

Objectif : 50% de seniors actifs

Avec un taux d'activité des seniors qui stagne à 38%, la France risque d'avoir du mal à tenir ses engagements européens : un senior sur deux dans l'emploi, d'ici 2010. Pour y parvenir, il faudrait non seulement faire appliquer les dispositifs adoptés dans le cadre des différents accords nationaux interprofessionnels, signés depuis 5 ans ; mais aussi trouver des outils innovants pour qu'entreprises et salariés aient intérêt à poursuivre leur collaboration au-delà de 55 ans. Du côté du monde syndical, comme dans les rangs des universitaires, les idées ne manquent pas...

3 questions à

Alain Lecanu,

Secrétaire national à la CFE-CGC,
chargé du pôle emploi formation.

● Quelles sont les mesures à prendre pour une politique d'emploi des seniors efficace ?

Alain Lecanu : Dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels (ANI) de 2003 (formation professionnelle) et 2005 (seniors), nous avons défini plusieurs axes pour maintenir les seniors dans l'emploi, ou faciliter leur retour à l'emploi. Nous avons notamment obtenu le principe d'un entretien de mi-carrière et nous avons enclenché une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il faut continuer sur cette voie, profiter des négociations qui s'ouvrent sur la formation professionnelle ainsi que des possibilités offertes par le nouvel opérateur, né de la fusion de l'ANPE et des Assedic.

● Vous estimez qu'il fallait d'abord consolider ces premières mesures, avant d'en prendre de nouvelles ?

A. L. : On a aujourd'hui un gouvernement qui confond vitesse et précipitation, et qui s'occupe de prolonger l'emploi des plus de 60 ans (*via* le cumul ou la surcote) plutôt que de s'atteler à maintenir ou à ramener dans l'emploi les 50-60 ans. Je regrette, par exemple, que la nouvelle définition de l'offre raisonnable d'emploi ne tienne pas compte de l'âge ou que le gouvernement ait décidé de faire disparaître la dispense de recherche d'emploi. Nous allons retrouver 350 000 personnes supplémentaires sur le marché du travail ! Que pourrions-nous leur proposer ? Aucun dispositif d'accompagnement ne sera disponible avant mi-2009...



Dernier exemple : le gouvernement vient de supprimer la contribution Delalande, sous prétexte qu'elle freinait l'embauche des seniors, mais c'est faux. Cette suppression va permettre au contraire aux entreprises de se séparer des salariés qu'elles ont embauchés avant 45 ans mais qui en ont maintenant plus de 50.

● La spécificité du profil des seniors permet-elle d'imaginer une nouvelle organisation du travail ?

A. L. : On a tout intérêt à renforcer leur accès à la formation et inversement à profiter de leur expérience en développant des dispositifs de tutorat. On peut aussi envisager le recours au télétravail, le développement des groupements d'employeurs, ou étudier les conditions du portage salarial. Parmi les outils spécifiques, il ne faut pas oublier le CDD seniors qui figurait déjà dans l'ANI de 2005, mais que les entreprises n'utilisent pas. Il aurait pourtant pu permettre d'augmenter le taux d'emploi des seniors, de baisser le chômage, sans pour autant contraindre les entreprises. En dépit de tous ces avantages, il n'a pas été exploité et l'Etat continue à empiler de nouvelles propositions sur le sujet... ●