

« Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés » Faits marquants du rapport remis au gouvernement

Après avoir établi un diagnostic précis de l'emploi des travailleurs expérimentés en France, le [rapport formule 38 propositions](#) regroupées autour de 5 axes pour faire face aux enjeux du vieillissement au travail :

- Placer la prévention de l'usure professionnelle et les enjeux du vieillissement au centre de la future réforme de la santé au travail,
- Renforcer l'investissement en formation à partir de la mi-carrière,
- Faciliter les mobilités et évolutions professionnelles,
- Assouplir les frontières entre emploi et retraite,
- Faire évoluer profondément nos représentations liées à l'âge.

La **CFTC CASA** a lu ce rapport. Nous n'avons pas l'ambition de vous faire une analyse complète de celui-ci mais souhaitons vous faire un retour sur quelques points qui ont attiré notre attention :

- [Proposition 9 & 10](#) : Inscrire explicitement **l'objectif du développement de l'employabilité des travailleurs âgés** comme un **volet de la négociation** sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels prévue par le code du travail à l'article L. 2242-20. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, rendre obligatoire la définition d'un **plan d'action unilatéral en faveur de l'emploi des seniors** lorsque la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels **n'aboutit pas**.

*A CASA, tous les accords visant à traiter des problématiques de gestion des carrières et de de l'emploi ainsi que des parcours de fin de carrière sont **anciens ou caduques** : le dernier accord GPEC signé **date de 2012**, l'accord sur le contrat de génération **est échu** depuis fin 2016 et enfin l'accord « Transformons ensemble » qui prévoyait des mesures sur les seniors **est échu** depuis fin décembre.*

- [Proposition 25](#) : étendre le dispositif de la **retraite progressive aux salariés au forfait jour**, aux professions libérales et aux agents publics.

Il est déjà possible pour les salariés au forfait jour d'accéder à la retraite progressive. Il suffit de prévoir dans l'avenant de réduction du temps de travail un passage en forfait heures. D'ailleurs, certaines entreprises ainsi que des entités du groupe (Amundi, CACF et des CR) le pratiquent. Cependant CASA s'est toujours retranché jusqu'à présent derrière l'impossibilité juridique.

LA CFTC CASA espère qu'un **accord sur la retraite progressive** pourra être négocié en 2020 à CASA, accessible également aux salariés déjà en temps partiel (actuellement ces derniers n'ont pas accès au temps partiel aidé).

Au-delà d'un accord sur la retraite progressive, la **CFTC** émet le souhait qu'un **plan d'actions en faveur de l'employabilité des seniors** soit défini le plus rapidement possible au sein de l'entreprise.

- [Proposition 31](#) : Engager une réflexion sur les moyens **d'éviter les pratiques de contournement** liées aux **différences du régime social et fiscal** des **indemnités de départ volontaire à la retraite** et de **l'indemnité de licenciement**.

Mauvaise nouvelle pour les salariés en fin de carrière : va-t-on assister à la baisse des ruptures conventionnelles à quelques années de la retraite ?

- Proposition 33 : Inciter les branches à négocier un dispositif « d'aménagement conventionnel de fin de carrière » permettant à un salarié volontaire de voir **sa rémunération baisser corrélativement à un allègement de ses responsabilités**, en contrepartie du versement de **l'indemnité conventionnelle de licenciement**.

Nous ne savons pas si cette mesure pourrait intéresser des salariés à CASA. Il faudrait peut-être que cette déclassification s'accompagne d'une réduction du temps de travail.



- Proposition 37 : Encourager la systématisation de critères relatifs à **l'inclusion des travailleurs expérimentés et à la dynamique intergénérationnelle** dans les « **labels diversité** ».

Au préalable le rapport dit :

« Coûteux, résistants au changement, difficiles à manager, lents dans les apprentissages, peu innovants, pas assez engagés, trop usés, insuffisamment productifs. Les stéréotypes négatifs associés aux travailleurs seniors ont la vie dure.

La causalité a pourtant été établie scientifiquement: c'est avant tout **l'existence de ces clichés** qui explique **la moindre productivité des seniors**, et non l'inverse. Conséquence logique : **87 % des Français** estiment que **les seniors** sont victimes de **discriminations dans le monde du travail** selon un sondage Elabe réalisé en décembre 2019, qui vient confirmer les données du baromètre du Défenseur des droits/OIT de 2012 selon lequel « **L'âge est le 1er critère de discrimination ressentie par les salariés dans l'emploi** ».

Le rapport poursuit :

« Si les **discriminations fondées sur l'âge** peuvent être révélées et quantifiées en matière d'accès à l'emploi, elles sont **plus difficiles à mettre en évidence et à corriger dès lors que l'on se concentre sur la question du maintien en emploi**. En partie car le caractère relatif et évolutif de la notion d'âge empêche que lui soient appliquées des réponses comparables à celles adoptées pour endiguer les discriminations liées aux origines ou au sexe, par exemple.

... On perçoit l'ampleur de l'effort que requiert la nécessaire **évolution des représentations liées à l'âge dans le milieu du travail**. Véritable prérequis au changement, **l'enjeu transcende l'ensemble des autres leviers** à même d'avoir un impact sur l'emploi des seniors.

... La **mobilisation des entreprises** peut elle aussi faire la différence pour que **les salariés expérimentés soient enfin envisagés comme des actifs sur lesquels capitaliser plus que comme des charges à optimiser**. Emmenées par leurs dirigeants, les entreprises peuvent, de fait, s'engager dans des dynamiques de progrès pour créer des organisations de plus en plus inclusives. »

L'emploi des seniors, grande cause nationale ?

C'est ce que préconise deux sénateurs qui eux aussi, ont rédigé un [rapport sur l'emploi des seniors, publié fin septembre 2019](#).

« Méfiance infondée des managers vis-à-vis des seniors, plus faible accès à la formation professionnelle, « effet horizon » limitant l'intérêt supposé d'investir dans le travailleur plus âgé, règles d'assurance chômage n'incitant pas au maintien dans l'emploi... »

Aussi les deux sénateurs souhaitent que **l'emploi des seniors devienne une priorité absolue** du gouvernement « autour de laquelle doivent désormais s'articuler les réformes des retraites, de l'assurance chômage et du marché du travail ».