



Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
Ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes

Conférence nationale pour l'emploi des seniors

**Conseil Economique et Social
Mardi 6 juin 2006**

Plan national d'action concerté 2006- 2010 pour l'emploi des seniors : quatre axes d'intervention pour lutter contre les discriminations liée à l'âge

Comme les invitait le plan de cohésion sociale, les partenaires sociaux ont engagé une négociation nationale interprofessionnelle relative à l'emploi des seniors. **L'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 signé le 9 mars 2006** vise à lutter contre la logique selon laquelle l'âge est considéré comme une variable d'ajustement du marché du travail.

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors en reprend les dispositions.

Elaboré dans le cadre d'un groupe de travail regroupant les partenaires sociaux et les représentant de l'Etat, il les prolonge par des actions que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux entendent mener conjointement pour valoriser le potentiel des seniors et lutter contre les discriminations liées à l'âge.

Inscrit sur la période 2006-2010, le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors vise principalement deux objectifs : améliorer la proportion des seniors en emploi en luttant notamment contre les facteurs qui les excluent et favoriser leur employabilité quelle que soit leur situation (en emploi ou en recherche d'emploi). A ce titre, ce plan se structure autour de quatre axes d'intervention complémentaires pour parvenir à un taux d'emploi de 50% des 55-64 ans à l'horizon 2010.

MAINTENIR DANS L'EMPLOI

■ ***Suppression progressive de la contribution Delalande***

Le bilan de la contribution Delalande, dressé par l'Inspection Générale des Affaires Sociales et l'Inspection Générale des Finances met en évidence le frein réel à l'embauche représenté par la contribution Delalande.

A ce titre et conformément aux préconisations du rapport IGAS/IGF, cette contribution sera progressivement supprimée. A l'avenir, aucune nouvelle embauche ne sera passible de la contribution, en cas de rupture du contrat. Cette contribution disparaîtra totalement en 2010, à l'échéance du plan. ***Ces dispositions seront portées par les dispositions additionnelles au projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié qui devrait être présenté en juin au Conseil des Ministres.*** Dès la parution de la loi, aucune nouvelle embauche d'un salarié de plus de 45 ans ne sera passible de la contribution en cas de rupture du contrat. Cette contribution sera définitivement supprimée à compter du 1^{er} janvier 2010.

* Indicateurs : 3 000 cas de contribution perçue chaque année ; produit de la contribution Delalande 489M€ partagé entre l'Etat et l'Unédic.

■ ***Révision des accords abaissant l'âge de mise à la retraite anticipés***

La possibilité ouverte aux branches de négocier des accords abaissant en-dessous de 65 ans l'âge à partir duquel les employeurs peuvent recourir à la mise à la retraite d'office de leurs salariés est contradictoire avec le libre choix des salariés concernant leur décision de départ en retraite.

A l'avenir, cette possibilité sera progressivement fermée. ***Les dispositions additionnelles au projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié qui devrait être présenté en juin au Conseil des Ministres inscrivent ces deux principes.*** Dorénavant les nouveaux accords ne sont plus étendus par l'Etat ; les accords en vigueur devront être révisés par les partenaires sociaux afin que ces derniers cessent de produire leurs effets au plus tard au 31 décembre 2009.

■ ***Soutien des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences***

L'Etat encouragera la conclusion d'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les entreprises. A ce titre, l'accès au dispositif d'appui-conseil sera élargi aux entreprises de moins de 500 salariés (réservé aux entreprises de moins de 250 salariés actuellement).

Le régime fiscal et social des aides à la création d'entreprises versées dans le cadre de ces accords devrait être aligné sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un Plan de sauvegarde de l'emploi.

REINSERER SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

350 000 personnes de plus de 50 ans sont demandeurs d'emploi. Dans les faits sur le marché du travail, les seniors subissent une discrimination liée à l'âge. La probabilité de retrouver un emploi pour un salarié de plus de 50 ans est de 33% contre 60% pour les salariés moins âgés. Le plan vise à ramener ce taux à 45%, sur douze mois, en 2010. A ce titre, le service public de l'emploi sera appelé à adapter son offre de services.

