



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 83993

## Texte de la question

M. Kléber Mesquida souhaite attirer l'attention de M. le Premier ministre sur les nouvelles mesures d'urgences pour l'emploi, notamment sur le deuxième volet du plan concernant le retour à l'emploi des seniors. Le « CDD senior » serait mis en oeuvre par décret. Ce contrat de dix-huit mois renouvelable une fois serait destiné aux personnes de cinquante-sept ans et plus, en recherche d'emploi depuis au moins trois mois ou en convention de reclassement personnalisé (CRP). Ainsi cette disposition entérine la mesure décidée par les partenaires sociaux lors de la négociation sur les seniors qui s'est déroulée en fin d'année. À cela s'ajoute le cumul emploi-retraite, en renforçant le caractère incitatif du dispositif de surcote des pensions ainsi que la suppression progressive de la contribution Delalande (payée par les entreprises qui licencient un travailleur âgé de plus de cinquante ans, considérée comme un frein à l'emploi). Ce texte semble faire table rase de trente ans de pratiques sociales en démantelant profondément le droit du travail et engratifiant les entreprises de cadeaux financiers, installant ainsi la précarisation des actifs les plus âgés. Aussi, il lui demande quelles mesures il compte prendre pour que les actions en faveur du retour à l'emploi de cette population s'opèrent sur la base d'une véritable politique économique où la flexibilité du salarié n'est plus la seule variable d'ajustement. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

## 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. Le taux d'emploi des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans, de 37,3 % en 2004, est particulièrement faible en France par rapport aux pays européens les plus dynamiques. Cette situation prend place dans un marché du travail français caractérisé par « une seule génération au travail », pénalisante pour les jeunes et les plus âgés. Comme l'indique à juste titre le Conseil d'analyse économique, la principale cause de ce faible taux d'emploi des seniors résulte des stratégies de retraits anticipés du marché du travail mises en place à la fin des années 70 et issues d'un compromis social s'accordant pour faire porter sur les seniors les ajustements de l'emploi. Ces stratégies ont nourri une déconsidération à l'égard des seniors au travail et ancré une culture du retrait précoce du marché du travail dont il est impératif de sortir. En effet, le retournement démographique et la préservation des systèmes sociaux impliquent une plus grande mobilisation des ressources humaines et l'accroissement de l'offre de travail. Pour ce faire, le Gouvernement a engagé une politique volontariste de réformes pour améliorer le maintien et le retour à l'emploi des personnes de plus de cinquante ans : ensemble de dispositions dans la loi portant réforme des retraites en 2003 visant à prolonger l'activité jusqu'au départ à la retraite et au-delà de soixante ans, grâce au resserrement des conditions d'accès aux préretraites publiques, à la suppression des préretraites progressives, à la mise en place d'un système de surcôte, au report à soixante-cinq ans de l'âge de mise à la retraite par l'employeur ; développement de la formation tout au long de la vie et de la validation des acquis de l'expérience dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et instauration d'exonérations sociales pour les contrats de professionnalisation bénéficiant aux personnes de plus de quarante-cinq ans pour favoriser une meilleure gestion de la période charnière que représente la mi-carrière ; aide au retour à l'emploi à travers la réforme des

contrats aidés dans le cadre du plan de cohésion sociale ; amélioration des conditions de travail et de la santé au travail, avec l'adoption en février 2005 du plan santé au travail 2005-2009. Pour leur part, les partenaires sociaux ont achevé une importante négociation sur l'emploi des seniors. L'accord national interprofessionnel signé le 9 mars 2006 marque l'amorce d'une révolution culturelle autour du fait que l'âge ne peut pas être la principale variable d'ajustement. Par les avancées qu'il comporte sur le droit à la formation et le bilan de compétences à mi-carrière, le texte acte le fait que l'avenir des seniors ne se joue pas à cinquante ou cinquante-cinq ans mais dès quarante-cinq ans. Il pose aussi la question des conditions de travail et renouvelle l'approche du chômage des seniors et de la gestion des fins de carrière en créant une nouvelle catégorie de contrat à durée déterminée de dix-huit mois renouvelable une fois pour les demandeurs d'emploi de cinquante-sept ans. Le Gouvernement présentera prochainement un plan national d'action concertée sur cinq ans sur l'emploi des seniors afin de relayer la négociation des partenaires sociaux et donner un véritable élan collectif autour de l'emploi des seniors. Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, inciter au retour à l'emploi de ces salariés et offrir aux personnes proches de la retraite des formules de travail mieux adaptées à leur expérience et à leurs attentes constitueront les principaux axes de ce plan.

## Données clés

**Auteur :** [M. Kléber Mesquida](#)

**Circonscription :** Hérault (5<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 83993

**Rubrique :** Emploi

**Ministère interrogé :** Premier ministre

**Ministère attributaire :** emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 24 janvier 2006, page 620

**Réponse publiée le :** 20 juin 2006, page 6589