

L'EMPLOI DES SENIORS

Janvier 2024



CFR

Confédération Française des Retraités

*La Confédération Française des Retraités est constituée des 6 principales organisations de retraités :
Association Nationale des Retraités - Confédération Nationale des Retraités des Professions Libérales
Fédération Nationale des Associations de Retraités - Générations Mouvement Fédération Nationale*

Groupement CNR-UFRB - Union Française des Retraités

83-87 avenue d'Italie - 75013 PARIS – Tél : 01 40 58 15 00 -

courriel : conf.retraites@wanadoo.fr – site : www.retraite-cfr.fr

LA CFR ET L'EMPLOI DES SENIORS

Sommaire	Pages
Préambule.	3
I – Légitimité de la CFR	4-5
II – État des lieux	6-8
III – Mesures existantes	9-13
IV – Bonnes pratiques	14-18
V – Propositions	19-22
La CFR s'engage	23

PRÉAMBULE

- Dans le monde de l'entreprise dès 45 ans on devient senior ; mais toutes les personnes au moment de prendre leur retraite ne sont pas en activité : 16% des seniors ne sont ni en emploi ni en retraite en 2021. Cela concerne de plus en plus de personnes de 55 à 69 ans. Ils étaient 14% à être dans cette situation en 2014, et parmi eux une majorité de femmes (chiffres INSEE parus en mai 2023).
- Cette situation nuit non seulement à eux-mêmes, mais aussi à la société toute entière. Quel que soit le statut : travail ou retraite, ce sont des contributions à la société.
- La CFR a décidé de se pencher sur le problème de l'emploi des « seniors ».

**Senior dès
45 ans !**

I – LÉGITIMITÉ DE LA CFR

Un maillage national tous horizons

- Créée en 2000, la CFR regroupe 6 Fédérations de retraités de tous horizons, avec une présence et un maillage géographique national.
- Elle défend avec force les retraités et leur pouvoir d'achat.

Une défense des retraités d'aujourd'hui et de demain

- Elle n'est pas limitée dans son rôle et défend depuis sa création les retraités d'aujourd'hui et de demain, car l'avenir se prépare.
- A ce titre elle se préoccupe de l'emploi des seniors. Aujourd'hui seuls 56,1% des seniors âgés de 55 à 64 ans sont en emploi (source Dares d'Avril 2022, données à fin décembre 2021).

POURQUOI ?

.../



/...

- 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 qui profitent à tous et toutes.

La valeur

ajoutée

et les

- 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.

engagements

des seniors

- L'expérience des seniors est une valeur ajoutée pour les entreprises dont nombre d'entre elles recherchent des compétences.
- Les seniors sont la catégorie de population qui vote le plus aux élections, preuve de leur engagement et de leur contribution à la vie de la société.
- À côté des partenaires sociaux, les associations représentant les retraités sont légitimes.

La société doit changer le regard qu'elle porte sur ses aînés.

La CFR s'y emploie.



II – ÉTAT DES LIEUX

Le poids des seniors

- 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 vingt ans, le poids des « seniors » interroge le contrat social, économique et politique de notre pays.

La longévité et les comptes sociaux

- Dans ce contexte l'emploi des seniors est un élément clef.
- L'accroissement de la longévité est un élément positif mais il implique de s'adapter au nouveau monde ainsi créé.
- La faiblesse de l'emploi des seniors a un impact négatif sur les comptes sociaux, notamment sur les retraites et donc le pouvoir d'achat des seniors.

La sous-utilisation de l'expérience des seniors

- Cette situation, et c'est le plus important, entraîne une perte de valeur ajoutée significative pour la Société par la non-utilisation de l'expérience des seniors qui est pourtant précieuse et ce alors que les entreprises font face à une pénurie de compétences.

/...

**Une
mauvaise
performance
de la France
vs
l'Europe**

- Jusqu'à maintenant notre performance dans le domaine a été particulièrement limitée.
- Au cours de la période 1971-2001, en 30 ans, l'emploi masculin en France a été réduit de 43% ce qui représente la plus forte réduction dans l'OCDE. Par exemple entre 1975 et 2000 le taux d'emploi est passé de 60 à 48% pour les 55-59 ans et de 40 à 10% pour les 60-64 ans, hommes et femmes confondus. La Stratégie de Lisbonne (2000-2010) avait fixé un objectif de 50 % de taux d'emploi pour les 55-64 ans atteint seulement en 2015.

**Quelle
volonté
politique
et
quelle
adhésion
des
Entreprises ?**

- Depuis cette date de nombreux plans censés agir directement ou indirectement sur l'emploi des seniors ont été mis en œuvre par les gouvernements successifs (1) ; de nombreux rapports (2) ont été produits principalement liés à la réforme des retraites dans lesquels figurent de très bonnes propositions qui nécessitent d'avoir la volonté politique de les mettre en œuvre et l'adhésion des entreprises.

