

# L'emploi des seniors

## Déclaration du groupe des Personnalités qualifiées

**Hélène Adam** : « Tout en saluant le travail fait par le rapporteur, Alain Cordesse et la section, je voudrais aborder au nom de l'Union syndicale Solidaires, une réserve importante concernant cet avis qui me conduira à m'abstenir.

Nous avons proposé de souligner d'abord le caractère primordial du maintien dans l'emploi des seniors, dans les entreprises, comme dans la fonction publique. Les décisions gouvernementales de reculer l'âge de la retraite, et d'augmenter le nombre d'annuités nécessaires pour une pension sans décote, devraient, en cohérence, s'accompagner de mesures favorables à ce maintien des seniors en emploi. Le nombre de salariés, qui devront aller jusqu'à 67 ans, ne cesse d'augmenter, ce qui pose de graves problèmes de pénibilité et de conditions de travail qu'il fallait aborder prioritairement. Les femmes sont les plus touchées du fait de carrières interrompues, de salaires plus bas, et de pensions de misère que les récentes mesures gouvernementales aggravent.

Les seniors sont particulièrement concernés par les licenciements. Il leur est très difficile alors de retrouver un emploi.

Or, l'avis proposé se concentre surtout sur les mesures à prendre pour favoriser le recrutement de seniors. Il propose des aides aux entreprises qui en embaucheraient après 57 ans, celles-ci même qui n'ont pas trouvé bon de les garder, au nom d'une vision de l'employabilité ramenée à la rentabilité de court terme.

Nous avons, quant à nous, proposé la préconisation suivante, qui a été repoussée :

« Dans le cadre d'un maintien dans l'emploi des seniors qui tienne compte de leurs spécificités, le Cese souligne l'importance des démarches d'aménagement des conditions de travail pour aller vers une soutenabilité du travail pour toutes et tous. Il recommande :

- de s'appuyer sur l'expérience des seniors dans l'organisation du travail ;
- d'éloigner les seniors des postes les plus pénibles ;
- d'aller vers des accords permettant des réductions de temps de travail, avec prise en charge intégrale des cotisations retraites ;
- d'anticiper les changements dans l'entreprise pour faire évoluer les postes de travail des seniors en douceur permettant une meilleure adaptation ;
- d'améliorer la prévention des risques professionnels et de mettre en place des mesures de surveillance médicale particulière ».

L'équilibre général de l'avis ne nous paraît pas de nature à envoyer un signal clair sur la question essentielle, la primauté du maintien dans l'emploi et ses conséquences notamment les adaptations nécessaires des conditions de travail et du temps de travail. C'est la raison pour laquelle je m'abstiendrai. »

**Jean-François Piliard** : « je souhaite avant tout féliciter Alain et la Présidente de la section qui ont su accompagner notre réflexion collective sur un sujet qui ne paraissait plus d'actualité.

Depuis 20 ans, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics alternent entre des mesures d'incitation au maintien à l'emploi des seniors, ou des mesures plus coercitives afin d'éviter leur retrait anticipé du marché du travail.

Le rapport met véritablement en lumière la revue des solutions ; que ces solutions relèvent du dialogue social, d'aides à l'emploi, d'indemnisation chômage, de formation professionnelle ou encore de conditions de travail.

Mais les changements de culture prennent du temps... Force est de constater que les résultats restent en demie teinte :

- la probabilité de retour à l'emploi des seniors est deux fois plus faible que les autres ; conséquence, les chômeur.euse.s de longue durée sont surreprésenté.e.s parmi eux ;
- les salarié.e.s les moins qualifié.e.s ou effectuant des travaux pénibles arrivent rarement à l'âge de la retraite en étant toujours en emploi ;
- l'accès à la formation des salarié.e.s les plus âgé.e.s est plus faible que les autres qu'ils.elles soient en entreprise ou au chômage.

Ce panorama est insatisfaisant ! Alors que la durée de vie augmente et que l'entrée sur le marché du travail est plus tardive, en éloigner les salarié.e.s les plus âgé.e.s est inacceptable.

Il est urgent de poser une véritable ambition en matière d'emploi des seniors mais, plus largement, de gestion des âges au travail. La performance des entreprises tient de la diversité des âges et des profils et notre économie doit pouvoir mobiliser leurs compétences.

Mais c'est également une « exigence morale » pour protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences et le chômage de longue durée.

Je me réjouis d'un retour de la croissance mais je suis également attentif aux signaux que les acteurs économiques et sociaux adresseront aux seniors, pendant cette période.

Je partage l'essentiel des préconisations de cet avis qui fixe les conditions d'une action résolue en faveur d'une stratégie des âges. Cette stratégie s'appuie sur une philosophie que je partage :

- privilégier une approche générale en matière de ressources humaines plutôt que des mesures spécifiques seniors qui sont, dans certains cas, stigmatisantes ;
- rythmer le parcours de vie professionnelle autour d'actions fortes en matière d'accompagnement des personnes, notamment dans le cadre de la formation ;
- accompagner la réorientation et la reconversion des seniors, lors de périodes de transition, périodes qui sont les plus cruciales pour prévenir le chômage de longue durée et faciliter, dans de bonnes conditions, le retour à l'emploi.

Je partage l'approche constructive et la pertinence des préconisations du rapporteur. Je voterai donc favorablement pour cet avis.

Vous connaissez mon attachement à l'opérationnalité et il importe que notre travail et notre réflexion se poursuivent afin de suivre la réalité de l'emploi des seniors ».