

Déclaration finale commune

Troisième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés

Berne, le 25 avril 2017

Contexte actuel

D'une part, l'espérance de vie de la population suisse a progressé au cours des dernières décennies, avec un corollaire: le nombre d'années de vie en bonne santé. D'autre part, des durées de formation plus longues ont entraîné une réduction de la durée moyenne de la vie professionnelle. S'inscrivant dans un contexte de vieillissement de la population, ces évolutions ont entraîné un recul de la main d'œuvre disponible. Les personnes ayant atteint l'âge de 50 ans en 2014 ont constitué l'année la plus féconde en naissances et les enfants du baby boom font peu à peu partie des actifs les plus âgés.

En raison de la pénurie de personnel qualifié dans certaines catégories professionnelles et d'une pression croissante exercée sur le système de l'assurance vieillesse, l'utilisation plus intensive du potentiel offert par les travailleurs âgés s'avère de plus en plus cruciale.

Les travailleurs âgés sur le marché suisse du travail

Analyse fondée sur le système d'indicateurs du SECO¹

L'importance des personnes de plus de 50 ans sur le marché suisse du travail s'est accrue au cours des dernières années. Cette tendance qui continue de s'accroître est liée à l'évolution démographique ainsi qu'à une élévation sensible du niveau de qualification des seniors par rapport à ce qu'il était il y a dix ans. La participation croissante des femmes à la vie active et le recul des retraites anticipées ont contribué à la forte progression du nombre d'actifs de plus de 50 ans. Globalement, les travailleurs âgés contribuent très largement à répondre à la demande croissante de personnel qualifié en Suisse.

Les répercussions des mutations structurelles en cours, accélérées par les progrès de la numérisation et un franc fort, expliquent dans une certaine mesure la place des seniors dans le monde du travail. La suppression du cours plancher du franc suisse en janvier 2015 a entraîné une légère augmentation du chômage. Dès 2016, une légère baisse du chômage de longue durée et du chômage parmi les travailleurs âgés a été enregistrée.

Selon le SECO, le taux de chômage a été en 2016 de 3,3 % en moyenne et de 2,8 % parmi les plus de 50 ans. Au cours des dernières décennies, le pourcentage de chômeurs parmi les plus de 50 ans a augmenté mais, parallèlement, le pourcentage d'actifs a fortement progressé dans ce groupe d'âge. Finalement, le taux de chômage est resté quasiment constant. Les travailleurs âgés sont moins exposés au risque du chômage que la moyenne des actifs mais leur retour à l'emploi est nettement plus difficile que pour les jeunes.

Bien que ces tendances mises en évidence par des indicateurs objectifs soient en majeure partie positives, l'incertitude des aînés face aux évolutions du marché du travail s'accroît.

Objectif et but des conférences nationales sur le thème des travailleurs âgés

L'objectif des conférences nationales sur le thème des travailleurs âgés est de favoriser autant que possible l'intégration des seniors sur le marché suisse du travail². Pour cela, il est

¹ Les documents de base pour la conférence nationale de 2017 contiennent une analyse approfondie « Indicateurs de la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché suisse du travail ».

² Cet objectif repose sur le postulat Rechsteiner (14.3569) qui a demandé au Conseil fédéral d'organiser une conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés.

indispensable de déterminer les causes des difficultés de réinsertion et de les éliminer. Par ailleurs, il s'agit d'inciter les travailleurs âgés à rester performants dans le monde du travail jusqu'à l'âge du départ à la retraite.

Les problèmes et les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs âgés sur le marché du travail ainsi que leurs causes sont connus. La dynamique qui prédomine actuellement sur le marché du travail exige un changement de mentalité dans la société en général et à tous les niveaux institutionnels et du secteur privé. Ce changement de culture doit avoir lieu. D'une part, il faut renforcer la prise de conscience de l'importance des plus de 50 ans dans la population active et des obstacles qu'ils rencontrent sur le marché du travail. D'autre part, il s'agit de prendre conscience du contexte économique de plus en plus dynamique et exigeant une grande souplesse.

La conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés doit donc permettre l'analyse des problèmes, des discussions franches, le développement de mesures correctrices et une plus grande sensibilisation. D'une part, la sensibilisation des employeurs vise à dépasser les préjugés existants ou les images négatives et stéréotypées des seniors. D'autre part, la sensibilisation des travailleurs doit encourager l'émergence de nouvelles conditions cadres sur le marché du travail, évoluant dans le sens d'une dynamique plus marquée.

Travaux antérieurs

La première conférence, le 27 avril 2015, a conduit à une compréhension commune des défis que rencontrent les travailleurs âgés sur le marché du travail. Partageant le même point de vue, les participants ont décidé d'étudier et de prendre des mesures portant sur les questions suivantes³:

- a) la réinsertion;
- b) la qualification professionnelle;
- c) la sensibilisation et
- d) une plus grande souplesse au niveau du versement de la retraite.

La deuxième conférence nationale, le 21 avril 2016, a dressé un premier bilan des mesures introduites et a adopté des mesures complémentaires.⁴

Comme les années précédentes, les organisations de travailleurs âgés et de chômeurs ont été consultées pour préparer la 3e conférence nationale, le 15 février 2017. De manière générale, les organisations 50+ encouragent les efforts qui accompagnent la conférence nationale. Certaines constatent déjà les premières évolutions positives. Mais elles font également état de discriminations sur le marché du travail à l'égard des travailleurs âgés, et notamment des demandeurs d'emploi âgés.

Les retours d'information confirment une forte sensibilisation à ce thème, qui nécessite un approfondissement grâce à un dialogue à tous les niveaux. De nombreuses mesures actuellement mises en œuvre répondent aux préoccupations des organisations 50+. Lors de la préparation de la 3e conférence nationale, les partenaires⁵ ont présenté des rapports sur l'état

³ Pour plus de détails sur les différents mandats d'examen et les mesures, se reporter à la déclaration finale commune de la conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, du 27 avril 2015.

⁴ Pour plus de détails sur ces différentes mesures, se reporter à la déclaration finale commune de la conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, du 21 avril 2016.

⁵ Étaient représentés à la conférence le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), l'Office fédéral du personnel (OFPER) ainsi que la Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP), l'Union patronale suisse (UPS), l'Union syndicale suisse (USS), l'Union suisse des arts et métiers (USAM) et Travail.Suisse.

d'avancement de ces mesures en accordant une importance particulière aux discriminations liées à l'âge.

La discrimination due à l'âge existe lorsque des personnes d'âges différents sont traitées de manière différente sans raisons objectives, ce qui conduit à leur refuser des prestations, des accès ou des droits. Les chiffres montrent qu'il n'existe aucune exclusion systématique des travailleurs âgés. Mais on relève des cas de pratiques discriminatoires. Il est capital pour l'intégration des travailleurs âgés sur le marché du travail que soient éliminées les réserves à leur égard. Lors de la première conférence, les employeurs publics et privés se sont mis d'accord pour renoncer à l'indication de limites d'âge dans les annonces d'emploi et surveiller les évolutions dans ce domaine⁶.

Troisième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés

Pour la troisième année consécutive, la conférence s'est déroulée sous la direction du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR). Elle avait pour thème principal la discrimination liée à l'âge.

Les partenaires se sont résolument prononcés contre les pratiques discriminatoires. Ils s'unissent pour s'opposer catégoriquement à de telles pratiques

Concernant les bonifications de vieillesse, les partenaires s'accordent à penser que leurs répercussions sur les possibilités d'emploi des travailleurs âgés sont fortement surestimées. Les partenaires estiment qu'aucune mesure complémentaire n'est nécessaire après la réforme Prévoyance vieillesse 2020 votée par le Parlement le 17 mars 2017. Le Parlement s'est prononcé pour un assouplissement au niveau du versement de la retraite AVS et du 2e pilier. Il est désormais possible d'anticiper ou de reporter les rentes de vieillesse non seulement en totalité mais aussi partiellement. Les assurés qui continuent de travailler et de payer des cotisations après avoir atteint l'âge de référence peuvent demander un nouveau calcul de la rente de vieillesse jusqu'à l'âge de 70 ans. Cette possibilité leur permet donc d'améliorer leur rente vieillesse. Au niveau du 2e pilier, tous les assurés pourront en outre bénéficier d'un assouplissement pour le versement de la rente de vieillesse (versement partiel, versement anticipé et reporté). En cas de chômage à partir de l'âge de 58 ans, les assurés pourront maintenir leur prévoyance auprès de l'institution de prévoyance du dernier employeur (avec ou sans cotisations pour l'épargne vieillesse) et ils obtiennent ainsi en cas de licenciement l'accès à une rente de vieillesse de la prévoyance professionnelle.

La loi d'application concernant la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse qui a été votée le 16 décembre 2016 par le Parlement introduit une obligation d'annonce des postes à pourvoir dans les domaines d'activité où le taux de chômage est supérieur à la moyenne en Suisse, ce qui doit permettre de renforcer de manière ciblée la réinsertion du potentiel de main-d'œuvre indigène sur le marché du travail. Les partenaires considèrent unanimement l'obligation d'annonce des postes à pourvoir comme un nouvel instrument dont les demandeurs d'emploi âgés doivent aussi pouvoir bénéficier. La mise en œuvre efficace de cette obligation d'annonce des postes à pourvoir vise à faire bénéficier de cette mesure en particulier les personnes désavantagées à la recherche d'un emploi.

Une brochure en ligne encourage les PME à maintenir ou réintégrer les travailleurs âgés dans le monde du travail.

⁶ Le Moniteur du Marché de l'Emploi Suisse de l'université de Zurich a suivi, à la demande du DEFR (SECO), l'évolution et la publication d'indications d'âge dans les mises au concours de postes. Les résultats pour l'année 2016 montrent que, sur les dix dernières années, le pourcentage d'annonces d'emploi comportant des limites d'âge est en recul (2006: 16 %, 2015: 6 %).

La mise en œuvre des mesures actuelles de sensibilisation et d'intégration se poursuivra en vue de les intégrer d'une manière judicieuse et aussi large que possible dans les structures ordinaires⁷.

Les partenaires approuvent en ce sens la déclaration commune suivante:

Afin

- d'optimiser l'intégration des travailleurs âgés;
- de lutter contre la pénurie de personnel qualifié; et
- de mieux exploiter le potentiel offert par la main d'œuvre indigène,

les participants se prononcent en faveur de cet objectif supérieur et se déclarent prêts, dans le cadre de leurs compétences et possibilités:

- à poursuivre le processus engagé;
- à diffuser des exemples de meilleures pratiques;
- à mettre en œuvre les exemples de meilleures pratiques;
- à investir dans l'employabilité d'une population active globalement vieillissante;
- à refuser les pratiques discriminatoires; et
- à soutenir la mise en œuvre efficace de l'obligation d'annonce des postes à pourvoir afin que les demandeurs d'emploi âgés puissent également en profiter.

Mesures complémentaires

La troisième conférence permet d'accomplir de nouveaux progrès. Pour cela, il faut poursuivre le travail en cours. Même si certains effets des mesures mises en œuvre (notamment la mise en œuvre de l'obligation d'annonce des postes à pourvoir et de la réforme Prévoyance vieillesse 2020) ne seront visibles qu'à moyen et long terme, les partenaires sont d'accord sur la nécessité de poursuivre les efforts accomplis et prévoient d'organiser l'an prochain une nouvelle conférence sur le thème des travailleurs âgés. Dans l'intervalle, les acteurs impliqués suivront l'évolution de la situation des travailleurs âgés, poursuivront les efforts accomplis et prépareront ensemble la prochaine conférence.

