Image not found or type unknown

Les principales étapes de la réforme des retraites sont-elles franchies ?

publié le **07/12/2012**, vu **2814 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

En 2003, outre les mesures d'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention de la retraite à taux plein, la loi portant réforme du système des retraites avait notamment pour objectif de favoriser l'emploi des seniors. En 2005, les partenaires sociaux ont engagé une négociation nationale interprofessionnelle relative à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi. Cinq grands objectifs avaient été définis pour favoriser l'employabilité et sécuriser les parcours professionnels des seniors et lutter contre les facteurs qui les excluent de l'emploi. Quid : quel est le bilan de ces mesures aujourd'hui ?

Sommes-nous parvenus à faire évoluer les représentations socioculturelles en sensibilisant les entreprises à la gestion des âges, à l'accès ou au maintien dans l'emploi des seniors ?
Le maintien dans l'emploi des seniors a-t-il été favorisé ?
Assistons-nous à un développement des accords GPEC ?
Le recours aux cessations totales anticipées d'activité a-t-il été limité ?
Le retour à l'emploi des seniors est-il efficient ?
A-t-on assuré un aménagement des fins de carrière ?

Voilà un florilège de questions qui restent au cœur des débats et notamment celui de la sécurisation des emplois.

Pour mémoire, dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, le gouvernement avait mis en œuvre plusieurs mesures pour concrétiser l'orientation donnée par le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors. Ainsi, la contribution « Delalande » a été supprimée et les prélèvements fiscaux et sociaux sur les préretraites d'entreprise et les indemnités de mise à la retraite d'office ont été fortement augmentés. Enfin, un renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors a été engagé par Pôle emploi.

Des mesures complémentaires en vue de renforcer l'emploi des seniors ont également été prises dans le cadre des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2009. L'âge de mise à la retraite d'office a été repoussé depuis 2009 et les conditions d'éligibilité à la dispense de recherche d'emploi ont été progressivement resserrées en vue leur suppression en 2012.

La surcote a été portée de 3 % à 5 % par an et les conditions de cumul emploi-retraite ont été assouplies.

En outre, les entreprises de 50 salariés ou plus se sont vues dans l'obligation de signer avant le début 2010 des accords d'entreprises ou de branches en faveur de l'emploi des seniors.

Par la suite, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu la poursuite des mesures d'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention de la retraite à taux plein et le recul de 2 ans d'ici 2018 de l'âge minimal de la retraite et de l'âge d'obtention du taux plein. En l'occurrence, la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein continuera à progresser après 2012. Elle passera à 41 ans et 1 trimestre pour les personnes nées en 1953 et 1954.

Quant à l'âge d'obtention du taux plein (quel que soit le nombre de trimestres cotisés), il a été également relevé progressivement par la loi du 9 novembre 2010. Ainsi, à partir du 1er juillet 2016, il augmentera de quatre mois par an, pour atteindre 66 ans en 2019 et 67 ans en 2023.

Depuis le 1er janvier 2010, l'âge de mise à la retraite d'office est de 70 ans sans possibilité de dérogation. De ce fait, la nécessité de rétablir l'équité pour les salariés à carrière longue ou ayant été soumis à des contraintes de pénibilité est devenue incontournables pour tous les employeurs.

Quid : Existent-il d'autres mesures visant à favoriser l'offre de travail des seniors ?

Oui. Depuis le 1er janvier 2010, les retraités qui le souhaitent peuvent reprendre une activité dès 60 ans s'ils bénéficient du taux plein et sous réserve d'avoir liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes obligatoires.

De son côté, le Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors de 2006 a préconisé plusieurs mesures visant à sécuriser les parcours professionnels :
- institution d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière tous les cinq ans pour chaque salarié à partir de 45 ans ;
- promotion de l'amélioration des conditions de travail et l'aménagement des conditions d'emploi (temps de travail, meilleure adaptation des postes de travail à l'évolution des capacités de chaque travailleur, implication des services de médecine du travail et des CHSCT etc. ;
- possibilité aux travailleurs de plus de 50 ans d'utiliser de plein droit DIF;
- priorité d'accès au dispositif de période de professionnalisation aux plus de 45 ans ;
- institution de financements réservés et des procédures administratives accélérées pour les bilans de compétence et la VAE pour les salariés de plus de 45 ans.

Concernant les mesures visant à favoriser la demande de travail en direction des seniors, les règles relatives aux CDD seniors spécifiques de trois ans pour les plus de 57 ans inscrits comme demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois ou en convention de reclassement personnalisé sont toujours d'actualité.
De plus, une aide de 2 000 euros est allouée aux entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation.

Pour l'heure, force est de reconnaître que les seniors bénéficient moins souvent d'accompagnement et de formation au cours de leur deuxième partie de carrière et s'insèrent

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

difficilement sur le marché du travail lorsqu'ils recherchent un nouvel emploi.

Alors que les salariés de moins de 50 ans quittent le plus souvent leur entreprise suite à une démission, ceux de 50 ans et plus le font majoritairement suite à un licenciement (hors départs à la retraite). Les politiques sociales se voient confrontées à ce dilemme qu'est celui de parvenir à concilier l'emploi des jeunes entrants sur le marché du travail (appelés familièrement « la génération Y ») avec le maintien des savoir-faire des seniors dans les entreprises et ceci notamment dans l'objectif de promouvoir une transmission des compétences intergénérationnelles optimale.

Refermons cette discussion en rappelant que dans le cadre de la convention d'assurance chômage en vigueur depuis avril 2009, les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus peuvent être indemnisés jusqu'à 36 mois (sous réserve d'avoir cotisé pendant une durée équivalente au cours de la période de référence précédant la fin de leur contrat de travail).

Ainsi, les seniors quittant l'entreprise à 58 ans dans le cadre d'une rupture conventionnelle peuvent donc être indemnisés jusqu'à leur âge de départ à la retraite.

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com

Source
CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 novembre 2012 sur la pénibilité et la transition emploi-retraite

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés