

Avis voté en plénière du 25 avril 2018

L'emploi des seniors

Déclaration du groupe CGT

Sous les effets conjugués du gel des préretraites, du durcissement des conditions de départ à la retraite et de la suppression de la dispense de recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi, le taux d'emploi des seniors a augmenté à partir des années 2000.

Mais ce mouvement ne s'est nullement accompagné d'une meilleure intégration de ces derniers dans le travail. Les choix politiques fait ces trente dernières années n'ont donc pas été les bons.

Au plan économique, et à la lumière des questions qui se posent aujourd'hui sur l'emploi et la transformation du travail, savoir s'il est bon que le taux d'emploi des seniors augmente reste une question ouverte quand bien même cela s'inscrit dans la stratégie Europe 2020.

Au plan social, ce mouvement a engendré une dégradation continue de la situation des seniors. Le chômage des plus de 50 ans continue sa progression et le recul de l'âge de départ à la retraite n'a fait qu'accentuer les mises en invalidités, les ruptures dites « conventionnelles » et autres dispositions qui ont conduit nos systèmes de protection sociale à prendre en charge de plus en plus de seniors. Le CESE aurait été bien inspiré, pour empêcher ces travers, de préconiser d'encadrer ces ruptures conventionnelles.

Le retour à l'emploi suite à une rupture de contrat après 50 ans est marginal, surtout d'ailleurs du fait de discriminations liées à l'âge, ce qui a pour effet d'accroître leur précarité et leur pauvreté. Si bien que dans la tête des citoyens de tous âges s'est progressivement installée une « peur financière » face à la retraite, utilisée par certains pour tenter d'étendre le dispositif du cumul emploi-retraite comme exercice imposé aux plus pauvres pour satisfaire leurs besoins élémentaires.

Plus que jamais, nous considérons que la possibilité de prendre sa retraite à 60ans, avec une pension d'au moins 75% du revenu net d'activité pour une retraite complète, reste de pleine actualité.

Bien sûr, celles et ceux qui souhaitent poursuivre leur activité au-delà de 60 ans doivent pouvoir le faire mais agir pour prioriser le maintien dans l'emploi nécessite de repenser le travail lui-même, sa qualité, les modes d'organisation dans lequel il se réalise. C'est indispensable pour prévenir et agir sur les dégâts humains que provoque le travail aujourd'hui. « Bien vieillir » est indissociable du « bien travailler ». Cette affirmation aurait mérité d'être au cœur du projet d'avis et se traduire en recommandations, ce qui n'est pas le cas.

Réduire la pénibilité, améliorer les conditions de travail, aménager les fins de carrières, reconnaître le travail, former, anticiper les parcours professionnels, transmettre les compétences, lutter contre la discrimination par l'âge : telles sont les besoins à partir desquels il fallait faire des préconisations fortes et nouvelles pour remettre en cause les politiques passées. Nous avons fait des propositions dans ce sens qui n'ont été que très peu reprises.

C'est pourquoi le groupe CGT s'est abstenu.