



Vereinigung aktiver Senioren- und
Selbsthilfe-Organisationen der Schweiz, 3000 Bern
Fédération des Associations des
retraités et de l'entraide en Suisse, 3000 Berne
Federazione associazioni dei
pensionati e d'autoaiuto in Svizzera, 3000 Berna

Quelques réflexions en vue de la rencontre du 15 février 2016 avec le SECO

Notre fédération a pris connaissance avec intérêt des réflexions issues de la Conférence d'avril dernier sur les travailleurs âgés. Nous sommes contents de voir que cette question ne laisse pas indifférentes les instances de notre pays et sommes prêts à apporter, dans la mesure de nos moyens, un soutien aux mesures concrètes qui pourraient être prises.

Nous constatons dans les consultations sociales de nos associations membres combien le **degré de formation professionnelle** joue un rôle important dans la possibilité de retrouver un emploi au delà de l'âge de 50 ans. Même si notre pays ne se trouve pas dans la pire des situations en comparaison mondiale, puisque 74% des travailleurs entre 55 et 64 ans sont en activité, on voit bien qu'environ un quart des travailleurs de cet âge restent sur le carreau. Cette précarité a d'importantes répercussions sur le montant futur des retraites et joue un rôle dans le besoin de prestations complémentaires ou d'aide sociale ultérieures. Nous constatons aussi la frilosité de certaines entreprises pour faciliter cette précieuse formation continue (pas de congés, même non payés, non reconnaissance des acquis par exemple).

C'est pourquoi la sensibilisation à la responsabilité des employeurs reste essentielle.

Nos associations de retraités sont bien placées pour constater l'importance de la représentation liée à l'âge dans le monde du travail et qui est trop empreinte de préjugés délétères. La **lutte contre l'âgisme** dans la population, la société et les entreprises reste rude. Pourtant, il s'agit là d'une question qui représente le contrat social qui lie les générations.

Au vu de nos observations lorsque nous remplissons les feuilles d'impôts pour nos concitoyens, nous pouvons craindre que le souhait politique de prolonger la durée de la carrière professionnelle ne finisse par créer, ou aggraver, la création d'un **prolétariat indispensable au marché** avec son cortège d'instabilité, de déséquilibre, de fragilités et de précarités.

Pour mémoire, nous nous permettons de relayer à nouveau les sujets que nous avons proposés l'an dernier :

1. Encourager les entreprises à inclure un « **plan travailleurs seniors** » dans leur gestion. Il y a souvent un manque d'anticipation au sein des entreprises, qu'il s'agisse de la proximité de l'âge de la retraite du personnel ou, dans les PME, de l'importante question de la succession du chef de l'entreprise qui doit se préparer.

Il est essentiel de valoriser l'expérience et les compétences des travailleurs en fin de carrière et d'y apporter des améliorations si nécessaire, afin d'éviter des renvois purs et simples. Un Livre Blanc de Manpower a signalé le peu d'entreprises suisses qui prennent en compte la question de l'âge du personnel, au contraire du Japon où près de 90% des entreprises élaborent un « plan senior » dans leur gestion. Cela permet aussi d'éventuellement alléger les horaires de travailleurs exténués par les travaux pénibles ou par le stress.

2. **Valoriser l'expérience**

La transmission des compétences et de l'expérience au sein des entreprises est une valeur sûre mais est trop souvent négligée. On ne peut pas toujours réinventer la roue, même si les technologies changent. Certaines entreprises horlogères l'ont compris et allègent les horaires de production des travailleurs seniors au profit d'un « coaching » auprès des plus jeunes, un accompagnement pour permettre la transmission et le développement des savoirs-faire et du savoir-être. A développer !

3. **Lutter contre les licenciements abusifs**

Au moindre sursaut économique, on voit des entreprises qui licencient alors que les bénéficiaires sont généreux et que les actionnaires sont richement pourvus de dividendes. Ce sont le plus souvent les travailleurs âgés, les femmes et ceux qui ont un salaire modeste qui en sont les premières victimes. Ce sont eux aussi qui ont le plus de difficultés à se réinsérer. La responsabilité morale des entreprises au sein du bien être économique de toute une région est ainsi mise en défaut.

4. **Davantage d'intervention politique** lors de « dégraissages », licenciements massifs et de délocalisations. Le pouvoir politique dispose de moyens et de compétences de négociations très appréciables qui ont souvent porté leurs fruits.

5. **Prendre au sérieux la loi sur la formation continue.**

La loi fédérale concerne essentiellement les actifs, encore faut-il que les congés soient accordés pour suivre une formation continue et que cette formation soit valorisée. Mais l'offre de formation continue est-elle assez visible et suffisamment accessible ? La question reste hélas encore ouverte !

6. **Instaurer dans les cantons un « pont AVS »**

Sur la base par exemple de modestes cotisations paritaires qui permettront aux travailleurs proches de l'âge de la retraite et en fin de droits de n'avoir pas à recourir à l'aide sociale et de péjorer ainsi leurs futures rentes. Un tel « pont » permet de terminer le temps de sa carrière professionnelle dans la dignité. Ce coup de pouce n'empêcherait pas la continuité d'une recherche d'emploi.

7. **Intervenir** afin d'empêcher certaines communes ou cantons de proposer aux chômeurs âgés en fin de droits de puiser dans leur 2^{ème} pilier au lieu de recourir à l'aide sociale. Encourager plutôt l'engagement de travailleurs seniors par des avantages financiers.

8. **Parvenir enfin à la couverture des besoins vitaux par les rentes AVS selon l'art 112, al 2 lit b de la Constitution fédérale.**

Les retraités qui, à cause des effets de seuil, n'ont pas droit pour quelques dizaines de francs à l'aide des prestations complémentaires sont contraints d'accepter de travailler le plus souvent à bas prix pour nouer les deux bouts. Les statistiques disent que 1/3 des retraités travaillent. Si c'est par choix, tant mieux, mais si c'est sous la contrainte, ce n'est pas acceptable.

La FARES est reconnaissante que la question des travailleurs seniors éjectés en fin de carrière soit empoignée par les autorités fédérales car elle s'inquiète des « risques de fin de carrière », des risques pour les travailleurs licenciés peu d'années avant l'âge de la retraite. Pour eux, la recherche d'un travail est très longue et très difficile. Elle peut durer deux ans ou plus. En fins de droits, ils vivent chichement et mettent en péril leurs futures rentes, d'où des risques de pauvreté. Cela crée désespoir et perte de l'estime de soi, après des années de travail qui contribuèrent à la productivité du pays. Ce n'est pas acceptable dans un pays aussi riche que le nôtre.

Lausanne, le 28 janvier 2016

Christiane Jaquet-Berger

co présidente FARES/VASOS

Vreni Hubman

co présidente FARES/VASOS