



EMPLOI SENIORS FIN DE CARRIÈRE

Des réponses fortes et concrètes sont nécessaires

La remise du rapport Bellon au gouvernement le 14 janvier dernier coïncide avec l'ouverture d'une concertation sur l'emploi des séniors à laquelle l'UNSA participe.

① Constat : des problématiques particulières...

Le taux d'emploi des 55-64 ans était de 52,1% et le taux d'activité de 56% en 2018. Des chiffres relativement bas même s'ils sont en augmentation depuis plus d'une décennie. Il existe un écart notable entre les 55-59 ans et les 60-64 ans, en raison notamment de la réglementation du système de retraite. Bien que le taux de chômage des séniors soit plus faible que pour l'ensemble des actifs (6,9%), ils sont plus confrontés au chômage de longue durée.

Les individus situés dans cette tranche d'âge éprouvent des difficultés d'accès et de retour à l'emploi en raison de préjugés négatifs (niveau de salaire, productivité...). Par ailleurs, les séniors qui retrouvent un emploi subissent souvent une mobilité descendante entraînant déclassement, baisse de la rémunération et non prise en compte de l'expérience et des compétences, freinant leur incitation à reprendre un emploi.

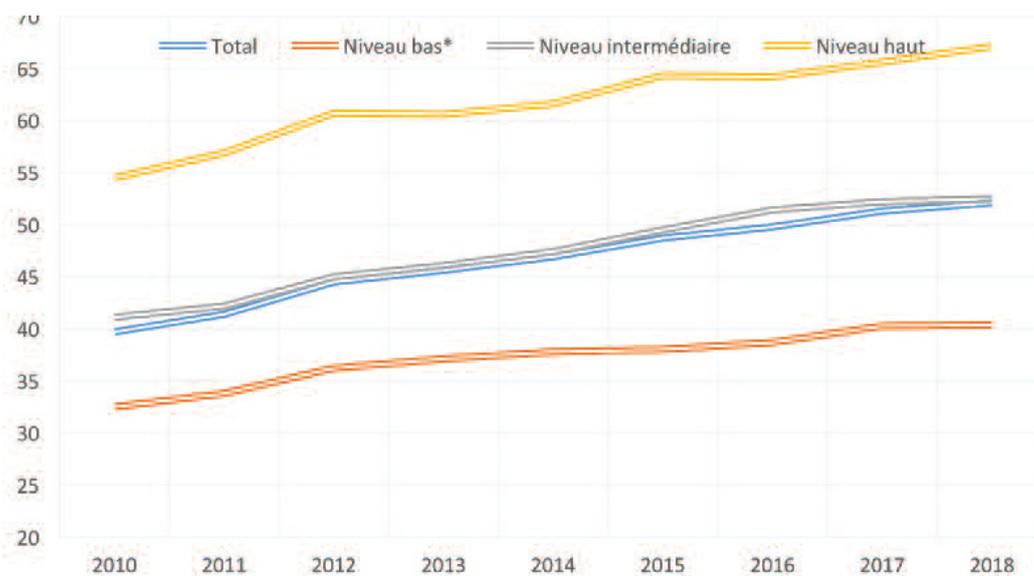
Les séniors sont également davantage soumis à des problématiques de santé, notamment ceux qui ont été exposés à des pénibilités physiques.

② ...associées à d'autres plus générales

Les séniors subissent la précarité, le développement important des contrats courts et la diminution de la part des embauches en CDI. En 2014, 77% de l'ensemble des sorties se faisait en CDD pour les 55-59 ans. Aussi, 29% des personnes de 60 ans ne sont ni en emploi ni en retraite (NEr) et un tiers des NEr se trouve sous le seuil de pauvreté.

Le taux d'emploi est largement supérieur pour les séniors ayant un Bac+2 ou plus que pour ceux n'ayant aucun diplôme. Ces inégalités se retrouvent aussi au niveau territorial ou de genre. Les femmes sont plus impactées par le sous-emploi. Par ailleurs, les salariés des PME ont plus de difficultés à accéder à des dispositifs d'aménagement de fin de carrière.

Taux d'emploi des 55-64 ans en fonction du niveau de diplôme (2010-2018)



Source : Eurostat (2019)

***Niveau bas** : Premier cycle de l'enseignement secondaire ou inférieur ; **niveau intermédiaire** : Deuxième cycle de l'enseignement secondaire et enseignement post-secondaire non supérieur ; **niveau haut** : Enseignement supérieur.



Les propositions de l'UNSA

Ces constats impliquent de mettre en place des mesures d'ordre général et d'autres plus spécifiques, ciblées sur une partie des séniors (les moins qualifiés, les femmes...). Aussi, pour l'UNSA, il faut axer les politiques de maintien et d'accès à l'emploi des séniors plus sur la prévention que sur l'aspect curatif, par exemple en matière de formation professionnelle.

L'UNSA revendique que la retraite progressive soit élargie aux salariés à au moins 5 ans de la retraite, tout en garantissant des cotisations retraite sur la base d'un temps complet.

L'UNSA propose la mise en place d'un référentiel « ambition sénior » qui devra appuyer le pilotage des politiques de ressources humaines, au-delà d'être un simple outil statistique. Ce référentiel permettrait d'intégrer un bonus-malus pour les entreprises afin de créer un fonds spécifique séniors, géré par les partenaires sociaux.

L'UNSA souhaite également que soit créé un Compte épargne temps universel (CETU). Il permettrait à chaque actif, du public comme du privé, de capitaliser du temps pour mieux aborder les fins de carrières. Ce CETU serait portable et attaché à la personne.

Il est nécessaire de renforcer l'accompagnement des séniors. Des rendez-vous « point d'étape carrière » pourraient être programmés à partir de 45 ans. Ils se dérouleraient sur le temps de travail et hors de l'entreprise. Ils seraient déconnectés de l'entretien professionnel et assurés par le Conseiller en évolution professionnelle (CEP).

L'UNSA poussera ses revendications tout au long de la concertation dans l'intérêt de l'ensemble des actifs.