



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 15040

Texte de la question

M. Jean Tiberi demande à M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité quels efforts le Gouvernement entend conduire afin d'améliorer le taux d'emploi des 55-64 ans. Deux exemples européens méritent en effet une réflexion : la Finlande a mis en place un programme national en faveur des travailleurs vieillissants (actions d'accompagnement des chômeurs âgés, mesures pour développer le temps partiel en fin de carrière, efforts de formations professionnelles sur les 45 ans et plus, santé au travail) ; les Pays-Bas ont créé un Bureau national contre la discrimination par l'âge qui propose notamment des incitations fiscales. Le Gouvernement pourrait utilement reprendre un certain nombre de ces mesures.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la nécessité d'améliorer des taux d'emploi des personnes de 55-64 ans. Il souhaite connaître les mesures que le Gouvernement compte prendre dans ce domaine et lui suggère de s'inspirer des exemples européens conduits avec succès dans des pays comme la Finlande et les Pays-Bas. Le taux d'emploi des 55-64 ans, particulièrement faible, s'élève en 2002 à 33,8 %, alors que la moyenne des pays de l'Union européenne s'établit autour de 38 % et que l'Union européenne a établi un objectif à atteindre 50 % à l'horizon 2010. De même, l'âge moyen de cessation d'activité, 57,5 ans, est trop précoce, constituant une menace pour la croissance et donc pour l'emploi, et posant de graves problèmes de financement aux régimes sociaux et au système de retraite. Le Gouvernement agit avec détermination pour créer une dynamique nouvelle en faveur de l'emploi des seniors et inciter à l'allongement de l'activité. Il retient des expériences étrangères réussies qu'il a tenu à observer plusieurs points essentiels : l'importance d'une démarche la plus complète et la plus intégrée possible, la nécessité de concevoir des méthodes innovantes et d'établir un consensus par le dialogue social, l'intérêt de communiquer sur la valorisation de l'expérience. Le Gouvernement a fait de la lutte contre toutes les discriminations un des grands objectifs de son agenda. L'action en faveur de l'emploi des salariés âgés s'inscrit dans cette perspective. En effet, à une époque où les textes européens et français sur les discriminations mentionnent l'âge parmi les critères prohibés, c'est en réalité bien souvent une véritable discrimination qui s'exerce à leur égard. La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui a été adoptée par le Parlement le 24 juillet dernier assure l'équité et la pérennité des régimes de retraite et sauvegarde la répartition. Cette réforme comporte plusieurs mesures essentielles visant à lever des obstacles structurels au relèvement des taux d'activité des plus de cinquante-cinq ans : assouplissement des règles de cumul emploi-retraite, limitation des possibilités de mise à la retraite d'office par un employeur, assujettissement des préretraites d'entreprise à une contribution spécifique, assouplissement de la contribution Delalande, suppression de la préretraite progressive, resserrement du dispositif préretraites « Cats » sur la pénibilité, négociation collective sur l'emploi des salariés âgés et la pénibilité. Dans le prolongement de la réforme des retraites, le Gouvernement lance une série d'initiatives en s'appuyant sur le dialogue social pour susciter une mobilisation de tous les acteurs concernés, au premier rang desquels les partenaires sociaux, dont le rôle est déterminant pour faire évoluer les pratiques et changer les mentalités ainsi que le montre l'accord national interprofessionnel du

20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Par ailleurs, le Gouvernement s'appuie sur les différents instruments opérationnels dont il dispose dans le cadre de la politique de l'emploi pour favoriser l'emploi des plus de cinquante ans : mobilisation du service public de l'emploi, relance du contrat initiative-emploi, incitation et facilitation de la création d'entreprise, particulièrement adaptée aux salariés expérimentés. Les outils de la politique contractuelle tels que les contrats d'étude prospective ou les engagements de développement de la formation professionnelle (EDDF) sont mobilisés pour éviter la déqualification des salariés âgés. Le Fonds social européen permet en outre de cofinancer des actions en matière de formation au bénéfice des salariés âgés ou des expériences transnationales sur le vieillissement dans le cadre du programme Equal. Pour encourager une meilleure gestion prévisionnelle des emplois dans les PME et le développement de la gestion des âges, le décret du 24 juillet dernier permet d'apporter une aide financière aux entreprises qui souhaitent recourir à un conseil externe pour les accompagner dans cette démarche. Pour appuyer les actions engagées, le Gouvernement envisage également le développement d'actions permettant de modifier les perceptions sur la gestion des âges, à l'instar des actions dynamiques menées sur ces sujets en Finlande ou en Grande-Bretagne, complété par la mise en place d'outils de diffusion de bonnes pratiques.

Données clés

Auteur : [M. Jean Tiberi](#)

Circonscription : Paris (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 15040

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 24 mars 2003, page 2125

Réponse publiée le : 3 février 2004, page 832