

CONTEXTE :

En matière de gestion de carrière et de formation professionnelle, un salarié est considéré senior à partir de 45 à 50 ans, c'est-à-dire à peu près à la moitié de son parcours professionnel pour un cadre (*source Cadre Emploi*).

En France, seules 56,9 % des personnes âgées de 55 à 64 ans occupent un emploi, contre 62,4 % en moyenne dans l'Union Européenne (*DARES 2022*). Un écart surtout marqué pour les seniors âgés de 60 à 64 ans pour qui le taux d'emploi est de 36,2% (*DARES 2022*), alors qu'il est de 60 % en Allemagne et de 70 % en Suède.

Avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite, **le maintien dans l'emploi des seniors constitue un enjeu crucial.**

C'est vers un changement des mentalités que nous devons aller collectivement : **un senior n'est pas un poids, mais une chance, un investissement !**

Malgré l'échec de la négociation Pacte de Vie au Travail, des mesures restent possibles pour favoriser le maintien en emploi des seniors.

- La responsabilité légale de la santé au travail d'un collaborateur revient à l'employeur. Il doit également veiller à sa sécurité en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. L'employeur doit évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. En cas de non-respect de ces obligations, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée (*source service-public.fr*).
- La discrimination liée à l'âge est pénalement punie par la loi.

CONSTATS :

- Un travailleur usé, mal dans son travail, c'est un travailleur qui produit moins et qui s'absente davantage : **l'absentéisme a un coût.**
- La perte de sens au travail est un facteur d'usure et de démotivation : **redonner du sens** avant de songer à licencier.
- Toute personne, quels que soient son âge et son parcours professionnel, a de multiples compétences : **anticiper** la recherche de solutions est un gain réciproque pour l'employeur et le salarié.
- Les seniors qui ont pu bénéficier de formations ont mieux **réussi leur retour à l'emploi.**

GUIDE POUR REVENDIQUER ET NÉGOCIER LE MAINTIEN D'UN EMPLOI DE QUALITÉ POUR LES SÉNIORS

POUR ALLER PLUS LOIN :

Pour former vos équipes,
la formation syndicale :

<https://occitanie.cfdt.fr/formationsyndicale>

ARC - mon réseau militant

https://arc.cfdt.fr/portail/arc/comment-negocier-des-mesures-seniors-dans-les-entreprises-srv1_1324518

Espace numérique de travail URI Occitanie
Nouvel Horizon

www.nouvel-horizon-cfdt.fr/n/Mes-outils/Formation-professionnelle/Outils/r1893.html

Nos **mandaté·es CFDT** Emploi et Formation
Professionnelle en Occitanie

uri@occitanie.cfdt.fr

Défenseur des Droits

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=19577

Actuellement, la question du maintien dans un emploi digne et valorisant pour les séniors peut être traitée :

- Dans les accords de branche
- Dans l'accord GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels)
- Dans l'accord QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)
- Dans un accord spécifique Sénior

Parce que l'ANTICIPATION est une des clefs de la réussite, la CFDT revendique la mise en place d'un « rendez-vous professionnel dédié »

Que doit contenir ce rendez-vous ?

- Une écoute active des besoins et ressentis du salarié
- Un bilan sur le parcours professionnel réalisé par le salarié
- Un point sur les perspectives professionnelles
- Un accompagnement personnalisé, adapté et continu
- Une visite médicale à mi-carrière

Ce bilan peut se traduire par :

- Un bilan de compétence
- Un CEP
- Des outils de formation professionnelle
- L'aménagement de poste et de temps de travail

Ce bilan doit aboutir à :

- Des pistes d'évolution professionnelle satisfaisantes pour le salarié
- Un accord qui soit pleinement partagé et non subit

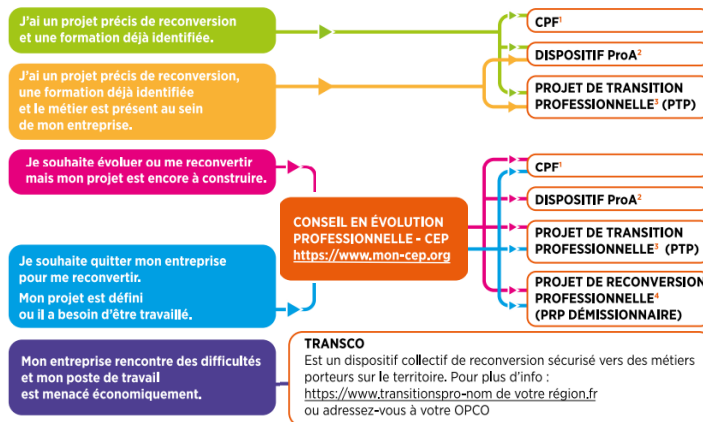
Exemple : Elior réalise chaque année des entretiens qui permettent notamment « de cibler les personnes qui arrivent en bout de carrière et sont fatiguées ou souhaitent faire autre chose, qu'on ne peut plus maintenir dans un restaurant où le travail est plus pénible ». Ces salariés peuvent passer à de la formation, aux ressources humaines ou encore au marketing avec des horaires différents et deux jours de télétravail.

