



Mission sur le maintien en emploi des Seniors

20 décembre 2019

L'UNSA partage l'importance accordée à l'emploi des seniors par les pouvoirs publics. Les particularités et problématiques associées à cet enjeu sont multiples et regroupent différentes thématiques, liées ou non entre elles, nécessitant des réponses et des mesures diverses, ambitieuses et adaptées.

Les individus situés dans la tranche d'âge 55-64 ans éprouvent des difficultés d'accès et de retour à l'emploi en raison de représentations et de préjugés parfois négatifs associés à leur âge (niveau de salaire, productivité moindre...). Leur taux d'emploi est de 52,1%¹ et leur taux d'activité de 56%. En cela, bien que leur taux de chômage soit plus faible (6,9%), ils sont plus souvent confrontés au chômage de longue durée (726 jours d'inscription en moyenne).

La part de CDD, aussi bien dans les embauches que dans les sorties d'emploi des seniors, est relativement importante et n'a cessé d'augmenter depuis les années 2000. En 2014, 77% de l'ensemble des sorties se faisait en CDD pour les 55-59 ans. Les seniors sont donc également soumis à la précarité. Aussi, à 60 ans, 29% des personnes ne sont ni en emploi ni en retraite (NER) et un tiers des NER sont sous le seuil de pauvreté.

Les seniors qui retrouvent un emploi subissent le plus souvent une mobilité descendante (déclassement, baisse de la rémunération, non prise en compte de l'expérience et des compétences) freinant leur incitation à reprendre un emploi. Par ailleurs, leur taux d'accès à la formation professionnelle est aussi plus faible que celui des autres actifs. 39,6% pour les 55-59 ans et 34,4% pour les 60-64 ans. Comme le souligne le Céreq, c'est bien avant 50 ans qu'il faut examiner les besoins en formation en particulier pour les moins qualifiés.

Pour l'UNSA, il est important d'axer les politiques de formation sur la prévention et moins sur l'aspect curatif.

Malgré l'existence de dispositifs permettant de bénéficier d'une pension de retraite tout en étant en emploi (retraite progressive et cumul-emploi retraite), ceux-ci sont peu utilisés (retraite progressive, 18 000 personnes) ou nécessitent des adaptations. Le cumul-emploi retraite bénéficiant pour beaucoup aux cadres dirigeants et aux indépendants (4/10).

¹ Les données chiffrées proviennent d'une étude de la DARES de septembre 2019, du rapport de France stratégie de 2018, du rapport du Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle de juin 2019.

Il faut aussi prendre en compte que tous les seniors ne sont pas égaux. Le taux d'emploi des seniors est largement supérieur pour ceux ayant un bac+2 ou plus (70,3%), que pour ceux n'ayant aucun diplôme (ou Certificat d'études primaires), 39,8%. Les seniors sont également davantage soumis à des problématiques de santé, notamment les personnes qui ont été durablement exposées à des pénibilités physiques. Une part assez élevée d'entre eux sont aussi aidants d'un proche malade (1/5 des 51-60 ans).

Ces différences regroupent d'autres dimensions comme les inégalités territoriales ou de genre. Les femmes sont par exemple plus impactées par le sous-emploi (8,2% contre 2,9% pour les hommes de plus de 50 ans), ce qui traduit leur plus grande vulnérabilité face à l'emploi.

Pour l'UNSA, face à ces constats, il convient d'agir urgemment pour améliorer la situation des seniors face à l'emploi. Il importe donc d'une part de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, de renforcer l'accès aux dispositifs de retraite progressive, d'agir sur la qualité de l'emploi en facilitant en particulier les aménagements de postes et de temps de travail, de sécuriser les transitions et les adaptations professionnelles par la formation, d'inciter les entreprises à embaucher et à conserver leurs seniors en valorisant les compétences. Pour ce faire, il convient de mobiliser les partenaires sociaux afin de placer cette cause au cœur du dialogue social.

Les propositions de l'UNSA

I - Référentiel « Ambition Senior »

Pour l'UNSA, l'objectif de maintien dans l'emploi des seniors, l'aménagement des fins de carrière et leur retour à l'emploi, passent par la définition d'un référentiel quantifiable basé sur des indicateurs mesurables que doivent s'approprier les entreprises, les branches professionnelles, les territoires et les opérateurs de l'emploi.

