

## POSITION DE LA CPME

# Cycle 1 des concertations : emploi des seniors et prévention de l'usure professionnelle

### Programme Présidentiel d'Emmanuel MACRON

Atteindre le plein emploi et mieux vivre son travail – Travailler plus longtemps

« Une mobilisation pour prévenir l'usure professionnelle et lutter contre le chômage des seniors »

### Cycle 1 des concertations : emploi des seniors et prévention de l'usure professionnelle

1. Freins au maintien et au retour en emploi des seniors
2. Dispositifs de transition entre l'activité et la retraite
3. Prévention de l'usure professionnelle tout au long de la carrière
4. Départs anticipés
5. Accès à la formation des seniors, incitations au retour en emploi et lutte contre les discriminations liées à l'âge

#### 1. Freins au maintien et au retour en emploi des seniors

La CPME est favorable à la création de mesures permettant de favoriser et maintenir l'emploi des seniors, mesures nécessaires pour accompagner le relèvement de l'âge de départ à la retraite prévu dans le cadre de la réforme des retraites. En effet, **les salariés ayant au-delà de 57 ans ont plus de difficultés à retrouver un emploi, il est essentiel d'aider les entreprises à les embaucher et à les garder en poste.**

La CPME regrette toutefois que le Président de la République n'ait pas précisé les contours de cette « mobilisation » et ce que cela entrainerait réellement comme mesures. Cela reste donc très flou et la CPME attend des propositions concrètes de la part du nouveau gouvernement.

En attendant, la CPME entend émettre plusieurs propositions :

- **Rendre financièrement incitatif le recrutement et maintien dans l'emploi des seniors**

→ **Ne pas aller vers un système punitif mais incitatif**

La CPME estime qu'au lieu de pénaliser les entreprises en rendant plus onéreuse la rupture du contrat de travail d'un senior (salarié de plus de 50 ans) comme c'était le cas avec la « contribution Delalande » versée au régime d'assurance chômage, il faut aller vers un système **véritablement incitatif** grâce à un accompagnement pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors.

→ Rendre financièrement incitatif le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors pour l'entreprise

Dans son entretien au Journal du Dimanche du 9 octobre, Olivier DUSSOPT évoque « des mécanismes incitatifs, sous forme par exemple d'exonérations de cotisations sociales » pour les entreprises.

- La CPME promeut un allègement du coût du travail des seniors et l'instauration d'avantages compétitifs ciblés sur ces salariés. Dans ce cadre, elle propose de **baissier de 7.5 points les cotisations patronales au régime d'assurance chômage durant la période d'emploi du senior, à partir de 57 ans, ainsi que les cotisations familiales.** Cela permettrait en effet de compenser les surcoûts liés à l'ancienneté et ainsi créer un contexte favorable tant pour le recrutement que le maintien dans l'emploi de cette population spécifique.  
En revanche, si l'employeur se sépare du senior, il aurait l'obligation de **rembourser l'équivalent des cotisations pour l'assurance chômage dont il avait été dispensé** compte tenu de l'âge de l'intéressé.
- La CPME propose par ailleurs de **systematiser les aides pour l'embauche de seniors.** Si des aides existent, il ne faut pas les limiter à certains types de contrat aidé (embauche en contrat de professionnalisation de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou encore, le CDD senior<sup>1</sup> ou le CDI inclusion<sup>2</sup> pour le salarié de plus de 57 ans), mais bien aussi pour l'embauche en CDI. En outre, cela permettrait de **gagner en lisibilité et en simplicité si cette aide s'appliquait pour tous types de contrats** conclus avec un senior.

→ ... et pour le salarié

Ces aides pour accompagner les employeurs des seniors doivent aussi exister pour inciter les seniors à rester dans l'emploi.

- **Pour inciter à travailler au-delà de 62 ans, augmentation de la surcote**  
*Chiffres : Depuis 10 ans, 100 000 salariés environ ont travaillé deux ans de plus en moyenne.*  
Pour les salariés qui continuent de travailler au-delà de 62 ans, et qui totalisent le nombre de trimestres nécessaires pour une retraite maximum (entre 165 et 167 trimestres actuellement et progressivement au-delà de 172 trimestres pour la génération née à partir de 1973), chaque trimestre supplémentaire travaillé augmente la retraite de base de 1,25%. Une augmentation de la surcote jusqu'à 2,50% est aussi une piste à étudier pour la CPME d'autant que l'âge de départ à la retraite étant plus élevé, il s'agit d'être plus incitatif au-delà de 64, voire 65 ans.  
*Exemple :* un salarié qui a travaillé 5 trimestres de plus que sa durée d'assurance requise et a dépassé l'âge légal :
  - Actuellement, sa pension de base augmentée de 5 trimestres x 1,25 % = 6,25 %. Si sa pension s'élève à 10 000 € par an, elle passera donc à 10 625 €.
  - A venir 5 trimestres x 2,50 % = 12,5 %. Si sa pension s'élève à 10 000 € par an, elle passerait donc à 11 250€.

<sup>1</sup> CDD seniors pour les demandeurs d'emploi de plus de 3 mois et âgés de 57 ans et plus

<sup>2</sup> CDI inclusion pour les personnes avec des difficultés sociales et professionnelles particulières et âgés de 57 ans et plus

- **Adaptation de la surcote dès 58 ans pour créer une majoration des droits à la retraite à venir**  
A partir de 58 ans, pour que le senior soit encouragé à rester en poste, il pourrait être intéressant de créer un système de majoration pour les trimestres travaillés jusqu'au départ à la retraite.

Olivier DUSSOPT dans son entretien au JDD du 09/10 a évoqué comme piste pour favoriser le retour à l'emploi des plus de 55 ans, « de permettre à un senior qui accepte un emploi moins bien payé de conserver une partie de son indemnité chômage afin de compenser le manque à gagner ».

- **Avancer l'âge de mise à la retraite d'office à 67 ans**

#### Programme Présidentiel d'Emmanuel MACRON

Le Président n'a pas évoqué sa volonté de réduire l'âge de mise à la retraite d'office. Il a toutefois précisé ne pas envisager de décaler l'âge de départ à la retraite à taux plein (67 ans).

Si la CPME est favorable au maintien de l'âge de départ à la retraite à taux plein (67 ans), elle insiste sur la nécessité de réduire l'âge de mise à la retraite d'office (67 ans contre 70 ans aujourd'hui). Rappelons à cet effet que la retraite d'office dans la fonction publique est aujourd'hui à 67 ans (62 ans pour les emplois de catégorie active).

Interdire une mise à la retraite d'office dès 67 ans est un frein à l'embauche d'un senior, l'employeur potentiel pouvant craindre une situation difficile à gérer avec un salarié usé mais qui souhaite travailler jusqu'à 70 ans. En outre, l'exercice d'une activité professionnelle au-delà de 67 ans est neutre en termes de droits à la retraite pour le salarié puisqu'à 67 ans, le bénéficiaire du taux plein de 50 % est automatique même si l'intéressé n'a pas tous les trimestres requis. La CPME souhaite dans ce cadre un assouplissement des conditions de mise à la retraite afin de permettre une mise à la retraite d'office dès 67 ans.

## 2. Dispositifs de transition entre l'activité et la retraite

#### Programme Présidentiel d'Emmanuel MACRON

Le Président envisage de proposer « *un cumul emploi-retraite plus simple et plus avantageux, pour ceux qui souhaitent travailler plus longtemps et effectuer une transition souple vers la retraite* ». Il a précisé vouloir simplifier le mécanisme de départ et le rendre plus incitatif.

Emmanuel MACRON a par ailleurs ouvert dans ce cadre la possibilité de favoriser la retraite progressive.

Olivier DUSSOPT a le 9 octobre dans un entretien au Journal du Dimanche affirmé vouloir « également favoriser la retraite progressive et le cumul emploi retraite ».

- **Assouplir le cumul emploi retraite**

*Chiffres* : environ 495 000 salariés en cumul emploi-retraite

La CPME est favorable au **dispositif du cumul emploi-retraite**. En effet, permettre aux retraités du régime général qui le souhaitent de reprendre une activité professionnelle est tout à fait pertinent tant qu'ils ont la capacité de le faire. Ce cumul a des avantages multiples. Il permet de compléter le niveau de pension perçu par l'intéressé et d'augmenter son pouvoir d'achat. Les cotisations versées continuent à financer les différents dispositifs contributifs

(retraites, assurance chômage ...). Ce cumul peut aussi permettre une transmission des compétences entre les seniors et les plus jeunes.

- **Permettre la génération de droits supplémentaires à la retraite**  
Toutefois, ce dispositif existant depuis 1945 connaît un déficit de notoriété croissant, lié notamment au fait que **les cotisations qui continuent d'être prélevées ne leur octroient pas de droit supplémentaire sur la retraite liquidée.**  
Dans ce cadre, la CPME estime que les cotisations liées au Cumul Emploi Retraite prélevées sur les revenus d'activité doivent être **génératrices de droits pour le cumul** réalisé à partir de l'âge du taux plein.
- **Supprimer le délai de carence de 6 mois pour continuer à travailler chez son ancien employeur**  
La CPME souhaiterait supprimer le délai de carence de six mois, existant entre la liquidation des droits à une pension d'un salarié et son éventuelle poursuite d'activité chez le même employeur.
- **Quand il survient au cours d'un cumul emploi retraite, supprimer le doublement de l'indemnité** de licenciement prévue en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle
- **Favoriser la retraite progressive**

*Chiffres : 22 000 salariés de plus de 60 ans en retraite progressive*

*Ainsi, selon les statistiques de la CNAV, seulement quelques 23 000 travailleurs retraités relevaient de ce dispositif fin 2020 (les trois quarts étant des femmes). En 2021, 12 306 retraites progressives ont été attribuées par le régime général (hors Sécurité sociale des indépendants). Concernant le **dispositif de la retraite progressive**, il faut rappeler qu'il permet à l'assuré de réduire son temps de travail (entre 40 et 80 % de la durée légale du travail), de continuer d'acquérir des droits à la retraite tout en commençant à percevoir une partie de la pension de retraite. Deux conditions : l'assuré doit avoir atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à sa génération, diminué de 2 ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans, et justifier d'au moins 37 ans et demi d'annuités.*

La CPME est favorable au mécanisme de la retraite progressive. Il serait néanmoins intéressant de simplifier le dispositif (et raccourcir le délai de traitement administratif de sa mise en œuvre) et le promouvoir car il semble encore assez méconnu et par conséquent peu utilisé.

- **Suppression de la pénalité de 50% versée à la CNAV en cas de mise à la retraite à 65 ans et alignement sur le régime social et fiscal du licenciement**

Afin de favoriser des transitions plus progressives entre « pleine activité » et « pleine retraite », la CPME souhaiterait en outre que **soit revu le traitement social et fiscal de l'indemnité de mise à la retraite à verser au-delà de 65 ans, à savoir la suppression de la contribution de 50% sur l'indemnité.** En effet, une entreprise ayant conservé dans ses effectifs un salarié jusque sa mise à la retraite doit payer une pénalité de 50% (du montant de l'indemnité de mise à la retraite) à la CNAV<sup>3</sup> alors qu'elle en est dispensée en cas de licenciement.

Par ailleurs, un salarié remplissant les conditions d'une retraite à taux plein aura plutôt intérêt à « se faire licencier » plutôt qu'à signifier son départ à la retraite à son employeur en raison du faible barème associé et de la fiscalisation et socialisation intégrales des sommes versées.

---

<sup>3</sup> Art. L137-12 du code de la Sécurité Sociale

### 3. Prévention de l'usure professionnelle tout au long de la carrière

Olivier DUSSOPT a dans son entretien au Journal du Dimanche du 9 octobre évoqué que pour lui « la meilleure façon de maintenir les seniors dans l'emploi reste d'améliorer les conditions de travail et de lutter contre les conséquences de l'usure professionnelle ».

Il est utile de préciser que le terme de « pénibilité » est à manier avec prudence car il induit un aspect négatif sur des métiers qui restent pour la plupart des beaux métiers.

- **Laisser aux partenaires sociaux négocier un ANI de la gestion de la prévention des risques**

La CPME est totalement acquise au fait d'accompagner les salariés qui exercent leur métier dans des conditions difficiles. A ce titre, il est rappelé que dans le cadre de l'agenda social autonome, les partenaires sociaux ont ouvert une réflexion pour évaluer l'opportunité d'un changement de modèle en matière de gestion de la branche AT-MP en proposant un modèle de gestion autonome des ressources correspondantes. Dans ce cadre, se pose la question de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Au-delà du risque ATMP, la CPME prône l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur la prévention de l'usure professionnelle

- **Détermination de l'usure professionnelle à partir du parcours professionnel de l'intéressé**

Plusieurs outils existent pour déterminer l'usure professionnelle à partir du parcours professionnel

- Le compte professionnel de prévention (C2P) sur l'exposition des salariés à 6 facteurs de risques ;
- La négociation de branche avec une obligation de négocier tous les 4 ans sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (at. L.2241-1 du code du travail) ;
- Le plan de prévention de l'entreprises qui est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés si elle remplit l'un des deux critères suivants : L'indice de sinistralité dépasse 0,25 et 25 % de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus.

Il semble que ces premiers outils sont une première réponse à la prévention des risques professionnels. Reste à déterminer au-delà du compte C2P si l'intéressé peut partir à la retraite par anticipation quand son état de santé le requiert.

- Proposition d'un système personnalisé souple en regardant le parcours professionnel
  - o S'inspirer ce qui existe dans la fonction publique : conseil médical (ancienne commission des réformes). Cette commission composée des partenaires sociaux et de deux médecins apprécie sur dossier avec une grille d'analyse médicale rigoureuse si le fonctionnaire peut prendre une retraite pour invalidité
  - o Créer ce type de commission au sein de la sécurité sociale avec comme faisceau d'indice notamment l'indice de sinistralité.

#### ▪ Cellule de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SPSTI

Dans un contexte de vieillissement de la population active, de prévalence des maladies chroniques et de l'allongement de la vie professionnelle, les entreprises sont confrontées au défi de permettre à leurs salariés d'atteindre l'âge de la retraite en emploi et en bonne santé.

Faisant suite à la loi Santé au Travail du 2 août 2021, de nouveaux dispositifs ont été créés à travers des décrets d'application publiés en mars 2022 pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap qui font face à des difficultés professionnelles. Ainsi en est-il du rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail, l'anticipation de la visite médicale de pré-reprise, la visite post-exposition ou post-professionnelle, ou encore de l'élargissement de la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE), dispositifs qui viennent compléter la création de la visite de mi-carrière à 45 ans.

Pour rappel, la CPME avait milité, dans le cadre de l'ANI sur la santé au travail conclu fin 2020, pour l'instauration d'une cellule « prévention de la désinsertion professionnelle » au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprise (SPSTI). Cela a été inscrit dans le décret instituant l'offre socle de services obligatoires en santé au travail paru le 26 avril 2022. Cette cellule, dotée de spécialistes (conseiller emploi formation, assistante sociale, psychologue, ergonomiste, etc.), en lien avec le médecin du travail et avec les autres acteurs (notamment, le médecin-conseil, le médecin traitant, la Carsat, ou Pôle emploi/CAP emploi), doit proposer, en lien avec le salarié et l'employeur, des mesures de sensibilisation, de signalement précoce ou encore d'aménagement de poste afin d'anticiper les décrochages des salariés.

#### 4. Départs anticipés

Selon le rapport 2019 de la Cour des comptes, sur un effectif d'environ 800 000 personnes parties à la retraite, 400 000 assurés sont partis dans le cadre de l'un des dispositifs de départ anticipé<sup>4</sup> : carrières longues (250 000 départs en 2016), inaptitude substituée ou non à une pension d'invalidité (130 000 départs en 2016), catégories actives de la fonction publique (31 000 départs en 2016), incapacité permanente, retraite anticipée pour les travailleurs handicapés (2 231 départs), compte professionnel de prévention, retraite progressive.

Ces dispositifs de retraite anticipée, qui représentent la moitié des départs en retraite, sont en contradiction avec la nécessité d'envisager des mesures pour recruter et maintenir dans l'emploi les seniors.

- Sur les **carrières longues** : au regard des éléments d'analyse disponibles, la Cour des Comptes estimait en 2019 que les écarts d'espérance de vie ne fournissent pas de justification avérée au dispositif de départ anticipé à la retraite au titre des carrières longues, tout au moins pour les premières générations de retraités qui y ont recouru. Dans le cadre de l'allongement de la durée d'activité, en maintenant bien le dispositif des carrières longues, la CPME souhaiterait faire le bilan de cette mesure et déterminer les nouvelles conditions pour en bénéficier.
- **Sur l'incapacité physique permanente (IPP) résultant de la pénibilité de son métier** : Aucune condition de durée d'exposition aux facteurs de risques n'est exigée ni l'établissement d'un lien direct entre l'IPP et l'exposition aux facteurs de risque.

---

<sup>4</sup> Cour des Comptes, Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale, Octobre 2019 - Chapitre V « Partir plus tôt à la retraite : des dispositifs nombreux et inégalement justifiés, une redéfinition nécessaire »

La CPME souhaiterait pouvoir obtenir un bilan de ce dispositif depuis sa mise en place en octobre 2017. Il conviendrait donc de revoir la prise en compte de la pénibilité afin que la progressivité de l'âge de départ à la retraite soit réellement corrélée à la progressivité de la pénibilité. Rappelons par ailleurs qu'il existe des outils afin de conserver l'employabilité des salariés dans des métiers moins pénibles, l'objectif étant de viser à moins de pénibilité.

- **Lutter contre les inaptitudes venant à masquer une démission ou faciliter un accès anticipé à la retraite.**

*Chiffre Unedic: 8% des ruptures ouvrant droit à l'assurance chômage sont des licenciements pour inaptitude.*

La CPME s'interroge si les médecins du travail, souvent soumis à une forte pression sociale (parfois même de la part des employeurs), peuvent être conduits à décider d'une inaptitude professionnelle (à la faveur ou non d'une MP) venant masquer une démission ou faciliter un accès anticipé à la retraite.

Si le dispositif de reconnaissance de l'inaptitude est un droit fondamental à préserver, la CPME s'inquiète des droits dérivés qui peuvent en découler quand la décision n'a pas été juste mais pourrait être qualifiée de complaisante.

- **Inaptitude d'origine non professionnelle & invalidité après 5 ans d'incapacité au lieu de 3 ans**

Il est à souligner qu'on constate aujourd'hui une forte augmentation des arrêts maladies de longue durée qui interviennent juste avant que le salarié ne puisse prétendre prendre sa retraite. En pratique, le salarié est alors pris en charge par l'assurance maladie, la prévoyance apportant le complément permettant de limiter la baisse de revenus. L'employeur est souvent contraint de le licencier juste avant que le salarié ne fasse valoir ses droits à la retraite. Il conviendrait donc de mieux contrôler les arrêts de travail de longue maladie et de permettre aux organismes de prévoyance de diligenter eux-mêmes des contrôles lors d'un passage devant une commission médicale ad hoc, et ce après une durée d'arrêt excédant une année, et ce pour mettre fin aux abus manifestes.

De même lorsque l'employeur a connaissance d'un classement en invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, il a l'obligation d'organiser une visite de reprise avec le médecin du travail, même si le salarié n'a pas manifesté son souhait de reprendre son activité.

Au terme de cette visite, le médecin du travail peut classer l'intéressé en inaptitude qui sera ensuite licencié pour ce motif. Il conviendrait donc, à tout le moins, que cette visite de reprise n'intervienne que si le salarié manifeste un souhait de reprendre son activité.

Par ailleurs, au-delà de 3 ans d'arrêt de travail, le salarié relève jusqu'à sa retraite du régime de la pension d'invalidité si sa capacité de travail est réduite des deux tiers (le montant de son indemnité est de 30 % du salaire annuel moyen des dix meilleures années en cas d'incapacité partielle et de 50 % en cas d'incapacité totale). Le médecin conseil de la sécurité sociale peut aussi décider une mise en invalidité en fonction de l'état de santé de l'intéressé avant cette limite de trois ans.

La CPME souhaiterait que cette période de trois ans d'arrêt de travail puisse être prolongée pour s'adapter à certaines affections de longue durée qui peuvent être considérées comme guéries au terme de 5 ans. Dans ce délai, le salarié aura aussi la possibilité de revenir travailler.

## - Inaptitude d'origine professionnelle

Afin de favoriser le recrutement des seniors, la CPME suggère par ailleurs de modifier les règles applicables en matière d'inaptitude d'origine professionnelle.

En effet, le fait qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle déclarée chez le dernier employeur le contraint à gérer la procédure de reconnaissance de celle-ci, alors que les activités antérieures du salarié ont pu être à l'origine de tout ou partie de cette maladie professionnelle. Cela engendre donc un risque pour les éventuels employeurs de personnes seniors en recherche d'emploi de devoir supporter les frais liés à la rupture pour inaptitude physique et les cotisations supplémentaires en matière d'AT-MP.

Dès lors, la CPME propose que les coûts générés par la reconnaissance d'une maladie professionnelle conduisant à la reconnaissance de l'inaptitude ne soient pas à la charge exclusive du dernier employeur, si cette maladie lui est partiellement imputable, mais uniquement proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.

Dans le cas où l'employeur ne peut avoir accès aux éléments qui auraient pu lui permettre de démontrer que la maladie professionnelle n'est pas uniquement imputable à l'activité de son entreprise, le coût financier en résultant devrait être équitablement réparti entre le dernier employeur (prorata temporis) et un fonds mutualisé dédié, financé par la branche AT-MP (qui ne cesse de dégager des excédents).

### 5. Accès à la formation des seniors, incitations au retour en emploi et lutte contre les discriminations liées à l'âge

#### ▪ Transmission des compétences

#### Programme Présidentiel d'Emmanuel MACRON

Le Président souhaite « rémunérer les volontaires proches de la retraite ou à la retraite qui souhaitent faire profiter la société de leur expérience (aide aux devoirs, au montage de projet, transmission des savoir-faire...) en créant un service d'appui de travailleurs seniors ».

La CPME est consciente de l'enjeu pour les entreprises de la transmission aux plus jeunes des compétences, du savoir et des savoir-faire des collaborateurs ayant des années d'expérience et suivi des formations. Les départs à la retraite pouvant entraîner des pertes de compétences stratégiques, la transmission est nécessaire pour la performance et la pérennité de l'entreprise.

Aussi la CPME souhaite permettre le développement de dispositifs d'accompagnement de fin de carrière tel que le tutorat qui devrait être favorisé. Toutefois, la transmission des connaissances demande du temps, de l'anticipation et ne s'improvise pas. Les tuteurs, qui doivent être formés à la pédagogie afin d'être capables de transmettre leur expertise, notamment technique, doivent être volontaires pour que le processus fonctionne.

#### ▪ Promouvoir la formation professionnelle auprès des seniors

La CPME souhaite par ailleurs, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, utiliser le levier de la formation professionnelle.

Alors que le taux d'accès à la formation décroît avec l'âge, il est nécessaire de rendre notre système de formation plus attractif et plus visible pour les seniors. Par ailleurs, si les seniors sont globalement peu demandeurs de formation, ce n'est pas sans lien avec la conception même des actions de formation tournées vers les moins expérimentés.

- **Incitations au retour en emploi**

Cf : 1 Freins au maintien et au retour en emploi des seniors.

- **Lutte contre les discriminations liées à l'âge**

Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) a partagé plusieurs pistes que la CPME encourage comme :

- Lutter contre les stéréotypes en partageant de « belles histoires » de savoir-faire et de transmissions.
- Encourager les bonnes pratiques / communiquer sur les mesures d'accompagnement mises en place pour les seniors.
- Encourager la négociation sociale, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) sur le thème de l'emploi des seniors.