

DISCRIMINATION PAR L'AGE

Le cas des seniors en France

Emergences, août 2004

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
1 ENJEUX : REFORME DES RETRAITES, L'EMPLOI FRAGILE DES SENIORS	2
2 ETAT DES LIEUX.....	4
1) Identité des séniors.....	4
2) Embauche et débauche des séniors.....	5
a- L'embauche des séniors : la catégorie des séniors deuxième pourvoyeur de contrat à durée déterminée	5
b- La retraite et la préretraite des séniors : des départs en préretraite en hausse depuis 1998	6
c- Licenciement et chômage des séniors des durées de chômage supérieures pour les séniors	7
3) Conditions de travail des séniors	8
a- Formation initiale et formation continue : une baisse sensible de la formation dès 45 ans	8
b- Productivité des séniors : des séniors appréciés pour leur expérience mais des a priori infondés qui persistent.....	9
c- La question de la pénibilité au travail : une hausse des consommations au titre de la maladie à prendre en compte.....	11
3 MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS.....	17
1) Les politiques européennes face au vieillissement : certains pays préoccupés par la question des conditions de travail.....	17
2) La position des partenaires sociaux : les syndicats représentatifs majoritairement opposés à la réforme en l'état	18
3) La préoccupation des entreprises françaises face au vieillissement : une majorité d'employeurs contre le recul de l'âge de la retraite	20
4) Les recours juridiques des séniors face à la discrimination : Des preuves difficiles à rassembler.....	25
CONCLUSION	28
REFERENCES	29

INTRODUCTION

En France, les mesures d'éviction des seniors du marché du travail ont commencé dans les années 70 dans le cadre de plans de restructuration industrielle (sidérurgie, chantiers navals, textile). Elles se sont accrues dans les années 80 avec la montée du chômage, par des mesures telles que la dispense pour les salariés âgés de chercher un emploi, permettant aussi de contenir les chiffres du chômage.

Si les dispositions de retrait de la vie active ont été percues pour les plus âgés des seniors *comme un progrès social*, s'est installée aussi depuis plus de 30 ans en France, l'idée selon laquelle *l'âge dès 50 ans, voir même 45 ans, était un handicap au travail*. La discrimination, qui consiste d'une manière générale à opérer une différence de traitement entre des personnes, s'agissant des salariés de 50 à 64 ans se révèle dans les faits tant dans l'embauche du salarié et le type de contrat retenu ou dans la formation que dans les périodes de chômage et en particulier dans la durée du temps de chômage. Mais elle existe aussi dans les esprits avec la croyance, difficilement mesurable et pourtant largement répandue, en une décroissance de la productivité avec l'âge.

Dans ces conditions, un employeur sur deux se refuse à embaucher un senior et 80% d'entre eux déclarent ne pas être favorables à un recul de l'âge de la retraite¹. Les syndicats représentatifs français tout en proposant d'autres solutions de financement, sont également majoritairement contre l'allongement de la durée de la vie active et pour un abaissement de l'âge de départ en retraite en cas de travaux pénibles.

Pourtant envers et à l'encontre les propositions de ces acteurs de la vie économique - confédérations syndicales et employeurs -, la réforme française des retraites de septembre 2003 prévoit une augmentation de la durée de cotisation pour les années à venir, au sens où nous l'envisagerons dans une première partie consacrée aux enjeux de cette étude. Un état des lieux relatif aux conditions récentes d'activité et d'inactivité des seniors français visera dans un second temps, à mettre en *évidence les domaines de discrimination et stéréotypes* associés auxquels les salariés âgés doivent faire face ainsi que les véritables difficultés en particulier en termes de *pénibilité au travail* rencontrées par cette population.

A partir de ce bilan, cette étude montrera enfin que tant que la main d'œuvre restera en France le levier d'ajustement économique, la portée effective de la réforme des retraites et le maintien des seniors dans l'emploi sans discrimination seront, comme nous l'envisagerons dans une troisième partie, sujet à controverse.

¹ Monso O., Tomasini M. (2003), "Le vieillissement dans les entreprises : faire face aux innovations technologiques", *premières informations et premières synthèses*, Dares, n° 09.2, février. Les données sont tirées de l'enquête ESSA, Enquête Emploi des Salariés Selon l'Age, portant sur 3000 établissements du secteur privé de plus de 10 salariés auprès des chefs d'établissement et des directeurs de ressources humaines, en 2001. Le taux de réponse a été de 61%.

1 ENJEUX :

REFORME DES RETRAITES, L'EMPLOI FRAGILE DES SENIORS

En amont des réformes relatives à la retraite, c'est l'allongement de l'espérance de vie qui est envisagé par les pouvoirs publics comme étant problématique. En 2003, les experts tablent en effet sur une progression de l'espérance de vie de 3 mois par an. Puisque nous vivons plus longtemps et qu'il y aura d'avantage de retraités par rapport aux actifs, il s'agit dès lors de prévoir de nouveaux modes de financement.

L'allongement de l'espérance de vie en France
(en années)

	1980	2000	2025	2050
Femmes	78,4	82,8	85,9	87
Hommes	70,2	74,8	78,8	80

Source : Conseil d'Orientation des Retraites (2003)¹

Les conditions de ce financement prévues en France par la réforme des retraites de septembre 2003² posent entre autres solutions, celle de *l'allongement de la durée de cotisations* de 40 ans pour 2008 à 41 ans pour 2012, pour les secteurs privés et publics (article 5, 51 et 66 de la loi de septembre 2003).

Elles reposent, on l'aura compris, sur une hypothèse de progression linéaire de l'accroissement de l'espérance de vie envisagée comme étant "*garantie*", sans que pour autant ne soient pris en compte les paramètres relatifs aux conditions d'hygiène, de santé, de sécurité alimentaire, ou encore ceux relatifs aux conditions de travail de la population et qui pourraient comme c'est le cas dans d'autres pays d'Europe centrale et orientale contredire ces images prospectives³.

Dans ce cadre, la réforme contraint à s'interroger sur les conditions d'embauche (et de "*débauche*"), les conditions de travail des seniors, ainsi que sur celles relatives au maintien dans l'emploi. Car si il existe une discrimination par rapport à l'âge, cet allongement de la durée des cotisations peut signifier une baisse des pensions payées et conjointement une hausse de précarité pour cette tranche d'âge.

¹ Conseil d'Orientation des Retraites (2003), *Retraites : Fiches pour l'information et le débat*, La documentation Française

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a été créé le 10 mai 2000 afin :

- de décrire la situation financière actuelle et les perspectives des différents régimes de retraite,
- d'apprécier la viabilité financière de ces régimes,
- de veiller à la cohésion du système de retraite par répartition,
- de formuler des propositions et recommandations en la matière.

Présidé par un conseiller d'Etat, à l'heure actuelle Mme Yannick Moreau, il est composé de parlementaires, de partenaires sociaux, de représentants de personnes âgées et de familles, d'experts...

² La CGT (2003), *Principales mesures et conséquences de la loi - réforme de la retraite 2003* - www.cgt.fr

³ Pour exemple, l'espérance de vie de l'ensemble de la population en Russie est passée de 70 ans en 1989 à 63,98 ans en 1994. Source : UCR actualités, Bulletin d'information de la CGT retraités (2004), "Vie nouvelle - l'influence des conditions de travail sur l'espérance de vie", *colloque international des 8 et 9 décembre 2003, Tours*, n°202, Avril

- **En ce qui concerne les conditions de travail**, la prise en compte de la pénibilité au travail est prévue par l'article 12 : "*Dans un délai de trois ans après la publication de la présente loi, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national sont invitées à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité*"... "*Les organisations visées au premier alinéa se réunissent (ensuite), au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail... Un bilan est établi une fois tous les trois ans..*".
- **S'agissant des conditions de maintien dans l'emploi**, le législateur a prévu que soit négociée périodiquement la situation des salariés âgés, comme le stipule l'article 11 de la réforme : "*Le champ de la négociation (annuelle d'entreprise et de branche) est étendu, tous les trois ans aux questions de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle*".
- **Mais la réforme génère des inquiétudes concernant les licenciements des salariés âgés** au sens de l'article 19 : "*L'employeur est exonéré de la contribution mise à sa charge en cas d'un licenciement d'un salarié embauché à partir de 50 ou 45 ans*", fragilisant les mesures relatives aux conditions de maintien de ces salariés, et celles relatives à leurs conditions de travail et plus généralement l'allongement du temps de cotisations.

Or, s'il n'y a pas toujours une discrimination avouée à l'encontre des seniors, nombreux sont ceux - employeurs ou non - qui continuent à les stigmatiser de stéréotypes relatifs à leurs compétences, leurs attitudes et aptitudes au travail. Un état des lieux cherchera en ce sens, à donner une image fidèle quant aux conditions d'activité et de non activité des salariés âgés.

