



L'EMPLOI DES SENIOR-ES : UN ENJEU DE SOCIÉTÉ

En France, seul un·e senior·e sur trois (60-64 ans) est en activité au moment de partir en retraite, ce qui nous situe très en-dessous de la moyenne européenne. C'est vers un changement des mentalités que nous devons aller collectivement : **un·e senior·e n'est pas un poids, mais une chance, un investissement !** Dès à présent, des mesures sont possibles pour favoriser cette évolution.

La CFDT défend ainsi l'instauration d'un **dialogue social spécifique** sur l'emploi et le travail des senior·es, dans les branches et les entreprises, avec obligation de négocier. Le constat est aujourd'hui sans appel : en ne reposant que sur la bonne volonté de quelques entreprises, ce sujet n'avance pas. Nous avons donc besoin d'un cadre contraignant. Ainsi, les entreprises concluant un accord bénéficieraient d'aides financières, les autres seraient, à terme, sanctionnées par une amende. Un tel dispositif permettrait alors d'éviter que seuls les salarié·es de grands groupes bénéficient de mesures spécifiques aux senior·es.

La CFDT revendique également la mise en place d'un « **rendez-vous professionnel à 45 ans** » systématique, appuyé par le Conseil en évolution professionnelle. Cet entretien servirait à prévenir l'usure professionnelle, ou encore, à trouver une formation et pourrait conduire à réaliser un bilan de compétences financé.

La CFDT n'oublie pas non plus celles et ceux qui, à l'approche de la retraite, ne sont plus en emploi. Pour **les demandeurs et demandeuses d'emploi de longue durée de plus de 50 ans**, la CFDT revendique un accompagnement renforcé et personnalisé, sur le modèle de l'expérimentation menée avec les partenaires sociaux par le Conseil régional de Normandie, impliquant l'engagement des entreprises du territoire.

LA FIN DE CARRIÈRE : UN TEMPS À REPENSER

Ne plus être en activité du jour au lendemain est, pour beaucoup de travailleurs et travailleuses, un changement brutal. Pour la CFDT, plutôt qu'une rupture, le passage à la retraite peut être organisé pour devenir une transition progressive. Aménager son temps de travail en fin de carrière avec plus de liberté, c'est une question de bien-être, y compris au travail. Des dispositifs existent et nécessitent d'être renforcés. Par exemple : la retraite progressive, pour laquelle la CFDT revendique l'extension aux fonctions publiques, ou du temps partiel avec maintien en partie du niveau de rémunération pour les senior·es. Et si la CFDT a toujours été défavorable à une mesure d'âge uniforme, c'est qu'au-delà d'être injuste, elle ne laisse pas le choix du moment du départ à la retraite.

Enfin, la CFDT revendique la création d'un **Compte épargne temps universel (Cetu)**, qui consisterait en un aménagement du temps de travail tout au long de la vie professionnelle, en fonction des temps de vie, et pourrait ainsi concerner la fin de carrière (pour aménager un temps partiel ou un départ en retraite anticipé par exemple).

Il est possible d'agir dès à présent sur l'emploi des senior·es et la reconnaissance de la pénibilité, la CFDT le démontre en faisant des propositions concrètes, partant de la réalité des travailleurs et travailleuses.

