



14ème législature

Question N° : 59176	De M. Jacques Bompard (Non inscrit - Vaucluse)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >emploi	Tête d'analyse >politique de l'emploi	Analyse > seniors. OCDE. rapport. recommandations.
Question publiée au JO le : 08/07/2014 Réponse publiée au JO le : 17/02/2015 page : 1214 Date de changement d'attribution : 27/08/2014		

Texte de la question

M. Jacques Bompard attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social sur le récent rapport de l'OCDE, portant sur le chômage des seniors. En 2012, 44,5 % des Français âgés de 55 à 64 ans avaient un emploi contre 48 % pour l'ensemble des Européens et 54 %, en moyenne, pour les pays de l'OCDE. Ainsi, l'OCDE juge que la France doit rendre « moins attractive » les ruptures conventionnelles en fin de carrière, ruptures qui permettent de bénéficier des allocations chômages et donc de ne pas reprendre de travail par la suite. Ces ruptures représentent 1/4 des CDI chez les 58-60 ans contre 16 % pour l'ensemble des Français. L'OCDE pointe la durée d'indemnisation maximale de 3 ans pour les chômeurs de plus de 50 ans, une durée parmi les plus longues au sein des pays de l'OCDE mais aussi la réticence des entreprises à embaucher des plus de 50 ans en raison de « représentation négative fondée notamment sur l'idée que les salaires seraient plus élevés que la productivité en fin de carrière ». L'OCDE recommande donc à ce que les syndicats revoient « la prise en compte automatique de l'âge et de l'ancienneté pour valoriser au contraire l'expérience (...) qui maintient la productivité des seniors ». Il lui demande s'il compte prendre en compte les recommandations de l'OCDE pour favoriser l'emploi chez les seniors.

Texte de la réponse

En raison de la situation économique dégradée et des difficultés que rencontrent les seniors sur le marché du travail, le Gouvernement a mis en place un plan en faveur de l'emploi des seniors dont les modalités ont été discutées et précisées avec les partenaires sociaux lors de la grande conférence sociale du 8 juillet 2014. Ce plan senior prévoit des mesures pour encourager le maintien en emploi des actifs les plus âgés. L'accès à la formation des salariés au-delà de 45 ans doit être facilité et une mission sera chargée d'étudier les freins spécifiques à la formation des seniors. Le nouveau plan santé au travail fera du maintien en emploi des seniors un de ses axes forts. Des expérimentations seront menées sur la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades et/ou fragilisés. Un soutien sera apporté à la création d'entreprise et au développement de formes innovantes d'emploi, souvent adaptées aux seniors tels que les groupements d'employeurs, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou encore le portage salarial. L'accord sur le portage salarial devrait trouver une base législative prochainement. Sur la dimension du retour à l'emploi, l'Etat élaborera également un plan d'action dans chaque région, pour favoriser les initiatives innovantes territoriales et mobiliser tous les acteurs, y compris associatifs, autour de la gestion des âges et de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Pôle emploi a étendu, en 2014, son accompagnement renforcé à 80 000 demandeurs d'emploi particulièrement éloignés de l'emploi venant ainsi s'ajouter aux 190 000 qui en bénéficient d'ores et déjà. La loi n°



2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération reprend les termes de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2013 tandis que le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 en précise les modalités d'application. Dans ce cadre précis, une entreprise qui embauche un jeune en contrat à durée indéterminée et maintient en emploi un senior, quelle que soit la date de son recrutement, peut bénéficier de l'aide du contrat de génération. Afin d'inciter les entreprises à recruter des salariés âgés d'au moins 55 ans, le contrat de génération est ajusté dans le cadre du plan séniors : le montant de l'aide du contrat de génération a été doublé et porté à 8 000 euros pour les entreprises qui recrutent un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI), et un salarié âgé d'au moins 55 ans. Par ailleurs, le ciblage prioritaire des contrats aidés sur les publics seniors a été renforcé au second semestre 2014, et sera poursuivi.