

**Emploi des « seniors »
Les enjeux de négociations
Georges Ubbiali, Rouge n°2109, 28 avril 2005**

Alors que les jeunes salariés sont de plus en plus précarisés, le patronat projette de mettre les plus âgés au même diapason... La question qui se pose : à qui doit servir l'allongement de la vie ?

Des négociations sont en cours entre les syndicats et le Medef sur l'emploi des « seniors » (encadré 1), qui sont la conséquence de la loi Fillon sur les retraites votée en 2003. Cette loi représente un recul historique pour les salariés, puisqu'elle inverse un processus de réduction du temps de travail au long de la vie pour, au contraire, l'augmenter. Nous sommes les témoins d'un changement des discours dominants, ainsi que du début de nouvelles pratiques. Depuis l'éclatement de la crise au début des années soixante-dix, la politique du patronat (soutenue, quand ce n'est pas impulsée, par les pouvoirs publics) a été de mettre dehors les salariés les plus âgés grâce aux départs anticipés à la retraite. D'ailleurs, cette mise à l'écart rencontrait l'adhésion d'une partie des salariés, tant le travail est devenu plus difficile (ce dont témoigne la hausse des accidents du travail).

Cette époque est révolue. L'État veut que les salariés travaillent plus longtemps. La hausse est programmée. Pour toucher la retraite à taux plein, il faudra cotiser 42, puis 44 années, et ainsi de suite. À ce stade, aucun seuil maximal n'est fixé. On peut s'attendre au pire, dans la mesure où certaines projections de l'Union européenne envisagent que l'âge de départ à la retraite soit fixé à 73 ans (voir Le Monde du 1er juin 2002).

Exclusion

En attendant le pire, la loi Fillon a programmé l'arrêt de toutes les mesures destinées à retirer du marché de l'emploi les salariés les plus âgés : préretraites sous toutes leurs formes¹, départs volontaires, etc. Notons que l'exclusion des plus anciens du travail n'est pas une spécificité française, puisqu'à travers l'Europe, des mesures similaires ont été pratiquées. Simplement, le patronat français a usé de manière systématique de cette mise hors de l'emploi des plus âgés, puisque seul un salarié sur trois âgé de 55-64 ans environ (34,2%), contre un sur deux en moyenne pour l'ensemble de l'UE (49,2%, source OCDE 2003), travaille dans l'Hexagone (voir encadré 2). Ajoutons que la probabilité de retrouver du travail après 50 ans est infime. Ainsi que l'indique la direction des recherches du ministère de l'Emploi (Premières synthèses, janvier 2005), en 2002, seuls 5,9 % des salariés de plus de 50 ans ont été embauchés dans les entreprises de plus de dix salariés.

Pour le gouvernement, il s'agit d'accroître l'emploi de ces seniors, afin de financer le système de retraite. Dans le prolongement des opérations ayant précédé la loi Fillon, diverses préconisations d'experts sont publiées afin d'aller dans ce sens. L'inspection générale des affaires sociales (Igas) vient de publier son rapport (une synthèse se trouve dans la revue Droit social, mars 2005). Sous un charabia administratif (« cohésion des âges », « enjeux éthiques », « maintien du niveau de vie », « maintien de la mixité des âges au travail », etc.), les responsables administratifs préconisent la flexibilisation du marché du travail pour les travailleurs les plus âgés. Il s'agirait de créer un « marché transitionnel » pour les vieux travailleurs. Une série de recommandations sont faites (accès à la formation, mobilité, thématique de la deuxième carrière, sur la pénibilité du travail, etc.). Est également mise sur la sellette la contribution Delalande. Il s'agit d'un impôt concernant le licenciement des salariés âgés de plus de 50 ans, que le patron doit payer en cas de licenciement.

« Contrat seniors »

L'Igas soulève aussi la question, centrale, du salaire des travailleurs plus âgés. Si elle se garde de trancher dans le sens d'une fin du modèle de progression linéaire des rémunérations selon l'ancienneté, elle cite les travaux de l'OCDE. Pour cette dernière, l'affaire est claire. Les théoriciens du libéralisme le plus débridé, dans une étude (Vieillesse et politiques de l'emploi. France, mars 2005), « presse[nt] la France de se mobiliser pour l'emploi des seniors ». Quatre axes sont dégagés :

- ▶ mobiliser les acteurs en communiquant ;
- ▶ « promouvoir la participation à un âge plus avancé et offrir plus de choix au moment du départ à la retraite », ce qui doit se traduire, notamment, par un ajustement de l'âge de la retraite en fonction des évolutions démographiques ;
- ▶ lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans. L'OCDE en appelle à « revoir les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté ». La mesure a un nom : la baisse du coût du travail.
- ▶ « renforcer l'employabilité des travailleurs », bref « responsabiliser » les travailleurs âgés, comme si c'était eux qui résistaient à leur emploi.

Le Medef, dans les négociations en cours, n'hésite pas à parler de la mise sur pied d'un « contrat senior », dont l'objectif est clair : faire baisser de toutes les manières possibles le prix du travail. Denis Gautier-Sauvagnac, président par ailleurs de l'UIMM, la branche métallurgie la mieux organisée du patronat, mène les négociations. Il souhaite assouplir les conditions d'utilisation des CDD (certains évoquent des CCD de longue durée, de un à cinq ans) et de l'intérim pour les travailleurs âgés, de supprimer la contribution Delalande, considérée comme une mesure pénalisante financièrement pour les entreprises et donc bloquant l'embauche des salariés âgés.

