

# Retraites : la CFE-CGC force de proposition sur l'emploi des seniors

**Dans le cadre du premier cycle de la concertation engagée sur la réforme des retraites, la CFE-CGC a fait valoir ses propositions pour favoriser l'emploi des seniors et prévenir l'usure professionnelle (03-11-2022)**

Conformément au calendrier de concertation très serré imposé par sur son projet de réforme des retraites, prévoyant trois cycles de discussions bilatérales avec les partenaires sociaux d'ici mi-décembre avant la présentation d'un projet de loi, les premiers échanges se sont concentrés sur l'emploi des seniors. Pêle-mêle, la feuille de route gouvernementale indiquait d'aborder les freins au maintien et au retour en emploi, les dispositifs de transition entre l'activité et la retraite, la prévention tout au long de la carrière, les départs anticipés, l'accès à la formation des seniors ou encore la lutte contre les discriminations liées à l'âge.

Reçue au ministère du Travail et représentée par Gérard Mardiné, secrétaire général confédéral, et Jean-François Foucard, secrétaire national en charge des parcours professionnels, la CFE-CGC, opposée sur le fond à une réforme gouvernementale dogmatique, a livré ses analyses pour favoriser l'emploi des seniors, les modes de transition emploi-retraite et la prévention de l'usure professionnelle. *« Au préalable, nous avons rappelé que le bon sens prescrit d'adopter des mesures permettant d'augmenter rapidement et très significativement le taux d'emploi des seniors dans la tranche d'âge précédant l'âge légal de départ aux conditions légales actuelles (la tranche de 57 à 62/63 ans), souligne Gérard Mardiné. La priorité pour atteindre cet objectif doit donc être le maintien des seniors dans leur entreprise actuelle. »*

Pour la CFE-CGC, l'enjeu concerne l'emploi de plusieurs centaines de milliers de salariés avec des conséquences significatives, à la fois sur l'augmentation des recettes du système de retraite et sur la baisse des dépenses d'assurance chômage et d'autres dispositifs de solidarité. *« Des mesures prescriptives fortes peuvent permettre de réduire de plus de 100 000 personnes par an le nombre de seniors ne travaillant pas et n'ayant pas atteint la liquidation de leur retraite aux conditions actuelles, développe Gérard Mardiné. Cela sera atteint en adoptant des mesures freinant drastiquement l'hémorragie des départs contraints de l'entreprise dans la tranche des 3 à 5 ans précédant le départ en retraite, et en actant la reconnaissance de leur utilité professionnelle. »*

## **LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS**

Pour favoriser l'emploi des seniors, la CFE-CGC milite notamment pour :

- **Inciter les entreprises à négocier davantage des dispositifs de conditions de travail aménagées en fin de carrière : télétravail, congés ou RTT supplémentaires, semaine de 4 jours...**  
Certains accords prévoient déjà des dispositifs spécifiques. Des jours de télétravail, des congés supplémentaires ou des horaires allégés sont parfois négociés. Développer ces outils serait un facteur de maintien dans l'emploi des seniors face à l'usure professionnelle, et faciliterait la continuité de leur implication.
- **Intégrer la place des seniors dans la négociation annuelle obligatoire (NAO) en entreprise.**  
La CFE-CGC demande l'intégration, dans les entreprises, de la thématique des seniors dans le deuxième bloc de négociation sur l'égalité professionnelle, afin de pouvoir mener plus facilement des actions sur la formation, les conditions de travail...
- **Prévoir l'âge d'embauche ou de rupture de contrat dans le cadre d'un bonus-malus applicable à la cotisation d'assurance chômage.**  
En cas de rupture de contrat d'un salarié senior, un malus pourrait s'appliquer pour contribuer à financer une assurance pour la sécurisation des parcours professionnels. Pour inciter à l'embauche de seniors, le taux de cotisation pourrait être modulable en fonction de la durée du contrat ou selon l'âge du salarié embauché.

## LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC SUR LES MODES DE TRANSITIONS EMPLOI-RETRAITE

S'agissant des modes de transitions emploi-retraite, la CFE-CGC préconise de :

- **Rendre opposable l'activité partielle dans le cadre d'une demande de retraite progressive.**  
La CFE-CGC demande que l'employeur ne puisse pas s'opposer à un passage à temps partiel (ou temps réduit) lors d'une demande de retraite progressive tant que l'assuré n'a pas atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.
- **Rendre plus attrayant financièrement le dispositif de cumul retraite-emploi en acquérant des nouveaux droits.**  
S'il faut rester vigilant pour qu'il ne soit pas subi, le cumul retraite-emploi présente des avantages, tant pour le senior (rythme adapté pour rester actif) que pour l'entreprise qui bénéficie de son expertise. Le dispositif serait plus attrayant s'il valorisait ce travail, qui donne d'ailleurs lieu à cotisation.
- **Favoriser le cumul retraite-emploi pour les bénéficiaires de pension de réversion.**  
Les pensions de réversion étant attribuées sous condition de ressources, ses bénéficiaires doivent souvent renoncer au cumul retraite-emploi. La CFE-CGC propose que les revenus d'activité en cumul retraite-emploi ne soient plus pris en compte dans la condition de ressources pour l'attribution de la pension de réversion.

## LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC SUR LA PRÉVENTION DE L'USURE

**PROFESSIONNELLE** Afin de prévenir l'usure professionnelle des seniors, la CFE-CGC propose de :

- **Reconnaître les facteurs de risques psychosociaux (RPS) comme facteurs de pénibilité que l'entreprise devra prévenir, notamment la surcharge et l'intensité du travail.**  
Identifier ces RPS (particulièrement prégnants chez les personnels de l'encadrement) comme facteurs de pénibilité est une première étape qui incitera à agir en prévention et permettra, à terme, de réduire l'usure professionnelle et donc la problématique du maintien en emploi des seniors.
- **Développer les négociations sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et prévoir que ces accords évaluent et régulent la charge de travail.**  
Pour que les accords QVCT agissent efficacement en prévention des facteurs d'usure professionnelle, certaines thématiques doivent être abordées. Celle du droit à la déconnexion est prévue par la loi mais ne peut être réellement efficace que si la charge de travail est régulée. Il est donc nécessaire de l'inscrire comme sujet à traiter lors des négociation QVCT.
- **Rétablir les facteurs de pénibilité.**  
En 2017, répondant aux pressions du patronat, l'exécutif avait supprimé quatre facteurs de pénibilité (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) alors qu'ils sont pour certains à l'origine des pathologies les plus relevées (manutention). La CFE-CGC demande donc leur réintégration.

## ÉQUITÉ ET JUSTICE SOCIALE DÉSORMAIS AU MENU DES DISCUSSIONS

À partir du 7 novembre, les organisations syndicales et patronales, toujours sous le format de bilatérales, doivent être consultées sur le volet équité et justice sociale : petites pensions et retraite minimale, égalité femmes-hommes et autres dispositifs de solidarité, avenir des régimes spéciaux, application aux populations spécifiques (fonctionnaires). Là encore, la CFE-CGC fera entendre sa voix et ses positions.

*« Alors que l'ensemble des organisations syndicales a demandé qu'une réunion multilatérale fasse le bilan des concertations de ce premier cycle pour évaluer ce qui pourrait être retenu par le gouvernement, nous sommes toujours en attente d'être conviés à une telle réunion indispensable pour qu'une telle concertation soit transparente, déplore toutefois Gérard Mardiné. Par ailleurs, ayant écouté l'interview du président de la République le 26 octobre dernier, j'ai noté son volontarisme réaffirmé de reporter l'âge légal de départ en retraite à 65 ans (ou 64 ans en cas d'allongement de la durée de cotisation), ce qui remet sérieusement en question la loyauté des concertations menées par le ministère du Travail. »*

**Mathieu Bahuet**