2 ETAT DES LIEUX

Cet état des lieux vise à rendre compte, dans un premier temps de l'identité des seniors, mais également des conditions d'embauche et de "débauche" de cette population ainsi que de leurs conditions de travail.

1) Identité des seniors

Les seniors sont définis en France comme toute personne âgée d'au moins 50 ans jusqu'à 64 ans. Ils représentent plus de 9 millions (soit 26,2%) des personnes en âge de travailler entre 16 et 64 ans¹. Les seniors sont plus nombreux à être actifs (5 millions d'entre eux) qu'inactifs - ne travaillant pas ou étant à la retraite- (4 millions).

Répartition de la population totale et de l'activité par tranche d'âge en 2002
 (population en milliers, répartition en %)

Population en âge de travailler (16-64 ans)	37 271
dont :	
16 - 29 ans	28,7
30 - 49 ans	45,1
50 - 64 ans	26,2
Population active (16-64 ans)	26 172
dont :	
16 - 29 ans	23,8
30 - 49 ans	56,2
50 - 64 ans	20
Population active ayant un emploi (16-64 ans)	23 833
dont :	
16 - 29 ans	22,3
30 - 49 ans	57,2
50 - 64 ans	20,5
Population au chômage (16-64 ans)	2 339
dont :	
16 - 29 ans	38,5
30 - 49 ans	47,3
50 - 64 ans	14,2
Inactifs (16 - 64 ans)	11 099
dont :	
16 - 29 ans	40,2
30 - 49 ans	19
50 - 64 ans	40,8

Source : d'après ¹ Minni C., Topiol A. (2003)

¹ Minni C., Topiol A. (2003), "Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs", *Economie et statistique*, n°368

Du point de vue physiologique, les seniors sont marqués par trois caractéristiques majeures¹, que nous analyserons ultérieurement s'agissant de la pénibilité au travail :

- une plus grande **fragilité articulaire** apparaissant dès 40 ans, tandis que la baisse de la force musculaire n'est pas sensible jusqu'à 60 ans,
- un accroissement des risques de **pathologies cardio - vasculaires**, avec une moindre efficacité de la régulation sanguine, et très souvent des cas d'hypertension artérielle en particulier dans les situations de travail sédentaires et/ou dans des situations de stress,
- une **fragilisation du sommeil**, avec une augmentation des réveils nocturnes, une tendance à se coucher plus tôt et se réveiller plus tôt, et une plus grande difficulté à supporter les horaires atypiques et le travail de nuit.

Et si l'âge peut être aussi considéré comme un révélateur des conditions de travail auxquels les salariés ont été soumis, il est aussi révélateur des situations d'embauche et de "débauche" des seniors.

2) Embauche et Débauche des seniors

Au regard de la répartition de cette population, il s'agit d'examiner les situations d'embauche, de mise à la retraite et de licenciement des seniors.

a - L'embauche des seniors :

la catégorie des "seniors" deuxième pourvoyeur de contrat à durée déterminée

Les seniors sont plus ou moins représentés selon les professions :

Part des quinquagénaires selon les professions

Quelques professions où la part des seniors est de plus de 30%	Cadres de banques, d'assurances et de la fonction publique Cadres du BTP, enseignants Dirigeants d'entreprise, médecins Employés de maison, assistantes maternelles
Quelques professions où la part des seniors est inférieur à 15%	ONQ de la manutention, de la mécanique, de l'électricité Employés de l'hôtellerie, restauration, caissiers, comptables

Source : d'après DARES (2004)

Ils travaillent par ailleurs en plus grand nombre dans les grandes entreprises de plus de 200 salariés pour 27,3% d'entre eux, contre 18,8% dans les entreprises de moins de 10 personnes. Les seniors sont plus présents dans le public (23% d'entre eux) que le privé (18%) en 2002. Notons également que les établissements qui emploient de nombreux seniors sont le plus souvent des entreprises où la part des jeunes de moins de 30 ans est la plus faible, et inversement, les établissements disposant surtout de moins de 30 ans, sont ceux qui ont le moins de salariés âgés.

La part des 50 ans ou plus, embauchés dans des établissements de plus de 10 salariés durant 2002 a été de 5,9%, part que l'on peut considérer comme faible si l'on retient que que les seniors constituent, comme nous l'avons dit, 26,6% de la population en de travailler âge (50-64 ans).

¹ Les difficultés sensorielles sauf antécédents antérieurs sont considérées comme étant peu prégnantes jusqu'à 65 ans.

L'enquête ESSA¹ révèle *qu'un employeur sur deux refuse d'embaucher un senior*. Dans les entreprises qui ont embauché en 2000, seules 25% d'entre elles ont fait appel à des salariés âgés. Dans ce cas, les employeurs interrogés affirment ne pas avoir proposé aux seniors un salaire inférieur, à poste équivalent, à celui des plus jeunes.

Mais un premier élément de discrimination doit être retenu quant au type de contrats d'embauche. En effet, depuis 1996, la proportion des contrats à durée déterminée (CDD) a baissé pour toutes les catégories d'âge, pour les seniors il a fallu toutefois attendre l'année 1999. Mais surtout, si leur recrutement en CDD reste moins important que pour les moins de 30 ans, depuis 1998, il l'est sensiblement plus que pour les 30-49 ans, *faisant de cette catégorie d'âge le deuxième pourvoyeur de CDD en France*, quand bien entendu ils ne sont ni en retraite, ni en préretraite.

b - La retraite et la préretraite des seniors :
des départs en préretraite en hausse depuis 1998, en particulier dans le cadre de plans sociaux

En France, l'âge moyen de sortie d'activité est plus bas que dans la plupart des pays européens, soit 58 ans en 2002². Il a baissé rapidement à la fin des années 70 avec la possibilité de bénéficier de préretraites et de retraites à taux plein, puis plus lentement, avec des disparités selon les familles professionnelles.

Age moyen de départ en retraite de 1998 à 2000 : quelques familles types

Avant 55 ans	Police, pompiers, armée, agents d'exploitation des transports Cadres de transports et navigants de l'aviation Agents administratifs et commerciaux du tourisme
Entre 55 et 57 ans	OQ du gros œuvre et des TP, de l'électronique et l'électricité, des industries de process ONQ du second œuvre, du textile et du cuir Aides soignantes, employés et techniciens des assurances, Coiffeurs Formateurs, Cadres et ingénieurs de l'industrie,
Entre 57 et 59 ans	ONQ des industries de process, de la mécanique, du bois, des travaux publics, de la métallurgie Cuisiniers, charcutiers et boulangers Secrétaires de direction, employés de la fonction publique Employés et techniciens des banques, comptables, Agents d'entretien, employés d'hôtellerie Enseignants, infirmiers, informaticiens
Au delà de 59 ans	Secrétaires, Caissiers, vendeurs, employés de maison Assistants maternelles, agents de gardiennage Chercheurs, professions paramédicales, médecins Clergé, politique

OQ : ouvrier qualifié ; ONQ : ouvrier non qualifié
 Source : d'après ¹DARES (2004)³

¹ Monso O., Tomasini M. (2003), op. cité, p.1

² DARES (2004), Dossier Age et Emploi - synthèse des principales données sur l'emploi des seniors - n°82, mai. DARES : Direction de l'Animation de la Recherche des études et de la statistique.

³ DARES (2004), op. cité

Il convient de souligner que les préretraités représentent en 2002 une part de 11,3% (512000 personnes) de la population inactive de 50 à 64 ans. Par ailleurs **le nombre de personnes mises en préretraite de 1998 à 2002 a augmenté de 10,3%**, venant contrarier la volonté gouvernementale de diminuer voire de faire disparaître les préretraites. Enfin, les départs en préretraite dans le cadre d'un plan social tendent à prendre une place de plus en plus importante.

Les mesures de préretraites

Les premières mesures de cessation anticipée d'activité ont d'abord concerné les secteurs du charbon et de l'acier (1950) puis de la sidérurgie (1977). Elles visaient à faire face aux restructurations et donc aux difficultés économiques tant du secteur que des régions concernées. A partir de 1979, ces mesures ont été étendues.

