

Avis voté en plénière du 25 avril 2018

# L'emploi des seniors

## Déclaration du groupe Mutualité

Les progrès de la médecine et l'amélioration continue des conditions de travail ont profondément modifié la question de l'âge dans notre société. Mais les mentalités n'ont pas suivi. Soyons clairs à 50 ans, nous ne sommes pas vieux et encore capable d'apporter énormément à la vie sociale et économique du pays. À 50 ans et plus, le salarié a acquis une expérience qui lui donne une valeur ajoutée essentielle. La compétitivité des entreprises dépend du facteur humain. L'expérience est l'un de ses atouts dont nous aurions bien tort de nous priver.

Or, victimes de discriminations liées à une représentation négative du vieillissement au travail, les seniors sont encore trop souvent concernés par les licenciements ou tout autre rupture de contrat qui les conduits à une difficile réinsertion sur le marché du travail.

Pour répondre à ce défi, l'avis préconise trois axes : la lutte contre les stéréotypes, le maintien dans l'emploi et, l'accompagnement des transitions.

L'âge est ainsi le 1er critère de discrimination ressentie par les salariés dans l'emploi, partant de ce constat, l'avis insiste sur l'information et la formation auprès notamment des acteurs du recrutement et de l'encadrement. À cet égard, comme le rapport le souligne, l'accord de 2014 relatif à la GPEC dans la convention collective de la mutualité prévoit que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondées sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et la qualification des candidats ... sans aucune mention de critère d'âge.

Faire face à la mutation des métiers et des compétences nécessite de mener une gestion plus active des carrières et des formations tout au long de la vie professionnelle. Or, force est de constater que les seniors bénéficient dès 45 ans d'un moindre accès à la formation qui constitue une garantie contre le risque de chômage, situation aggravée pour les salariés les moins diplômés.

Le maintien dans l'emploi exige également d'agir sur les conditions de travail en intégrant la gestion des âges pour permettre à chacun, quel que soit son âge, d'accéder à tous types d'emplois. Car, nous le savons, l'usure professionnelle relève d'abord d'une problématique de prévention et de santé publique. Conscientes de cette situation, certaines mutuelles proposent aux entreprises adhérentes des services dédiés à la prévention et à la qualité de vie au travail, en particulier par le développement d'une activité physique dans l'entreprise, dans l'objectif de contribuer au maintien de la santé des salariés.

Enfin, comme le souligne l'avis, la fin de carrière doit s'inscrire dans un véritable parcours afin de rendre effectif le « tryptique emploi-formation-accompagnement » et d'éclairer les choix des salariés.

En 2000, Yannick Moreau, alors présidente du Conseil d'orientation des retraites, affirmait que « le pacte social est en cause parce que pour la retraite, beaucoup se joue avant la retraite ». Ce propos reste d'actualité et a guidé les préconisations de l'avis que le groupe de la mutualité partage.