



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

emploi

Question écrite n° 6454

Texte de la question

Mme Françoise de Panafieu attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur l'évolution extrêmement critique de la pyramide des âges dans les entreprises publiques et privées françaises. Demain elles vont en effet devoir gérer une crise aiguë de pénurie de compétences. A partir de 2004, les 700 000 départs à la retraite programmés pour les dix années suivantes ne pourront pas être compensés par l'arrivée des jeunes sur le marché du travail, en baisse de 12 % sur la même période. Aujourd'hui, la France compte sept millions de quinquagénaires dont un million sont privés d'emploi. Les entreprises publiques et privées, accompagnées par des politiques de financement des pouvoirs publics, les ont poussés et les poussent vers la sortie alors même que ces salariés seront, dans un futur très proche, une ressource de plus en plus rare. Elle lui demande quelles mesures d'accompagnement sont envisagées pour anticiper la gestion des recrutements et le remplacement des compétences dans les organisations publiques et privées dans ce contexte de crise annoncée.

Texte de la réponse

Le taux d'activité des salariés âgés est en France l'un des plus faibles parmi les pays industrialisés. En 2001, le taux d'emploi des cinquante-cinq à soixante-quatre ans s'élève, selon les sources européennes à 33,8 %, alors que la moyenne des pays de l'Union européenne s'établit autour de 38 %. Notre pays garde, de manière préoccupante, les marques d'une pratique d'exclusion des seniors issue de l'utilisation massive des préretraites comme outil de lutte contre le chômage. La nécessité de relever le défi de l'emploi des salariés de plus de cinquante ans apparaît cruciale à de nombreux égards : vieillissement de la population, financement des retraites, besoins de l'économie en ressources humaines, gâchis économique et social que représente le fait de se priver de la richesse de l'expérience des anciens. La France a pris des engagements au niveau européen pour s'attaquer au problème. Au sommet de Stockholm en mars 2001, les chefs d'Etat et de gouvernement des Etats membres de l'Union européenne ont établi un objectif de taux d'emploi des travailleurs âgés de cinquante-cinq à soixante-quatre ans à 50 % à l'horizon 2010. Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, le Conseil a adressé à la France des recommandations à ce sujet depuis trois ans. Dans son plan national d'action pour l'emploi 2002, la France s'est fixé un objectif intermédiaire à l'horizon 2006, à savoir l'augmentation de 4 points en cinq ans de son taux d'emploi. Une première priorité est de poursuivre la maîtrise des dispositifs favorisant le retrait d'activité. Le recours aux allocations spécifiques du Fonds national de l'emploi, ASFNE, s'est fortement réduit sous l'effet de l'amélioration de la situation de l'emploi et d'un durcissement des conditions d'accès (7 200 entrées sont prévues en 2002, contre 56 il y a près de dix ans). La contribution des entreprises au financement de ces dispositifs est également renforcée, ce qui est propre à modifier leurs comportements usuels. Si des nouveaux dispositifs ont été créés, tels que le dispositif de cessation anticipée d'activité (CATS), ils reposent sur des dispositions plus exigeantes et revêtent un caractère résolument transitoire : conditions de pénibilité du travail jusque-là inexistantes, durée de cotisations longues, limitation dans le temps, incitation à la gestion prévisionnelle des emplois. Le vif succès qu'ils connaissent, de même que le développement de dispositifs de préretraite « maison », témoigne cependant de la persistance d'un réflexe d'exclusion des anciens

du marché du travail de la part des entreprises et d'une forte demande sociale de retrait précoce de la part des salariés. La seule limitation des préretraites ne saurait donc suffire, le risque étant un report sur le chômage. Souvent entrées au chômage à la suite de la perte d'un emploi stable, c'est un peu plus de 361 400 personnes de plus de cinquante ans qui sont à la recherche d'un emploi à la fin décembre 2002. Ces personnes sont plus fortement exposées au risque de chômage de longue durée. C'est pourquoi, eu égard aux difficultés qu'ils connaissent sur le marché du travail, les demandeurs d'emploi de longue durée de plus de cinquante ans sont considérés comme un public prioritaire des dispositifs de prévention et de lutte contre le chômage de longue durée et les exclusions tel que le contrat initiative-emploi (CIE) dans le secteur marchand ou le contrat emploi consolidé (CEC) dans le secteur non marchand. De même, dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) les chômeurs indemnisés par le régime d'assurance chômage peuvent bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur (ADE) de façon préférentielle dès leur 3e mois de chômage. Plus globalement, il faut agir sur plusieurs volets et à plusieurs niveaux pour créer les conditions favorables au développement d'une nouvelle approche de l'âge du travail, contribuer à l'évolution des mentalités et à l'émergence d'une gestion promouvant un « vieillissement actif » et un renouvellement des rapports entre générations au travail. Le Gouvernement s'est engagé à placer le dialogue social au coeur de son action. Sur un sujet tel que celui-ci, qui appelle une véritable révolution culturelle, la concertation est, encore plus que sur d'autres, un préalable nécessaire à l'avancée des solutions. A cet égard, le Conseil économique et social, dans un avis adopté quasi unanimement en octobre 2001, « Dynamique de la population active et emploi, la gestion prévisionnelle des âges à l'horizon 2010 », a contribué à sensibiliser la population sur la nécessité de changer de pratique et a formulé des propositions pouvant utilement alimenter les réflexions à venir avec les partenaires sociaux, notamment sur les enseignements tirés d'expériences étrangères. D'ores et déjà, le Gouvernement utilise les outils d'aide à la formation, à l'emploi, à l'amélioration des conditions de travail au niveau de l'entreprise et de la branche pour éviter la déqualification des salariés âgés et l'usure au travail (outils de la politique contractuelle, Fonds national d'amélioration des conditions de travail). Dans le cadre du programme d'initiative communautaire Equal, des projets relatifs au maintien en activité des travailleurs « vieillissants » vont être développés. Le développement d'actions de communication auprès du public permettant de modifier les perceptions sur la gestion des âges, à l'instar des actions très dynamiques menées sur ces sujets en Finlande ou en Grande-Bretagne, pourrait être également envisagé, en concertation avec les partenaires sociaux.

Données clés

Auteur : [Mme Françoise de Panafieu](#)

Circonscription : Paris (16^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 6454

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 17 février 2003

Question publiée le : 11 novembre 2002, page 4101

Réponse publiée le : 24 février 2003, page 1390