



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 83390

Texte de la question

M. Alain Marsaud appelle l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur le chômage des seniors. Une campagne médias visant à combattre des préjugés auprès du grand public et des employeurs sera lancée mi-2006 dans le cadre d'un plan national d'action pour l'emploi des seniors. On compte aujourd'hui 350 000 chômeurs de plus de cinquante ans, et leur probabilité de retrouver un emploi après huit mois est 2,4 fois inférieur à celle d'un trentenaire. La campagne s'attachera, semble-t-il, à valoriser le potentiel des seniors. Il apparaît également que 40 % des 50 000 contrats initiative emploi (CIE) leur seraient destinés en 2006. Il souhaiterait connaître les grandes lignes du plan national d'action pour l'emploi des seniors. De plus, il lui demande quels mécanismes seront mis en place afin de valoriser le potentiel des seniors.

Texte de la réponse

L'attention de Monsieur le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes a été attirée sur les mesures devant être mises en oeuvre pour favoriser l'emploi des seniors dans notre société. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, ont, au cours des dernières années, déjà oeuvré pour rompre avec le consensus social qui aboutissait à écarter du marché du travail, par la voie de la cessation anticipée d'activité, de nombreux salariés expérimentés. L'effort collectif mené depuis 2002 s'est traduit par le resserrement des dispositifs de préretraites publiques, par la réforme des retraites en 2003, par l'accord national interprofessionnel et la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie en 2004, et par le plan santé au travail 2005-2009. Néanmoins, malgré ces avancées, notre économie ne parvient toujours pas à valoriser comme elle le devrait le potentiel de compétences représenté par les seniors. L'âge demeure un facteur de discrimination considérable dans l'accès à la formation, qui chute à partir de 45 ou 50 ans, en particulier pour les ouvriers et les employés, et constitue un risque supplémentaire d'exposition aux licenciements économiques et individuels. Dès 50 ans, la probabilité d'embauche est deux fois plus faible que celle des 30-49 ans. Pour rompre avec cette logique d'exclusion particulièrement néfaste, tant pour les personnes elles-mêmes que pour l'ensemble de notre économie, et faire suite à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, signé le 9 mars 2006, un plan d'action national concerté pour l'emploi de seniors (2006 - 2010) a été élaboré et présenté le 6 juin 2006 par le Gouvernement. Le premier objectif du plan est de faire évoluer les mentalités. Cette transformation des mentalités constitue aujourd'hui le premier défi. Un espace dédié à la gestion des âges sur le site du ministère du travail, ainsi que des campagnes destinées à sensibiliser les entreprises à la gestion des âges et la diffusion des bonnes pratiques, autour notamment du réseau de l'ANACT, sont donc mis en place. Au-delà de ces actions ciblées, une campagne de communication de dimension nationale, destinée, d'une part, au grand public et, d'autre part, aux entreprises et aux salariés eux-mêmes, a été lancée le 19 octobre 2006 au Conseil économique et social, afin de renverser les préjugés défavorables à l'emploi des seniors. Dans un but d'efficacité, elle associera tous les médias nationaux et se prolongera sur l'année 2007. Le deuxième objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, en donnant un caractère systématique à toutes les démarches favorisant une gestion active et préventive des ressources humaines, qu'il s'agisse des entretiens de carrière, de la formation, de l'amélioration des conditions de travail, etc. En outre, une disposition législative

intégrée au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 prévoit de mettre fin de façon progressive aux accords collectifs permettant aux entreprises de mettre à la retraite d'office les salariés avant l'âge de 65 ans. Le troisième objectif est de faciliter le retour à l'emploi des seniors grâce notamment au développement de l'offre de service du service public de l'emploi et de la mobilisation des contrats aidés, la suppression progressive de la contribution Delalande. Depuis un décret du 28 août 2006, un CDD destiné à favoriser l'embauche des salariés de plus de 57 ans - qui avait été prévu par l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 - est opérationnel. Le quatrième objectif est relatif à l'aménagement des fins de carrière, autour d'une série de mesures incitatives à la poursuite d'une activité motivante, le cas échéant à temps partiel. Ainsi, à titre d'illustration, le caractère incitatif de la surcote sera renforcé et les possibilités de cumul emploi-retraite seront élargies avant la fin 2006. Enfin, le cinquième objectif du plan consiste à inscrire véritablement cette démarche dans la durée : c'est la raison pour laquelle un groupe permanent de suivi sera prochainement mis en place, en lien avec le Conseil d'orientation des retraites, afin de définir et suivre des indicateurs de performance et de proposer les ajustements nécessaires à sa bonne mise en oeuvre.

Données clés

Auteur : [M. Alain Marsaud](#)

Circonscription : Haute-Vienne (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 83390

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 17 janvier 2006, page 433

Réponse publiée le : 12 décembre 2006, page 13004