Plusieurs dispositifs relevant d'ailleurs parfois de politiques divergentes ont permis à 125000 personnes de quitter leur activité par le biais de la préretraite en 2002 :

- l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), permettant le départ de salariés et en contrepartie des embauches compensatrices par l'entreprise (en voie de disparition) : 30 % des préretraités
- l'allocation spéciale du fonds national de l'emploi (ASFNE), permettant le départ anticipé des salariés dans le cadre d'un plan social : 28,6% des préretraités
- le congé de fin d'activité (CFA) permettant le départ des agents de la fonction publique (en voie d'extinction) : 16 %
- la cessation d'activité de travailleurs salariés (CATS), pour le départ anticipé de salariés ayant connu des conditions de travail reconnues pénibles : 14,4%
- la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA), pour les salariés des établissements fabriquant des matériaux en amiante, de ports et de construction navale : 11 %

Cette volonté d'accroître l'allongement de la durée de vie active doit également être examinée au regard de l'état des licenciements.

c- Licenciement et chômage des seniors : des durées de chômage supérieures pour les seniors

En France, un licenciement économique sur trois a touché un salarié de plus de 50 ans en 1992¹. Le taux de chômage des plus de 50 ans (6,2%) est inférieur au taux de chômage de l'ensemble de la population (9,1%), en 2002. Ceci est en partie dû au fait que les chômeurs de plus de 55 ans bénéficient d'une dispense de recherche d'emploi lorsqu'ils justifient de 40 annuités de cotisations.

Mais la situation des seniors s'aggrave en termes de discrimination au regard de la durée de chômage : en effet, plus de 55% d'entre eux sont au chômage depuis plus d'un an contre 36% des chômeurs de 30 à 49 ans. Seul un **tiers des demandeurs d'emploi âgés sort du chômage pour l'emploi**, et ce seront en particulier des seniors chômeurs ayant un niveau de formation plus élevé et ayant connu une durée de chômage plus courte.

¹ Cardiou L., Genet J., Guérin J.L. (2002), "Evolutions démographiques et marché du travail : des liens complexes et parfois contradictoires", *Economie et statistique*, n°355-356

Pour l'ensemble des seniors, les métiers retrouvés sont plus fréquemment dans le domaine des services aux particuliers pour plus de 20% d'entre eux ou encore dans celui du BTP pour 20% des hommes âgés.

Les contrats aidés et les seniors

En 2002, 107 230 seniors ont été recrutés dans le cadre de contrats dits aidés par l'Etat, c'est à dire dans le cadre de :

- Contrat emploi solidarité (CES) et contrat emploi consolidé (CEC) pour le secteur non marchand, avec donc une prise en charge d'une partie de la rémunération (des deux tiers à la quasi intégralité du salaire brut suivant les employeurs),
- Contrat initiative emploi (CIE) avec une prime mensuelle de 500 euros pour l'entreprise pendant cinq ans.

Les enquêtes réalisées par la DARES (2004)¹ montrent que les sortants de ces dispositifs, après un an, sont en emploi (33,4% des CEC). Et lorsqu'ils sortent d'un dispositif d'emploi aidé et qu'ils sont à nouveau en emploi, c'est dans le cadre d'un autre dispositif aidé.

Il existe à l'intérieur de cette catégorie d'âge *des disparités persistantes entre hommes et femmes*. Ce sont en effet, les femmes de plus de 50 ans qui sont les plus touchées par le chômage (6,2%) relativement aux hommes (5,9%). Par ailleurs, dans un cas sur cinq (contre un sur six) les femmes seniors retrouveront un emploi en contrat aidé et si dans 85% des cas pour les hommes il s'agit d'un emploi à temps plein, seules 54% des femmes retrouveront un emploi à temps plein. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes s'accroissent plus encore avec l'âge : 55% des seniors déclarent gagner plus de 1143 euros par mois pour un temps plein, contre 22% pour les femmes (les autres gagnant, on l'aura compris, moins).

Il est donc, dans ce cadre, intéressant d'envisager les conditions effectives de travail des seniors.

3) Conditions de travail des seniors

Nous avons choisi d'étudier celles-ci au regard de trois points d'entrée qui sont les plus souvent évoqués dans les débats concernant les seniors : la productivité de cette population, sa formation et la pénibilité du travail auquel elle est confrontée.

a- Formation initiale et continue des seniors :

une baisse sensible de la formation dès 45 ans pour des générations sorties tôt du système scolaire

Pour deux employeurs sur cinq, le premier inconvénient d'un vieillissement des effectifs est la difficulté d'introduire de nouvelles technologies. Les chefs d'entreprise signalent que l'obsolescence de la qualification pose un problème majeur d'adaptation à ces nouvelles technologies². Toutefois, cette opinion est à nuancer dès lors que le responsable interrogé a effectivement connu sur les cinq dernières années une innovation. Dans ce cas, 46% des chefs d'entreprise considèrent qu'un accroissement de la part des salariés âgés de 50 ans ou plus aura, au contraire, des effets positifs sur l'introduction des nouvelles technologies, du fait de leur expérience précisément en matière d'innovations.

Mais il n'en reste pas moins que les employeurs sont réticents quant à investir dans la formation *des seniors qui pourtant ont pour beaucoup fini leurs études précocément*. En effet, les personnes

¹ DARES (2004), op. cité, p. 6

² Monso O., Tomasini M. (2003), op. cité p.1

âgées de 50 à 54 ans en 2002 ont, en moyenne fini leurs études à 16 ans, seules 10% d'entre elles après 22 ans et 30% avant 14 ans. La majorité a obtenu un BEP (brevet d'études professionnelles) ou un CAP (certificat d'aptitudes professionnelles) ou est sans diplôme.

Or? la discrimination à l'égard de la formation professionnelle débute tôt en France : ***puisque à partir de 45 ans, l'accès à la formation continue baisse pour les actifs en se réduisant encore plus au delà de 55 ans.*** Au final, le taux d'accès à la formation continue est de 31% pour les 50-54 ans et de 20% pour les 55 ans ou plus, contre 36% pour les 30-49 ans.¹ Les taux les plus élevés concernent les cadres seniors, les ouvriers et employés du même âge ayant les taux les moins élevés. Parmi les facteurs explicatifs de ce moindre accès des seniors à la formation, l'un réside dans le fait que les employeurs sont moins enclins à investir dans la formation d'un salarié amené à quitter l'entreprise dans un futur plus ou moins proche. Notons que ce futur est même assez lointain si l'on considère qu'il reste au plus de 45 ans, environ 15 ans d'activité.

Paradoxalement, dans les services où se sont mis en place récemment de nouveaux équipements ou une nouvelle organisation du travail, les chances d'accéder à une formation se réduisent pour n'être plus que de 25% pour les 50-54 ans.

Avec une formation professionnelle réduite, la question se pose : comment les salariés âgés régulent-ils l'activité, en particulier dans le cadre de changements technologiques ou organisationnels, et quelles en sont les conséquences sur la productivité de cette population ?

b- Productivité des seniors : des seniors appréciés pour leur expérience mais des a priori infondés qui persistent

Une des raisons invoquées quant au défaut d'embauche des salariés âgés réside dans la croyance en une faible productivité des seniors pour un salaire plus élevé dû à l'ancienneté. En effet, un employeur sur quatre pense que la part des salariés âgés dans les effectifs a des effets négatifs sur la productivité². Le risque est que la croyance en une diminution de la productivité avec l'âge soit ***source d'éviction en alimentant les présupposés à l'origine de la discrimination des seniors sur le marché du travail.***

En ce qui concerne les salaires, la plupart des études s'entendent sur le fait que le salaire maximum est atteint par les actifs entre 50 et 55 ans, payés 40% de plus que les actifs débutants³. Ces données confirment une culture générale française en faveur ***d'une politique générale de rémunération à l'ancienneté favorisant cette fois les salariés les plus âgés.***

¹ Lainé F., "Les seniors et la formation continue : un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles", *Première informations et premières synthèses*, n° 12.1, Dares

² Monso O., Tomasini M. (2003), op. cité, p.1

³ OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi*, collection OCDE

Plusieurs facteurs sont censés expliquer cette réduction de la productivité avec l'âge :

- La baisse de certaines capacités physiologiques et/ou psychiques.
- La diminution des capacités d'apprentissage et de mobilité.
- L'obsolescence des qualifications, en particulier dans les phases de changements technologiques majeurs, surtout si, comme nous l'avons vu, la formation fait défaut.

Mais il n'en demeure pas moins que le concept de productivité pose des difficultés relatives à sa mesure. En effet, cette dernière se fait à partir du ratio production/facteurs de production consommés.

Et en l'état actuel des études empiriques, il est difficile de conclure en faveur de cette baisse de productivité avec l'âge et ce, pour diverses raisons :

- la première difficulté réside dans le fait que cette approche (production/facteurs de production) recourt à des unités physiques de production souvent impossibles à obtenir compte tenu de l'hétérogénéité des produits dans la firme¹. Cette difficulté s'accroît si l'on tient compte du fait que nombreux sont les seniors travaillant dans le tertiaire, où l'unité physique de production n'est pas toujours palpable (voir encadré : part des quinquagénaires selon les professions p. 5).
- Lorsque les études parviennent à dépasser ces obstacles, la mesure de productivité individuelle utilisée repose en général sur une évaluation de la performance des salariés effectuée par leurs supérieurs hiérarchiques ou dans certains cas par leurs collègues, procédure pouvant comme on l'imagine biaiser les résultats.

