

Emploi des seniors

Publié le 13/03/2014 (mis à jour le 14/03/2017) Les propositions de la CFDT sur l'emploi des seniors.

Chiffres

- **1,2 million de seniors** (+ 50 ans) sont au chômage.
- En moyenne, les seniors restent inscrits **659 jours** à pôle emploi, contre **308 jours** tous âges confondus.

Constat Le marché du travail français agit comme une centrifugeuse qui exclut les extrémités de la vie professionnelle : les jeunes et les seniors. Avec le recul de l'âge de départ à la retraite, le maintien dans l'emploi des seniors et leur retour dans l'emploi en cas de chômage sont une nécessité. Les seniors sont moins au chômage que l'ensemble de la population active (7,2 % contre 10 %), mais il est beaucoup plus difficile pour eux d'en sortir.

Enjeux Sécuriser les parcours professionnels des salariés seniors en leur permettant de développer une carrière professionnelle complète.

Propositions de la CFDT

Maintenir les seniors dans l'emploi en améliorant leur employabilité (accès à la formation tout au long de la vie pour tous les salariés), les conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

Aménager les fins de carrière, organiser la transition entre activité et retraite, améliorer le dispositif de retraite progressive.

Encourager le recrutement de seniors en renforçant l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors.

https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/nos-revendications/emploi-des-seniors-prod_198202

Extraits réso géné 49° congrès Rennes 2018

1.2.1.5. Temps de travail, charge de travail et conciliation des temps : une banque des temps pour inventer de nouveaux équilibres

1.2.1.5.1. Les 35 heures sont la durée hebdomadaire légale du temps de travail. Elles constituent le seuil de déclenchement des majorations et/ou compensations en jours de repos. Sans la remettre en cause, cette approche est devenue insuffisante pour répondre aux aspirations des travailleurs à se réapproprier la maîtrise du temps et à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ces aspirations évoluent en fonction de l'âge, du rapport au travail, des responsabilités familiales, des souhaits d'évolution professionnelle et de la nature des tâches réalisées. Pour la CFDT, chacun doit pouvoir être l'acteur de son parcours.

1.2.1.5.2. La durée du travail ne peut plus être déconnectée de l'organisation du travail, de la charge de travail et de la conciliation des temps tout au long de la vie. Un nouveau partage du travail plus juste nécessite d'intégrer les temps invisibles, ceux du travail domestique, du travail des proches aidants, de l'engagement associatif ou militant, de la formation tout au long de la vie et des trajets domicile-travail.

1.2.1.5.3. La CFDT relancera la réflexion sur la réduction du temps de travail tout au long de la vie. Dans ce cadre, la CFDT revendique la création d'une banque des temps intégrée dans le compte personnel d'activité (CPA). Elle entend en faire l'instrument d'une meilleure conciliation des différents temps de la vie active et permettre de gérer les temps tout au long de la vie, en tenant compte du contexte d'allongement de la durée de vie, du besoin d'autonomie accru des individus, comme des contraintes des proches aidants. Une telle banque des temps suppose une part de mutualisation, de régulation collective au service de notre projet de société.

1.2.1.5.4. Le télétravail est une aspiration de nombreux travailleurs qu'il convient d'organiser par des accords d'entreprise. Il doit être inclus à nos revendications pour définir des règles claires afin de prévenir notamment l'allongement de la durée du travail et l'isolement. Il est nécessaire de le lier au droit à la déconnexion.

(...)

1.2.2. Sécuriser les parcours professionnels

Le monde du travail change, les besoins et les attentes des travailleurs évoluent. Cela nécessite de renforcer l'émancipation et la protection de chacun tout au long de sa vie. Il est nécessaire de structurer une continuité de formation et d'éducation (culture, relation à l'autre, ouverture d'esprit...) depuis l'enfant jusqu'au travailleur, pour donner sens à sa vie et à son travail. C'est dans cette logique que la CFDT continue de porter la sécurisation des parcours professionnels qui vise à construire de nouvelles protections collectives en créant des droits individuels, attachés à la personne et non plus à son statut.

Construire des droits attachés à la personne garantis collectivement ne signifie pas détachés de l'administration ou de l'entreprise. La création de droits individuels ne doit pas être l'occasion pour les employeurs de se déresponsabiliser en matière de formation, de développement de l'employabilité, de qualité du contrat de travail ou d'emploi durable. Administration et entreprise doivent rester un lieu central d'acquisition de droits. De plus, la CFDT revendique que ces droits ne bénéficient pas seulement aux personnes les plus autonomes. C'est le sens de l'accompagnement global personnalisé, selon les besoins de chacun, consubstantiel au compte personnel d'activité (CPA) qui reste pour la CFDT un outil structurant dans la sécurisation des parcours professionnels.(.)

file:///C:/Users/acer/Downloads/20180903_49e_congres_conf_rennes_resolution_generale.pdf

