



Retraites : les partenaires sociaux ont parlé emploi des seniors

La troisième séance de la négociation retraites s'est tenue le 13 mars, permettant aux organisations syndicales et patronales de dresser un état des lieux de l'emploi des seniors et des carrières longues.

Comme tous les jeudis depuis le lancement officiel, le 27 février dernier, des travaux de la délégation paritaire permanente pour aménager le système de retraites, les représentants des organisations syndicales et patronales représentatives étaient réunis le 13 mars après-midi, avenue de Ségur. Après une première séance ayant débouché sur un calendrier de travail, puis une seconde consacrée aux âges de départ à la retraite et aux durées de cotisation, la troisième était centrée sur l'emploi des seniors et les carrières longues : état des lieux, projections, leviers d'améliorations, etc.

Comme depuis le début des travaux, plusieurs documents techniques (Insee, Dares, Conseil d'analyse économique, Direction générale du Trésor) ont été présentés aux délégations pour éclairer les enjeux. On le sait, la problématique de l'emploi des seniors est prégnante : en France, malgré quelques progrès ces dernières années, seulement 58,4 % des personnes âgées de 55 à 64 ans occupaient un emploi en 2023 (contre 82,6 % des 25-49 ans) selon des chiffres du ministère du travail. Un taux qui reste inférieur à celui de la moyenne de l'Union européenne (63,9 %) et encore loin de l'objectif fixé par le président de la République (65 % en 2030).

FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS ET LEUR MAINTIEN EN EMPLOI

L'emploi et le maintien dans l'emploi des seniors sont des sujets prioritaires avec des enjeux qui se chiffrent en dizaines de milliards d'euros pour le système social. Fin 2024, les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel (ANI) « en faveur de l'emploi des salariés expérimentés » qui comporte un certain nombre de mesures dont la retraite progressive mobilisable dès 60 ans au lieu de 62 ans jusqu'alors. Le texte, qui doit être transposé en projet de loi d'ici cet été, avait été signé par la CFE-CGC laquelle avait toutefois exprimé de fortes réserves.

Lors du tour de table du 13 mars, chaque organisation a ainsi pu exprimer ses analyses pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des seniors (formation, aménagements des fins de carrière, conditions de travail, cumul emploi-retraite, améliorations du CDI senior...). Idem s'agissant des dispositifs relatifs aux carrières longues : durée de cotisation, prise en compte des risques psychosociaux (RPS), etc.

La prochaine séance se tiendra jeudi 20 mars avec, au menu des échanges, la prise en compte, par le système de retraite, de l'usure professionnelle et de la pénibilité.



L'ANALYSE DE CHRISTELLE THIEFFINNE, SECRÉTAIRE NATIONALE CFE-CGC À LA PROTECTION SOCIALE ET CHEFFE DE FILE DE LA NÉGOCIATION

« Pour la CFE-CGC, le travail des seniors est un des éléments majeurs pour répondre aux enjeux de financement des retraites. Améliorer le taux d'emploi des seniors passe tout d'abord par des politiques volontaristes des employeurs pour les conserver dans leur entreprise. Un chômeur qui n'est plus en emploi a moins de chance d'en retrouver un. D'où l'importance de la reconversion au sein de l'entreprise, de la formation tout au long de la carrière, et la nécessité de donner de nouvelles perspectives d'évolution aux salariés, même après 55 ans. Il s'agit aussi d'ouvrir des possibilités afin de réduire petit à petit le temps de travail, par des temps partiels puis par le développement de la retraite progressive. C'est primordial pour hisser les taux d'emploi des seniors à des niveaux équivalents à ceux de nombreux pays européens. »

« Tous ces sujets avaient été portés par la CFE-CGC à l'occasion de la dernière négociation nationale interprofessionnelle entre partenaires sociaux. J'ai rappelé que nous avons signé l'accord du 14 novembre 2024, quand bien même le résultat s'avérerait bien en deçà des attentes de départ. Désormais, ce sujet doit faire partie des indicateurs à suivre dans le futur pilotage des régimes des retraites. En cas de non-obtention de résultats probants, il convient que la question puisse être réouverte avec davantage de contraintes pour les employeurs. »

« Concernant les carrières longues, il a été rappelé que le dispositif avait été inventé il y a plus de 20 ans face à l'échec du pouvoir exécutif à légiférer sur des dispositifs de prévention et de compensation/pénibilité. Ce dispositif a ensuite été aménagé au fur et à mesure des réformes de report de l'âge légal de départ à la retraite en regardant la durée de la carrière. La CFE-CGC a rappelé que si les salariés, pour tous ceux dont les droits sont ouverts, ont recours aux dispositifs de carrières longues, c'est parce qu'ils ont une difficulté à se projeter dans la continuation de leur carrière. Si les contraintes physiques n'en sont pas la cause principale, les conditions de reconnaissance, les contraintes psychologiques, voire de risques psychosociaux, comptent beaucoup. »