

14ème législature

| | | |
|---|---|---|
| Question N° : 19391 | De Mme Pascale Crozon (Socialiste, républicain et citoyen - Rhône) | Question écrite |
| Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social | | Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social |
| Rubrique >emploi | Tête d'analyse >politique de l'emploi | Analyse > seniors. perspectives. |
| Question publiée au JO le : 26/02/2013 Réponse publiée au JO le : 24/09/2013 page : 10185 | | |

Texte de la question

Mme Pascale Crozon attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi de plus de cinquante ans. Elle lui indique que le taux d'activité des 55-60 ans est l'un des plus faibles de l'Union européenne. Il convient également de noter que plus de 900 000 demandeurs d'emploi se situent dans la catégorie des plus de 45 ans et que le rythme de progression des chômeurs quinquagénaires et sexagénaires est nettement supérieur à celui des autres tranches d'âge. Elle lui demande quelles mesures précises il envisage de prendre pour soutenir l'emploi des plus de 50 ans.

Texte de la réponse

Sous l'effet de la crise, le taux de chômage des 55-64 ans progresse nettement depuis 2008 même si ce taux, à 7,2 %, reste en-deçà de celui de l'ensemble des actifs. En mai 2013, le nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus de catégorie A, B, C est de 994 600 personnes, ce qui représente 27,5 % des demandeurs d'emplois de catégorie A. Ce pourcentage est inférieur à celui des actifs de 45 ans et plus qui est de 37,5 % des actifs. Le taux d'activité des 55 - 59 ans, après avoir connu une forte décline du fait du recours massif aux préretraites comme moyen d'accompagnement des restructurations industrielles dès les années 1970, ainsi qu'en raison de l'abaissement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans en 1982, progresse depuis la toute fin des années 1990. En 2011 et pour cette même tranche d'âge, il atteint 68,7 %. Le taux d'emploi des 55-59 ans est de 63,9 % pour 2011 et est supérieur à celui de l'Union européenne qui était de 60,9 % en 2010. Cette évolution trouve son origine dans le recul de l'âge de départ en retraite à taux plein, ainsi que dans l'abandon progressif des dispositifs publics de cessation anticipée d'activité et la suppression des dispenses de recherche d'emploi. Cette progression du taux d'activité des seniors s'est traduite à la fois par plus d'emploi et plus de chômage. Le taux d'emploi des 60-64 ans n'est en revanche que de 18,8 % tandis que leur taux d'activité est de 19,8 %. Les sorties des listes de pôle emploi pour reprise d'emploi sont beaucoup moins fréquentes pour les personnes âgées de plus de 50 ans. Même si la perspective d'une augmentation de la part des salariés de plus de 50 ans dans l'entreprise suscite moins d'appréhensions qu'au début des années 2000, la demande de travail de la part des entreprises fait encore défaut. Quand il s'agit de recruter, l'âge reste un critère de sélection décisif. C'est pourquoi, le contrat de génération doit permettre de faire face au double objectif d'insertion professionnelle durable des jeunes et de maintien en emploi des salariés seniors, lequel rejoint le besoin des entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), d'assurer la conservation et la transmission des compétences dans un contexte de départs massifs en retraite des générations du baby boom. Les partenaires sociaux ont conclu le 19 octobre 2012 un accord national interprofessionnel, signé à l'unanimité, sur les modalités du contrat de génération, incluant la gestion des âges dans l'entreprise, la mise en oeuvre du transfert des



compétences, l'adaptation du dispositif aux différentes tailles d'entreprises ou encore la place accordée aux négociations d'entreprises et de branches. La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération reprend fidèlement les termes de cet accord et le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 en précise les modalités d'application. Il bénéficie à tous les jeunes et à l'ensemble des seniors. Le contrat de génération s'applique à toutes les entreprises. En revanche, la mesure s'adapte aux différentes tailles d'entreprises. La négociation des accords collectifs et des plans d'action devant contenir des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés n'est obligatoire que pour les entreprises de plus de 300 salariés. L'aide de l'Etat bénéficie aux entreprises de moins de 300 salariés qui embauchent un jeune en contrat à durée indéterminée (CDI) et maintiennent un senior dans l'emploi, celles de 50-300 devant avoir conclu un accord, adopté un plan d'action, ou être couvertes par un accord de branche étendu. Cette aide de 4 000 € par an est répartie à hauteur de 2000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2000 € au titre du maintien en emploi du senior, et attribuée aux entreprises pendant une durée de trois ans maximum. Cette aide permet d'accompagner l'intégration professionnelle de jeunes nouvellement recrutés en CDI chaque année dans les entreprises ou groupes de moins de 300 salariés et d'y favoriser la poursuite de l'activité professionnelle de l'ensemble des seniors. Le contrat de génération propose un changement de regard sur les âges. Il est porteur d'une ambition forte : modifier durablement le regard des entreprises pour reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge. Cet objectif participe également à l'accroissement de leur compétitivité. Le contrat de génération s'inscrit dans la bataille du Gouvernement pour l'emploi et s'adresse à tous les jeunes et à toutes les entreprises du secteur privé. L'objectif du gouvernement est de créer une dynamique de la gestion des âges afin de redonner un espoir à tous les jeunes et de valoriser l'expérience des salariés seniors.