(1) *Crédit Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE), les lois El Khomri, le Contrat de Génération. Aucune de ces actions n'a eu de résultats significatifs sur l'emploi des seniors et dans la loi PACTE, Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises la question n'a pas été traitée.*

(2) *Rapports produits par France Stratégies, par le Sénat, par le CESE dans le cadre d'une mission de la Présidente d'ACCOR, de l'Assemblée nationale ...*

/...

Un index seniors ?

- L'index seniors est un point important car on ne traite bien que ce que l'on mesure. A ce stade il n'a pas été retenu, mais il conserve toutes ses chances dans le cadre de la loi travail.

La France

vs

- Aujourd'hui, partant d'un taux de 30% pour l'emploi des seniors de plus de 55 ans en 2000 nous sommes à 56,9 %, taux inférieur de 5 points à la moyenne de l'Union Européenne en 2022.

la moyenne européenne

- Regardons séparément les 55-59 ans et les 60-64 ans. Pour les 55-59 ans, avec un taux d'emploi de 73,5% nous sommes dans la moyenne de l'Union Européenne mais sur les 60-64 ans avec un taux d'emploi de 33,2% nous sommes parmi les derniers de l'OCDE.

Le chômage des seniors

- 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.

III – MESURES EXISTANTES

La transition
emploi
retraites

1. La Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 contient, pour la partie relative à l'emploi des seniors, les dispositions suivantes : Le titre III « Faciliter les transitions entre emploi et retraites » définit dans son article 26 les mesures qui s'appliqueront, en principe, à compter du 1er septembre 2023 :

- Cumul emploi-retraite : reprise d'activité par les bénéficiaires d'une pension de vieillesse personnelle (salarié, fonctionnaire, indépendant) : pour ouvrir droit à un avantage vieillesse supplémentaire, la reprise d'activité, lorsqu'elle a lieu chez le dernier employeur, doit intervenir au plus tôt six mois (délai de carence) après la première liquidation d'une pension de vieillesse.

Cet avantage est acquis sans majoration, supplément ou accessoire sous réserve que les périodes d'assurance aient donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré et dans la limite d'un plafond annuel déterminé par décret. Aucun droit ne peut être acquis dans un régime de retraite de base après la liquidation d'une seconde pension de vieillesse.



/...

- Retraite progressive (étendue aux agents « sédentaires » des trois fonctions publiques d'État, aux agents des régimes spéciaux et aux professions libérales) : le bénéfice de la retraite progressive est accordé à condition d'avoir atteint un âge déterminé par décret et de justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixées par décret en Conseil d'État. Le bénéfice de la retraite progressive entraîne la liquidation provisoire et le service d'une même fraction de pension dans tous les régimes de retraite de base légalement obligatoires.

La retraite progressive

Le recul de l'âge de départ

Le titre 1er « Reculer l'âge de départ en tenant compte des situations d'usure professionnelle et de la pénibilité effective des métiers » dispose in fine dans son article 10 :

- De l'engagement de la population au sein d'activités bénévoles : dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les conséquences du présent article sur l'engagement de la population au sein d'activités bénévoles, qui étudie en particulier les moyens de valoriser cet engagement bénévole dans les modalités de calcul de la pension de retraite.

Les activités bénévoles



/...

**La censure
du
Conseil
Constitu-
tionnel :**

2. Le Conseil Constitutionnel : dans sa décision du 14 avril 2023 (LFRSS pour 2023) le Conseil Constitutionnel a, notamment, censuré deux dispositions relatives à l'emploi des seniors dans la mesure où elles n'avaient pas leur place dans une loi de financement de la sécurité sociale :

**L'index
senior**

et le

**contrat de
travail senior**

- L'index « senior » (article 2 de la loi) destiné à poursuivre un objectif d'amélioration de l'emploi de seniors dans les entreprises d'au moins trois cents salariés avec publication annuelle d'une liste d'indicatifs et de méthode de calcul fixées par décret avec - si défaut de publication – application d'une pénalité prononcée dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.
- Le contrat de travail « senior » (article 3 de la loi).

.../

/...

3. Le Programme National de Réforme - PNR - 2023 : État des lieux de la mise en oeuvre des réformes :

Création de France Travail au 1er janvier 2024 (successeur de Pôle Emploi) :

**La création
de
France Travail**

- Rénovation du service public de l'emploi par la mise en place d'un portail unique « France Travail » où les acteurs actuels du champ de l'emploi : État, régions, départements, bloc communal, opérateurs publics et acteurs associatifs mettront en commun leurs compétences sans avoir besoin de fusionner.
- Ainsi, toute personne en recherche d'emploi et en réinsertion devra s'y inscrire pour poursuivre l'effort d'investissement dans les compétences et pour mieux répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises.

**pour
répondre
aux
besoins**

.../



/...

Création d'un service public de la Validation des Acquis par l'Expérience :

V.A.E. :

Reconversion

Mobilité

- Amélioration des projets de formation continue et des dispositifs de reconversion destinés à faciliter la mobilité des travailleurs.

**La réforme
des
retraites**

Réforme des retraites :

- Objectif d'augmentation du taux d'emploi des seniors participant ainsi à l'objectif de plein-emploi.

**Le projet
Plein emploi**

4. Le projet de loi « Plein-Emploi » : Présenté en Conseil des ministres le 7 juin, concernera principalement la création de France Travail et la réforme du RSA ; l'emploi des seniors fera l'objet d'un second texte qui sera présenté début 2024.



IV – BONNES PRATIQUES

Elles relèvent de quatre niveaux :

**Quatre
niveaux
de
bonnes
pratiques**

- 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.

Une politique nationale volontariste :

**Une
politique
nationale
volontariste**

- Assortir la possibilité de travailler au-delà de l'âge légal de la retraite d'incitations significatives, avec notamment une prise en compte renforcée par un « bonus » des années supplémentaires de travail dans le calcul de la future retraite du salarié,
- Une professionnalisation renforcée des accompagnateurs « France Travail » pour l'identification et l'évaluation des compétences, motivations, expériences des seniors, la définition d'un projet professionnel réaliste et motivant, la préparation au processus de recrutement, le suivi des démarches à entreprendre et entreprises ;
- La promotion et la facilitation de la mise en œuvre des VAE.

/...

Des comportements des entreprises :

- Les politiques de gestion des emplois et des compétences s'apparentent trop souvent à l'Arlésienne :

**Dans les
entreprises
passer des
des
intentions à
la pratique**

- o Elles devraient systématiquement intégrer le maintien de l'employabilité de chaque membre du personnel d'une entreprise pour garantir les possibilités d'évolution/mobilité et/ou de reclassement de tout salarié en interne ou à l'extérieur de l'entreprise ; la Caisse des Dépôts, il y a quelques années avait initié tout un travail en ce sens en faisant collaborer ses différentes filiales,

- o Elles devraient être enseignées dans les grandes écoles et universités et autres instituts de formation des futurs managers,

- o Elles devraient systématiquement figurer dans les objectifs et processus d'évaluation des résultats des encadrants,

- o Les syndicats peuvent et doivent s'impliquer et être impliqués dans leur définition.

/...



/...

- Certaines entreprises ont d'ores et déjà pris des dispositions pour le maintien dans l'emploi des seniors, en accord avec les organisations syndicales.

**Le
management
et les
syndicats**

- Peuvent être cités, notamment les 47 membres du Club Landoy. Dans le domaine des PME/PMI, c'est le maintien dans l'entreprise de travailleurs confirmés, bien intégrés et impliqués dans la vie de l'entreprise qui constitue le facteur motivant.
- Les résultats positifs de ces stratégies pourraient être plus valorisés afin de servir de levier (par l'ANDRH, le MEDEF, la CPME, les chambres de commerce et de métiers, les médias spécialisés et grand public entre autres).

/...

/...

Les initiatives de la société civile

Des initiatives de la société civile :

Les pouvoirs locaux peuvent également contribuer à l'emploi des seniors :

- Par leur connaissance des besoins et des acteurs locaux,
- En soutenant des initiatives telles que TZCLD (Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée, les entreprises éphémères pour l'emploi initiées par Pôle Emploi, les initiatives d'associations locales telles EGEE,
- En favorisant les synergies entre les différents acteurs locaux : France Travail, les entreprises ou leurs représentants, les personnes en recherche d'emploi, les associations,
- En valorisant le bénévolat qui permet de maintenir et développer la vie sociale des chômeurs, notamment des chômeurs longue durée et des seniors.

.../



/...

L'évolution des mentalités :

L'évolution des mentalités

- Depuis de nombreuses années existait un consensus entre entreprises et salariés qui plébiscitaient cette opportunité de départs anticipés. Il est impératif de faire évoluer ces mentalités en valorisant le travail en général, en accordant plus d'importance aux conditions de travail matérielles, physiques, organisationnelles, psychologiques, en faisant témoigner des salariés et des entrepreneurs seniors fiers de leur travail et de leur contribution à la vie économique de leur région, de leur pays.

Le rôle des caisses de retraites

Dans le cadre du cumul « emploi-retraite » les caisses de retraites pourraient jouer un rôle de motivation et de valorisation de ces initiatives au niveau national, auprès des entreprises auxquelles elles sont liées, auprès de leurs adhérents.

V – PROPOSITIONS DE LA CFR

L'emploi des seniors : une question collective

Il faut remettre les seniors au cœur de la problématique générale de l'emploi en France.

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

L'expérience : une richesse nationale

- 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.

Un index : une aide à la politique des ressources humaines

- L'introduction d'un index 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 index a été proposé par l'Association nationale des directeurs des ressources humaines.

/...

L'observatoire « Emploi des seniors »

- Un Observatoire de l'emploi des seniors assurerait le suivi nécessaire de la mise en œuvre et la diffusion des bonnes pratiques.

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

La formation des plus de 45 ans

- 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 :

L'anticipation de la poursuite d'activité

- 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 oeuvre 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 ».

**Un soutien
spécifique
des
chômeurs
de plus de
45 ans**

/...

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.

**La nécessité
de
nouvelles
pratiques**

LA CFR S'ENGAGE POUR :

Développer et valoriser l'emploi des seniors car 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.