

Vous pouvez retrouver la tribune sur le site du Figaro : <https://www.lefigaro.fr/vox/politique/les-mesures-que-le-gouvernement-devrait-defendre-pour-favoriser-l-emploi-des-seniors-20240328>

«Les mesures que le gouvernement devrait défendre pour favoriser l'emploi des seniors»

Par Astrid Panosyan-Bouvet, Dominique Potier et Stéphane Viry
Publié le 28/03/2024

Notre taux d'activité des 60-64 ans est deux fois moindre que celui de l'Allemagne ou de la Finlande – différentiel qui explique une grande partie de notre écart de PIB par habitant de 15% avec ces pays. Et, paradoxalement, cette question n'émerge que maintenant dans le débat public. Or la juste place des seniors au travail relève directement de la prospérité commune et d'un impératif économique tangible – celui du financement de la protection sociale et du budget de l'État, dans un contexte de croissance atone et de taux d'endettement préoccupant. Il y va aussi d'un projet de société où chacun a sa place à tous les âges de la vie et où l'avenir n'est pas confisqué par l'angoisse du déclassement.

Penser l'emploi des seniors, c'est garder en tête trois réalités. D'abord peu de chômeurs le sont de leur plein gré. C'est d'autant plus vrai pour les seniors, qui aspirent dans leur immense majorité à une carrière complète suivie d'une retraite à taux plein. Ensuite, bon nombre de seniors ne *peuvent* pas travailler actuellement, que ce soit du fait de l'âgisme, de loin la première des discriminations à l'embauche, ou d'une inaptitude physique après des années d'exercice d'un métier pénible, phénomène qui concerne plus de 30% des ouvriers peu qualifiés et 20% des aides à domicile de plus de 50 ans. Comme en 2010, le récent décalage de l'âge de la retraite devrait avoir un impact très positif sur le taux d'activité des cadres mais trois fois moindre sur celui des ouvriers. Enfin, l'exclusion d'un senior du monde du travail touche en réalité trois générations : le senior lui-même, ses parents pour lesquels il devient souvent aidant et ses enfants dont il peut encore avoir la charge.

La négociation sur l'emploi des seniors entre partenaires sociaux prend manifestement du retard. Or les propositions d'ores et déjà avancées par le gouvernement ressemblent davantage à une mesure d'urgence pour répondre à la situation financière et à la remontée marginale du chômage qu'à une vraie ambition pour l'emploi des seniors susceptible de produire des résultats puissants comme ceux atteints par les mieux-disants européens depuis des années. Il est donc urgent de trouver un chemin de crête entre les exonérations réclamées par les organisations patronales, que l'on ne peut objectivement plus se permettre, et des protections accrues pour les travailleurs seniors souhaitées par les syndicats, dont nous avons vu par le passé qu'elles pouvaient être contreproductives.

Notre système d'indemnisation chômage n'est pas nécessairement plus généreux que celui de nos voisins car il faut rappeler que dans les pays où la durée d'indemnisation est plus faible, le taux de remplacement est plus élevé et l'accompagnement au retour à l'emploi plus efficace. Nous avons plusieurs durées d'indemnisation dont deux différentes pour les chômeurs de plus de 53 et 56 ans. S'il est envisageable de fusionner ces deux derniers dispositifs, aligner la durée d'indemnisation sur celle des plus jeunes n'est pas une bonne idée. Cela contraindrait beaucoup de seniors – les plus modestes et les plus abîmés par le travail – à devenir allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) avant d'atteindre l'âge de liquidation des droits et à devenir par la suite des retraités pauvres.

Il en va de même de la suppression de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS). Elle affecterait 1,2 million de personnes, pour près de 60 % des seniors éloignés de l'emploi, très souvent partis en inaptitude professionnelle. Dans les deux cas, il s'agit d'un contresens économique et social qui aggraverait aussi un problème politique :

gardons à l'esprit que l'extrême droite est déjà créditée d'une hausse d'intentions de vote de 10 points en 1 an chez les 50-64 ans dans les derniers sondages.

La première étape est de relancer la dynamique d'embauche des seniors. Pour cela il est d'abord nécessaire sortir d'une logique binaire emploi à plein-temps/inactivité. La simplification de l'accès à la retraite progressive – qui concerne seulement 0,2 % des seniors – ou au cumul emploi-chômage élargirait le spectre des solutions au maintien dans l'emploi, pour correspondre au mieux à la diversité des aspirations individuelles. Un contrat de type « CDI senior » qui s'arrêterait à l'arrivée au taux plein de la retraite donnerait de la visibilité aux entreprises et les inciterait à embaucher. Il en va de même d'une approche territoriale des reconversions collectives au sein des bassins d'emploi en simplifiant le dispositif TransCo ou en poursuivant l'effort de rapprochement entre les entreprises et France Travail qui ne sert que 25% d'entre elles aujourd'hui. Ça n'est pas coûteux, et ça marche. Enfin, en France, le coin socialo-fiscal pour les entreprises, comme le total des aides qui leur sont dédiées, sont parmi les plus élevés d'Europe. À périmètre budgétaire et fiscal égal, nous pouvons à minima imaginer une réelle conditionnalité des aides en faveur de bonnes pratiques en matière de recrutement et de rétention des seniors.

Parallèlement, il faut aussi promouvoir le vieillissement actif et le maintien dans l'emploi. Cela nécessite de l'anticipation, et ce bien en amont. À 45-50 ans, un « check-up » professionnel en complément du bilan de prévention santé permettrait d'envisager plus sereinement les possibilités d'évolution professionnelle. Il faut étudier le bénéfice de la fusion des comptes (CET, C2P, CPF) et la surpondération des points après 45 ou 50 ans afin de les rendre plus maniables et incitatifs. L'introduction d'une présomption de pénibilité pour les métiers les plus difficiles, associée à un droit à la reconversion après une certaine durée d'exercice, minimiserait à terme les incapacités et invalidités – très coûteuses aux comptes publics autant qu'à la cohésion sociale.

Comme le dit l'adage : la stratégie, c'est ce que mange la culture au petit déjeuner. Tout ceci ne réussira que si les représentations collectives et les cultures d'entreprises changent, aidées par un vaste plan de communication sur le modèle de ceux des armées ou de la police.

L'enjeu est immense. Les conclusions des colloques et des conférences sur l'emploi des seniors se suivent et se ressemblent. La route est tracée. Il faut maintenant l'emprunter avec audace et conviction.