Dans ces conditions, les études relatives à la productivité des seniors présentent deux caractéristiques majeures :

- elles portent sur un nombre très restreint d'entreprises ;
- les rares études sur la question aboutissent à des résultats contradictoires, tantôt de hausse, tantôt de baisse de la productivité en fonction de l'âge.

L'ensemble ne permet donc pas de conclure quant à une baisse de productivité avec l'âge.

Enfin, il convient de noter ici qu'aucune mesure de productivité ne tient aujourd'hui compte de l'accumulation du savoir-faire et de celle des connaissances tant sur le métier que sur l'entreprise qui pourraient aller en faveur d'une hausse de productivité avec l'âge. Elle pourrait également venir d'une meilleure affectation du senior que l'on connaît mieux, à des activités où il est plus "efficace"². Dans ce cadre, l'enquête ESSA³ montre que les ***employeurs apprécient les seniors pour leur expérience*** ainsi que pour leur conscience professionnelle.

¹ Sury R. (2001), *Productivité et performance des organisations post-fordiennes - une illustration à partir du cas de la banque de détail*, Thèse pour l'obtention d'un doctorat de sciences économiques, Université Paris 7

² Aubert P., Crépon B. (2003), "La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation", *Economie et statistique*, n°368

³ Monso O., Tomasini M. (2003), op. cité, p.1

L'expérience des salariés acquise avec le temps agit ainsi à contre courant des effets potentiels du vieillissement biologique. Leurs connaissances des activités et des tâches à réaliser leur permettent de prévoir et d'organiser le travail et d'en réguler les contraintes.

Ainsi, au plan collectif, le vieillissement des effectifs est considéré comme ayant des effets positifs sur l'entreprise¹ :

- sept décideurs sur dix considèrent que cela favorise la transmission de savoir-faire ou le fait que la main d'œuvre dans son ensemble soit plus expérimentée ;
- plus de la moitié des décideurs interrogés affirment également que l'augmentation du nombre des seniors participe à la complémentarité des équipes et à la présence d'une mémoire dans l'entreprise (en particulier dans les secteurs où les connaissances sont peu formalisées).

Enfin, la question de la productivité des seniors ne peut pas être envisagée sans la prise en compte de la pénibilité au travail.

c- La question de la pénibilité au travail : une hausse des consommations au titre de la maladie à prendre en compte

En mars 2002, 9,2 millions de personnes de 15 à 64 ans déclarent avoir un problème de santé de longue durée ou un handicap, soit 24% de la population en âge de travailler. Cette proportion de la population en souffrance augmente avec l'âge, puisqu'elle représente 23,3% des 50-64 ans, contre 11,4% des 30-49 ans.

Parmi les seniors, ce sont principalement les ouvriers non qualifiés qui sont touchés 22,6% d'entre eux ou encore les ouvriers qualifiés 17,6%. L'espérance de vie des cadres supérieurs, à 60 ans est d'ailleurs de 24 ans, contre 15 ans pour les ouvriers qualifiés. Mais d'une manière générale, si l'allongement de l'espérance de vie est pour le moment constaté, rien n'indique qu'il soit garanti dans les années à venir, en particulier si la pénibilité au travail, physique ou mentale, s'accroît.

L'enquête ESTEV² (1990) montre d'une part, que les caractéristiques du travail jouent leur rôle dans le vieillissement prématuré des salariés et d'autre part, qu'elles peuvent accroître les points de fragilité "naturels" des seniors. Il s'agit d'examiner les caractéristiques de cette population au regard de ses conditions de travail :

■ Conditions de travail et douleurs articulaires

La prévalence des douleurs articulaires augmente, nous l'avons dit, d'une manière générale avec l'âge, de 37% pour les hommes de 37 ans à 47% pour ceux de 52 ans, et de 42% pour les femmes de 37 ans à 57% pour celles de 52 ans. Mais l'enquête ESTEV³ montre que la pénibilité physique caractérisée par le port de charges lourdes, les efforts sur outils ou les vibrations et le soucis de faire un travail de qualité, accroissent ces douleurs.

■ La réaction des seniors face au stress

¹ Monso O., Tomasini M. (2003), op. cité, p.1

² Derriennic F., Touranchet A., Volkoff S. (1996), Age, travail, santé. Etude sur les salariés âgés de 37 à 52 ans, Paris Editions de l'INSERM. INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
L'enquête ESTEV a été réalisée dans 7 régions en France, sur 21 378 salariés, en mobilisant 380 médecins du travail, à partir de questionnaires sur les conditions de travail actuelles et passées, les caractéristiques de santé, examens médicaux, et caractéristiques socio-démographiques.

³ Derriennic F., Touranchet A., Volkoff S. (1996), op. cité

La domination des logiques concurrentielles, induisant des modes de production en flux tendu ou juste à temps et un accroissement de la flexibilisation de la main d'œuvre, se traduit aussi par des contraintes d'urgence pesant sur les collectifs de travail. Or, l'imposition d'un rythme de travail et de délais est considérée par l'ensemble des salariés comme un facteur de stress, se manifestant par des surcroûts de nervosité, des angoisses apparemment sans cause ou des formes d'irritabilité.

Le recours à des médicaments est fréquent. Dans ce cadre, l'enquête ESTEV¹ montre qu'il existe une corrélation entre l'obligation de se dépêcher et la consommation de psychotropes. Ainsi, les seniors de 52 ans dans l'obligation de se dépêcher consomment des psychotropes pour plus de 35% d'entre eux (contre un peu plus de 10% des 37 ans ayant les mêmes contraintes). Tandis que les seniors non obligés de se dépêcher déclarent consommer des psychotropes pour seulement 15% d'entre eux.

On sait par ailleurs que le stress augmente avec la précarité des statuts (CDD, intérim), ce qui constitue un indicateur quand on sait, comme nous l'avons indiqué précédemment, que les seniors sont les deuxièmes pourvoyeurs de CDD.

Enfin, il convient de noter que les études² montrent que plus les indicateurs de stress sont élevés, plus la probabilité de connaître des maladies cardio-vasculaires (auxquelles les seniors sont, comme nous le savons déjà, "naturellement" exposés) est élevée.

■ Conditions de travail et troubles du sommeil

L'enquête ESTEV a étudié les troubles du sommeil autour de cinq caractéristiques : "je prends des médicaments pour m'endormir", "je me réveille tôt le matin", "je reste éveillé une partie de la nuit", "je mets beaucoup de temps à m'endormir" et "je dors mal la nuit".

On constate que les troubles du sommeil augmente avec l'âge. Ainsi pour une population n'ayant jamais connu d'horaires décalés, plus de 50% des femmes de 52 ans déclarent souffrir de troubles du sommeil contre 35% pour les femmes de 37 ans, et plus de 40% des hommes de 52 ans contre 30% des hommes de 37 ans. **Mais ces chiffres s'accroissent dès lors que les salariés âgés sont actuellement en horaires décalés** : près de 60% des femmes en horaires décalés ayant 52 ans connaissent des troubles du sommeil (contre 37% pour les 37 ans) et plus de 50% des hommes de 52 ans (contre 35% des 37ans).

La tendance générale est à un cumul des effets de l'âge et des horaires décalés sur la consommation de médicaments neuropsychiatriques ou somnifères, les consultations médicales, les arrêts de travail et l'absentéisme. Le risque est en effet que dans l'optique de réduire les charges pesant sur les caisses de retraites et liées à l'allongement de l'espérance de vie, soient générés des coûts pouvant être égaux ou supérieurs afférents aux caisses maladies.

¹ Derriennic F., Touranchet A., Volkoff S. (1996), op. cité, p. 11

² Attac (2000), "Intensification du travail et inégalités de santé", *article d'analyse* du 25/12/2000

L'ensemble de ces coûts sociaux reste à mesurer en particulier dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux prévues en 2006 par l'article 12 de la réforme des retraites concernant la pénibilité. Notons ici que le MEDEF ne souhaite pas se prononcer sur la question, réservant ses positions au cadre des négociations interprofessionnelles, comme le stipule la législation qui en la matière n'impose d'ailleurs aucune norme.

En premier lieu, il convient de souligner que la définition même de la pénibilité n'est pas encore partagée par l'ensemble des centrales syndicales : pour certaines il s'agit par exemple du nombre d'accidents du travail tandis que d'autres retiennent pour mesure l'atteinte à l'espérance de vie. Sa caractérisation est jugée complexe par deux organisations sur cinq. Les partenaires sociaux auront donc à s'entendre sur une définition commune.

Les points de vue divergent également quant aux modalités de financement proposées, certains syndicats retenant le niveau de l'entreprise (c'est le cas de la CFTC et de la CGC), d'autres le niveau de la branche, et la CGT insistant sur un niveau de négociation interprofessionnel tout en proposant une cotisation d'entreprise.

