

Réformer les retraites

Cycle 1 / Emploi des seniors et prévention de l'usure professionnelle

RELEVÉ DE DISCUSSION AU 08 NOVEMBRE 2022

L'emploi des seniors et la prévention de l'usure professionnelle constituent les clefs d'entrée de cette concertation qui s'inscrit résolument dans l'**objectif de plein emploi**.

Assurer le retour et le maintien en emploi des seniors est indispensable pour rattraper le retard de la France vis-à-vis de ses voisins, mieux préparer les fins de carrière et améliorer les conditions de travail tout au long de la vie professionnelle. C'est aussi une **clé du rééquilibrage financier de notre système de retraite**.

Pour y répondre, un diagnostic précis a été présenté aux partenaires sociaux par le Gouvernement, qui a ensuite servi de base de discussion à des propositions concrètes.

Au 08 novembre, toutes les organisations ont participé à la concertation, à l'exception de la CGT. Les échanges se poursuivront cet automne, comme l'ont souhaité plusieurs organisations. Des contributions écrites ont par ailleurs été formalisées.

- **PRINCIPAUX ELEMENTS DE DIAGNOSTIC**

La France se distingue par un taux d'emploi des seniors (55-64 ans) plus faible que nos voisins européens. Le retard vient essentiellement d'un taux d'emploi des 60-64 ans significativement plus faible, de 33% contre environ 45% en moyenne, et jusqu'à plus de 60% en Allemagne ou 70% en Suède.

Ce **faible taux d'emploi des seniors** résulte d'une part élevée d'inactivité, que cela soit lié à un départ à la retraite ou une inactivité hors retraite. Le **taux de chômage** demeure pour sa part plus faible que pour le reste de la population, sans nette progression avec l'âge (6% au T4 2021, contre 7,4% pour la population générale), mais avec un taux de retour à l'emploi bien plus faible que le reste des actifs (taux de retour à l'emploi à 24 mois de 33% pour les 59 ans et plus ; contre 70% pour l'ensemble des indemnisés). Enfin, un **pic de rupture de contrats de travail** (licenciements ou ruptures conventionnelles) est constaté vers 59 ans, affaiblissant d'autant l'emploi des seniors.

S'agissant de l'**usure professionnelle**, près de 40% des nouveaux retraités bénéficient d'un départ anticipé, pour un motif de carrières longues (22%) ou d'invalidité/inaptitude (15%). Ce second motif, signe d'une réparation médicale, est particulièrement justifié du fait d'écarts d'espérance de vie documentés.

Le compte professionnel de prévention (C2P), principal dispositif de prévention, est encore dans sa phase de montée en charge, avec environ 1,8 million de salariés y ayant acquis des droits, pour environ 12 000 utilisations au total, essentiellement pour bénéficier d'un départ anticipé (environ 10 000 des utilisations). Ce dispositif est donc principalement utilisé en réparation plutôt qu'en surcroît de prévention (passage en temps partiel, formation professionnelle).

- **UNE MOBILISATION A 360° POUR L'EMPLOI DES SENIORS**

Relever le défi de l'emploi des seniors ne passera pas par un dispositif unique, quelle qu'en soit la pertinence. Il s'agit au contraire d'actionner un panel de leviers permettant d'accompagner l'allongement de la durée d'activité et de mieux préparer les deuxièmes parties de carrière.

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a souhaité partager aux partenaires sociaux un ensemble de propositions allant des transitions activité-retraite à la formation des seniors, en passant par l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors, les incitations à l'embauche, la prévention de l'usure professionnelle et la lutte contre les stéréotypes et les discriminations liées à l'âge.

Les thématiques abordées pour y répondre ont trouvé un écho dans l'ensemble favorable chez les différents partenaires sociaux, également forces de proposition pour relever le défi du plein emploi des seniors.

- ❖ **Rénover les dispositifs de transition activité-retraite**

À l'issue des premières discussions, le Gouvernement confirme sa volonté d'inscrire dans la future réforme la transformation des dispositifs de transition activité-retraite.

La **retraite progressive**, d'une part, doit être mieux connue et plus facilement mobilisée. C'est un point partagé par les partenaires sociaux. Plusieurs organisations ont exprimé la volonté que le passage en retraite progressive ne se traduise pas par une réduction de l'assiette de cotisations. Le droit le permettant déjà, des dispositions conventionnelles pourront être travaillées pour y répondre. Les questions de l'extension de ce dispositif à l'ensemble des actifs, de l'amélioration de son rendement ou encore de l'assouplissement de certaines règles dans des cas précis ont été relevées, et seront précisées et évaluées.

Le **cumul emploi-retraite**, d'autre part, doit permettre d'améliorer le niveau de retraite à partir des cotisations versées, afin de valoriser le travail et le principe de contributivité. Cette mesure, qui suscite une large adhésion, était inscrite dans le programme du Président de la République.

Autre outil de préparation des fins de carrière, la création du **compte-épargne temps universel (CETU)** a également été évoquée durant les discussions, à l'initiative de partenaires sociaux. La volonté du Gouvernement de concrétiser cette réforme a été

rappelée, dans le cadre de la négociation qui sera proposée aux partenaires sociaux à l'issue de la mission actuellement menée par l'IGF et l'IGAS.

❖ **Renforcer les incitations financières à l'emploi des seniors**

Plusieurs organisations ont également souhaité renforcer les incitations financières au retour et au maintien en emploi des seniors.

Des propositions d'**exonérations de cotisations sociales ou de soutien à l'embauche**, conditionnées ou non, ont été formulées. D'autres organisations n'y sont pas tellement favorables. Le principe d'une sanction en cas de licenciement a aussi été évoqué. Ces mesures doivent encore être instruites afin de garantir la stabilité du marché du travail et ne pas fragiliser le financement de la sécurité sociale.

La piste d'une mutualisation entre entreprises du coût de prise en charge d'une maladie professionnelle à effet différé ou d'inaptitude ne résultant pas de l'employeur a été partagée par le Gouvernement. Elle sera approfondie cet automne. Plusieurs organisations ont évoqué à leur initiative la question de l'âge de mise en retraite d'office, actuellement fixé à 70 ans ; une organisation a évoqué une réduction de cet âge à 67 ans.

Concernant les **incitations au retour en activité des demandeurs d'emploi seniors**, certaines organisations ont spontanément proposé de mettre en place davantage d'incitations financières, par exemple *via* la hausse de la surcote dans le système de retraite, ou la révision des barèmes d'assurance chômage des seniors ; une organisation a par exemple souhaité relever à 59 ans l'âge à partir duquel la durée maximale d'indemnisation est de 36 mois. Ce débat rejoint également la piste évoquée de couvrir la perte de revenu résultant de la reprise d'un emploi moins rémunéré.

❖ **Assurer l'accès des seniors à la formation et mieux préparer les secondes parties de carrière**

L'accès des seniors à la formation professionnelle, et plus largement la **préparation des secondes parties de carrière**, ont été mis en avant par toutes les organisations. Certaines propositions sont partagées par le Gouvernement (mieux orienter vers le conseil en évolution professionnelle à mi-carrière ; adapter le plan de développement des compétences aux besoins des seniors). Plusieurs organisations ont souhaité engager une remise à plat des entretiens professionnels (tant leur périodicité que leur contenu) et assurer l'accès à un bilan de compétences à mi-carrière.

Le Gouvernement sera attentif aux conclusions de la **négociation autonome des partenaires sociaux relative à la formation professionnelle**.

❖ **Lutter contre les discriminations et les stéréotypes liés à l'âge**

Le défi de l'emploi des seniors ne sera pas relevé sans une réelle transformation des mentalités permettant de faire échec aux stéréotypes liés à l'âge.

Le Gouvernement a indiqué aux partenaires sociaux que cette transformation ne pourrait incomber aux seuls pouvoirs publics. Chacun a son rôle à jouer pour lutter contre les discriminations trop fréquemment subies.

La proposition d'un **index Seniors** a suscité des questions et les réserves de certaines organisations, en raison de son association spontanée à l'index Egalite professionnelle. Cet outil ne saurait être construit de manière uniforme et devrait devenir un objet de dialogue social, secteur d'activité par secteur d'activité. Le Gouvernement poursuivra l'instruction de cet index susceptible de devenir un véritable outil de valorisation des bonnes pratiques et de sensibilisation.

❖ **Replacer le sujet des seniors dans la négociation collective**

Plusieurs pistes ont été présentées par les organisations pour accompagner le maintien en emploi des seniors. Plusieurs organisations syndicales ont exprimé le souhait de **replacer la gestion des âges et la préparation des fins de carrières au cœur de la négociation collective**. Plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ont néanmoins insisté sur la nécessité de ne pas rétablir d'obligations formelles.

❖ **Engager une politique ambitieuse de prévention de l'usure professionnelle**

La prévention de l'usure professionnelle est la condition même du maintien dans l'emploi. Ce principe est partagé par tous. Dès lors, le renforcement de cette prévention est une priorité clairement identifiée, qui doit être saisie par l'État, les partenaires sociaux et plus largement l'ensemble de la société.

Toutes les organisations s'accordent sur l'importance de renforcer les moyens dédiés à la prévention dans les entreprises, en particulier pour prévenir l'émergence des troubles musculo-squelettiques (près de 90% des maladies professionnelles).

Le rôle et les évolutions souhaitées du **compte professionnel de prévention** ont été largement discutés. Les organisations convergent sur certaines évolutions proposées par le Gouvernement, comme le déplafonnement des points pouvant être acquis dans une carrière, la meilleure valorisation de la poly-exposition et la possibilité de bénéficier d'une reconversion après une certaine période d'exposition.

La plupart des organisations pointe la difficulté de réaliser un suivi individuel pour les facteurs qui existaient jusqu'en 2017 (manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux). L'essentiel des discussions a porté sur la pertinence et la faisabilité d'identifier des métiers, tâches ou situations de travail susceptibles d'être exposées aux 3 facteurs ergonomiques, sans que l'employeur ait à effectuer un suivi individuel. Pour cela, les branches

professionnelles semblent avoir un rôle déterminant et pourraient constituer le bon niveau pour la réflexion. De premières pistes ont été partagées en ce sens et leur opérationnalité doit être davantage instruite.

❖ Adapter les dispositifs de départs anticipés à la retraite

Toutes les organisations se sont retrouvées dans le principe de simplifier la **retraite anticipée pour incapacité permanente** et de renforcer l'information sur ce dispositif. Celui-ci permet de partir sous conditions en retraite dès 60 ans pour les victimes d'accidents du travail ou d'une maladie professionnelle, mais reste complexe et peu connu. L'ampleur et le ciblage des modifications varient selon les organisations.

Concernant le dispositif de **carrières longues**, enfin, le principe d'accorder un avantage retraite aux personnes ayant commencé à travailler tôt et atteint la durée d'assurance avant l'âge légal est partagé. Toutefois, pour certaines organisations, le dispositif n'est pas adapté à cet objectif et devrait donc évoluer et être le cas échéant mieux ciblé.

Une organisation patronale a proposé de substituer aux dispositifs de retraite anticipée du marché du travail existants un mécanisme unique fondé sur la constatation médicale *ex-post* d'une usure prématurée qui empêcherait le salarié de continuer son activité jusqu'à l'âge de la retraite.

*

*

*

