



La CFR et l'emploi des seniors

L'emploi des seniors est un enjeu économique et social.

Dans le monde de l'entreprise dès 45 ans on devient senior mais de plus en plus de personnes ne sont pas en activité au moment de prendre leur retraite. Aujourd'hui seuls 56,1% des seniors âgés de 55 à 64 ans sont en emploi (source Dares d'Avril 2022). Cette situation nuit non seulement à eux-mêmes, mais aussi à la société toute entière.

La CFR a décidé de s'engager sur ce problème. A côté des partenaires sociaux, les associations représentant les retraités sont tout autant légitimes.

Créée en 2000, la CFR regroupe 6 Fédérations de retraités de tous horizons, avec une présence et un maillage national.

Elle défend avec force les retraités, ceux d'aujourd'hui et de demain, leur pouvoir d'achat et leur place dans la société. C'est pourquoi elle se préoccupe de l'emploi des seniors.

Le travail, l'emploi est un fait de société, au même titre que la santé, l'autonomie. Le travail, l'entreprise sont des lieux sociaux qui créent des liens. Ils permettent la participation à la vie de la société par la création de richesses. Ils permettent d'être autonomes et d'être des acteurs et non des assistés ; rester en activité dans de bonnes conditions est favorable à la longévité et au maintien en bonne santé. L'expérience des seniors est une valeur ajoutée pour les entreprises dont nombre d'entre elles recherchent des compétences.

La société doit changer le regard qu'elle porte sur ses aînés. La transition démographique portée par l'accroissement de la longévité est un élément stratégique majeur pour l'avenir de notre Société et de l'Europe. Les plus de 60 ans représentent aujourd'hui 27% de la population, ils seront 32% dans dix ans, le poids des « seniors » interroge le contrat social, l'économique et le politique de notre pays. Dans ce contexte l'emploi des seniors est un élément clef. La faiblesse de l'emploi des seniors a un impact négatif sur les comptes sociaux, donc à terme, sur les pensions et le pouvoir d'achat des retraités.

De nombreux plans censés agir directement ou indirectement sur l'emploi des seniors ont été mis en œuvre par les gouvernements successifs, de nombreux rapports ont été produits principalement liés à la réforme des retraites dans lesquels figurent des propositions qui nécessitent d'avoir la volonté politique et l'adhésion des entreprises pour les mettre en œuvre.

Lorsqu'ils sont au chômage les seniors y restent en moyenne 726 jours et leur probabilité de retrouver un emploi est très faible. Du fait de sa durée l'impact du chômage seniors est de plus de 1 milliard de jours de chômage d'où l'importance de leur maintien en emploi.

Des mesures ont été prises : Cumul emploi-retraite, retraite progressive, activités bénévoles, index senior, création de France Travail, validation de acquis par l'expérience, formation et reconversion. Leur mise en œuvre relève de quatre niveaux : d'une politique nationale volontariste et des moyens adaptés au sein de « France Travail », des comportements des entreprises, management et syndicats inclus, des initiatives de la société civile, conjuguées avec les pouvoirs locaux, de l'évolution des mentalités de tout un chacun, notamment des seniors eux-mêmes.

En 2022, le taux d'emploi des seniors était de 56,9%, inférieur de 5 points à la moyenne de l'Union Européenne.

L'index seniors est un point important car on ne traite bien que ce que l'on mesure. Cet index s'applique aux entreprises de plus de 1000 salariés depuis le 1^{er} novembre 2023 et au 1^{er} juillet 2024 pour les entreprises de plus 300 salariés. Cet index et son suivi devront contribuer à l'amélioration de la situation.

Développer et valoriser l'emploi des seniors, c'est mieux préparer l'avenir pour l'ensemble de la société : relation au travail et flexibilité, nouvelles formes de travail, santé au travail, formation tout au long de la vie, amélioration des liens intergénérationnels, transfert d'expérience et de savoirs. La société dans son ensemble aurait tout à y gagner.

Dans ce contexte, la CFR propose ci-après un certain nombre de solutions.

Les solutions proposées par la CFR :

Tout d'abord il faut lutter contre un problème culturel concernant l'emploi des seniors.

La question de l'emploi des seniors est une question collective, qui ne concerne pas seulement les plus de 45 ans :

- un plan de communication doit être mis en place, orchestré avec les différents acteurs en mettant en avant les ressources, aujourd'hui négligées, dont sont porteurs les seniors. C'est ce qui a été fait avec succès en Finlande avec une campagne "L'expérience est une richesse nationale".
- cette communication doit s'inscrire dans la durée, comme cela a été fait pour d'autres causes nationales.
- l'introduction d'un indice sur le taux de participation des seniors dans les entreprises, du même type que celui utilisé pour l'égalité hommes-femmes, afin d'aider les employeurs à enrichir leur politique de ressources humaines et ainsi valoriser l'expérience acquise. Initialement, cet indice a été proposé par l'Association nationale des directeurs des ressources humaines.
- un Observatoire de l'emploi des seniors assurerait le suivi nécessaire de la mise en œuvre et la diffusion des bonnes pratiques.

A partir de 45 ans, les personnes doivent être considérées comme prioritaires pour la formation au même titre que d'autres populations en grande difficulté :

- formation tout au long de la vie,
- un bilan de mi-carrière à 45 ans, obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés,
- les orientations proposées devraient prendre en compte l'évolution des métiers et l'émergence de nouveaux métiers, en partie liées au développement du numérique

Il est nécessaire d'anticiper la poursuite de l'activité pendant une durée de 20 ans :

- avec changements en fonction des conditions de l'exercice des postes, de l'expérience, des acquis, des centres d'intérêts,
- en renforçant l'utilisation par les directions d'entreprises et les DRH des dispositifs de gestion des emplois et des compétences par la formation continue tout au long de la vie professionnelle, la mobilité, la transmission réciproque des savoirs, l'adaptation des postes de travail pour tenir compte de la pénibilité de certains métiers, les équipes mixtes qui ont fait la preuve de leur efficacité, l'aménagement du temps de travail.

Des dispositifs d'accompagnement spécifiques des seniors chômeurs doivent être mis en place :

- il convient d'apporter un soutien spécifique aux personnes de plus de 45 ans qui ont été licenciées, par le biais d'un système d'« outplacement » qui devrait être mis en œuvre par France Travail ; système de reclassement obligatoire qui ne devrait pas constituer une charge financière pour les entreprises afin d'éviter le risque d'effets négatifs involontaires ; cet « outplacement » devrait constituer, entre autres, une opportunité de sensibiliser les 45+ à la création et/ou à la reprise d'entreprises et devrait favoriser la création de groupes intergénérationnels,
- il convient également d'étendre et d'améliorer les conditions d'application de la « retraite progressive » ainsi que celles du cumul « emploi-retraite ».

La nécessité de développer des nouvelles pratiques :

- utiliser les allocations chômage pour stimuler des opérations du type "zéro chômeur de longue durée" qui ont fait l'objet d'un vote au Parlement : dans ce cadre tout chômeur de longue durée se voit proposer un emploi en CDI rémunéré au SMIC pour répondre à des besoins non solvables ou semi-solvables et donc non concurrents pour les entreprises du marché traditionnel,
- le financement de ce SMIC et des cotisations sociales étant assuré par le transfert des coûts de prise en charge du chômage de longue durée et des recettes générées par l'activité créée. L'opération a le mérite de transformer les coûts en investissement pour l'avenir