprès des jeunes. « **On nous dit de préparer la retraite en l'anticipant pour ne pas nous retrouver sans rien faire** ». Il y a quatre ans, elle a créé une association, qui aujourd'hui décolle. Mais elle n'a pas les moyens d'embaucher en attendant de pouvoir s'y consacrer totalement. « **On s'adapte toujours, mais pourquoi ? Je n'avais pas prévu de partir pour une balade en camping-car, j'ai vraiment construit et je suis déjà lancée dans le projet d'après. Je ne peux pas le ralentir. 6 mois de plus, c'est vache. Il s'en passe des choses en 6 mois. Ce n'est pas juste une question d'ordre individuel mais c'est aussi pour le collectif. En dehors de mon entreprise aussi, je pourrai être utile à la société** ».



Le gouvernement a mis en place un simulateur en ligne : « Suis-je concerné par la réforme » avec en parallèle plusieurs cas-types.

Le gouvernement a mis en place un simulateur en ligne : « Suis-je concerné par la réforme » avec en parallèle plusieurs cas-types.

Philippe RENAULT/Ouest-France

*par Aline Gérard.*