Dans l'entreprise :

Cet outil qui peut s'apparenter dans l'esprit à l'index de l'égalité professionnelle ne doit pas se contenter d'être un outil statistique mais a également pour ambition d'aider au pilotage des politiques de ressources humaines dans l'entreprise.

À cet effet, ce référentiel permettra à partir d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs de mettre en place un dispositif de bonus-malus pour les entreprises.

Sur le site du ministère du Travail, un espace dédié au « name & shame » sera créé, il permettra aussi de mettre en valeur les entreprises vertueuses, celles-ci bénéficiant d'un label « Ambition senior ».

Les indicateurs du référentiel :

- 1- Obligation de négocier un accord Seniors à partir de 250 salariés
 - i. Mise en place d'un dispositif de retraite progressive
 - ii. Création de poste adapté (ergonomie et temps de travail)

- iii. Mise en place d'une politique de pénibilité (temps partiel, aménagement des horaires, travail à distance, compte épargne temps...)
 - iv. Mécénat de compétences
 - v. Mise en place d'entretien professionnel Sénior
 - vi. Abondement CPF
 - vii. Référent Séniors à la DRH
 - viii. Tutorat
- 2- Mise en place d'un plan d'action Séniors pour les entreprises de moins de 250 salariés (lien avec le support des OPCO)
 - i. Indicateurs à négocier avec les branches professionnelles en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité
 - 3- Existence d'un accord Séniors signé (prendre en compte la différence entre une négociation qui n'a pas abouti et un accord mis en place)
 - 4- Part de Séniors dans l'entreprise par tranches d'âge en fonction de l'effectif global
 - i. 45 à 49 ans
 - ii. 50 à 56
 - iii. 57 à 60
 - iv. Supérieur à 60 ans
 - 5- Part des Séniors sur le total des séparations dans l'entreprise sur l'année²
 - 6- Part d'embauche Séniors sur les embauches CDD et CDI globales dans l'entreprise sur l'année
 - 7- Part des Séniors ayant suivi une formation sur l'ensemble des salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'entreprise sur l'année
 - 8- Action spécifique Séniors à mener sur les TPE avec le support des branches et des OPCO

II – Création d'un fonds dédié

L'UNSA propose de créer un fonds spécifique Séniors qui sera financé par une contribution des entreprises qui ne rempliraient pas les obligations du label Séniors. Ce fonds sera abondé par l'État

Ce fonds géré par les partenaires sociaux, permettrait d'abonder des mesures spécifiques Séniors pour les entreprises vertueuses. Il permettra aussi de flécher les crédits destinés aux politiques séniors en fonction des entreprises et des territoires.

² Les indicateurs 5, 6 et 7 doivent être pondérés en fonction de la part des séniors dans l'effectif global de l'entreprise

Au départ, ce fonds pourrait cibler les plus fragiles qui ne sont pas en emploi, aider les TPE-PME à adapter le temps de travail, le poste de travail, embaucher des séniors...

III – Ouverture d’une négociation Compte Épargne Temps Universel (CETU)

Ce compte aurait vocation à apparaître dans le Compte personnel d’activité de chaque actif. Il permettrait à chaque actif au démarrage de sa carrière de capitaliser du temps pour mieux aborder les fins de carrières professionnelles. Ce CETU serait portable et attaché à la personne. La question d’un acquis CETU initial devra être posée pour tous. Ce CETU doit s’envisager pour les salariés du secteur privé et du secteur public.

IV – Renforcer l’accompagnement

Compte tenu de la nécessité d’une politique de l’emploi ciblée Séniors efficace, l’UNSA estime que le Service public de l’emploi doit déployer un accompagnement renforcé des séniors en lien avec les acteurs concernés et les territoires.

Des rendez-vous « point d’étape carrière » seront programmés pour les actifs à partir de 45 ans. Ils seront obligatoires, sur le temps de travail et hors de l’entreprise, déconnectés de l’entretien professionnel.

Il faudra veiller à affecter à chaque sénior un référent unique. Le Conseiller en évolution professionnelle devrait assumer cette mission.

Ces rendez-vous devront être calés sur les tranches d’âge du référentiel Séniors (indicateur n°4).