

# L'emploi des seniors

## Déclaration du groupe CFDT

Structurellement, le vieillissement de la population et l'allongement de la vie au travail s'accroissent, compte tenu de la démographie et des besoins de financement de la retraite par répartition à laquelle nous sommes attachés.

Longtemps, dans une situation de chômage de masse et face à de grandes restructurations économiques, le retrait anticipé d'activité a fait des seniors une variable d'ajustement des effectifs, dégradant leur taux d'activité et d'emploi.

Cette situation évolue principalement avec la fin des dispositifs publics de départ anticipé et avec le report de l'âge de départ en retraite. En revanche, l'obligation d'agir sur l'emploi des seniors n'a encore hélas abouti majoritairement qu'à des accords et des plans de façade.

L'emploi des seniors est encore entravé par des stéréotypes négatifs et par la poursuite de départs anticipés, avec des dispositions propres aux entreprises qui en ont les moyens financiers, ou par les abus de ruptures conventionnelles, aboutissant souvent à en faire peser le coût sur la collectivité. S'y ajoutent les licenciements pour inaptitude, l'augmentation continue des entrées en Allocation Adulte Handicapé et le risque potentiel de la rupture conventionnelle collective.

En outre, existent de profondes inégalités entre les seniors, selon leur parcours professionnel, et ses effets sur leur santé, leur espérance de vie, et leurs droits à la retraite.

Parfaitement exposé par le rapport qui précède l'avis, l'emploi des seniors est donc un défi d'inclusion et d'employabilité, de maintien et de transfert des compétences, d'attrait et de qualité du travail, de compétitivité.

Par souci de justice, la CFDT s'est engagée pour des retraites anticipées prenant en compte les carrières longues, avec succès, et les pénibilités du travail, dont nous regrettons que les dernières dispositions en limitent l'effet prévention. Mais il reste aussi beaucoup à faire dans le sens du maintien dans l'emploi, comme le préconise l'avis.

Les actions de prévention seront les plus déterminantes :

- favoriser la qualification tout au long de la vie, par la qualité et l'organisation du travail, et par la formation, avec un accompagnement renforcé des salariés, notamment les moins qualifiés et en milieu de carrière ;
- prévenir les pénibilités et leurs effets, en favorisant l'amélioration des conditions de travail, les mobilités et les temps choisis ;
- considérer les seniors et leur expérience comme une richesse et déconstruire les stéréotypes.

Mais face au chômage des seniors qui se caractérise par sa part de longue durée, une mesure en faveur de leur retour à l'emploi serait utile, suffisamment simple et attractive pour que salariés et employeurs la mettent en œuvre.

La CFDT a voté l'avis.