



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 98519

Texte de la question

M. Philippe Vuilque appelle l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur la problématique des personnes âgées et de l'emploi. Loin des ambitions fixées à Lisbonne d'un taux d'emploi de 50 % pour les cinquante-cinq - soixante-quatre ans ce taux aujourd'hui stagne aux environs de 37 %. Dans un contexte de mutation démographique, le maintien de cette situation met en cause la pérennité de notre système de protection sociale. Il lui demande quelles sont les orientations à venir pour garantir un emploi stable des seniors afin de réduire durablement leur chômage.

Texte de la réponse

L'attention de M. 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 quarante-cinq ou cinquante ans, en particulier pour les ouvriers et les employés, et constitue un risque supplémentaire d'exposition aux licenciements économiques et individuels. Dès cinquante ans, la probabilité d'embauche est deux fois plus faible que celle des trente - quarante-neuf 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 interprofessionnel du 13 octobre 2005, signé le 9 mars 2006, un plan d'action national concerté pour l'emploi de seniors a été élaboré et présenté le 6 juin 2006. Le premier objectif du plan est de faire évoluer les représentations socioculturelles. 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. Une disposition législative, intégrée au projet de loi relatif au développement de la participation et de l'actionnariat salarié, va mettre fin de façon progressive aux accords collectifs permettant aux entreprises de mettre à la retraite d'office les salariés avant l'âge de soixante-

cinq 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, à la suppression progressive de la contribution Delalande ainsi qu'à 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 cinquante-sept 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 soixante 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.

Données clés

Auteur : [M. Philippe Vuilque](#)

Circonscription : Ardennes (2^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 98519

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 : 27 juin 2006, page 6731

Réponse publiée le : 12 septembre 2006, page 9632