2.3.2. CRÉER UNE BANQUE DES TEMPS POUR GÉRER SON TEMPS DE TRAVAIL TOUT AU LONG DE LA VIE

2.3.2.1

La question de l'articulation des différents temps de la vie est devenue l'un des principaux enjeux sociétaux, notamment au regard de l'allongement de la vie active, du besoin d'autonomie accru des individus ou encore des contraintes des proches-aidants. La crise sanitaire a par ailleurs amené de nombreux travailleurs à réinterroger leur rapport au travail, estimant que ce temps n'a pas à envahir les autres temps de la vie qui contribuent également à l'épanouissement individuel et collectif

2.3.2.2

La CFDT revendique, depuis la dernière mandature, la création d'une banque des temps qui doit permettre une meilleure conciliation des différents temps tout au long de la vie. Il s'agit de décompacter le temps de la carrière professionnelle. Un travail important a déjà été mené pour délimiter les grands contours de ce que pourrait être le dispositif, mais il reste à en affiner certains et à définir les conditions de sa mise en opérationnalité.

2.3.2.3

La banque des temps s'appuiera sur un Compte épargne temps universel (Cetu). Inspiré des Comptes épargne temps (CET) tels qu'ils existent aujourd'hui, il restera attaché à la personne durant toute sa carrière, intégrant les changements de statut et d'employeur. En bénéficieraient donc les salariés du privé, les agents des fonctions publiques, mais aussi, peut-être dans un second temps, des travailleurs sous un autre statut comme certains indépendants, d'où son caractère universel. Un fonds national interprofessionnel, au sein duquel des comptes individuels seront gérés, permettra ainsi la portabilité des droits au temps.

2.3.2.4

Pour la CFDT, le Cetu n'a pas pour objectif de compromettre l'existence des CET d'entreprise, destinés à articuler les temps de vie sur des échéances plus courtes et au sein d'une même entreprise.

2.3.2.5

Tous les travailleurs doivent pouvoir réellement articuler leurs temps de vie, en particulier ceux qui sont très contraints dans leur temps de travail. La CFDT revendique donc un droit nouveau de 5 jours par an versés sur le Cetu par l'employeur.

2.3.2.6

Ce nombre de jours pourra être augmenté dans le cadre d'une négociation. Pour les travailleurs soumis à des organisations du travail ou des conditions de travail laissant peu de marge d'autonomie temporelle, cette augmentation doit faire l'objet d'une négociation obligatoire. L'État et les régions pourront abonder le Cetu pour encourager son utilisation dans certaines formes d'engagement (engagement citoyen, bénévole, associatif, militant, etc.).

2.3.2.7

Pour la CFDT, le Cetu doit être à la main des travailleurs. En conséquence, le droit de l'utiliser doit être opposable à l'employeur, c'est-à-dire s'imposer à lui. Les conditions de cette opposabilité sont à négocier dans l'entreprise ou la branche, et pour le secteur public au niveau ministériel.

2.3.2.8

Les droits engrangés dans le Cetu doivent servir aux projets personnels des travailleurs. Ils peuvent aussi être utilisés dans le cadre de projets professionnels nécessitant une reconversion ou une reprise d'études, afin de financer le temps nécessaire à leur accomplissement, notamment dans le cadre de projets de transition professionnelle mobilisant le Compte personnel de formation (CPF).

2.3.2.9

Le Cetu doit également pouvoir servir à augmenter les possibilités d'aménagement du temps en fin de carrière, en réduisant son activité tout en préservant ses droits à la protection sociale, avant même de recourir éventuellement au dispositif de retraite progressive.

2.3.2.10

Sans même attendre la fin de carrière, le Cetu permettra également de moduler son temps de travail en favorisant un passage à temps partiel ou une réduction du temps de travail à une période de la vie nécessitant un meilleur équilibre des temps.

2.3.2.11

Le Cetu doit également favoriser l'utilisation de certains congés légaux correspondant à des objets précis, en permettant un maintien intégral de la rémunération lorsqu'il n'est pas prévu, et en les rendant opposables lorsque la loi reconnaît à l'employeur la faculté de les refuser. Le Cetu doit par ailleurs permettre de prolonger ces congés au-delà de leur terme légal ou conventionnel.

2.3.2.12

La CFDT revendique l'ouverture du Cetu pour les jeunes dès l'âge de 16 ans, afin qu'ils puissent bénéficier de droits spécifiques qui pourraient, entre autres, favoriser la reprise d'une formation pour ceux sortis trop tôt du système scolaire.

2.3.2.13

Un salarié doit pouvoir utiliser du temps capitalisé tout au long de sa carrière mais cela n'aurait que peu de sens d'attendre la retraite pour en user. C'est ici que la notion de banque prend tout son sens. Le salarié pourrait abonder pécuniairement, donc épargner pour plus tard mais également emprunter des temps pour un projet qu'il souhaite réaliser. La CFDT imaginera les fonctionnements d'une telle banque permettant l'épargne via l'entreprise, l'épargne volontaire, la consommation de ces temps, voire une prise anticipée de ceux-ci moyennant des dispositifs de déblocages à imaginer. Ce droit nouveau permettrait l'émancipation, la gestion de son temps de travail mais également d'agir sur la qualité de vie en dehors du travail.