



Conférence nationale
sur l'emploi des seniors
Conseil économique et social
Mardi 6 juin 2006

**Plan national
d'action concerté
pour l'emploi
des seniors
2006-2010**

Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010

Le constat sur la situation des seniors

Les seniors constituent une richesse pour le monde du travail. Dans une économie fondée sur la connaissance, le capital humain occupe une place essentielle qu'il convient de valoriser. En renonçant aux compétences et à l'expérience des seniors, notre pays, nos entreprises se privent d'un atout décisif. La gestion des âges au travail est donc une condition de notre prospérité économique.

Pourtant, force est de reconnaître que, depuis 30 ans, l'âge est plutôt conçu comme une variable d'ajustement. Nous ne pouvons accepter de continuer à voir les plus de 50 ans confrontés à une éviction du marché du travail. Au-delà des drames humains qu'elle engendre, cette situation n'est conforme ni aux défis économiques et sociaux auxquels va être confronté notre pays, ni aux exigences de la cohésion sociale. C'est donc une véritable « révolution culturelle » qu'il nous faut désormais mener, si nous voulons rompre avec cette culture des départs anticipés.

Notre pays va en effet connaître, dans les années à venir, de profondes évolutions démographiques.

D'ores et déjà, la population française vieillit sous l'effet conjugué de l'amélioration de l'espérance de vie et du vieillissement des générations du baby-boom. La proportion de personnes âgées de plus de 60 ans devrait passer de 21 % en 2005 à 27,3 % en 2020, celle des plus de 65 ans de 16,6 % à 21 %. En 2050, plus d'un tiers de la population aura plus de 60 ans.

Le poids des actifs au sein de la population totale est appelé à décroître. La proportion d'actifs rapportée à la population en âge de travailler diminuera de 54 % en 2005 à 50 % en 2020 et le rapport entre les actifs et les inactifs âgés chutera de 2,2 à 1,5.

Dans ce contexte, l'amélioration du taux d'emploi devient un enjeu majeur en termes de cohésion sociale, de croissance et de viabilité des systèmes de protection sociale.

En effet, l'âge moyen de cessation définitive d'activité est de 58 ans, soit deux ans de moins que l'âge légal de 60 ans de liquidation de la pension de retraite et le taux d'emploi des seniors est particulièrement faible. La proportion des personnes en emploi parmi celles âgées de 55 à 64 ans est de 37,3 % en 2004, contre 41 % pour la moyenne de l'Union européenne. Ce taux est encore très éloigné de l'objectif européen de 50 % fixé pour 2010.

Si la meilleure prise en compte de cette question de l'âge au travail n'est bien entendu qu'un des aspects que représente le vieillissement pour l'évolution de notre société qui relève d'une réflexion plus globale, elle apparaît désormais comme une exigence fondamentale.

Assurer la promotion d'un vieillissement actif au travail s'impose donc comme un nouveau défi, tout aussi important que celui qui a consacré l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail et figure, à ce titre, parmi les priorités gouvernementales. Cela implique la mobilisation de tous les acteurs du marché du travail.

Des actions déjà menées importantes mais encore insuffisantes

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont déjà beaucoup œuvré dans ce sens : resserrement des dispositifs de préretraites publiques, réforme des retraites en 2003, accord national interprofessionnel et loi sur la formation tout au long de la vie en 2004, plan santé au travail 2005-2009.

Dans le cadre notamment des programmes financés par le fonds social européen, des nouvelles pratiques ont été également développées au niveau des branches, des entreprises et des territoires dans le domaine des conditions de travail, de la formation, de la gestion de la mi-carrière, de l'aménagement des fins de carrière ou bien encore du renforcement des liens inter-générationnels.

Néanmoins, malgré les progrès intervenus ces dernières années, notre économie ne parvient toujours pas à valoriser comme elle le devrait le potentiel des seniors. L'âge reste souvent un facteur de discrimination. À partir de 45 et surtout 50 ans, l'accès à la formation continue des seniors devient plus rare, et est particulièrement faible pour les ouvriers et les employés. Après 55 ans, ils restent particulièrement exposés aux licenciements économiques ou individuels. Dès 50 ans, leur probabilité d'embauche est faible : plus de deux fois inférieure à celle des 30-49 ans. Leur sortie du chômage est difficile : seulement un tiers des demandeurs d'emploi âgés retrouvent un emploi, contre plus de la moitié des demandeurs d'emploi de moins de 50 ans. Ceux qui y parviennent ont un niveau de formation plus élevé et une durée de chômage plus courte que les autres, ce qui souligne notamment l'importance de la formation pour résoudre les difficultés d'emploi des seniors.

