

Emploi des seniors : encore des grandes marges de progrès



Les chiffres parlent d'eux mêmes

Dans l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006¹ relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, les partenaires sociaux se sont fixés comme objectifs :

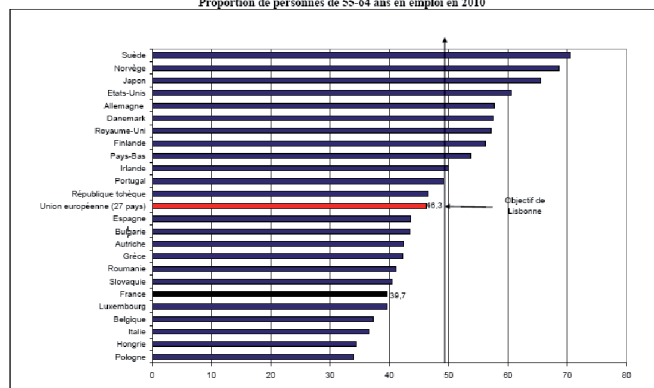
- le relèvement du taux d'emploi des seniors, l'accord prévoit une progression du taux d'emploi des 55-64 ans de 36,8 % à 50 % à l'horizon 2010 ;
- la lutte contre le chômage des seniors.

La CFE-CGC constate que sur ces deux objectifs les résultats sont décevants.

En effet, le taux d'emploi des seniors est très loin de l'objectif annoncé. En 2010, le taux d'emploi des seniors est de 39,7 %². Certes, nous pouvons constater une augmentation d'environ 3 points de ce taux, mais il reste toujours aussi faible, et inférieur à celui de l'union européenne (à 27 pays) qui est de 46,3 %.

TAUX D'EMPLOI DES SENIORS EN COMPARAISON INTERNATIONALE

Proportion de personnes de 55-64 ans en emploi en 2010



Source : Eurostat sauf Etats-Unis et Japon : OCDE.

1 Accord signé initialement le 13 octobre 2005 mais qui a fait l'objet d'un avenant le 9 mars 2006.

2 Sources INSEE, enquêtes Emploi (2002-2010) ; calculs DARES.

De plus, cette augmentation relative du taux d'emploi peut surtout s'expliquer par des raisons de structure démographique plutôt que par une reprise d'activité des seniors.

Il convient de remarquer que l'arrivée dans la tranche d'âge des 55-64 ans de générations plus nombreuses et plus actives (le taux d'emploi des 50-54 ans est de 80,9 %) permet de relever fictivement le taux d'emploi de cette catégorie. Cette augmentation est cependant nuancée par le faible taux d'emploi des 60-64 ans (17,9 %) d'où une moyenne de 39,7 % en 2010³.

Par ailleurs, depuis la crise de 2008 les seniors sont la catégorie la plus durement touchée par le chômage. En 1 an (de juin 2010 à juin 2011), le taux de chômage des seniors a augmenté de plus de 13 %⁴. Cette augmentation est d'autant plus inquiétante que la durée moyenne d'indemnisation des seniors est de 16 mois⁵.

Un comportement des entreprises qui évolue ?

D'autres statistiques sont à prendre en considération pour avoir conscience de la réalité de l'emploi des seniors.

Au taux de chômage et d'activité des seniors, il faut également associer le nombre accru de ruptures conventionnelles des seniors.

En effet, la part des ruptures conventionnelles parmi les fins de contrats augmente avec l'âge. Au second semestre 2010, la part des ruptures conventionnelles pour les 30-54 ans est de 14 %, 16 % pour les 55 ans et 23 % pour les 58 ans et plus⁶.

Ces statistiques à propos des ruptures conventionnelles peuvent également nous laisser penser que nous assistons à un détournement de la rupture conventionnelle qui aboutit non seulement à un contournement de la législation sur le licenciement mais surtout à une forme « de retour des préretraites » dont le coût est entièrement à la charge de l'assurance chômage.

En effet, ces salariés au-delà de 50 ans et qui ont plus de 2 ans d'affiliation peuvent bénéficier de 36 mois d'indemnisation et ce qui leur permet d'attendre leur mise à la retraite.

Ces différents taux nous démontrent deux choses :

- les entreprises rechignent à embaucher des seniors ;
- et elles ne font rien pour les retenir voire les incitent à partir et font peser sur la solidarité le poids de leur désengagement en matière d'emploi des seniors.

Il est nécessaire de lutter contre cette dérive, la CFE-CGC propose que les salariés ayant subi une rupture conventionnelle, et notamment les seniors, puissent bénéficier de l'accompagnement renforcé du contrat de sécurisation professionnelle dans le but d'un accès facilité à la formation et d'un retour rapide dans l'emploi.

3 Sources INSEE, enquêtes Emploi (2002-2010) ; calculs DARES.

4 Sources : DARES indicateurs n°58 juillet 2011.

5 Sources UNEDIC février 2011.

6 Sources DARES analyses : les ruptures conventionnelles de la mi-2008 à la fin 2010

La CFE-CGC estime également que Pôle emploi doit se fixer des objectifs ambitieux en matière de retour à l'emploi des seniors. Elle doit pouvoir leur proposer un service d'accompagnement spécifique correspondant à leur problématique, des formations « à la carte ». C'est l'un des axes majeurs que la CFE-CGC défendra lors de la négociation de la convention tripartite État - UNEDIC – Pôle emploi qui définira les missions de Pôle emploi pour 2012 - 2013.

Les points majeurs de la CFE-CGC

1. Il serait également nécessaire d'inciter les entreprises à être plus réactives en matière d'embauche de seniors. Une étude de la DARES portant sur 116 accords et plans d'action pour l'emploi des seniors montre que les accords d'entreprise mettent essentiellement l'accent sur le maintien dans l'entreprise. Peu s'engagent sur des objectifs chiffrés d'embauches de seniors.
2. La CFE-CGC sera attentive à l'évaluation des mesures prises dans le cadre de l'ANI du 9 mars 2006 et souhaite que les prochaines mesures soient axées sur le retour à l'emploi des seniors.
Cette démarche devra être précédée d'un changement de mentalités, du recul des stéréotypes à l'encontre du cadre-senior que les entreprises ont tendance à classer dans la colonne « tuteur ».
3. La CFE-CGC appelle les partenaires sociaux à appliquer les accords qu'ils ont signés et à suivre les engagements qu'ils se sont fixés.
4. La CFE-CGC souhaite également que se tienne le comité de suivi entre l'État et les partenaires sociaux qui était prévu pour fin 2007.

Toute l'actualité
sur www.cfecgc.org