2 Valoriser et défendre la FORMATION professionnelle adaptée

Pour **valoriser les compétences**, les dispositifs de formation professionnelle ne manquent pas. **À vous de revendiquer leurs mises en place, pour que les séniors ne restent pas à l'écart !**

La CFDT revendique la simplification du système de formation, par la création d'un nouveau dispositif unique, à l'image du dispositif Pro A. Ce dispositif de formation par l'alternance, garanti le respect du triptyque : conditions de travail, emploi-compétences et salaire.

Les outils de formation professionnelle



3 Mise en place de MENTORAT-TUTORAT : parce que l'intergénérationnel est un véritable atout !

La stigmatisation des séniors est **une discrimination et est contre-productive**. Les expériences et les compétences acquises tout au long de leur carrière, confèrent en effet à ces travailleurs un savoir être et un savoir faire, qui transmis aux jeunes embauchés par des **passerelles intergénérationnelles**, assurent un gain de confiance en soi et l'augmentation des connaissances collectives. L'entreprise ne peut qu'en tirer profit.

4 AMÉNAGER les temps de travail sur la base du volontariat

Pour la CFDT, **plutôt qu'une rupture, le passage à la retraite peut être organisé en réduisant le temps de travail**. Au volontariat, le salarié peut prétendre à travailler à temps partiel ou à un dispositif de retraite progressive.

La retraite progressive. Actuellement, accessible deux ans avant l'âge légal, la CFDT **négoce pour qu'elle puisse commencer plus tôt**. Elle permet aux actifs voulant aménager leur fin de carrière de liquider une partie de leur retraite. Les salariés touchent ainsi un salaire correspondant à leur activité à temps partiel et une partie de leur pension. Ce dispositif ne peut être refusé par l'employeur que s'il est justifié.

Par ailleurs, des possibilités de **temps partiel de fin de carrière** peuvent être négociées.

Le mécénat de compétences. Il s'agit pour une entreprise de mettre des collaborateurs volontaires à disposition d'un organisme d'intérêt général, pour mobiliser pendant un temps leurs compétences ou leur force de travail au profit de cet organisme.

Exemples : Chez Ikea « un dispositif d'aménagement du temps de travail permet à un senior en fin de carrière de passer à temps partiel tout en continuant à cotiser à temps plein ». La différence est prise en charge par l'entreprise, « au-delà de 55 ans et 10 ans d'ancienneté. Lactalis a signé un accord « d'accompagnement à la gestion des fins de carrière ». Il permet aux salariés qui le souhaitent, à partir de 58 ans, d'alléger leur semaine avec une compensation salariale de l'entreprise. »

FOCUS CADRES :

La discrimination liée à l'âge est confirmée par les chiffres : 72% des cadres de moins de 35 ans au chômage, retrouvent un travail après 12 mois, contre 38% des séniors.

La CFDT Cadres propose neuf propositions revendicatives à négocier en interpro ou dans l'entreprise pour certaines

1. Mettre en place l'**index seniors** pour lutter contre les représentations discriminantes et les exclusions précoces, avec des indicateurs négociés dans la branche.
2. **Accompagner les cadres en emploi** (diplômés BAC+2 et moins) pour une certification de leurs compétences ; le Conseil en Evolution Professionnelle pourrait être utile à l'aide au repérage des compétences développées et certifiables.
3. Mettre sur pieds un **plan massif** de formation / certifications des compétences des DE séniors.
4. **L'état des lieux professionnel** tous les 6 ans doit rechercher à consolider l'employabilité du salarié, ce qui est de la responsabilité partagée de l'entreprise.
5. Faciliter la **découverte** d'autres univers professionnels
6. Doter l'APEC de nouveaux moyens financiers pour accompagner de façon renforcée davantage de cadres : une augmentation temporaire et conjoncturelle de la cotisation serait opportune et très peu douloureuse sur la feuille de paie.
7. Faire accompagner par l'APEC davantage d'entreprises afin qu'elles élargissent leurs critères de recrutement.
8. Proposer un service « **Rendez-vous mi-carrière** » à l'APEC avec pour notamment pour but de consolider le parcours des cadres ayant déjà connu un chômage de longue durée
9. Ouvrir la réflexion interprofessionnelle ou professionnelle identifiée dans l'ANI Cadres 2020