En revanche, les mesures proposées - qu'il s'agisse des mesures de prévention ou de réaction face à la pénibilité - sont assez homogènes. Pour beaucoup, elles mettent l'accent sur le rôle des comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT), associé à celui de la médecine du travail. Ceci n'est pas sans soulever la question des moyens d'investigation de ces derniers, en particulier s'agissant des médecins du travail pour lesquels il y a une véritable urgence. En effet, les études démographiques révèlent que sur l'ensemble des médecins du travail, 59% d'entre eux ont également plus de 50 ans et que d'ici cinq ans, 35% d'entre eux seront à la retraite¹, sans qu'il n'y ait aucune clarté quant aux mesures de remplacements de cette population.

La possibilité pour le CHSCT de faire appel à un expert concernant les souffrances au travail²

A la demande des CHSCT, les experts en santé au travail (ergonomes, sociologues, économistes) interviennent sur des problématiques dites de "*souffrances au travail*" entrant dans le champ d'une expertise en risque grave (article L. 236-9 du code du travail). Cette saisie d'experts par les CHSCT est en augmentation croissante du fait de l'évolution des prérogatives des CHSCT sur ces questions (dans le cadre de la loi de modernisation sociale de 2002) et du développement de ce débat dans la sphère publique. Mais concernant les seniors, les études se font encore rares. N'en demeure pas moins la possibilité pour les salariés et les CHSCT de se munir d'outils en faveur de la contre proposition face aux pratiques actuelles de gestion des salariés âgés, par le recours à un expert.

¹ Mutuelles de France (2004), *La souffrance au travail*, dossier documentaire

² Emergences (2004), *Journées de formation "souffrance au travail"*, Montreuil, les 17 et 18 juin

Points de vue des partenaires sociaux sur la pénibilité

	Définitions	Mesures à prendre face à la pénibilité	Mesures de prévention	Modalités de financement des mesures
CGT	Mesures via : atteinte à l'espérance de vie, atteinte grave et irréversible à la santé liée au travail de nuit, à la chaîne, risque d'apparition de pathologie handicapante	<ul style="list-style-type: none"> - retraite anticipée - majoration proportionnelle à la pénibilité des droits à la retraite (4 trimestres supplémentaires par année d'exposition), - reconstitution de carrière professionnelle selon l'exposition aux pénibilités 	Négociation interprofessionnelle	Cotisation "exposition à un risque/pénibilité" par l'entreprise
CFDT	Souffrance matérielle ou immatérielle engendrée par le geste professionnel et donnant lieu à : une réduction de l'espérance de vie, une fragilité devant la maladie, un préjudice physique ou psychologique	<ul style="list-style-type: none"> - cessation anticipée de l'activité en fonction de la pénibilité enregistrée sur la carte vitale 	Évaluation a priori et pluridisciplinaire avec : médecine du travail, CRAM, Aract, CHSCT*	<ul style="list-style-type: none"> - Financement interprofessionnel - opposée aux compensations salariales
CFTC	La pénibilité reste à définir : " <i>C'est une question difficile. Très souvent la pénibilité ne se voit pas. La pénibilité, ce n'est pas seulement porter des charges lourdes, c'est aussi le faire dans des conditions d'organisation du travail précises (vitesse, stress, etc.)</i> " ¹	<ul style="list-style-type: none"> - cessation anticipée d'activité - bonification de retraite - réaménagement des postes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Accent mis sur le rôle des CHSCT, en premier lieu, puis de la médecine du travail et des salariés devant être associés à la définition des tâches et à l'organisation du travail - Labellisation des entreprises préoccupées par les questions de pénibilité 	Compensation aux salariés exposés aux situations pénibles, payées par les entreprises
CGC	Mesures via : les accidents de travail, les maladies professionnelles, le stress, (informations recueillies par l'observatoire du stress de la CGC)	<ul style="list-style-type: none"> - cessation anticipée d'activité selon la pénibilité enregistrée par la médecine du travail - bonification de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> - Accent mis sur rôle de la médecine du travail - Négociation au niveau de la branche 	Surcotisation payée par l'entreprise gérée par une institution professionnelle à créer
CGT- FO	La pénibilité reste à définir : elle peut être fonction de la pénibilité physique (charges lourdes) et de la pénibilité mentale (stress)	<ul style="list-style-type: none"> - cessation anticipée d'activité - adaptation des postes de travail aux seniors 	<ul style="list-style-type: none"> - rôle renforcé des CHSCT, inspecteurs du travail, médecins du travail - Négociations de branches 	Au niveau de la branche

*Source : d'après Anact (2004) - CRAM : caisse régionale d'assurance maladie ; ARACT : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

¹ Anact (2004), *Pénibilité les positions des partenaires sociaux*, Etudes et documents, réseau Editions, p. 19

Enfin, il est intéressant de constater que face à la pénibilité, *toutes les organisations syndicales proposent des cessations d'activité anticipées*, signe d'un désaccord persistant sur la question de l'allongement de la durée de vie active et des conditions de maintien dans l'emploi des seniors.

3 MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

La question du maintien dans l'emploi des seniors sera ici traitée à différents niveaux :

- au niveau des politiques européennes,
- au niveau des entreprises françaises,
- et enfin, eu égard aux possibilités de recours juridiques dont disposent les salariés en France.

1) les politiques européennes face au vieillissement des populations :

certains pays préoccupés par les conditions de travail des seniors

Les Etats membres de l'Union européenne ont en commun d'avoir à relever des changements démographiques majeurs constitués d'une part, par l'arrivée à l'âge de la retraite des générations d'après guerre, et d'autre part, par l'allongement de la durée de vie moyenne.

Dans ce cadre, le rapport sur le vieillissement des actifs demandé par le Conseil européen de Stockholm en 2002 fixe un objectif de 50% des seniors occupant un emploi en 2010. Trois axes doivent aller en faveur de celui-ci :

- l'abandon de la conception de la retraite anticipée comme moyen de gérer les crises,
- l'accès à la formation professionnelle afin d'adapter les qualifications aux besoins,
- l'amélioration des conditions de travail afin d'encourager et de permettre l'emploi des travailleurs âgés.

En 2003, seuls 41% des seniors européens occupent pourtant un emploi²⁷. Dès lors, la volonté d'amélioration du taux d'activité des seniors se retrouve dans tous les pays selon des transcriptions nationales de diverses natures, dont certaines plus que d'autres ont pris largement en compte la question des conditions de travail des seniors.

■ *Des pays où le taux d'emploi des seniors est historiquement élevé :*

En Suède (taux d'activité des seniors de 68,4% en 2001), les mesures ont visé à contraindre ou inciter financièrement les seniors à partir plus tard en retraite par :

- l'abandon des aides aux préretraites,
- la modification du régime des retraites par la loi de 2001 réduisant le montant des pensions perçues en cas de départ avant 65 ans.

Au Danemark (taux d'activité 2001 : 58,9%), la réforme des retraites autorise et incite les seniors partis en retraite à 60 ans (au lieu de 65

²⁷ Anact (2003), "vieillesse, nouvelles technologies et organisation : accompagner le changement dans l'entreprise", *Actes du séminaire Gestion des Ages du 17 novembre 2003* - Paris

ans, âge légal) à cumuler une part des pensions de préretraites et un emploi à temps partiel.

■ **Des pays qui ont relevé le taux d'emploi des seniors :**

En Finlande (taux d'activité : 50%), le relèvement du taux d'emploi s'est fait sous condition de la prise en compte des conditions de travail et de la pénibilité avec :

- l'amélioration des conditions de travail pour la réduction de la pénibilité (aménagement des postes, des rythmes et des horaires de travail) située au cœur du dispositif,
- des incitations à mettre en place des activités de maintien des capacités (incitation au sport, à la remise en forme, à une meilleure hygiène de vie, à l'arrêt du tabac et de l'alcool),
- 4 millions d'euros dépensés en 2002 dans les campagnes d'informations destinées au public et aux entreprises relatives au respect du vieillissement dans les entreprises intitulées : "*l'expérience est une richesse nationale*",
- la pénalisation financière en cas de recours aux retraites anticipées.

Aux Pays - Bas (taux d'activité : 39%), a été développée une politique de maintien dans l'emploi à temps partiel pour les salariés en fin de carrière.

Au Royaume-Uni (taux d'activité : 54%), des formules ont permis de modifier les horaires à tous les âges de la vie.

■ **Des pays à réforme lente :**

En Allemagne (taux d'activité : 29%), le système de retraite réformé en 2001 a abouti à un régime fondé sur la répartition et la capitalisation, associé à des avantages fiscaux. Par ailleurs, les conditions de préretraites ont été durcies.

Activité et cessation d'activité des seniors en Europe en 2002, quelques exemples

	Taux d'activité (en %)	Taux de chômage (en %)	Âge effectif de cessation d'activité (en années)	Âge légal de la retraite (en années)
Suède	68,4	5,9	62	65
Danemark	58,9	4	61,9	65
Royaume Uni	54	4	62,1	65 hommes - 60 femmes
Portugal	52,1	2,6	62	65
Finlande	50	9	61,6	65
France	32,6	5,8	58,1	60
Allemagne	29	5,6	59,6	65 hommes - 60 femmes
Italie	28,2	4,6	59,4	entre 57 et 65
Belgique	26	3	57	62 femmes - 65 hommes
Union Européenne à	41	6,8	59,9	



2) la position des partenaires sociaux en France : les syndicats représentatifs majoritairement opposés à la réforme en l'état

Les syndicats sont historiquement attachés à une retraite à 60 ans comme en attestent leurs luttes en lien avec les grandes étapes de l'évolution de la durée de cotisations en France. Or, du fait d'un allongement de la durée des études, avec un âge moyen d'entrée dans la vie active à 21 ans en 2003 (contre 18 ans en 1970)²⁸, le passage des cotisations de 40 à 41 ans en 2012 prévu par la réforme des retraites 2003, revient dans les faits à une sortie d'activité située en moyenne à 62 ans.

²⁸ DARES (2004), op. cité P.6

Les grandes étapes de la durée de cotisations en France²⁹

- 1910 :** L'idée d'un droit à la retraite pour tous les salariés prend corps avec la Loi du 5 avril 1910 créant les Retraites ouvrières et paysannes, visant à garantir une pension de 40% du salaire à 60 ans. Première tentative de mise en place d'un régime général obligatoire pour les salariés agricoles et non agricoles. Cependant, le nombre de travailleurs exclus de tout droit à la retraite demeure important et le non versement de cotisations n'est assorti d'aucune sanction.
- 1928 :** Deuxième tentative de création d'un régime obligatoire rejetée par une partie des médecins, des agriculteurs et par le patronat.
- 1930 :** La loi du 30 avril 1930 crée le premier régime d'assurance vieillesse obligatoire pour tous les salariés dont la rémunération ne dépasse pas 15 000 francs de l'époque, pour une retraite prise à partir de 60 ans. Certains salariés en sont encore exclus, par exemple les VRP.
- 1945 :** Naissance de la sécurité sociale. L'ordonnance du 4 octobre 1945 mise en œuvre par Pierre Laroque, fondateur de la sécurité sociale, prévoit une couverture vieillesse devant s'appliquer à l'ensemble de la population et selon un système dit de répartition où les cotisations actuelles des actifs servent à payer les retraites immédiates et ouvrent des droits pour les futures retraites. L'âge de la retraite est prévu à 60 ans. L'ordonnance réaffirme l'existence et l'autonomie de régimes spéciaux, distincts du régime général pour les fonctionnaires, les travailleurs territoriaux, les hospitaliers...
- 1982 :** Retraite à 60 ans au lieu de 65 ans pour 37,5 ans de cotisation, avec l'arrivée des socialistes au pouvoir.
- 1993 :** La loi du 22 juillet 1993 augmente la durée de cotisations de 37 ans et demi à 40 ans, avec une indexation des pensions non plus sur les salaires mais sur les prix. Sont conservés les régimes spéciaux.
- 2003 :** Les conditions du financement prévues en France par la réforme des retraites de septembre 2003³⁰ posent entre autres solutions, celle de l'allongement de la durée

²⁹ Attac (2003), *Eléments d'histoire des retraites*, Article d'analyse, mai

³⁰ La CGT (2003), Principales mesures et conséquences de la loi -réforme de la retraite 2003 -



de cotisations de 40 ans pour 2008 à 41 ans pour 2012 pour les secteurs privés et publics (article 5, 51 et 66).

Comme l'ont révélées les nombreuses manifestations unitaires avant et après la réforme, les syndicats français se sont majoritairement opposés à la réforme des retraites de 2003 et ont proposé d'autres modes de financement :

- **La CGT**³¹ propose également une fixation des droits à la retraite à taux plein, au plus tard à 60 ans avec l'acquisition de 37,5 années de cotisations, à la demande des salariés et une pérennité, voire une amélioration des régimes particuliers et spéciaux. Pour les salariés exposés à des risques professionnels ou à des travaux pénibles et les personnes handicapées, la confédération insiste sur la possibilité de partir à 55 ans à taux plein.
- **La CFTC**³² est hostile à un allongement de la durée de cotisations au delà de 40 ans et reste attachée à un départ à la retraite à 60 ans. Elle propose que l'alignement public/privé se fasse sur le niveau le plus favorable aux salariés, soit à 37,5 ans de cotisations.
- **La CGT-FO**³³ réclame le rétablissement d'une durée de cotisation de 37,5 ans pour les salariés du privé, avec une retraite à 60 ans à taux plein ainsi que la préservation des droits des régimes spéciaux.
- **La CFDT**³⁴, avec la CGC est la seule centrale à déclarer soutenir la réforme. En ce sens, ce syndicat est favorable à l'alignement de la durée de cotisations des fonctionnaires sur celle des salariés du privé, soit 40 ans. En contrepartie, elle insiste sur la possibilité pour les salariés ayant commencé jeunes à travailler, de partir avant 60 ans, après 40 ans de cotisations.
- **La CFE-CGC**³⁵ s'inscrit également dans les objectifs de la réforme des retraites visant à allonger les carrières pour des retraites à taux plein, mais sous conditions permettant effectivement aux seniors de travailler plus longtemps :
 - actions de formation pour les plus de 50 ans,
 - effort de reconversion dans les métiers du tertiaire jugés comme étant plus "faciles", sous contrainte d'identification des compétences transposables,
 - amélioration des conditions de travail et adaptation des postes de travail aux aptitudes des seniors.

³¹ CGT, "Renforcer la retraite solidaire", *Repères revendicatifs*, www.cgt.fr

³² CFTC, "Une consolidation durable des retraites par répartition, élément constitutif de la cohésion sociale", <http://www.CFTC.fr>

³³ CGT-FO (2002), "déclaration solennelle de la CGT-FO", *Comité Confédéral* du 27 mars 2002, <http://www.force-ouvrière.fr>

³⁴ Chérèque F. (2003), "*Réforme des retraites : le premier bilan de la CFDT*", Conférence de Presse du 3 décembre 2003

³⁵ Anact (2004), "Pénibilité : les positions des partenaires sociaux", *réseau Editions* - Avril

En revanche, les propositions des organisations patronales, à l'instar de celles du Medef³⁶, mêmes si elles n'ont pas toutes obtenu satisfaction, trouvent écho dans la réforme :

- l'allongement progressif de la durée de cotisations à 42,5 ans en 2020,
- l'instauration d'une égalité de traitement entre le public et le privé,
- retraite dite "à la carte", avec le choix des salariés quant à leur âge de départ.

Il s'agit dès lors de savoir si ces propositions sont représentatives des préoccupations des chefs d'entreprise face au vieillissement des effectifs.

3) La préoccupation des entreprises françaises face au vieillissement : une majorité de responsables contre le recul de l'âge de la retraite

L'enquête ESSA³⁷ montre qu'un employeur sur deux n'a pas encore réfléchi à la question du vieillissement des salariés et que seuls 13% des employeurs interrogés affirment s'y préparer. Et lorsque les employeurs anticipent ce vieillissement, notons que les partenaires sociaux ne sont consultés que dans un cas sur deux.

³⁶ MEDEF(2003), "Retraites, projet Fillon : observations du MEDEF", *déclaration du 07/03/03*, <http://www.medef.fr>

³⁷ Monso O., Tomasini M. (2003), op. cité, p.1



Dans seulement un établissement sur cinq, il existe une gestion anticipée de la pyramide des âges de l'effectif, soit une étude de la structure par âge de l'effectif qui donne lieu à des recommandations en termes de recrutement pour remplacer les seniors partant en retraite. Pour 28% des entreprises en question, la prévision n'excède pas les cinq années à venir.

La sensibilisation en la matière est plus forte dans les entreprises :

- de grande taille,
- employant plus de seniors que de jeunes salariés,
- composée de plusieurs établissements,
- et dont les effectifs sont en augmentation.

L'enquête ESSA montre que près de 80% des employeurs interrogés déclarent ne pas être en faveur d'un recul de l'âge de la retraite. Les mesures destinées à maintenir les seniors en activité sont donc le fait d'établissements minoritaires.

