

Emploi senior : Travailler après 50 ans : le regard des employeurs changerait-il ?

La Dares* a publié deux études (septembre 2010) sur le travail après 50ans : où en sont les entreprises ? Presque 10 ans après le "rapport Quintreau" (CFDT) "Ages et Emplois à l'Horizon 2010" (Cese*, oct. 2001), et une décennie d'évolutions législatives et conventionnelles, après de nombreuses expérimentations et études, de multiples engagements des acteurs, quelle est la vision des employeurs et la réalité des pratiques ? Tel est l'objectif de l'enquête menée auprès de 4500 employeurs par la Dares et qui est restituée dans deux notes d'analyse (septembre 2010).

Par rapport à l'enquête précédente (2001), la part des seniors (50 / 64ans) dans la population active est passée de 20,5 à 24,6 % et le taux d'emploi de 47,6 à 50,8 %. L'opinion des employeurs a fortement évolué : l'impact négatif du vieillissement sur la productivité n'est plus souligné que par 15 % des employeurs contre 33 % 7 ans avant. 70 % estiment que cette augmentation aura des effets positifs. Mais 39 % des employeurs continuent à craindre que le vieillissement entraîne un accroissement du coût du travail (contre 47 % en 2001). 74 % des employeurs déclarent que des compétences clés sont détenues par des seniors dans leur entreprise.

Les « outils » de maintien dans l'emploi sont de plus en plus utilisés. Cependant :

- L'obligation de négocier un accord GPEC n'est respectée que par un quart des entreprises concernées (celles de plus de 300 salariés),
- La formation des seniors demeure très en deçà de celle des autres salariés (34 % contre 44 % pour l'ensemble des salariés),
- L'entretien de deuxième partie de carrière est en place dans 37 % des entreprises de plus de 500 salariés et dans 19 % des entreprises ayant entre 250 et 500 salariés.

Les dernières mesures gouvernementales concernant l'obligation de négocier ou d'engager un plan d'action « seniors » feront-elles évoluer positivement cette réalité ? Il est encore trop tôt pour le dire. De même comment se jouera l'articulation entre la fin des retraites d'office avant 70 ans et la rupture conventionnelle ? Il y a sûrement à innover pour mieux sécuriser la transition vie professionnelle / retraite. Le contexte économique n'est pas favorable aux seniors sortis de l'emploi et qui cherchent un nouveau job. Cela impose la vigilance syndicale notamment sur la pratique de la rupture conventionnelle et nécessite une action dans les entreprises pour passer des écrits aux actes

Comme elle l'a fait par le passé au sein de l'Anact*, de l'Apec et des projets comme Senior Competence, la CFDT Cadres poursuit son engagement sur ce chantier, par exemple en impulsant de nouveaux services Apec aux cadres pour sécuriser la seconde partie de carrière.

* Dares : direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques ; Cese : Conseil Economique Social et Environnemental ; Anact : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

Retraites complémentaires AGIRC et ARRCO

La CFDT au service des cadres

La première séance de négociation sur les retraites complémentaires des salariés du privé qui s'est tenue le 25 novembre a permis d'aboutir à un accord sur l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco). **Ce dispositif qui finance la retraite complémentaire des salariés jusqu'à leur 65 ans a été prolongé jusqu'au 30 juin 2011. Il s'agissait d'une revendication très forte de la CFDT qui avait tiré la sonnette d'alarme depuis déjà plusieurs mois.** En effet, il fallait donner aux nombreux salariés proches du départ à la retraite un message rassurant le plus rapidement possible. Au cours de cette première rencontre, les partenaires sociaux ont également balayé les principaux sujets qui devront être abordés pendant la négociation et se sont mis d'accord sur un premier calendrier. Cinq séances sont dorénavant programmées : le 21 décembre, les 4 et 26 janvier et les 11 et 24 février. Ce ne sera pas une négociation facile car il y aura certaines des décisions difficiles à prendre. »

Le dernier accord sur les retraites complémentaires Arrco et Agirc date du 23 mars 2009 et arrive à échéance le 31 décembre 2010. Les partenaires sociaux devront donc, d'une part, s'entendre rapidement afin que le système puisse fonctionner "normalement" à partir du 1^{er} janvier 2011 et, d'autre part, négocier un nouvel accord.

Les retraites complémentaires en bref

Gérées uniquement par les partenaires sociaux –contrairement au régime général, pour lequel l'État a son mot à dire –, les retraites complémentaires Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) concernent 18,5 millions de salariés du secteur privé. Elles versent actuellement un complément de retraite à 13,7 millions de personnes. Contrairement à ce que l'appellation "retraite complémentaire" pourrait laisser entendre, il ne s'agit pas d'un dispositif du style assurance-vie, qui viendrait compléter à la marge la retraite des salariés; en réalité, il est question de régimes de retraite obligatoires qui représentent entre un tiers et deux tiers du montant de la pension totale des retraités du privé.

Comme pour ce qui concerne le régime général, il s'agit d'un système par répartition. Les actifs financent les pensions des retraités, à ceci près que le mode de calcul des pensions s'avère assez différent de celui du régime général. Concrètement, on se fonde sur un système par points. Le salarié cumule des points pendant tout le temps que dure sa carrière, en fonction du montant de ses cotisations. Lorsque vient le moment où il demande à liquider ses droits, le salarié dispose donc d'un certain nombre de points.

Un accord entre les partenaires sociaux (le premier date de mars 1947 et le dernier de mars 2009) fixe la valeur du point et son évolution, permettant ainsi de calculer le niveau de la pension à verser à la liquidation et sa progression dans le temps.

Consolider le dispositif AGFF.

L'objectif de la CFDT consiste à parvenir à un compromis qui permette d'endiguer la dégradation actuelle du taux de rendement des retraites complémentaires et de consolider le dispositif AGFF. Créé en 1982 au moment de l'instauration de la retraite à 60 ans, il finance les retraites complémentaires du jour où le salarié liquide sa pension jusqu'à ses 65 ans. Or, depuis quelques années, il est contesté par une partie du patronat, qui souhaiterait acter dans un accord une baisse des cotisations destinées à ce dispositif. Cette négociation ne sera pas facile !