

L'index sénior : l'index mis à l'index

L'index sénior, article 2 de la réforme des retraites, a été rejeté massivement (256 voix contre, 203 voix pour) lors du vote de l'Assemblée nationale du mardi 14 février. Pour le gouvernement il s'agissait d'une mesure phare du projet pour le rendre socialement plus acceptable. Cette mesure censée maintenir les travailleurs les plus expérimentés en emploi afin d'accompagner le report de l'âge légal de départ en retraite avait déjà été mentionnée dans le discours d'Elisabeth Borne le 10 janvier dernier. Pour rappel, nous avons déjà critiqué ce dispositif dans la note aux organisations CGT : « les seniors premières victimes de la réforme des retraites »¹ qui faisait suite à cette annonce gouvernementale.

Un index montré du doigt par le Conseil d'Etat et le Président du Conseil Constitutionnel

Les parlementaires et la CGT ne sont pas seuls à mettre à mal l'index sénior. Le Conseil constitutionnel, par la voix de son Président, semble également se questionner sur la présence d'un tel dispositif qui concerne la politique d'emploi dans un Projet de Loi de Financement Rectificatif de la Sécurité Sociale (PLFRSS). Le **Conseil d'Etat a également alerté sur le caractère inconstitutionnel de cet index** dans un tel véhicule législatif. Malgré, les vives critiques de la CGT, le rejet des parlementaires et la censure probable par le Conseil Constitutionnel à l'égard de ce dispositif, **le gouvernement s'obstine en restaurant cet article pour qu'il soit alors débattu lors de l'examen de la réforme par le Sénat.**

Rappelons que faire passer une réforme des retraites dans le cadre d'un PLFRSS est inédit. **Aucun gouvernement n'avait osé considérer une telle réforme comme une simple décision budgétaire paramétrique !** Notre système de retraite est un choix de société qui implique un véritable débat y compris sur son financement. Le choix par le gouvernement d'un tel véhicule législatif pour faire passer sa réforme est un véritable déni de démocratie.

L'inefficacité d'un dispositif censé être majeur dans le projet de réforme de retraites.

L'index senior est censé constituer un volet social important qui contrebalancerait les aspects négatifs du report de l'âge légal en termes de précarité des salariés expérimentés. Et pourtant, il s'agit simplement de l'obligation de mesurer la bonne intégration de cette catégorie de travailleurs dans les entreprises (celles de plus de 1.000 salariés dès 2023 puis 2024 pour celles de plus de 300 salariés).

¹ Cette note a fait l'objet d'une publication sur le site « Analyses et propositions de la CGT » <https://analyses-propositions.cgt.fr/les-seniors-premieres-victimes-de-la-reforme-des-retraites>

Et surtout, cet index a pour but « d'encourager les bonnes et de dénoncer les mauvaises pratiques » **sans jamais contraindre ou sanctionner les entreprises. Il n'y aura donc aucune obligation pour les entreprises de garder leurs salariés les plus âgés.**

Rappelons qu'un indicateur semblable a déjà été mis en place en 2019 par la loi « Avenir Professionnel » pour tenter de mesurer les inégalités salariales et professionnelles femmes-hommes au sein des entreprises de plus de 50 salariés. Cet index est parfaitement inopérant et critiqué par la CGT dès sa conception². De plus, une récente note du Céreq³ rejoint notre analyse et dénonce un indicateur qui laisse à chaque entreprise la liberté de classer ses métiers dans les catégories qui l'arrangent et permet ainsi de masquer les inégalités salariales. *In fine*, ce système d'index, c'est un peu l'école des fans où tout le monde a des bonnes notes. 92% des entreprises qui l'ont mis en œuvre ont une note supérieure à 75/100 !

Enfin, comme pour l'index des inégalités femmes-hommes, l'index sénior prévoit bien des sanctions financières mais uniquement en cas de sa non-publication et laisse alors toute latitude aux entreprises pour construire leur propre supercherie. Par ailleurs, pour l'index sénior **les branches auraient loisir à adapter les indicateurs** le composant ce qui en ferait en plus un **outil à géométrie variable !**

Résultat, cet indicateur n'a aucune raison d'être efficace, c'est un outil de communication qui sert uniquement à tenter de faire passer la pilule de la réforme des retraites. Si le gouvernement voulait vraiment maintenir les travailleurs expérimentés en emploi, il devrait **davantage se préoccuper de la conditionnalité des aides publiques faites aux entreprises**⁴ qui usent et abusent des dispositifs tels que les Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), les plans de départs volontaires et les ruptures conventionnelles collectives dont nos aînés sont les premières victimes.

Pour maintenir l'emploi des travailleurs expérimentés, un véritable coup de pouce serait possible, quelques propositions CGT :

- 1) **La retraite à 60 ans pour libérer plus tôt les emplois des travailleurs expérimentés** : mieux vaut partir à la retraite, en bonne santé, que finir sa carrière au chômage et dans la précarité. Rappelons que la probabilité d'être précaire pour les salariés de plus de 60 ans a augmenté en moyenne de 13 points de pourcentage en conséquence de la réforme des retraites de 2010⁵ !
- 2) **Obliger les entreprises de plus de 50 salariés à avoir des effectifs par âge conformes à ceux de la population en âge de travailler.** Cela serait sans doute plus efficace que de faire de la soi-disant pédagogie avec un index non contraignant censé faire naïvement évoluer les représentations !

² <https://www.cgt.fr/comm-de-presse/index-egalite-salariale-lopacite-organisee>

³ https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-10/Bref_428_web.pdf

⁴ <https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-conditionnalite-des-aides>

voir aussi [l'étude IRES commandé par la CGT](#) qui chiffre à 157 Mds d'€ en 2019 les aides de l'État aux entreprises. Pour rappel, la réforme des retraites est justifiée par le gouvernement pour un déficit de 20 Mds d'€ en 2032.

⁵ Cette statistique avait été révélée dans la note CGT « les seniors premières victimes de la réforme des retraites ». Elle provient d'un article de deux chercheurs INSEE (Dubois et Koubi) de 2017 :

<https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2017-2-page-61.htm?contenu=resume>

- 3) **Un véritable statut de tuteur pour tous les salariés expérimentés**, dont le contenu d'activité serait alors tourné vers la formation du personnel. Ce changement d'activité pourrait d'ailleurs être en partie financé par France compétences au même titre que l'apprentissage dont le coût ne semble pas vraiment inquiéter le gouvernement.
- 4) **Mettre l'accent sur la formation des salariés en seconde partie de carrière pour éviter l'obsolescence de leurs savoirs et savoir-faire**. Proposer des formations basées sur les acquis de l'expérience. Abonder le CPF pour les salariés perdant leur emploi après 45 ans. Maintenir et orienter le Plan d'Investissement des Compétences (PIC) vers ces populations.
- 5) **Proposer un véritable accompagnement de nos aînés toujours en emploi**. Remettre en place l'entretien professionnel de seconde partie de carrière (à partir de 45 ans) spécifique qui a été retiré dans la loi de 2014 relative à la formation professionnelle. Proposer un véritable accompagnement des carrières longues, voire très longues, à travers le Conseil en Evolution Professionnelle et le Bilan de compétences.