

ORIENTATIONS ET DEBATS

Fiche n°12

Un thème majeur : Age et travail

La question de l'emploi des salariés de plus de 50 ans a constitué un thème central de la réflexion du Conseil d'orientation des retraites, dès le début de ses travaux¹¹. En effet, se préoccuper de l'avenir de notre système de retraite est, aujourd'hui plus que jamais, une tâche impossible sans remédier rapidement à la situation d'exclusion des salariés de plus de 50 ans du marché du travail.

De nombreux auteurs et de nombreux rapports ont traité de ce sujet. Il faut maintenant amorcer une mutation trop longtemps retardée, dont l'urgence est accrue par l'augmentation de l'espérance de vie. Le principal retard français dans la politique des retraites se situe du côté de la politique de l'emploi.

Pour sortir du cercle vicieux qui a abouti, depuis plusieurs décennies, à l'exclusion des salariés âgés du monde du travail, il faut agir sur l'ensemble des éléments qui forment aujourd'hui un système. Une grande politique nationale est à bâtir, à cette fin, par l'Etat et les partenaires sociaux. Différents moyens doivent être mobilisés, tant pour modifier les perceptions courantes sur l'âge et le travail que pour permettre à tous les salariés, du secteur privé comme du secteur public, de pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la retraite.

Pour contrer l'exclusion persistante des salariés âgés du marché du travail, les orientations et propositions du Conseil sont les suivantes.

Construire une véritable politique de l'emploi et du travail autour des questions du vieillissement de la main-d'œuvre et de la gestion des âges dans les entreprises et dans les administrations

Les changements démographiques vont, on le sait, conduire à une augmentation considérable de la part des personnes de plus de 45 ans dans les entreprises, même si les pratiques d'éviction des salariés âgés perdurent.

Le Conseil d'orientation des retraites estime que la conduite d'une politique volontariste de l'emploi et de la gestion des entreprises adaptée aux changements de la composition par âges de la population doit être enfin considérée non comme une simple mesure d'accompagnement, mais comme une grande politique nationale, un volet essentiel d'une politique des retraites.

Une telle politique doit être menée de manière résolue et visible, sous l'impulsion d'une conférence tripartite (Etat, organisations syndicales d'employeurs et de salariés) se réunissant de façon régulière, avec la mise en place d'un dispositif d'information et de suivi des mesures préconisées.

¹¹ Le Conseil a organisé un colloque sur cette question : *"Age et Travail : pouvoir travailler jusqu'à la retraite, valoriser l'expérience des seniors"*, Paris, 5 avril 2001. La documentation française.

Modifier les perceptions et la capacité de gestion des âges

Le retard du monde du travail par rapport à la société civile est aujourd'hui considérable. Dans le monde du travail, un homme ou une femme de plus de 50 ou 55 ans est perçu comme un salarié âgé qu'il faut pousser au départ. Aujourd'hui, un retraité de 60 ans est considéré comme un jeune retraité actif et dynamique. Cette situation est absurde. Cette perception est, de plus, suffisamment intériorisée par les salariés pour qu'ils soient fréquemment demandeurs de départs anticipés.

Pour inverser le comportement de l'ensemble de la société et, en particulier, des entreprises, des administrations et des salariés, une action sur les mentalités et les représentations collectives autour de la valorisation de l'expérience est essentielle. D'autres actions sont également possibles. La Finlande donne l'exemple de la mise en œuvre active et concertée d'une telle politique.

Plusieurs mesures pourraient être envisagées :

- *une campagne nationale d'information* auprès des entreprises, des salariés et de l'ensemble des citoyens, comme l'ont fait le Royaume Uni et la Finlande, pour sensibiliser aux aspects positifs du vieillissement, à l'intérêt du maintien de la capacité de travail, tant pour l'individu que pour l'entreprise et le bien-être collectif ;
- *une action globale et ciblée en direction de grandes entreprises et de quelques branches représentatives* afin de les inciter à prendre en compte la problématique de l'âge dans la gestion du recrutement, de l'emploi et des conditions de travail ;
- *la définition d'un programme spécifique de formation à la gestion des âges* pour promouvoir les attitudes positives du personnel d'encadrement envers les travailleurs vieillissants ;
- *une aide publique au diagnostic* et à la conduite d'une politique active de gestion des âges, destinée à accompagner les entreprises dans la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enrayer le recours aux mesures d'âge utilisées comme mode permanent de gestion des ressources humaines

Sans remettre en cause toutes les préretraites, particulièrement en cas de restructurations, la question du resserrement des conditions d'accès aux cessations totales et anticipées d'activité doit être traitée rapidement.

Des mesures doivent être prises, pour rendre moins attractifs les dispositifs de préretraites mis en place pour pallier l'absence d'une politique de gestion des âges dans les entreprises ou les administrations, et pour favoriser le retrait progressif d'activité. Ces mesures passent, notamment, par :

- *le durcissement des mécanismes sociaux et fiscaux applicables aux préretraites d'entreprise ;*
- *l'évolution de la mise en œuvre du dispositif de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS), dans le sens d'une plus grande articulation avec le volet " gestion prévisionnelle des emplois et des compétences " ;*
- *le développement de mécanismes plus adaptés pour favoriser la préretraite progressive.*

Repenser la gestion des ressources humaines (formation, anticipation des évolutions professionnelles, conditions de travail...) des 40-50 ans

Un grand nombre de politiques et de mesures peuvent être envisagées, pour permettre progressivement une meilleure adaptation des emplois au vieillissement des salariés. Il s'agit, notamment :

- d'encourager la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de valoriser les acquis de l'expérience des seniors ;
- de se préoccuper de l'organisation et des conditions du travail et, notamment, de la gestion des deuxièmes parties de carrières.

Adopter un environnement réglementaire favorable à l'emploi des seniors, par l'évolution de dispositifs qui constituent un obstacle à la poursuite de l'activité. Cela implique, par exemple :

- la révision progressive des règles d'interdiction du cumul entre un emploi et une retraite ;
- le réexamen du dispositif de dispense de recherche d'emploi ;
- la révision du système de limites d'âge appliqué dans le secteur public ;
- l'examen des mesures possibles pour éliminer les discriminations en fonction de l'âge.