■ *Une offre de prestations spécifiques du service public de l'emploi*

L'accompagnement des seniors par le service public de l'emploi fera l'objet de parcours différenciés ouvrant droit à une offre de services adaptée à leurs besoins spécifiques. Le principe de cette offre de services spécifique sera acté dans le futur contrat de progrès entre l'agence et l'Etat. Les agences régionales bénéficieront d'une dotation permettant de financer des prestations ciblées notamment la généralisation pour les cadres du programme expérimental « Etap'carrière » d'aide personnalisé à la recherche d'emploi.

■ *Mobilisation des contrats aidés, en particulier le contrat initiative emploi, en faveur de l'emploi des seniors*

En 2006, l'Etat se fixe un objectif de 20 000 contrats initiative emploi (CIE) qui seront mobilisés à destination des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

■ *Transposition par décret de la disposition conventionnelle créant un CDD d'une durée maximale de 18 mois renouvelable une fois*

L'Etat transposera par décret l'article 17 de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 signé le 9 mars 2006 portant sur la création d'un contrat à durée déterminé de 18 mois renouvelable une fois. Conformément à l'accord interprofessionnel, ce contrat sera réservé aux demandeurs d'emploi de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé. Ce contrat vise l'acquisition par l'exercice d'une activité professionnelle des droits nécessaires en vue de la liquidation de la retraite de l'intéressé à taux plein.

AMENAGER LES « FINS DE CARRIERE »

L'aménagement du temps de travail en fin de carrière et le maintien d'activité au-delà de 60 ans doivent être des choix ouverts aux salariés afin de rompre avec la logique d'une rupture brutale de l'activité salariée. Dans cette perspective, un dispositif tel que la retraite progressive ou les possibilités de « cumul emploi-retraite » seront encouragés.

■ *Promotion de la retraite progressive*

La retraite progressive permet au salarié âgé de plus de 60 ans de poursuivre à temps partiel une activité, tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension, inversement proportionnelle à la durée travaillée. Le salarié améliore en outre ses droits à retraite définitifs. Les décrets d'application de la loi de 2003 sur ce point paraîtront parallèlement à la présentation du plan. Le bénéfice de la retraite progressive sera ouvert jusqu'en 2008 aux salariés justifiant de 150 trimestres de cotisations.

■ *Consolidation du caractère incitatif de la surcote*

Le prolongement d'activité au-delà de 60 ans et de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux maximal de liquidation de pension est encouragé par le dispositif de surcote introduit par la loi du 21 août 2003, qui conduit à majorer la pension de 3% par année supplémentaire validée. Des mesures complémentaires seront prises pour l'améliorer. Conformément aux recommandations du Conseil d'Orientation des Retraites, le taux de surcote sera réévalué afin de tenir compte de la durée d'activité. Ce taux restera maintenu à 3% la première année d'activité après 60 ans, il sera porté à 4% les années suivantes et atteindra 5% au-delà de 65 ans.

■ *Amélioration du régime de cumul emploi-retraite pour les bas-salaires*

Aujourd'hui, le cumul d'un revenu d'activité et de pensions est autorisé lorsqu'ils ne dépassent pas le dernier salaire d'activité perçu avant le départ en retraite. Cette limite apparaît souvent défavorable pour les bas salaires. C'est pourquoi le plafond de revenus sera établi à 1,6 SMIC.

■ *Encouragement de la pratique du tutorat dans l'entreprise*

Les rémunérations du tuteur ne seront pas prises en compte au titre des règles de cumul emploi-retraite. Cette disposition est inscrite dans les dispositions additionnelles au projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié qui devrait être présenté en juin au Conseil des Ministres. Le texte rend possible le retour dans l'entreprise du salarié volontaire qui aurait déjà pris sa retraite pour y exercer des missions de tutorat. Ce salarié volontaire pourra donc être rémunéré pour cette activité sans que cette rémunération soit prise en compte au titre des règles de cumul emploi-retraite.

LUTTER CONTRE LES PREJUGES

Dans leurs recherches d'emploi ou au sein de leur entreprise, les séniors se heurtent à des préjugés sans fondements objectifs. C'est pourquoi, le lancement d'une campagne de communication nationale en direction du grand public, des employeurs et des salariés eux-mêmes apparaît indispensable. Préconisée par les partenaires sociaux dans leur projet d'accord, cette campagne d'envergure s'attachera à valoriser le potentiel des séniors. Elle associera l'ensemble des acteurs (Etat, sécurité sociale, branches professionnelles, organismes consulaires, établissements publics...).

Cette campagne débutera dès septembre 2006.