Elles sont dans ce cas de diverses natures :

- mission de tutorat d'un senior en faveur d'un jeune pour la transmission des connaissances,
- formation professionnelle pour maintenir le niveau de qualification,
- aménagements spécifiques du poste,
- aménagements spécifiques du temps de travail avec pour certaines entreprises la mise en place de temps partiel et d'un système de retraite et préretraite progressives.

En ce qui concerne cette dernière mesure, notons que la réforme des retraites abroge par l'article 18, les dispositifs de préretraite progressive à compter de janvier 2005, s'opposant ainsi aux réflexions menées par certaines entreprises (voir encadré : le cas des laboratoires Boiron page suivante).

Gestion des âge : le cas des agents professionnels de fabrication de PSA Peugeot - Citroën³⁸

Chez PSA, la préoccupation relative aux conditions de travail existait déjà depuis 1996 autour de deux outils pris en compte dans l'ensemble des projets du groupe :

- "Météo" : outil de cotation des postes par difficulté croissante de 1 à 5 selon la charge physique, le traitement de l'information, l'autonomie, l'environnement et les ambiances physiques au travail, avec deux caractéristiques prises en compte, la charge physique et la charge mentale (principalement informations à mémoriser) ; et dans une volonté de faire disparaître les postes 4-5 ;
- Une maquette sur l'adéquation, présente et prévisionnelle, entre la structure de la population salariée et celle des postes de travail.

La part des seniors dans l'effectif du groupe est de 37% en 2004, avec une prévision de 47% en 2009. Dans ce cadre, une étude a été menée par une équipe de PSA (ressources humaines, direction technique, fabricants) et de l'ANACT à Aulanay et Mulhouse sur "*la gestion de l'âge au travail*" et a donné lieu à un accord d'entreprise en 2001 sur la question. Ce dernier porte principalement sur la pénibilité au travail. L'idée générale est que : "*L'adéquation entre le travail et les personnes passera davantage par l'abaissement général de la pénibilité que par des postes dédiés aux salariés âgés hors de la ligne de montage ou à proximité...*" La pénibilité au travail est également entendue comme un risque de vieillissement prématuré des populations quelque soit leur âge. L'objectif est que le plus grand nombre de postes soit occupé par tous, jeunes et âgés, hommes ou femmes. Plusieurs préconisations sont en ce sens retenues :

- développer les retours d'expérience sur l'amélioration des conditions de travail,
- intégrer les objectifs d'abaissement de la pénibilité des postes comme critères importants de tout projet,
- mettre en place des tableaux de bord âge, santé, travail liant données médicales, données de production et de ressources humaines,
- favoriser dans les unités la transmission des savoirs entre salariés jeunes et salariés âgés,
- faire de l'amélioration des conditions de travail un enjeu de dialogue social en mobilisant les institutions représentatives du personnel, en particulier par le biais des comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT).

La réduction progressive du temps de travail des seniors : le cas des Laboratoires Boiron

³⁸ Rouilleaut H., Pépin M., Guérin F. (2002), "Adapter le travail à la population dans l'assemblage automobile", *Travail et Changement*, n°276 - Avril

Leader mondial de l'homéopathie, le groupe compte 2 786 salariés en 2003 et s'est engagé sur une réflexion plus globale relative aux temps de travail : temps partiel, 35 heures et préparation à la retraite. Le projet de préparation à la retraite a pour principe de proposer aux salariés, six ans maximum avant leur départ à la retraite à taux plein, une réduction de leur temps de travail par paliers, et sans perte de salaire. Pour bénéficier de ce plan, il faut justifier de cinq d'ancienneté et s'engager à respecter 3 paliers de réduction en cas de préparation à la retraite sur une période de 5 à 6 ans et 2 paliers minimum en cas de préparation sur une période de 3 à 4 ans. Le senior doit obligatoirement réduire son temps de travail hebdomadaire de 3 heures au moins la première année. Le projet est financé dans le cadre d'un accord relatif au partage des gains de productivité.

En 2003, 150 seniors étaient engagés dans le plan de préparation à la retraite.



Plus généralement, l'ensemble de ces mesures concerne en particulier les grandes entreprises : 34,4% des établissements de plus de 200 salariés prennent ce type de mesures contre 14,6% des établissements de 10 à 49 salariés. Elles sont inégalement développées selon les secteurs d'activité, 22% dans le secteur de la santé, éducation, action sociale, contre 8,9% dans le domaine de l'informatique.

Pour toutes les autres entreprises, examinons ici les recours juridiques des salariés âgés en cas de discrimination.

4) Les recours juridiques des seniors face à la discrimination : des preuves difficiles à rassembler

■ Une volonté européenne de lutte contre la discrimination des seniors

Par l'article 13 du traité d'Amsterdam en 1997, la Communauté européenne a étendu ses préoccupations en matière de discriminations (historiquement relatives au sexe) aux discriminations fondées sur des motifs autres dont : la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap ou l'orientation sexuelle et *l'âge*. Le conseil, peut dès lors prendre toutes mesures nécessaires en vue de combattre ces discriminations et adopter des mesures d'encouragement des actions des Etats membres en la matière.

Outre l'engagement réitéré dans l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de la Communauté européenne du 07/12/2000, cette volonté a surtout amené le conseil à adopter à l'unanimité le 27 novembre 2000, la directive 2000/78/CE³⁹ en faveur de l'égalité de traitement s'agissant de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle en ce qui concerne la discrimination directe ou indirecte (voir encadré suivant) fondée entre autres sur l'âge.

Typologie des discriminations⁴⁰

On distingue :

- les discriminations directes, c'est à dire ouvertes, qui constituent un traitement défavorable entre deux personnes à poste et qualification égaux,
- les discriminations indirectes, c'est à dire cachées, qui peuvent apparaître souvent comme neutres et qui ne font pas directement référence à l'un des critères précités mais qui seront plus défavorables à une personne qu'à une autre. Par exemple, s'agissant de la discrimination hommes/femmes, dans une entreprise, tel est le cas si l'employeur ne souhaite embaucher que des personnes faisant au minimum 1,67 mètre.

³⁹ Les directives communautaires s'appliquent à l'ensemble des pays de l'Union européenne (après transposition), aussi bien dans la fonction publique que dans les secteurs privé, public et para-public.

⁴⁰ Typologie tirée des actes du colloque TIMETIS, (2004), *colloque sur l'égalité professionnelle homme/femme dans le cadre du projet européen TIMETIS*, organisé par Emergences, Montreuil 05/03/04



- Les discriminations systémiques, c'est à dire involontaires, qui sont produites par exemple par le système scolaire, universitaire et les politiques de recrutement en entreprise.

Dès lors, les Etats membres se devaient de transposer dans leurs législations des instruments de lutte contre ce type de discrimination, dans un délai de trois ans, étendu à trois années supplémentaires pour les "*retardataires*".



■ *Les recours français s'opèrent désormais au regard du code du travail d'une part, et du code pénal d'autre part.*

Le 16 novembre 2001, suite à la directive, le droit du travail reconnaît, comme ne devant pas faire l'objet de discrimination, les critères d'apparence physique, de patronyme, *d'âge* et d'orientation sexuelle, jusqu'ici non pris en compte par la législation anti-discriminatoire dont l'origine remonte à 1972 avec la loi Pleven relative à la lutte contre le racisme.

L'article L. 122-45 du code du travail précise : "Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, *de son âge*, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de son état de santé ou de son handicap...

Parmi les différents domaines prohibés, on retrouve bien ceux que nous avons envisagé tout au long de cette étude et pour lesquels les seniors font l'objet de discriminations, soit : le refus d'embaucher, le licenciement, l'offre d'emploi, la formation ou encore l'accès à un stage.

Soulignons ici que si l'on ne retrouve que peu ou pas d'offre d'emploi mentionnant explicitement les critères comme le sexe ou l'origine. En revanche, selon une étude réalisée par le Cergors⁴¹, près de 20% des annonces indiquent un critère d'âge précis et en particulier des âges excluant les seniors (20-30 ans, 25-30 ans) et parfois de manière toute arbitraire (18-35, 28-40). L'étude révèle d'ailleurs que le candidat de 50 ans a près de 4 fois moins de réponses positives (c'est-à-dire aboutissant à un entretien) que tous les autres curriculum vitae.

Toutefois, la question de la preuve de cette discrimination présente une difficulté majeure puisqu'il revient au salarié concerné ou au candidat à un recrutement, à une formation en entreprise ou à un stage de présenter les éléments laissant supposer qu'il y ait eu discrimination. Et même si la partie

⁴¹ Le Cergos, [Centre d'études et de recherches sur la gestion des organisations et des relations sociales](http://www.cergos.univ-paris1.fr) de l'Université de Paris 1 - Panthéon -Sorbonne, a mené une étude en 2004 sous la direction de J.F. Amadieu, inédite sous la forme de testing, visant à évaluer le taux de réponse des curriculum vitae de candidats à un emploi, sur les critères : d'âge, d'apparence disgracieuse, d'origine...consultation en ligne sur : <http://cergos.univ-paris1.fr>



défenderesse doit alors prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, **la victime rencontre souvent des obstacles quant à réunir les preuves**⁴², en particulier lorsque la pratique de discrimination est largement diffusée et ancrée dans les esprits comme c'est le cas pour les seniors. Dans ce cas, la victime pourra se faire représenter par : un syndicat professionnel lorsque les faits en cause portent atteinte à l'intérêt collectif de la profession ou par une association.

Notons que le salarié âgé peut aussi avoir recours au code pénal par les articles 225-1 et suivant. La peine encourue est alors de :

- 45 000 euros d'amendes et 3 ans d'emprisonnement pour les personnes physiques ;
- 150 000 euros, avec interdiction d'exercer une activité professionnelle pour les personnes morales.

L'article 225-1 du code pénal stipule : constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, **de leur âge**, de leurs opinions, politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

L'article 225-2 : La discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 00 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1) A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2) A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3) **A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;**
- 4) A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés ;
- 5) **A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés ;**
- 6) **A refuser d'accepter une personne en stage.**

⁴² les preuves peuvent être constituées par des témoignages, des constats d'huissiers, des testings, des enregistrements téléphoniques,

CONCLUSION

Au terme de cette étude, force est de constater que la France cultive les paradoxes s'agissant de la politique d'emploi à l'égard des seniors.

En amont des réformes c'est l'allongement de la durée d'espérance de vie, véritable progrès pour l'humanité qui est considéré par les pouvoirs publics comme étant problématique. Puisque nous vivons plus longtemps et qu'il y aura d'avantage de retraités par rapport aux actifs, il s'agit de mettre en place de nouveaux modes de financement des retraites. Ceux-ci reposent sur une hypothèse de progression linéaire de l'accroissement de l'espérance de vie envisagée comme étant "*garantie*", ***sans que pour autant ne soient pris en compte les paramètres relatifs aux conditions d'hygiène, de santé, de sécurité alimentaire, ou encore ceux relatifs aux conditions de travail de la population.***

Dans ces conditions, alors que les syndicats représentatifs des salariés sont historiquement attachés à une retraite à 60 ans et que 80% des employeurs interrogés ne sont pas favorables au recul de l'âge de la retraite, ***d'autres solutions de financement des caisses de retraite n'ont pourtant pas été explorées.***

Tandis que des instituts tels que l'INSERM, ou encore la DARES, sous les tutelles respectives du Ministère de la Recherche et de la Santé, et du Ministère de l'Emploi, mettent en évidence la nécessité de tenir compte de la question de la pénibilité au travail des seniors, notre étude montre que la loi ne présente aucun caractère normatif en la matière comme c'est le cas dans d'autres pays européens. Et surtout, il s'avère ***qu'aucun chiffre réel et prospectif relatif aux coûts sociaux générés par l'emploi des plus de 50 ans*** sans mesure d'aménagement des postes et des horaires, n'a été réalisé.

Mais surtout, alors que les seniors sont victimes de discriminations multiples (embauche, type de contrat, formation) et qu'ils restent la principale population visée lors de plans de restructuration comme en témoigne l'annonce récente faite par Perrier France de mise en préretraite à 57 ans d'un quart de ses effectifs (soit plus de 1000 salariés), la volonté d'allongement de la durée de cotisations ***risque de se traduire dans les faits par une baisse des pensions versées et conjointement par une plus grande précarité*** pour les seniors.

Or, la réforme des retraites exonérant l'entreprise de charges en cas de licenciement d'un senior, ainsi que les positions du Conseil d'Orientation des Retraites, redoublent de paradoxes : "*Sans remettre en cause toutes les préretraites, particulièrement en cas de restructurations, la question du resserrement des conditions d'accès aux cessations totales et anticipées*

*d'activité doit être traitée rapidement*⁴³ (p.52). **Le danger est alors que ces ambiguïtés soient source d'un renforcement des discriminations en France à l'égard des seniors.**

REFERENCES

Ouvrages et articles

- Anact (2004), *Pénibilité les positions des partenaires sociaux*, Etudes et documents, réseau Editions
- Anact (2003), "vieillesse, nouvelles technologies et organisation : accompagner le changement dans l'entreprise", *Actes du séminaire Gestion des Ages du 17 novembre 2003* - Paris
- Attac (2000), "Intensification du travail et inégalités de santé", *article d'analyse* du 25/12/2000
- Cardiou L., Genet J., Guérin J.L. (2002), "Evolutions démographiques et marché du travail : des liens complexes et parfois contradictoires", *Economie et statistique*, n°355-356
- Commission Européenne, *Egalité et non discrimination dans l'Union Européenne élargie*, Livre vert
- Conseil d'Orientation des Retraites (2003), *Retraites : Fiches pour l'information et le débat*, La documentation Française
- DARES (2004), Dossier Age et Emploi - synthèse des principales données sur l'emploi des seniors - n°82, mai
- Derriennic F., Touranchet A., Volkoff S. (1996), Age, travail, santé. Etude sur les salariés âgés de 37 à 52 ans, Paris Editions de l'INSERM
- Emergences (2004), *Journées de formation "souffrance au travail"*, Montreuil, les 17 et 18 juin
- Fournier C. (2003), "La formation continue des salariés du privé à l'épreuve de l'âge", *Céreq Bref*, n°193, janvier
- Marbot E. (2004), "Seniors en entreprise : victimes de valeurs dominantes obsolètes", *Le Monde initiatives*, n° 32, juillet-août
- Minni C., Topiol A. (2003), "Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs", *Economie et statistique*, n°368
- Lainé F., "Les seniors et la formation continue : un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles", *Première informations et premières synthèses*, n° 12.1, Dares
- Marbot E. (2004), "Seniors en entreprise : victimes de valeurs dominantes obsolètes", *Le Monde initiatives*, n°32, juillet- août
- Monso O., Tomasini M. (2003), "Le vieillissement dans les entreprises : faire face aux innovations technologiques", *premières informations et premières synthèses*, Dares, n° 09.2, février
- Mutuelles de France (2004), *La souffrance au travail*, dossier documentaire
- OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi*, collection OCDE
- Revue de la qualité de vie au travail, "Travail et changement : réduire la pénibilité au travail", n°294, février - mars

⁴³ Conseil d'Orientation des Retraites (2003), op. cité p.2

Rouilleaut H., Pépin M., Guérin F. (2002), "Adapter le travail à la population dans l'assemblage automobile", *Travail et Changement*, n°276 - Avril

Struillou Y. (2003), *Pénibilité et Retraite*, Rapport du Conseil d'Orientation des Retraites

TIMETIS, (2004), *colloque sur l'égalité professionnelle homme/femme dans le cadre du projet européen TIMETIS*, organisé par Emergences, Montreuil 05/03/04

Touranchet A., Derriennic F., Volkoff S. (1996), "Santé, travail et âge - résultats de l'enquête ESTEV de 1990", *Actualité et dossier en santé publique*, n° 15, juin

UCR actualités, Bulletin d'information de la CGT retraités (2004), "Vie nouvelle - l'influence des conditions de travail sur l'espérance de vie", *colloque international des 8 et 9 décembre 2003, Tours*, n°202, Avril



Déclarations

CFTC, "Une consolidation durable des retraites par répartition, élément constitutif de la cohésion sociale", <http://www.cftc.fr>

La CGT (2003), *Principales mesures et conséquences de la loi -réforme de la retraite 2003* - www.cgt.fr

CGT, "Renforcer la retraite solidaire", *Repères revendicatifs*, www.cgt.fr

CGT-FO (2002), "déclaration solennelle de la CGT-FO", *Comité Confédéral* du 27 mars 2002, <http://www.force-ouvrière.fr>

Chérèque F. (2003), "Réforme des retraites : le premier bilan de la CFDT", *Conférence de Presse du 3 décembre 2003*

MEDEF(2003), "Retraites, projet Fillon : observations du MEDEF", *déclaration du 07/03/03*, <http://www.medef.fr>

Sites Web

<http://www.anact.fr>: Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

<http://cergos.univ-paris1.fr> : Centre d'études et de recherches sur la gestion des organisations et des relations sociales de l'Université de Paris 1 - Panthéon -Sorbonne

www.cfdt.fr Confédération Française Démocratique du Travail

<http://www.CFTC.fr> Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

www.cgt.fr Confédération Générale du Travail

<http://www.force-ouvrière.fr> Force Ouvrière

<http://www.france.attac.org> Association de lutte pour entraver la spéculation financière et taxer les revenus du capital

www.le114.com GELD : Groupe d'études et de lutte contre les discriminations

<http://www.medef.fr> Mouvement des Entreprises de France

www.travail.gouv.fr/études Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale