

21 JUN 2024

Le Président

Monsieur Pierre ERBS

Président

Confédération française des retraités

83-87 avenue d'Italie

75013 PARIS

Paris, le 14 juin 2024

Monsieur le Président,

Par un courrier daté du 2 avril dernier, vous nous avez fait part de l'état de vos réflexions sur les leviers susceptibles d'améliorer l'emploi des seniors.

Le MEDEF partage la nécessité de prendre des mesures afin de donner un signal clair en faveur de l'allongement de la vie professionnelle, qui va au-delà du recul de l'âge légal de départ en retraite. Malgré l'échec de la négociation en faveur de l'anticipation et de l'accompagnement des transformations du travail et de l'emploi, notre organisation reste pleinement engagée sur le sujet.

Vous évoquez plus particulièrement deux mesures à mettre en avant dont la mise en place d'un index senior, un temps envisagé dans le cadre de la dernière réforme des retraites. Pour le MEDEF, la création d'un tel dispositif pour évaluer la situation des entreprises en matière de « politique senior » n'apparaît pas être le bon levier pour améliorer le taux d'emploi, non parce qu'il serait inutile pour les entreprises de faire un travail de diagnostic sur leurs pratiques (au contraire) mais parce que les critères retenus dans cet index étaient impraticables et s'accompagnaient d'une logique de sanctions qui nous apparaît contreproductive. Si un tel dispositif peut avoir du sens s'agissant des sujets d'égalité professionnelle, il ne nous apparaît pas transposable ici sans méconnaître les situations extrêmement hétérogènes qui existent en fonction des secteurs d'activité, de la taille ou de l'ancienneté des entreprises. Il nous apparaît donc plus pertinent de privilégier des outils de type « label » permettant la valorisation des bonnes pratiques.


Nous partageons en revanche avec vous l'intérêt d'approcher cette question sous le prisme de l'accompagnement des parcours professionnels tout au long de la carrière. C'est dans cette optique que nous avons proposé **une réforme des entretiens professionnels** dans un objectif de maintien de l'employabilité et d'adaptation aux mutations de l'emploi : réduire la périodicité mais préciser le contenu, prévoir des entretiens bilans et perspectives à des âges « clés » orientés sur les besoins du salarié, avec notamment un entretien à 45 ans articulé avec la visite médicale de mi-carrière. C'est également dans cette optique que nous avons porté **la création d'un nouveau parcours d'évolution professionnelle**, plus simple, plus lisible et plus modulable que les outils existants (PTP, TransCo, Pro-A, congé de mobilité etc.),

à l'initiative du salarié ou coconstruit avec l'entreprise, pour des mobilités internes ou externes. En parallèle, nous avons réfléchi à des mesures permettant de lever les freins au recrutement : **création d'un CDI « senior »** qui serait à la fois sécurisant pour le salarié et incitatif pour l'employeur, **accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi seniors** par le service public de l'emploi.

Ces pistes s'articulent pour nous avec deux autres priorités : **renforcer la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelles** (suivi médical adapté, amélioration du dialogue social, déploiement du fonds de prévention des risques ergonomiques etc.), et **mettre en œuvre des mesures ciblées pour faciliter les aménagements de fin de carrière** (temps partiel de fin de carrière notamment), sur lesquelles nous avons également formulé des propositions.

Soyez assuré que nous restons fortement mobilisés sur ces sujets que nous continuerons à porter dans le cadre des prochains débats parlementaires, notamment sur le projet de loi « Acte II de la réforme du marché du travail » annoncé par le Gouvernement pour la fin de l'année.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments distingués.



Patrick Martin