10 millions d'euros de crédits supplémentaires en 2006 pour accompagner le lancement du plan

10 millions d'euros de crédits supplémentaires sont consacré au financement du Plan en 2006. Ces crédits contribueront au financement des actions suivantes :

► ***Soutien aux actions de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans les branches : 3 M€***

L'Etat soutient les initiatives des branches pour anticiper les besoins en compétences et les problèmes d'emploi des salariés les plus fragilisés par les évolutions à venir. A ce titre, les seniors font partie des publics prioritaires des « Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences » (EDEC) conclus entre l'Etat et les branches. L'Etat affecte 3 millions d'euros de crédits supplémentaires en 2006 au financement de cette politique contractuelle.

► ***Soutien des démarches d'entreprises visant l'amélioration des conditions de travail : 2 M€***

Le Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) sera réorienté vers la gestion des âges dès 2006 et ses moyens d'intervention seront substantiellement développés. Sa dotation est doublée en 2006 avec 2 millions d'euros de crédits supplémentaires.

► Une enveloppe de **5 millions d'euros** sera affectée au **financement de la campagne d'information** et abondera les autres mesures du plan.

Echéancier des principales mesures

Objectifs	Actions	Mise en oeuvre
1. Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors	Développer la politique contractuelle en faveur des seniors, favoriser les accords prévisionnels de gestion des emplois et des compétences dans les PME	3 M€ pour la politique contractuelle en direction des seniors
	Mettre un terme aux accords abaissant l'âge de la mise à la retraite d'office (plus de nouveaux accords ; les accords existants cessent de produire leurs effets en 2010)	Projet de loi participation
	Mobiliser le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) et le réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)	2 M€ pour le FACT
2. Favoriser le retour à l'emploi des seniors	Développer l'offre de l'ANPE en direction des seniors (cf. expérience de La Défense)	Immédiate
	Mobiliser le contrat initiative emploi (CIE) en direction des seniors	Objectif de 20.000 CIE pour les seniors en 2006
	Supprimer la contribution Delalande (qui ne sera pas due pour les nouvelles embauches à compter de la loi, et qui sera supprimée en 2010)	Projet de loi participation
	Mettre en œuvre le CDD seniors négocié par les partenaires sociaux	Décret (projet envoyé aux partenaires sociaux juste après la présentation du plan)
3. Aménager les fins de carrière	Développer la pratique du tutorat dans les entreprises, en favorisant le cumul emploi retraite pour les tuteurs seniors	Projet de loi participation
	Promouvoir la retraite progressive, en l'ouvrant aux salariés justifiant de 150 trimestres validés	Décrets publiés très rapidement
	Relever la surcote : 3 % la première année, 4 % les années suivantes, et 5 % au-delà de 65 ans	Décret publié très rapidement
	Elargir les possibilités de cumul emploi-retraite pour les bas salaires, jusqu'à 1,6 SMIC (auparavant : dans la limite du dernier salaire)	Elargir les possibilités de cumul emploi-retraite pour les bas salaires, jusqu'à 1,6 SMIC (auparavant : dans la limite du dernier salaire)
4. Faire évoluer les représentations socioculturelles	Campagne de communication : informer un large public sur les atouts et l'expérience des seniors	Début de la campagne en septembre 2006
5. Assurer un suivi tripartite dans la durée	Mise en place d'un comité de suivi pour veiller à l'application du plan dans la durée	

Budget total : 10 M€, notamment pour le FACT (2 M€), la politique contractuelle (3 M€), et les actions de communication

Indicateurs

Le rapport de cadrage économique et statistique sur l'emploi des séniors établi par la Direction de l'Animation, de la Recherche et des Etudes Statistiques (DARES) du Ministère dresse un état des lieux sans équivoque. Le taux d'emploi actuel d'emploi des séniors est de **37% en 2004**. Selon les projections de l'INSEE et de la DARES, il plafonnerait à 38,5% seulement en 2006 contre un objectif de 50% de taux d'emploi établi au plan européen à l'horizon 2010 !

■ **La population des plus de 60 ans représente une part croissante des salariés** du fait des évolutions démographiques. Selon les projections de l'Insee, en 2050, plus du tiers de la population sera âgée de plus de 60 ans, contre 21% en 2005.

■ **La population des plus de 50 ans connaît un sous-emploi massif et chronique**

- Les **recrutements de cadres** de plus de 50 ans représentent **moins de 5%** des recrutements
- Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans représentent **15% des demandeurs d'emploi**

■ **Un investissement décroissant avec l'âge**

Il existe une grande inégalité d'accès à la formation entre les salariés les plus âgés, les dépenses de formation connaissant une réduction drastique à partir de 50 ans. Le montant est trois fois moindre pour les personnes âgées de 55 ans et plus (15% de formations qualifiantes proposées avant 35 ans ; moins de 10% après 45 ans et moins de 5% après 55 ans).

■ **La France retardataire au regard de nos voisins européens**

La proportion des 55-64 ans en emploi est de 37,3% contre 41% pour la moyenne de l'Union Européenne. Ce taux est encore très éloigné de l'objectif européen de 50% fixé pour 2010.

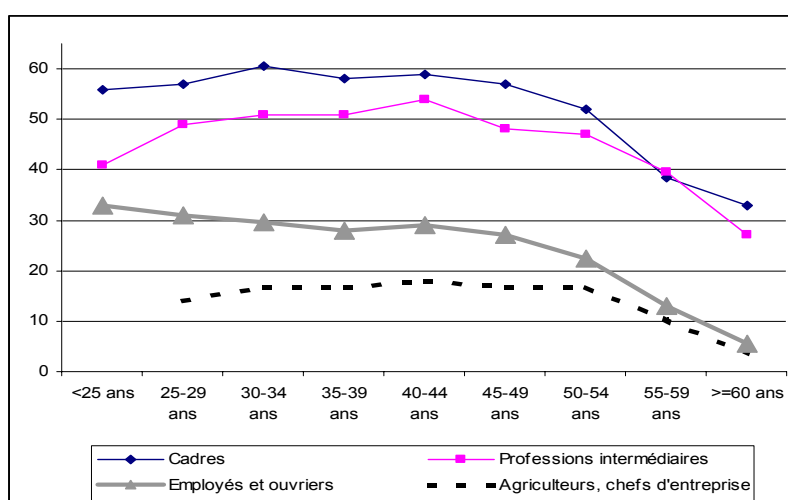
Ce taux situait la France en 11^{ème} position parmi ses homologues européens bien après l'Espagne, la Grèce et l'Allemagne.

Trois pays européens enregistrent un taux d'emploi supérieur à la moyenne suite au lancement de politiques publiques favorisant l'emploi des séniors : La Suède (taux d'emploi de 69,1% soit le meilleur au plan européen) ; la Finlande (taux d'emploi de 50,9%) et le Royaume-Uni (taux d'emploi de 56,2%)

■ Taux d'emploi des séniors

	Population en emploi 55 - 64 ans (millions)	Taux d'emploi 55-64 ans en %
France	24,1	37,3
UE à 25	191,0	40,5
Allemagne	35,7	39,2
Danemark	2,7	60,3
Espagne	17,0	41,3
Finlande	2,3	50,9
Royaume-Uni	27,5	56,2
Suède	4,2	69,1

■ Taux d'accès à la formation continue des actifs occupés entre janvier 1999 et mars 2000



Source : Cereq-Insee, enquête « formation continue 2000 », calculs Dares

■ Stocks de bénéficiaires de préretraites en fin d'année (milliers)

	1994	1997	2000	2003	2004
Préretraites publiques, hors Congé de fin d'activité des fonctionnaires	210,1	228,6	197,6	155,3	139,7
Dont ASFNE	179,2	107,8	59,9	33,4	25,5
Dont PRP	30,9	55,0	42,0	50,9	42,4
Dont ARPE	0,0	65,8	86,6	16,8	5,3
Dont CATS	0,0	0,0	5,2	31,7	38,9
Dont CAATA	0,0	0,0	3,8	22,5	27,5
Congé de fin d'activité des fonctionnaires (CFA)	0,0	10,1	18,4	22,3	nd

Source : Dares - Premières Informations n°19.3, mai 2005

► Le nombre d'entrées dans les dispositifs de pré-retraite publiques a baissé de 30% entre 2000 et 2004 (avec près de 60 000 bénéficiaires en moins).

► En 2004, 45 accords relatifs à la mise à la retraite avant l'âge de 65 ans ont été signés par les partenaires sociaux en application de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. (Source bilan de la négociation collective en 2004 - DRT - Editions législatives)