⁷ Cf. tableau des mesures en annexe

Annexe

Mesure
1. Réinsertion
<p>1.1. L'Association des offices suisses du travail AOST organise avec son groupe d'experts du marché du travail / de l'assurance-chômage des réunions régulières qui traitent des questions relatives à l'exécution des mesures adoptées. Le thème « demandeurs d'emploi âgés » figure à l'agenda. Les autorités cantonales du marché du travail pensent qu'il n'y a pas lieu d'appliquer toutes les stratégies standard spécifiques aux seniors à l'ensemble des demandeurs d'emploi âgés. Elles estiment qu'une stratégie axée sur la problématique individuelle du demandeur d'emploi est bien plus prometteuse. L'âge joue un rôle important mais n'est pas le seul facteur à prendre en considération. Les questions liées à la formation continue des travailleurs ou l'optimisation par l'ORP de l'organisation des contacts avec les employeurs sont donc au premier plan. La sensibilisation du public telle qu'elle existe actuellement dans les cantons de Zoug et d'Argovie constitue un exemple de soutien concret.</p> <p>La dynamique des échanges peut stimuler l'innovation et les améliorations en cours du dispositif d'application des mesures. L'AOST veille à ce que les échanges d'expérience se poursuivent de manière continue.</p>
<p>1.2. Dans le cadre des échanges d'expérience au niveau des cantons, et conformément aux enseignements tirés des études en cours, la commission de surveillance pour le fonds de compensation de l'assurance-chômage (CS AC) s'est penchée sur la question des stratégies de réinsertion spécifiques aux seniors.</p> <p>La CS AC considère que ces stratégies spécifiques aux seniors ne permettent pas d'atteindre l'objectif visé. Les conseillers de l'ORP pour les questions de personnel se prononcent en faveur de l'organisation de prestations de conseil au cas par cas. Cette façon de procéder est plus déterminante pour la réussite de la réinsertion que l'application de stratégies standard spécifiques à des groupes cibles.</p>
<p>1.3. Le 16 décembre 2016, l'Assemblée fédérale a adopté les dispositions d'exécution de l'article 121a de la Constitution dans le cadre de la loi fédérale sur les étrangers. Ces dispositions légales renforceront dans un avenir proche la transparence du marché du travail et le professionnalisme de l'ORP. Elles amélioreront l'accès aux offres d'emploi pour les demandeurs d'emploi et donc aussi pour les seniors à la recherche d'un emploi.</p>
2. Qualification professionnelle
<p>2.1. Des recommandations ont été formulées et présentées à la CDIP dans le cadre de l'enquête sur l'offre cantonale de services d'orientation scolaire et professionnelle. Il convient d'examiner s'il est judicieux d'approfondir les prestations de conseil pour les travailleurs âgés.</p>
<p>2.2. À la séance du 5 avril 2017, le Conseil fédéral a chargé le DEFR d'élaborer, dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle, un programme pour la formation continue des travailleurs qui portera sur les compétences de base, notamment dans la perspective de la numérisation de l'économie. Ces mesures doivent permettre aux travailleurs peu qualifiés et surtout aux seniors de rester dans la vie active. Le chiffrage des éventuelles ressources financières nécessaires sera également effectué d'ici au mois de novembre pour que soit soumise une demande en ce sens au Conseil fédéral.</p>
<p>2.3. L'Union syndicale suisse et Travail.Suisse interviennent auprès de leurs associations membres pour que les travailleurs se penchent suffisamment tôt sur la question de</p>

<p>leurs compétences et de leur situation personnelle sur le marché du travail et profitent des possibilités de formation existantes.</p>
<p>2.4. L'Union patronale suisse et l'Union des arts et métiers sensibilisent leurs associations membres pour que les collaborateurs qui le souhaitent puissent suivre des formations professionnelles en fonction des besoins et de la politique du personnel de l'entreprise.</p>
<p>2.5. Conformément au message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation 2017-2020, le Conseil fédéral a demandé le 9 novembre au DEFR d'organiser une campagne de sensibilisation sur la qualification professionnelle des adultes, axée notamment sur les travailleurs âgés. Cette campagne devrait mieux faire connaître les plateformes d'information et les possibilités offertes pour obtenir des conseils.</p> <p>Des informations sur le diplôme professionnel pour adultes sont disponibles sur les sites www.berufsbildungplus.ch, www.sbf.admin.ch, www.berufsbildung.ch und www.berufsberatung.ch.</p>
<p>2.6. De nombreuses conventions collectives de travail (CCT) contiennent déjà actuellement des dispositions sur la formation continue. Lors des négociations de nouvelles CCT ou de la prolongation des CCT existantes, les parties examinent dans quelle mesure elles peuvent introduire de nouvelles dispositions concernant les possibilités de formation ou renforcer, le cas échéant, les dispositions existantes.</p>
<p>2.7. Le DEFR et les autorités cantonales du marché du travail indiquent les possibilités offertes, et les limites de l'utilisation de mesures liées au marché du travail dans le cadre de l'assurance chômage, en cas de reconversion professionnelle du fait des évolutions structurelles. L'accent est mis sur les secteurs où il existe un taux de chômage élevé des plus de 45 ans ou une forte pénurie de personnel qualifié.</p>
<p>3. Sensibilisation</p>
<p>3.1. Le DEFR (SECO) a élaboré, en collaboration avec les participants à la conférence, une brochure qui présente les difficultés à surmonter par les entreprises concernant les travailleurs âgés, et illustre par des exemples la manière d'améliorer leur maintien dans la vie active.</p>
<p>3.2. Les employeurs publics et privés s'engagent en faveur de l'abandon de toute indication d'âge comme critère dans les annonces d'emploi. L'application de ce critère devrait devenir une exception.</p> <p>Un nouvel examen de la situation concernant les limites d'âge dans les annonces d'emploi aura lieu à la fin de 2018.</p>
<p>3.3. Dans différentes branches, les conventions collectives de travail (CCT) contiennent des dispositions de protection particulières pour les collaborateurs âgés présents dans l'entreprise depuis de nombreuses années. L'année passée, des dispositions de ce type ont complété d'autres CCT. Les partenaires sociaux sensibilisent leurs associations membres pour que, lors des négociations de nouvelles CCT ou de la prolongation de CCT existantes, elles examinent dans quelle mesure de telles dispositions peuvent être introduites ou éventuellement renforcées.</p>
<p>4. Flexibilité au niveau du versement de la rente de vieillesse / modulation de la phase professionnelle précédant le départ à la retraite</p>
<p>4.1. Les cantons suivent l'évolution de l'optimisation des règlements de prévoyance au sein de l'administration fédérale. Des recommandations peuvent être présentées aux institutions cantonales concernant des améliorations possibles.</p>

4.2. Résultat du vote du Parlement sur la Prévoyance vieillesse 2020: le projet adopté par le Parlement prévoit un assouplissement important au niveau du versement de la retraite concernant les 1er et 2e piliers.

4.3. L'administration fédérale s'engage, dans le cadre de sa stratégie 2016-2019 en matière de ressources humaines, à être à l'avenir un employeur attractif et qui prend en compte les besoins de ses collaborateurs dans les différentes phases de leur vie. Il s'agit d'exploiter également le potentiel offert par les travailleurs âgés. Un objectif primordial de l'administration fédérale est de motiver ses collaborateurs jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire, pour qu'ils soient performants dans le monde du travail. Un concept « Gestion de la transition – aménagement de la phase de la vie professionnelle précédant le départ à la retraite » est en cours d'élaboration sur le sujet.