



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 90934

Texte de la question

M. Laurent Hénart souhaite attirer l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur les implications socio-économiques du vieillissement de la population et plus particulièrement l'emploi des seniors. En effet, le travail est un impératif pour les seniors, comme pour les plus jeunes, qui n'ont pas acquis leur quota de cotisations pour la retraite ou qui souhaitent continuer à travailler pour convenances personnelles. Les seniors demandent que les discriminations dues à l'âge soient combattues. Une campagne médiatique visant à combattre les préjugés auprès du grand public et des employeurs est prévue dans le cadre d'un plan national d'action pour l'emploi des seniors. Aussi, il lui demande de bien vouloir l'informer sur l'avancée des négociations avec les partenaires sociaux relatives au contrat de travail senior, sur le détail des dispositions envisagées et la date de leur mise en place effective.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur l'emploi des seniors et sur les intentions du Gouvernement dans ce domaine. 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. 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 interprofessionnel du 13 octobre 2005, signé le 9 mars 2006, le Gouvernement a présenté le 6 juin 2006 un plan d'action national concerté pour l'emploi de seniors. Le premier objectif du plan est de faire évoluer les représentations socio-culturelles. 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, sera lancée dès le mois de septembre 2006, 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. 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 ainsi que la transposition dans le code du travail de la disposition prévue par les partenaires sociaux qui prévoit un CDD destiné à favoriser l'embauche des salariés de plus de 57 ans. 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, assorties d'une mission de tutorat, dans un cadre général favorable à une poursuite d'activité au-delà de 60 ans. Le caractère incitatif de la surcote sera renforcé et les possibilités de cumul emploi-retraite seront élargies. 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 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. Concernant plus précisément la dispense de recherche d'emploi, il convient de ne pas confondre les objectifs. S'il est souhaitable d'inciter les seniors à rechercher activement un emploi, la première priorité est de mieux les accompagner et de modifier l'environnement des entreprises pour qu'elles laissent une plus grande place aux seniors. La mise en place du plan seniors est dans un premier temps la priorité absolue.

Données clés

Auteur : [M. Laurent Hénart](#)

Circonscription : Meurthe-et-Moselle (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 90934

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 : 4 avril 2006, page 3571

Réponse publiée le : 1er août 2006, page 8130