Toute la politique du patronat vise à faire des salariés âgés une catégorie à part, à laquelle des conditions de travail et d'emploi spécifiques doivent être réservées. N'entend-on pas se profiler l'idée d'« emplois-vieux » ou « emplois-seniors » ? Alors qu'aucun élément sérieux ne permet d'étayer ce raisonnement (voir notamment les travaux de l'Insee sur la productivité des salariés âgés, Économie et statistiques, n° 368, 2003), les représentants patronaux tentent de faire croire que les salariés âgés seraient moins productifs et devraient donc être moins payés. Par ailleurs, le Medef souhaite développer le cumul emploi-retraite, comme remède à l'abaissement programmé du montant des pensions. En filigrane, pour les employeurs, soutenus en cela par les pouvoirs publics (un chapitre du rapport de l'Igas n'est-il pas titré : « Comment faciliter les transitions entre activité et inactivité et mieux reconnaître le travail après la retraite ? »), il s'agit clairement d'en finir avec le droit à une période post-productive pour les travailleurs.

Une question de société

On l'aura compris, l'enjeu des discussions en cours est politique. Face à la transformation des structures démographiques (allongement de l'espérance de vie), à quelle société aspirons-nous ? Celle que les libéraux nous préparent se résume par la précarité en début de vie (chômage massif des plus jeunes, multiplication des contrats atypiques et dérogatoires), l'exclusion en fin de parcours, sur fond de montée en puissance de la pénibilité du travail, d'accroissement de la productivité et de paupérisation des générations de retraités à venir. Pour les thuriféraires de cette société-là, le vieillissement des populations (occidentales) est vécu comme une charge, comme une catastrophe. Après avoir maltraité la jeunesse depuis le début de la crise économique, le patronat et le gouvernement s'attaquent à l'autre bout de la chaîne des âges en fragilisant de manière systématique le sort des aînés.

À l'encontre de ce recul, les révolutionnaires que nous sommes ne peuvent que se réjouir des transformations démographiques. La retraite n'est plus désormais, pour la grande majorité des salariés, synonyme de mort rapide ou de déclin physique. S'ouvrent une nouvelle période de la vie, la promesse d'une « société de longue vie », que les transformations des conditions de vie permises par la fabuleuse richesse accumulée par le travail humain ont rendues possibles.

En quelques mots, voilà les perspectives ouvertes par les négociations en cours. La première étape consiste donc à mobiliser les salariés contre les tentatives de régression que le Medef fait peser sur tout un chacun (si tout le monde a été jeune, tout le monde deviendra vieux). Quelques principes de base peuvent être énoncés : le droit à l'emploi pour tous les salariés, quel que soit leur âge et non pas la segmentation du travail en fonction de l'âge ; le droit à un travail de qualité, dans de bonnes conditions, pour tous les salariés ; le maintien, dans un premier temps, des préretraites pour les salariés les plus affectés par la dégradation des conditions de travail, avec un revenu décent pour permettre la transition entre activité et retraite ; la formation tout au long de la vie pour permettre la mobilité dans l'emploi.

Ces mesures impliquent d'abroger la loi Fillon immédiatement, de poursuivre la réduction du temps de travail sans flexibilité et augmentation des cadences. On le voit, il s'agit de quelques pistes dont il s'agit de s'emparer avant que le Medef ne le fasse à sa sauce. Ce n'est qu'à condition d'inverser la logique en cours qu'on peut espérer éviter le retour à une misère de masse pour les anciens.

1. ASFNE : allocation spéciale du Fonds national pour l'emploi ; Arpe : allocation de remplacement pour l'emploi ; CFA : congé de fin d'activité ; CFA : congé de fin d'activité (spécial fonction publique) ; Cats : cessation d'activité de certains travailleurs salariés ; Caata : cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

La situation des 50-59 ans face à l'emploi en France

Trajectoires types de fin de carrière pour les générations nées entre 1926 et 1941.

en %	Hommes	Femmes	Ensemble
Situation 1. Emploi	38,3	28,7	34,1
Situation 2. Emploi+Inactivité	7,2	13,9	10,0
Situation 3. Emploi+Chômage	17,5	13,9	15,9
Situation 4. Emploi+préretraites	29,0	14,3	22,5
Situation 5. Inactivité	3,3	25,9	13,2
Situation 6. Autre ou non réponse	4,7	3,6	4,3
Total	100,0	100,0	100,0

Source: Roth N. p. 151, in Taddei Dominique, *Retraites choisies et progressives*, Documentation française, 2000.

Comment lire le tableau ? Situation 1 : 34,1 % de ceux nés entre 1926 et 1941 sont au travail (en emploi) au moment de l'enquête. On constate que les hommes (38,3 %) sont plus souvent en emploi que les femmes (28,7 %). Situation 5 : 13,2 % sont en situation d'inactivité en retraite. En ce qui concerne les situations 2, 3 ou 4, ces individus cumulent de l'emploi et inactivité (10 %); de l'emploi et chômage (15,9 %) ou emploi et préretraite (22,5 %). Ainsi qu'on peut le voir en additionnant les situations 2 + 3 + 4, la majorité des salariés sont dans des situations d'incertitude et de précarité.

Vulnérabilité croissante au chômage.

50-54 ans					
1985	1989	1993	1995	1997	1999
6,3	6,9	7,4	8,6	8,9	3,6

Source: OCDE 2000, in Guillemard A. M, *L'âge de l'emploi*, A. Colin, 2003

A noter: si la courbe du chômage est clairement à la hausse, elle est cependant très largement sous-estimée, en particulier pour les plus de 55 ans. Pour cette catégorie, l'ANPE a introduit, en effet, depuis 1984, une dispense de recherche d'emploi (DRE) qui a pour effet de ne pas les comptabiliser dans les effectifs du chômage. Ce nombre de chômeurs DRE était de 380000 en 2002.