

## Réforme des retraites.

### Pour l'UDES, il est essentiel de limiter la précarisation des salariés expérimentés

**A la suite de son Conseil d'administration du 13 janvier, l'UDES réitère la nécessité de corriger les mesures prévues pour l'emploi des seniors. Sans cela, ce projet de réforme ne sera pas juste socialement.**

Dès l'automne dernier et au moment des concertations organisées avec le ministère du travail, l'UDES a axé son propos et son plaidoyer sur la nécessaire articulation entre le projet gouvernemental d'une augmentation de l'âge de départ et la question du maintien et du développement de l'emploi des seniors dans notre pays.

S'agissant de l'âge, **c'est le modèle de société que nous voulons qui est interrogé. Par conséquent, nous ne comprendrions pas une réforme qui minore cette question** ou qui la mette de côté au profit d'une vision essentiellement comptable.

Rappelons que 56 % des seniors (55 - 64 ans) sont en emploi en 2021 et seulement 35 % des plus de 60 ans (18 % pour les moins qualifiés).

**L'objectif devrait être comme pour le reste des actifs : l'accès au plein emploi.**

L'UDES estime que la voie de l'équilibre et de la pérennité du système de retraites se situe dans la définition d'un régime unique pour l'ensemble des actifs quel que soit leur statut (salariés, fonctionnaires, ressortissants des régimes spéciaux). Il permettrait notamment d'harmoniser droits et garanties, mais aussi de mutualiser ce qui doit l'être dans le cadre d'un régime conservant sa nature assurantielle. C'est pour cette raison que nous avons proposé que la durée de cotisation puisse être prise en compte pour financer l'équilibre général du système.

Pour l'UDES, le projet gouvernemental présente, à date, **un vrai risque de précarisation des salariés de plus de 55 ans. Il l'est d'autant plus pour les femmes** qui sont celles qui subissent des parcours alternants vie professionnelle et vie familiale avec pour conséquence plus de difficultés à obtenir l'ensemble de leurs droits au moment du départ à la retraite.

Les propositions du Gouvernement concernent la mise en place d'un index sous des formes proches de celui existant pour l'égalité femmes-hommes et sans aucune conditionnalité sur le maintien et le retour à l'emploi ; la possibilité pour les salariés qui cumulent emploi et retraites d'acquérir des droits ; ainsi que l'élargissement de la retraite progressive.

Ces mesures ne permettront pas une évolution du taux d'emploi des seniors. Les projections du Gouvernement d'un accroissement de 100 000 actifs en 2025 et 300 000 en 2030 semblent hors de portée.

Il eut été plus juste de commencer par mettre en place un plan de développement de l'emploi des seniors pour changer la culture au sein des entreprises, avant d'engager cette réforme des retraites. Regardons sur ce sujet ce qui a été fait dans nombre de pays européens et notamment les pays nordiques.

Un plan miroir au dispositif « 1 Jeune, 1 solution » destiné aux seniors aurait sans nul doute été efficient. Il est encore temps de le lancer.

Ajoutons à cela que la concomitance de la réforme des retraites avec celle de l'assurance chômage qui prévoit une diminution de la durée d'indemnisation si le taux de chômage est inférieur à 9 %, constitue une double peine pour des salariés qui ont le plus grand mal pour une majorité d'entre eux à retrouver un emploi quand ils sont au chômage.

**Le risque est fort d'un accroissement des inégalités et d'un appauvrissement des populations de salariés expérimentés dans notre pays.**

**Il y avait sans doute matière à proposer un autre contrat social entre les générations pour rendre acceptable ce projet de réforme des retraites par l'ensemble des salariés et des citoyens français.**

Pour améliorer véritablement l'emploi des seniors, **l'UDES propose sept mesures :**

1. La création d'un abondement public du Compte personnel de formation (CPF) des seniors ;
2. L'extension du dispositif de retraite anticipée pour incapacité d'origine professionnelle aux salariés touchés par l'invalidité pour un départ à taux plein à 60 ans ;
3. L'allègement des cotisations sociales pour l'embauche d'un salarié de plus de 55 ans ;
4. La mise en place d'aides à l'emploi sous forme d'un contrat d'engagement entre l'entreprise et le salarié senior sur le modèle du contrat d'engagement jeunes ;
5. La création de parcours emplois compétences (PEC) dédiés aux seniors éloignés de l'emploi en s'inspirant du modèle « 1 jeune 1 solution » ;
6. L'accès au congé de mobilité pour les salariés seniors dans les TPE et PME de moins de 300 salariés ;
7. L'adaptation de l'organisation du travail pour gérer au mieux les fins de carrière. Il s'agit de permettre aux salariés seniors volontaires, par un accord de branche, de passer à temps partiel, tout en maintenant les cotisations sociales sur la base d'un temps plein et en prenant en considération la pénibilité des métiers.

**L'UDES va continuer à se mobiliser pour faire évoluer le projet et proposera des amendements lors du débat parlementaire.**