

Salariés

Fédération
Commerce
Services

l'cgt

expérimentés

LE CAPITAL

ORGANISE

L'EXPLOITATION

JUSQU'AU BOUT!

LE CAPITAL ORGANISE L'EXPLOITATION JUSQU'AU BOUT!

Le gouvernement a mis en place un nouveau dispositif concernant les travailleurs dits « expérimentés », présenté comme une réponse au maintien dans l'emploi des travailleurs seniors. Il s'agit en réalité de mesures issues des accords interprofessionnels de 2024 et traduites dans la loi du 24 octobre 2025, qui imposent désormais aux entreprises et aux branches de négocier sur l'emploi des travailleurs seniors, organisent des dispositifs spécifiques de fin de carrière et introduisent de nouveaux outils comme le contrat de valorisation de l'expérience ou les mécanismes de reconversion.

Présenté comme une avancée sociale reconnaissant et respectant l'expérience des travailleurs, ce cadre n'est en réalité qu'une nouvelle étape dans la stratégie du capital pour tirer toujours plus de valeur du travail humain, jusqu'à l'épuisement !

Sous couvert de valorisation, on organise la prolongation de l'exploitation. On demande aux travailleurs de travailler plus longtemps, dans les mêmes conditions, sans jamais s'attaquer aux causes de l'usure !

Ce dispositif accompagne le recul de l'âge de départ à la retraite et s'inscrit dans une logique claire : faire tenir les travailleurs coûte que coûte pour servir les intérêts du patronat.

Ce n'est pas une politique sociale, c'est une politique de classe ! D'un côté ceux qui produisent les richesses et dont la santé se dégrade, de l'autre ceux qui en profitent.

La CGT refuse de cautionner les accords à l'origine de cette loi. Derrière les euphémismes, aucune avancée réelle pour les travailleurs, rien qu'un outil de plus pour gérer et exploiter la force de travail jusqu'au bout !

SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE / GESTION DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS DÈS 45 ANS ?

La loi introduit une gestion spécifique des travailleurs dits « expérimentés » dès 45 ans, à travers des dispositifs de suivi de la seconde partie de carrière (entretiens renforcés et mesures visant leur maintien dans l'emploi. Présenté comme une reconnaissance de l'expérience, ce cadre organise en réalité la fin de carrière en fonction des besoins de l'entreprise.

L'utilisation du terme « travailleur expérimenté » masque en fait la réalité de l'usure au travail. À partir de 45 ans, le travailleur est présenté comme devant être accompagné et adapté, alors même qu'il est souvent déjà abîmé voir brisé par des années de conditions de travail dégradées. Ainsi, on ne remet pas en cause ce qui use les travailleurs. On organise la manière dont ils vont continuer à produire malgré cela !

La CGT dénonce un « dialogue social » de façade ! Ces négociations risquent de produire des accords au rabais, centrés sur l'adaptation des travailleurs plutôt que sur la transformation du travail !

OBLIGATION DE NÉGOCIATION SANS CONTRAINTE ?

Dans le commerce et les services, cette réalité est particulièrement brutale. Horaires décalés, polyvalence, cadences et pressions constantes cassent les corps et usent les travailleurs bien avant la fin de carrière, la CGT rappelle que l'usure n'est pas une question d'âge, mais le résultat direct des choix patronaux !

La loi impose l'ouverture de négociations sur l'emploi des travailleurs dits « expérimentés », avec des dispositifs encadrant la seconde partie de carrière (plus de 45 ans) avec un ensemble de dispositifs organisant en fait un maintien dans l'emploi sans aucun nouveau droit ni amélioration des conditions de travail pour les travailleurs, mais surtout sans aucune contrainte pour les employeurs, en bref, la continuité de l'exploitation.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE TRANSMISSION SOIT LA GESTION DES PARCOURS AU SERVICE DU PATRONAT

La loi met en avant la transmission des compétences, le tutorat et l'accompagnement des jeunes, présentés comme une valorisation de l'expérience. Dans les faits, cette transmission sert surtout à compenser les suppressions d'emplois et le manque de formation organisée par les entreprises. On fait reposer sur les travailleurs expérimentés des responsabilités supplémentaires, sans reconnaissance, sans moyens et sans création de postes. Derrière cela, une réalité simple : on demande aux travailleurs de faire tourner l'activité malgré les sous effectifs, en transférant les savoirs sans jamais sécuriser les emplois.

Dans le même temps, la question de l'emploi est totalement absente. Il y a une contradiction majeure :

Faire travailler les travailleurs plus longtemps... sans garantir leur maintien réel dans l'emploi !

La pénibilité, pourtant au cœur de la réalité du travail, est-elle aussi absente du dispositif. Aucune reconnaissance réelle, aucune prévention, aucun départ anticipé à la hauteur des situations vécues.

Dans les faits, de nombreux travailleurs sont écartés bien avant la retraite, poussés vers le chômage, l'inactivité ou des parcours précaires. Ce dispositif ne règle donc rien. Il organise simplement la manière dont les travailleurs vont être maintenus ou accompagnés vers la sortie, sans jamais remettre en cause les politiques patronales qui organisent la sortie des travailleurs les plus âgés du monde du travail !

Là encore on demande aux travailleurs de tenir plus longtemps, sans jamais s'attaquer à ce qui brise leur santé au quotidien !!!

Ce dispositif est indissociable des réformes des retraites qui ont reculé l'âge de départ. Il en est le prolongement direct dans l'entreprise. Là où la réforme impose de travailler plus longtemps, ce dispositif organise concrètement les conditions pour y parvenir, en adaptant les travailleurs plutôt qu'en transformant le travail !

CONTRAT DE VALORISATION D'EXPÉRIENCE

La loi met en place un contrat dit de « valorisation de l'expérience », présenté comme un outil pour favoriser l'emploi des travailleurs en fin de carrière. Concrètement, il permet à l'employeur de recruter un travailleur proche de la retraite dans un cadre spécifique, en intégrant dès le départ la fin de son parcours professionnel. Mais dans les faits, ce contrat organise la gestion de la fin de carrière en fonction des besoins de l'entreprise. Dès l'embauche, la sortie est déjà écrite.

Le travailleur n'est plus considéré comme un travailleur porteur de droits à garantir, mais comme une force de travail que l'on exploite jusqu'au bout, en préparant sa mise à l'écart. C'est une logique de classe assumée qui, dans tous les cas, organise l'utilisation maximale de la force de travail jusqu'à son épuisement, mais aussi sa sortie sans remise en cause des responsabilités patronales !

La CGT dénonce un dispositif au service du patronat. Il ne sécurise pas les parcours, il « organise » la fin de carrière mais ne crée aucun droit nouveau. Il permet de gérer les travailleurs jusqu'à leur départ en fonction des intérêts de l'entreprise. Derrière la « valorisation », il y a une réalité : Planifier la sortie des travailleurs tout en poursuivant l'exploitation jusqu'au bout !

RECONVERSION / MOBILITÉ

Les dispositifs de reconversion et de mobilité sont présentés comme une sécurisation des parcours. En réalité, ils servent à accompagner les restructurations et les destructions d'emplois décidées par le patronat. Ce ne sont pas les choix des entreprises qui sont remis en cause, ce sont les travailleurs que l'on oblige à s'adapter. Le travailleur doit se former, se reconverter, changer de poste ou de métier, parfois au prix de sa qualification, de son salaire ou de sa stabilité, pendant que les directions continuent à organiser suppressions de postes, externalisations et dégradations des conditions de travail.

Ces mesures ne protègent pas les travailleurs, ils organisent leur perte de repères et leur précarisation. Ils les transforment en variables d'ajustement, déplacées au gré des besoins du capital. Derrière le discours sur la sécurisation, il y a une réalité, une précarisation organisée des parcours professionnels, où chacun doit être prêt à s'adapter sans jamais pouvoir sécuriser réellement sa situation !!!

FINS DE CARRIÈRE

La loi prévoit des aménagements de fin de carrière comme le temps partiel ou la retraite progressive, laissés à l'accord de l'employeur. Présentées comme des solutions pour tenir dans l'emploi, ces mesures reposent en réalité sur une réduction du temps de travail accompagnée d'une baisse de salaire, elles ne créent aucun droit nouveau, elles organisent des aménagements au cas par cas, dépendants du bon vouloir du patronat !

Dans les faits, on demande aux travailleurs de payer eux-mêmes les conséquences de leur usure. Après des années de travail, après qu'ils aient abîmé leur santé, on leur propose de travailler moins... mais de gagner moins !!! C'est la double peine, usés par le travail et pénalisés financièrement !!! Ces dispositifs traduisent une orientation claire, qui permet au patronat de ne pas remettre en cause l'organisation du travail ni les choix patronaux, mais adapter les travailleurs pour qu'ils tiennent jusqu'au bout. On ne réduit pas la pénibilité, on ne recrée pas d'emplois, on ne garantit pas de droits, on organise la poursuite de l'exploitation jusqu'à la fin de carrière !!!

En résumé, ce dispositif prolonge les réformes des retraites, massivement rejetée par le monde du travail, organise et impose le maintien des travailleurs dans l'emploi plus longtemps. Il ne renforce aucun droit, n'améliore pas les conditions de travail sans s'attaquer à ce qui use les travailleurs.

Usure au travail, précarité, horaires décalés, polyvalence imposée, pressions managériales, cadences, carrières hachées, chômage, temps partiel subi et bas salaires persistent et se paient lors de la retraite : pensions insuffisantes et une dégradation des conditions de vie.

Ce dispositif ne répond pas à nos intérêts. Il ne corrige pas les inégalités, il les accentue. La question n'est pas celle d'un manque de moyens, mais du partage des richesses. Pendant que les travailleurs produisent, des milliards échappent au financement de la protection sociale au rythme des innombrables exonérations diverses au bénéfice du patronat et des actionnaires et des bas salaires... Et tout cela dans les seuls buts d'alimenter les profits.

POUR LA CGT, NOS REVENDICATIONS SONT CLAIRES :

- Augmentation des salaires et des pensions ;
- Droit à la retraite à 60 ans ;
- Reconnaissance de la pénibilité avec des départs anticipés ;
- Réduction du temps de travail sans perte de salaire ni flexibilité avec embauches correspondantes ;
- Maintien de l'emploi tout au long de la carrière.

**LES RICHESSES QUE NOUS PRODUISONS PAR NOTRE TRAVAIL DOIVENT PROFITER
À CELLES ET CEUX QUI LES PRODUISENT ET NON AUX PATRONS ET ACTIONNAIRES**





Fédération CGT

Commerce, distribution et services

*263 rue de Paris - Case 425
93514 Montreuil Cedex*

Tel : 01 55 82 76 79 - Fax 01 55 82 76 86

fd.commerce.services@cgt.fr

http://www.commercecgt.fr

retraites@commerce.cgt.fr