



L'En'robé

Bulletin d'information des salarié-e-s des cabinets d'avocats n°287

Après le succès du 19 janvier, préparons un grand 31 janvier

Retarder l'âge de départ à la retraite n'est pas bénéfique pour l'ensemble des seniors. Cette mesure, si elle passait, renforcerait ce qu'on appelle le SAS de précarité, dans lequel figurent les seniors qui ne sont pas encore à la retraite, mais pas non plus en emploi. D'ailleurs, le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS), rendu en décembre dernier à la première ministre Elisabeth Borne, notait avec la précédente réforme en 2010 qui avait décalé l'âge de la retraite de 60 à 62 ans, que cela avait eu pour effet des périodes de chômage conséquentes pour les travailleurs.euses : *« les deux années supplémentaires nécessaires pour l'atteindre [Age d'Ouverture des Droits] s'étant ainsi caractérisées, de manière significative, par des périodes de chômage supplémentaires »*.

En effet, à 60 ans, un actif sur deux seulement est encore en activité, que ce soit à temps partiel ou à temps complet. Ainsi, l'augmentation du nombre d'annuités à valider, en lien avec le report de l'âge de départ à la retraite, entraînera donc un allongement du SAS de précarité et une baisse massive du nombre de travailleurs.euses en capacité d'atteindre une carrière complète avec des repercussions sur le niveau de pensions.

35,5% des 60 ans et plus travaillent. Le taux d'emploi par niveau de diplômes varie. En 2021, seuls 25% des 60-64 ans sans diplôme étaient en emploi, contre 53% des diplômés de l'enseignement supérieur. Donc, plus on avance en âge, moins on a de chances d'avoir un emploi, surtout si l'on n'a pas décroché de titres scolaires.

Il faut être clair : les employeurs n'ont pas envie et pas besoin de garder des seniors très longtemps, soit parce qu'ils coûtent cher, soit parce qu'ils ne sont pas jugés assez productifs. C'est pourquoi les entreprises les poussent vers la sortie via des plans de départs volontaires ou des ruptures conventionnelles en fin de carrière. C'est la conséquence de la stratégie de l'hyperproductivité. Dans cette économie mondialisée, on ne veut garder que les salariés les plus productifs pour leur demander de travailler toujours plus...

En 2008, un rapport de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) parlait d'une « *chasse aux seniors* » dans toute les entreprises via des suppressions de postes, des mutations dans des lieux de travail contraignants, en les affectant à des tâches dégradantes, en les incitant à quitter l'entreprise... En 2018, France Stratégie pointait encore « *le poids des représentations négatives liées à l'âge* » et d'ajouter que « *l'âge constitue ainsi, avec le sexe, le premier motif déclaré des expériences de discriminations liées au travail, loin devant l'origine ethnique* ».

Enfin, le taux de sortie de Pôle emploi décroît avec l'âge : 7,8% des moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi en août 2020 trouvent un emploi le mois suivant, contre 4,6% pour les 25-49 ans et 2% pour les plus de 50 ans.

Suite à l'intervention de la CGT au Conseil d'Administration, désormais une nouvelle règle pour les Indemnités de Fin de Carrière.

« L'Indemnité de Fin de Carrière du salarié, ayant été occupé à temps complet et à temps partiel au titre de son emploi par le Membre Adhérent, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. Cette méthode de calcul s'applique uniquement lorsqu'elle est plus favorable au salarié ».

C'est pourquoi, il faut être nombreux le 31 pour que ce recul ne passe pas.

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à fsetud@cgt.fr avec la mention « *Avocats* »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes