

**Colloque DARES 13 mars 2007**  
**Rappel du contenu du plan national d'action concerté par la DGEFP**

|  |
|--|
| <b>2006-2010 :</b><br><b>cinq ans pour améliorer la situation des seniors sur le marché du travail</b> |
|--|

**La présentation du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors le mardi 6 juin 2006 par le Premier ministre montre la volonté du gouvernement d'engager une action globale et d'envergure pour que la France ne soit plus à la traîne en Europe en ce qui concerne l'activité des personnes de plus de cinquante ans.**

**Ce plan qui doit se développer sur cinq ans engage fortement l'activité de la DGEFP qui assure le secrétariat du groupe tripartite permanent de suivi de son application.**

### **Un plan issu d'une large concertation**

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors est l'aboutissement d'une large concertation. En effet, comme les y invitait le plan de cohésion sociale, les partenaires sociaux ont engagé en février 2005 une négociation sur l'emploi des seniors qui a abouti à la conclusion de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

En parallèle, un groupe de travail inter-administratif réunissant les administrations du travail, de la santé, des finances, ainsi que l'ANPE, l'AFPA et l'ANACT, s'est réuni sur un rythme bimensuel au printemps et à l'été 2005 afin de réfléchir à une stratégie publique d'ensemble pour améliorer l'emploi des seniors.

Suite à l'ANI du 13 octobre 2005, un travail de concertation mené par Gérard LARCHER entre l'Etat, les partenaires sociaux, le Parlement et le Conseil économique et social a permis de fondre dans un document unique –le plan national d'action concerté- l'accord des partenaires sociaux et le travail des administrations publiques. Le plan a en effet pour vocation de décliner les dispositions de l'ANI, de l'accompagner et de le prolonger pour ce qui relève de la responsabilité de l'Etat.

### **Une démarche globale pour une mobilisation générale**

La nécessité d'améliorer la situation des seniors vis-à-vis de l'emploi ne date pas d'aujourd'hui, mais le consensus social admettait que les quinquagénaires cessent de façon anticipée leur activité, en pensant que ces départs favorisaient l'insertion des plus jeunes dans la vie active. Depuis 2000, de nombreux rapports et études ont démonté cet axiome : la France est un des pays européens dans lequel le taux d'emploi des jeunes et des seniors est parmi les plus faibles.

Le plan national d'action concerté vise donc à engager une démarche globale afin de lutter contre les facteurs qui excluent les seniors de l'emploi, que ceux-ci relèvent du domaine des représentations et des discriminations, ou de dispositifs encourageant leurs départs précoces.

Sa réussite suppose la mobilisation d'un vaste ensemble d'acteurs publics et privés, et la prise de conscience par les employeurs comme par les salariés que l'allongement de la durée de vie professionnelle ne pourra se réaliser dans de bonnes conditions sans que la réflexion sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'approfondisse dans les branches, les entreprises et les territoires.

### **Cinq objectifs déclinés en 31 actions**

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors comporte les cinq objectifs suivants :

➤ **Faire évoluer les représentations socioculturelles**

Cet objectif est transversal à l'ensemble du plan, il vise à réaliser une véritable révolution culturelle dans les opinions et dans les pratiques afin que l'âge ne soit plus conçu comme la principale variable d'ajustement du marché du travail. Sa réalisation passe en particulier par la conception d'une vaste campagne de communication qui a débuté depuis l'automne 2006 pour se poursuivre au moins pendant deux ans. Il suppose également une mobilisation régionale autour d'événements consacrés à l'emploi des seniors et aux pratiques des acteurs locaux : quatre assises régionales ont déjà été organisées. Les assises nationales auront lieu le 20 mars prochain au Conseil économique et social.

Un site gouvernemental [www.emploidesseniors.gouv.fr](http://www.emploidesseniors.gouv.fr) a également été mis en place et permet la mise en ligne de documents et témoignages divers.

➤ **Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors**

Le maintien dans l'emploi des seniors est une priorité de l'action gouvernementale car les quinquagénaires en recherche d'emploi sont dans une situation bien plus délicate que les plus jeunes. Aussi le plan vise à encourager le développement de toutes les pratiques innovantes en matière de gestion des ressources humaines, que celles-ci relèvent de l'amélioration des conditions de travail, du développement des nouveaux outils de la formation professionnelle, et des démarches ambitieuses de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. A ce sujet, le déploiement d'une politique contractuelle Etat/branches professionnelles favorable aux seniors est prévu par la voie de la mobilisation des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

Cet objectif vise à poursuivre les restrictions apportées depuis plusieurs années aux départs anticipés, ainsi qu'à revenir sur les possibilités de mise à la retraite d'office par les employeurs avant l'âge légal de 65 ans (les accords abaissant l'âge de mise à la retraite d'office cesseront de produire leurs effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, mais les indemnités de mise à la retraite versées dans le cadre de départs réalisés sur la base d'un commun accord bénéficieront d'un régime fiscal et social favorable jusqu'en 2014).

➤ **Favoriser le retour à l'emploi des seniors**

Les chômeurs quinquagénaires retrouvent bien moins souvent un emploi que leurs cadets, aussi la poursuite de cet objectif passe par une mobilisation beaucoup plus forte qu'aujourd'hui de l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi.

L'ANPE et l'AFPA en particulier conduiront des campagnes de sensibilisation internes et externes visant à faire en sorte que leurs agents prennent mieux en compte les caractéristiques d'un public senior.

Certaines dispositions plus techniques visent à restreindre les freins éventuels à l'embauche que pouvait représenter la contribution Delalande dont la suppression interviendra le 1er janvier 2008.

Dans le même ordre d'idée, les partenaires sociaux ont souhaité créer un CDD aux modalités de renouvellement plus souples pour le recrutement d'un chômeur de plus de 57 ans et ayant au moins trois mois d'inscription en tant que demandeur d'emploi. Ce nouveau contrat a été introduit dans le droit positif par le décret n° 2006-1070 du 28 août 2006.

La convention d'assurance chômage a également prévu de renforcer l'aide dégressive à l'employeur en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 50 ans, et de mettre en place des mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité favorables aux quinquagénaires.

➤ Aménager les fins de carrière

Cet objectif tire les conséquences de l'allongement de la durée de vie professionnelle induite par la modification de la durée d'assurance nécessaire pour pouvoir liquider une retraite à taux plein suite à la loi retraite du 21 août 2003. Il vise à développer les outils permettant une transition plus souple dans des conditions financières attractives entre l'emploi et la retraite en développant en particulier les dispositifs de la retraite progressive et du cumul emploi-retraite.

Le passage à temps partiel en fin de carrière est une piste poursuivie en encourageant les entreprises à proposer des mécanismes de cotisations vieillesse basées sur un temps plein pour des salariés souhaitant réduire leur temps de travail à l'approche de la retraite.

➤ Assurer un suivi tripartite dans la durée

Afin d'assurer le suivi du plan d'action et de concrétiser dans la durée l'engagement de l'Etat et des partenaires sociaux, un groupe permanent de suivi tripartite a été mis en place et installé officiellement par Gérard Larcher le 13 février dernier. Il se réunit la première fois le 15 mars sous la présidence du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

Ce groupe a trois missions principales : définir et suivre quelques indicateurs globaux de performance ; élaborer et suivre un tableau de bord des actions menées par les parties prenantes à la réalisation du plan ; proposer aux parties prenantes toute action de nature à renforcer l'efficacité de la mise en œuvre du plan.

En effet, le plan national d'action concerté n'est pas un document figé, toute action future de nature à contribuer à l'amélioration de l'emploi des seniors s'y inscrira naturellement. Le colloque organisé par la DARES le 13 mars est d'ailleurs une des actions du plan, qui cherche à dégager de nouveaux axes de recherche pour mieux orienter les politiques publiques.