Ces difficultés rencontrées par les seniors relèvent largement de représentations socioculturelles. Dans la perception collective du salarié âgé, en effet, ses atouts sont rarement mis en avant, à la différence de certains de ses handicaps supposés ou avérés. De plus, le recours massif aux mesures d'âge dans les années 1980 et 1990 a nourri un véritable consensus social autour d'une gestion de l'emploi par les âges et de la cessation anticipée d'activité, accepté tant par les entreprises que par les salariés eux-mêmes. Une évolution des mentalités est donc indispensable.

Le retournement démographique n'est pas seul à requérir un changement de comportement à l'égard des seniors. Les mutations économiques et sociales ainsi que les évolutions du travail impliquent, elles aussi, de développer une nouvelle approche de l'âge au travail et de miser davantage sur les ressources humaines, sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

La nécessité d'une mobilisation générale

L'effort en faveur des salariés de plus de 50 ans doit donc se poursuivre et mobiliser tous les acteurs et l'ensemble du corps social.

Comme les y invitait le plan de cohésion sociale, les partenaires sociaux ont engagé une négociation nationale interprofessionnelle relative à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi. L'accord conclu le 13 octobre 2005 et signé le 9 mars 2006 vise à rompre avec cette logique mortifère où l'âge est considéré comme facteur d'ajustement du marché du travail pour développer une approche dynamique permettant de rester actif jusqu'à la retraite.

Le travail concerté sur le plan

1/ La méthode

Comme s'y était engagé le Gouvernement et comme l'ont souhaité les partenaires dans leur accord du 13 octobre 2005, ce plan a pour vocation de décliner les dispositions de l'accord, à l'accompagner et le prolonger pour ce qui relève de la responsabilité de l'État.

Pour l'élaboration de ce plan, a été constitué un groupe de travail ad hoc présidé par Gérard LARCHER et composé des principales parties prenantes à la définition d'une nouvelle orientation de la politique de l'emploi des seniors. Ce groupe s'est réuni à trois reprises.

Le Gouvernement, les partenaires sociaux négociateurs de l'accord, des représentants du Parlement et un membre du Conseil économique et social ont participé à l'ensemble des travaux.

2/ Le contenu du plan

Inscrit dans la durée, le plan vise à faire croître la proportion de seniors en emploi en luttant contre les facteurs qui les excluent de l'emploi, en favorisant leur employabilité et en sécurisant leurs parcours professionnels. Conformément aux objectifs de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, il se fixe pour ambition prioritaire de concourir à une augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans de l'ordre de 2 points par an sur la période 2006-2010 afin d'atteindre un taux de 50% à horizon 2010.

Dans cette perspective, la concertation a permis de retenir 5 objectifs essentiels se déclinant en 31 actions concrètes.

Objectif 1 : Faire évoluer les représentations socioculturelles

Action n°1 : Informer un large public sur les atouts de l'expérience des seniors

Action n°2 : Sensibiliser les entreprises à la gestion des âges, à l'accès ou au maintien dans l'emploi des seniors

Action n°3 : Renforcer et mieux coordonner l'observation, notamment des bonnes pratiques, en matière d'emploi des seniors

Action n°4 : Mobiliser l'ensemble des acteurs de la recherche sur l'enjeu de l'âge au travail

Objectif 2 : Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors

Action n°5 : Généraliser la pratique des entretiens de deuxième partie de carrière et des bilans de compétences

Action n°6 : Développer les nouveaux outils de la formation professionnelle à destination des seniors

Action n°7 : Déployer une politique contractuelle favorable aux seniors

Action n°8 : Accompagner et amplifier le développement des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier dans les petites et moyennes entreprises (PME)

Action n°9 : Améliorer les outils de pilotage de la politique de formation professionnelle

Action n°10 : Limiter le recours aux cessations totales anticipées d'activité

Action n°11 : Mettre un terme aux accords abaissant l'âge de mise à la retraite d'office

Action n°12 : Développer les actions de prévention pour faciliter le maintien en activité des seniors

Action n°13 : Réorienter le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) vers les actions traitant de la gestion des âges

Action n°14 : Mobiliser le réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Objectif 3 :
Favoriser le retour à l'emploi des seniors

Action n°15 : Accroître l'offre de service de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) en direction des seniors

Action n°16 : Développer l'offre de service du service public de l'emploi en matière de qualification professionnelle

Action n°17 : Mobiliser les contrats aidés, en particulier le contrat initiative emploi, en faveur de l'emploi des seniors

Action n°18 : Refuser la discrimination par l'âge lors du recrutement

Action n°19 : Supprimer les freins à l'emploi liés à la contribution Delalande

Action n°20 : Adapter le recours aux contrats à durée déterminée à partir de 57 ans

Action n°21 : Encourager la création et la reprise d'entreprise

Action n°22 : Développer les nouvelles formes d'emploi

Action n°23 : Renforcer l'aide dégressive à l'employeur pour l'embauche de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

Action n°24 : Mettre en place des mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité favorables pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

Objectif 4 :
Aménager les fins de carrière

Action n°25 : Développer la pratique du tutorat dans l'entreprise

Action n°26 : Anticiper le déroulement de la fin de carrière

Action n°27 : Passer à temps partiel tout en continuant à cotiser pleinement pour la retraite

Action n°28 : Utiliser le compte épargne temps pour aménager la fin de carrière

Action n°29 : Promouvoir la retraite progressive

Action n°30 : Renforcer le caractère incitatif de la surcote

Action n°31 : Elargir les possibilités de cumul emploi-retraite pour les bas salaires

Objectif 5 :
Assurer un suivi tripartite dans la durée

Par ce plan d'action, l'État entend donner une lisibilité et une impulsion plus grandes aux politiques menées, mettre en œuvre les avancées prévues par les partenaires sociaux et apporter, dans les domaines de responsabilité qui sont les siens, des moyens accrus en matière de retour à l'emploi des seniors. Pour cela, en complément des redéploiements, une nouvelle enveloppe budgétaire de 10 millions d'euros supplémentaires est d'ores et déjà réservée à la mise en œuvre du plan en 2006 et cet effort budgétaire sera poursuivi au cours des années suivantes.

Détail des cinq objectifs du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors

Déclinaison en 31 actions concrètes

OBJECTIF N°1

FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS SOCIOCULTURELLES

ACTION N°1

Informier un large public sur les atouts de l'expérience des seniors

Une campagne de communication de dimension nationale, destinée au grand public, sera lancée dès septembre 2006, afin de renverser les préjugés socio-culturels défavorables à l'emploi des seniors. Elle associera différents médias nationaux (presse, radio, télévision etc...).

Les partenaires sociaux ont été consultés sur l'élaboration de cette campagne dont le financement reposera sur la participation de l'État, des organismes de sécurité sociale, de l'assurance chômage, des collectivités territoriales, des organisations professionnelles etc...

En raison de l'importance de la diffusion répétée des messages à faire passer, cette campagne sera menée sur 2 ans, en 2006 et 2007. À l'issue de ces deux années, sur la base d'un bilan, le groupe de suivi se prononcera sur un éventuel prolongement des actions de communication.

À cette campagne nationale sera associée la mise en place d'un espace dédié à la gestion des âges sur le site internet du ministère du travail. Cet espace, qui comprendra des liens avec les sites de l'ensemble des partenaires à la campagne de communication, aura vocation à assurer la plus large diffusion des informations relatives aux mesures et outils mobilisés pour favoriser l'emploi des seniors, mais aussi à présenter les expériences les plus innovantes et concluantes et un tableau de bord de suivi du plan.

Précisions sur la mise en œuvre :

Cette campagne s'inspirera des campagnes menées aux Pays-Bas et en Finlande, et sera centrée sur les thèmes de l'emploi des seniors et de leur image dans la société.

Elle associera différents médias nationaux et pourra également se décliner sous la forme de campagne d'affichage à destination du grand public et des différents acteurs du monde du travail (employeurs / services publics de l'emploi / services de santé au travail).

Cette campagne commencera en septembre 2006.

ACTION N°2

Sensibiliser les entreprises à la gestion des âges, à l'accès ou au maintien dans l'emploi des seniors

La communication à destination des différents acteurs présents au sein de l'entreprise (employeurs, encadrement supérieur et intermédiaire, salariés) sera ciblée sur la question de la gestion des âges au sein de l'entreprise et sur les atouts de l'expérience et du savoir-faire des seniors. Les services publics de l'emploi et les services de santé au travail y seront associés de près et auront un rôle d'information et de prévention auprès des employeurs et des salariés pour les sensibiliser aux aspects positifs du maintien de la capacité de travail des seniors. Cette campagne pourra être déclinée dans les établissements d'enseignement qui forment les cadres destinés à gérer les ressources humaines.

La campagne comportera des actions ciblées à destination des chefs d'entreprise, des cadres et des salariés, ainsi que de leurs représentants.

Elle s'accompagnera de la diffusion d'outils de sensibilisation à caractère opérationnel, à l'instar de l'ouvrage méthodologique « agir sur la gestion des âges », à l'usage des professionnels, produit par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Localement, des assises régionales sur les pratiques des entreprises en matière de gestion des âges réunissant l'ensemble des acteurs locaux notamment l'État, les collectivités locales, les partenaires sociaux, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres des métiers seront organisées tout au long de l'année 2007 par les directions régionales de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle (DRTEFP) avec l'appui du réseau ANACT ainsi que des autres opérateurs ou partenaires régionaux du ministère chargé du travail sur le terrain. Les premières assises seront ouvertes par le ministre.

Des sessions de formation ou des séminaires sur des sujets tels que la pénibilité, les atouts des travailleurs âgés, la manière de les motiver et de faire bénéficier les entreprises de leur expérience pourraient être organisés au niveau national et local en relation avec les collectivités locales notamment.

En 2006 et les années suivantes, dans le cadre de la semaine de la qualité de la vie au travail du réseau ANACT, différentes manifestations régionales porteront sur la gestion des âges sous différents angles notamment pour 2006, sur son lien avec la réduction de l'absentéisme.

ACTION N°3

Renforcer et mieux coordonner l'observation, notamment des bonnes pratiques, en matière d'emploi des seniors

Différents organismes participent, tant au plan national que local, à la mise à disposition des décideurs publics, partenaires sociaux, d'informations et des données permettant de les éclairer sur la situation de l'emploi, de la formation, des conditions de travail, des accidents du travail et des maladies professionnelles, des handicaps.

Avec « Âge, Travail, Emploi, Observatoire national (ATEON) », centre de ressources récemment créé auprès de l'ANACT, les décideurs disposent désormais d'un outil d'observation plus complet destiné à la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises. Des outils équivalents sont en cours de montage par les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) dans les régions.

Dans le cadre du centre de ressources ATEON et dans la logique du contrat de progrès conclu avec l'État, le réseau ANACT :

- Réalise des diagnostics pour des entreprises et des branches professionnelles. Ces actions qui associent l'ensemble des acteurs ont pour objectif de déboucher sur la définition de plans d'action et d'aider les partenaires sociaux à la négociation d'accords.
- Réalise un travail de rapprochement de données d'âges, de genre, de conditions de travail, et d'emploi en fonction des secteurs d'activité à destination des acteurs des territoires.
- Conduit des actions de sensibilisation auprès des acteurs des entreprises, des territoires, et au niveau national grâce, notamment aux résultats de l'enquête en cours auprès de 10 000 chefs d'entreprises, portant sur leurs représentations relatives à la gestion des âges et sur la nature de leurs besoins en termes d'appui.
- Met en ligne des outils d'analyse démographique et d'autodiagnostic pour les entreprises et en accompagne l'usage.
- Réalise des sessions de formation ou de sensibilisation à destination des consultants.
- Met à disposition une base de cas, consultables sur le site www.anact.fr, et diffuse un ensemble de publications sur les sujets liés à la gestion des âges.

Les assises régionales sur la gestion des âges en entreprise (action n°2) contribueront parallèlement à cette diffusion des bonnes pratiques.

ACTION N°4

Mobiliser l'ensemble des acteurs de la recherche sur l'enjeu de l'âge au travail

De récents rapports, notamment celui de l'organisation de coopération et de développement économique (OCDE), ont montré que la France était l'un des pays où les recherches permettant une compréhension fine du vieillissement et de l'enjeu de la gestion des âges étaient les plus avancées. Il convient d'accentuer cet effort et de mobiliser l'ensemble des acteurs de la recherche, dans le cadre d'un programme cohérent, afin notamment de développer nos connaissances sur les aspects encore les moins renseignés.

- Un **programme de recherche pluridisciplinaire** sera mis en œuvre. Un comité scientifique en définira les orientations pertinentes, en concertation avec les partenaires sociaux, avec le soutien d'un comité de partenaires.
- Un **colloque** sera organisé fin 2006 pour dresser un état des lieux (recensement de l'existant et des carences) en matière d'études scientifiques sur le thème « Âge et Travail ». Il s'agira d'un colloque pluridisciplinaire qui abordera les principaux facteurs économiques et sociaux conditionnant l'emploi des seniors et les rapports entre vieillissement et activité.

À cette occasion, seront notamment examinés les moyens de mieux diffuser les résultats de la recherche en direction des entreprises, des branches professionnelles et des territoires pour les appuyer dans leur démarche de gestion des âges.

OBJECTIF N°2

FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

ACTION N°5

Généraliser la pratique des entretiens de deuxième partie de carrière et des bilans de compétences

La gestion des ressources humaines doit être une réalité du début à la fin des carrières. Elle permet, par l'anticipation des possibilités d'évolution professionnelle, une véritable sécurisation des parcours. Elle assure à l'entreprise un examen régulier des capacités professionnelles de ses salariés, et garantit aux salariés une écoute approfondie de leurs souhaits en terme d'évolution de carrière, au sein d'une même entreprise, d'une même branche ou d'un même territoire.

Article 5 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2005 précité et de ses avenants, qui suit son 45ème anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

1- Les branches professionnelles définissent les modalités :

- de mise en œuvre de ces entretiens,
- d'information des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur les modalités de mise en œuvre de ces entretiens,
- d'inscription, à l'initiative du salarié, des conclusions de cet entretien dans une annexe séparée à son passeport formation tel que prévu par l'avenant n°1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

2- Les accords de branches et d'entreprises précisent les points à aborder lors de cet entretien, notamment ceux visés au 1er et 2e alinéa du présent article, au-delà de ceux déjà prévus dans le cadre de l'avenant n°1 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. »

Article 8 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés soit par l'entreprise elle-même, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA ou l'OPACIF concerné.

Dans ce cadre, il appartient au conseil d'administration des OPACIF de déterminer une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge de ces bilans de compétence et d'organiser une prise en charge accélérée des dossiers des salariés de plus de 45 ans. »

L'État accompagnera l'action des partenaires sociaux par une **mobilisation des centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC)** dans le cadre d'une politique de développement des bilans en faveur des seniors. Pour les seniors demandeurs d'emplois en particulier, l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) aura une action particulière pour les plus de 45 ans et réservera un quota de places significatif de bilans de compétences approfondis au sein des CIBC et autres organismes habilités. L'ANPE conclura un accord cadre avec la fédération des CIBC avec des déclinaisons régionales et locales.

ACTION N° 6

Développer les nouveaux outils de la formation professionnelle à destination des seniors

Article 9 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Afin d'étayer la seconde partie de carrière de ces salariés, les branches professionnelles définiront les modalités d'information sur l'accès à la VAE dans les entreprises.

Les financements liés à la validation des acquis de l'expérience peuvent être assurés soit par l'entreprise elle-même, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA ou l'OPACIF concerné.

Dans ce cadre, il appartient au conseil d'administration des OPACIF de déterminer une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge de ces actions et d'organiser une prise en charge accélérée des dossiers de VAE des salariés de plus de 45 ans.

Les parties signataires feront, dans les 2 ans, un bilan de la mise en œuvre du présent article. »

L'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) amplifiera ces actions.

Article 11 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et les motive dans la définition de leur seconde partie de carrière.

Pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation.

Les accords de branche et d'entreprise se fixent, en fonction des besoins des entreprises et des personnes concernées, les objectifs à atteindre. »

Article 7 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le salarié de 50 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au droit individuel à la formation (DIF), une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de 2ème partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel. »

Précisions sur la mise en œuvre :

Développer des actions performantes d'information sur ces dispositifs par la création d'un portail grand public sur la formation. Le Centre Inffo a lancé la première quinzaine de novembre 2005 un portail d'information sur la formation, destiné au grand public. Le portail www.leportaildeformation.fr répond aux besoins d'information simplifiée du grand public : demandeurs d'emploi, jeunes et salariés, agents de la fonction publique.

Le développement de ce portail sera réalisé en deux temps.

Depuis novembre 2005, l'internaute de ce portail peut se renseigner sur les principales caractéristiques de chaque métier. En particulier, les salariés disposent d'informations sur tous les dispositifs de formation liés à leur statut: différentes catégories d'actions du plan de formation, droit individuel à la formation (DIF), période de professionnalisation, congé de validation des acquis de l'expérience (VAE) congé individuel de formation (CIF), bilan de compétences...

Parallèlement à l'été 2006, un portail sur l'orientation professionnelle sera mis en place. L'internaute accèdera aux informations sur toutes les filières de formation par métier, par région et par niveau.

Des plans d'actions sectoriels ciblés seront déclinés en région prenant en compte les spécificités des seniors. Le réseau des cellules régionales inter-services en VAE et des points relais conseils construiront des parcours personnalisés d'accès à la certification des seniors. Ces plans seront élaborés sous l'égide de l'État et des conseils régionaux. Dans ce cadre, les directeurs du travail disposent de moyens permettant de prendre en charge des parcours complets d'accès à la certification pour les travailleurs âgés en lien avec les fédérations professionnelles sous forme d'**engagements de développement de la VAE** relatifs au plan pour l'emploi des seniors.

ACTION N°7

Déployer une politique contractuelle favorable aux seniors

Les seniors font partie des publics prioritaires des Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

D'ores et déjà, les accords EDEC, qui constituent un outil utile permettant l'articulation des démarches de branche et de territoire, doivent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en seconde partie de carrière en précisant :

- d'une part, le caractère prioritaire des salariés de plus de 45 ans dans les actions de maintien dans l'emploi par la mobilité, l'essaiage, la création d'activités, l'acquisition de nouvelles compétences, la validation des acquis de l'expérience ;
- d'autre part, la nécessité d'anticiper, par des études sur les évolutions à court et moyen terme des emplois et compétences dans les branches professionnelles, les questions de vieillissement de la pyramide des âges et de maintien dans l'emploi des seniors.

L'État et les partenaires sociaux s'engagent à doubler, entre 2006 et 2010, le nombre de seniors concernés par ces contrats. L'État s'engage à développer les nouveaux outils de la formation professionnelle dans les accords EDEC.

Précisions sur la mise en œuvre et détail des objectifs :

L'ordonnance du 30 juin 2005 sur la politique contractuelle précise que les objectifs à atteindre au terme de l'exécution d'un accord EDEC conclu entre l'État et des organisations professionnelles de branches doivent faire référence au maintien dans l'emploi des salariés en seconde partie de carrière.

Globalement, il ressort du bilan national des BOP prévisionnels pour 2006 que les différentes régions ont prévu que 18 000 salariés de plus de 45 ans, soit 28 % des personnes, seront concernés par la politique contractuelle.

Une progression de 20% par an des effectifs seniors traités dans le cadre de la politique contractuelle peut être envisagée. Elle permettrait, d'ici 2010, de doubler le nombre de seniors prenant part à des actions relevant de la politique contractuelle, soit de passer de 18 000 personnes en 2006 à 36 000 personnes en 2010.

Pour concilier l'atteinte de cet objectif avec la préservation des moyens pour les autres publics, la politique contractuelle bénéficiera d'un financement accru.

ACTION N°8

Accompagner et amplifier le développement des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier dans les petites et moyennes entreprises (PME)

Article 4-3 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Les entreprises s'efforceront de mettre en place, après consultation des représentants élus du personnel, un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences adapté à leur taille. »

« À cette fin, les branches et les structures professionnelles et interprofessionnelles territoriales organisent la diffusion aux entreprises des informations et des données fournies par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ainsi que celle des objectifs de progrès de l'emploi des seniors qu'elles se sont fixés. »

La problématique de l'emploi des seniors est au cœur des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) que l'État souhaite promouvoir. Afin d'encourager les accords de GPEC, l'État entend les rendre beaucoup plus attractifs, notamment pour les seniors. À cette fin, il s'engage à ce que :

- le régime social et fiscal des aides à la création d'entreprise versées dans le cadre de ces accords puisse être aligné sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, et ce afin notamment que la conclusion d'un accord GPEC permette de traiter suffisamment en amont les difficultés d'ajustement quantitatif et qualitatif de l'emploi touchant notamment les seniors. Le régime social et fiscal des aides à la mobilité versées dans ce cadre sera également examiné ;
 - l'appui-conseil à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) soit mobilisé en faveur du développement de dispositions favorables aux seniors. À partir des objectifs partagés et instrumentés qui seront inscrits dans les EDEC (action n°7), les conventions d'aide au conseil GPEC conclues par l'État avec les entreprises accorderont une place plus importante aux pratiques de gestion des ressources humaines tout au long de la vie et viseront à encourager la négociation d'accords de GPEC au sein des entreprises.
- Ces conventions pourront notamment reposer sur un examen approfondi de la place des seniors dans l'entreprise à partir de son bilan social. Les accords

de GPEC intégreront également dès que cela sera possible, les perspectives de reconversion en dehors de l'entreprise proprement dite, afin de tracer des perspectives d'évolution de carrière au sein d'une branche professionnelle ou d'un territoire. **À cette fin, l'accès au dispositif d'appui-conseil sera étendu aux entreprises de moins de 500 salariés (contre 250 actuellement) ;**

- **un guide pratique de la négociation d'accord de GPEC au sein des entreprises** comportant des fiches techniques portant sur les différents thèmes de la GPEC et les préconisations utiles dans le cadre d'une négociation soit réalisé au cours du premier semestre 2007, afin d'aider les entreprises, et plus particulièrement les PME. Les partenaires sociaux seront associés à l'élaboration de ce guide.

L'État dressera un **bilan de la négociation triennale** sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences que la loi de programmation pour la cohésion sociale a rendue obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés qu'il présentera aux partenaires sociaux dans le cadre du comité supérieur de l'emploi.

Précisions sur la mise en œuvre et détail des objectifs :

L'aide au conseil à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet d'encourager les responsables des entreprises, notamment de PME, à s'engager dans une réflexion sur l'adaptation des emplois et des compétences aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à leur entreprise, au secteur professionnel et au territoire dans lequel cette dernière évolue.

Le décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 portant sur l'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration des plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sera modifié dès le vote de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes afin d'intégrer ses nouvelles dispositions dans le développement de cette aide.

Afin de mettre en cohérence, les critères d'éligibilité de celle-ci avec les dispositions de la loi du 18 janvier 2005 portant sur l'obligation de négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises de plus de 300 salariés et de prendre en compte les difficultés rencontrées par les moyennes entreprises pour engager et conclure une négociation, le nouveau décret portera, également, l'éligibilité à l'accès à cette aide aux entreprises de moins de 500 salariés (contre 250 actuellement).

Cette modification du champ permettra de redéployer le dispositif de l'aide au conseil en deux directions :

- un encouragement à la signature de conventions interentreprises au bénéfice d'entreprises situées sur un même bassin d'emploi et relevant d'une problématique commune dans la gestion de leur pyramide des âges (salariés de + de 45 ans),
- un encouragement à la signature de conventions de sensibilisation au bénéfice de branches et / ou de secteurs professionnel(le)s sensibles (métallurgie, bâtiment, automobile, ...) dans le but de privilégier un examen plus approfondi de la place des seniors de leurs entreprises.

Calendrier : Circulaire EDEC/GPEC en 2006

ACTION N°9

Améliorer les outils de pilotage de la politique de formation professionnelle

Article 4-1 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Sur la base des informations et des données fournies par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place au niveau des branches, les partenaires sociaux des branches définissent, au sein des CPNE ou des CPTÉ lorsqu'elles existent, dans une optique de gestion efficace des âges, un objectif de progrès de l'emploi des seniors. »

Les connaissances sur la formation professionnelle sont encore incomplètes et parcellaires et les dynamiques de branche se heurtent souvent à la fragmentation du dialogue social. Afin de faciliter un travail collectif intégrant plus largement les problématiques inter-branches, un travail collectif plus large doit être promu. À cet effet, **une réunion annuelle entre l'État et le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)** permettra de discuter avec les partenaires sociaux des moyens d'améliorer l'articulation des logiques et des travaux de chaque branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux prendront, au sein des commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE), toutes les dispositions nécessaires pour qu'une **analyse chiffrée de l'état des lieux et des perspectives des métiers** soit mise en œuvre au niveau des territoires. Une réunion chaque année des comités de coordination régionaux pour

l'emploi et la formation professionnelle (CCREFP) traitera de ces questions d'articulation des logiques de branches, afin de permettre à l'ensemble des acteurs régionaux de la formation de mieux prendre en compte les logiques inter-branches et territoriales.

ACTION N°10

Limiter le recours aux cessations totales anticipées d'activité

De nombreuses mesures ont déjà été prises pour limiter le recours aux cessations totales anticipées d'activité. L'État poursuivra cette politique et prendra toutes les dispositions nécessaires pour prévenir l'apparition de comportements de substitution aux restrictions apportées aux dispositifs de préretraite.

Article 24 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Les parties signataires demandent aux Pouvoirs Publics de prendre les dispositions nécessaires pour prévenir l'apparition de comportements de substitution aux restrictions apportées au dispositif de pré-retraite. »

En particulier, un **suivi statistique** régulier de l'évolution des pensions d'invalidité et des indemnités journalières attribuées au titre de l'assurance maladie sera effectué sur la catégorie des seniors.

ACTION N°11

Mettre un terme aux accords abaissant l'âge de mise à la retraite d'office

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 de leurs salariés est contradictoire avec le libre choix des salariés concernant leur décision de départ en retraite que la loi du 21 août 2003 entend promouvoir.

La possibilité de conclure de nouveaux accords de ce type sera fermée et une modification du code du travail interviendra en 2006.

Par ailleurs, les partenaires sociaux seront appelés à réexaminer les accords déjà conclus afin de rendre effectif le principe de libre choix du salarié concernant son départ en retraite, de manière à ce que ces accords cessent de produire leur effet au plus tard au 1^{er} janvier 2010. Une disposition législative sera prise en ce sens en 2006.

ACTION N°12

Développer les actions de prévention pour faciliter le maintien en activité des seniors

Le Gouvernement entend, pour les années à venir et en liaison avec les partenaires sociaux, inciter les entreprises à s'investir dans l'amélioration des conditions de travail de leurs salariés et à approfondir la réflexion sur les différents paramètres concourant à de meilleures conditions de travail articulées avec une meilleure gestion des âges, visant l'ensemble des salariés, tout au long de leur vie, donc sans distinction d'âge.

Article 6 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Elle est en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, pour freiner au départ anticipé. Il s'agit, en d'autres termes, de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Cette démarche qui englobe tant les questions d'organisation du travail que de gestion des ressources humaines doit être mise en oeuvre très en amont au sein de l'entreprise et à toutes les phases de l'activité. Elle doit se traduire par des adaptations dans les domaines de l'ergonomie, de l'organisation (y compris du temps de travail avec la mise en place de dispositif de temps partiel de fin de carrière) et des compétences. Elle suppose une véritable gestion anticipative des emplois et des âges.

Cette approche des conditions et de l'organisation du travail requiert la mise en place de nouveaux outils d'évaluation et associe en tant que de besoin les services de la médecine du travail. Elle nécessite l'implication et l'association des salariés et de leurs représentants compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées). Les branches veilleront à ce que, dans les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel puissent jouer pleinement leur rôle en matière d'amélioration des conditions de travail.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, visé à l'article 5 ci-dessus, doit être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations. »

Au-delà des mesures prévues en faveur de tous les salariés, une attention spécifique devra être portée aux salariés en deuxième partie de carrière, plus touchés par l'usure.

Par ailleurs, pour éviter que ne se développent les sorties précoces du marché du travail pour invalidité ou inaptitude des travailleurs en fin de carrière, le gouvernement encouragera les initiatives permettant d'améliorer les conditions de travail intégrant, dans une approche prospective, la question de la gestion des âges. Cette démarche s'inscrit, notamment dans le cadre du plan « Santé au travail » 2005-2009 présenté aux partenaires sociaux le 17 février 2005, au sein du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et adopté par le gouvernement le 23 février 2005.

La **convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP)**, co-signée par l'État et la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), sera complétée afin d'introduire par avenant des objectifs précis, à la fois qualitatifs et quantitatifs, permettant de définir et de développer des actions de prévention des risques professionnels spécifiques à destination des seniors.

Ces actions pourront être intégrées dans les conventions nationales d'objectifs conclues entre la CNAMTS et les branches professionnelles.

Ces objectifs mettront l'accent sur l'aménagement des postes de travail et de l'organisation du travail, dans le cadre des contrats de prévention passés entre caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et entreprises ; un avenant à la convention d'objectifs et de gestion de la branche AT-MP prévoira d'instituer un indicateur « pourcentage des dépenses au titre des contrats de prévention consacrés à la gestion des âges ».

Les **Observatoires régionaux de santé au travail (ORST)** sont également invités à prévoir, lors de la définition de leurs actions de prévention annuelles, le développement d'actions de prévention pour les seniors.

Précisions sur la mise en œuvre et détail des objectifs :

- Examiner avec les partenaires sociaux les conditions permettant de faire du maintien en activité des seniors un des objectifs à moyen terme ;
- Analyser la sinistralité des seniors, identification des secteurs prioritaires concernés ;
- Mener des actions expérimentales en entreprises, notamment celles comportant un fort pourcentage de travailleurs âgés ;
- Favoriser la formation des jeunes, par la transmission des savoirs et par l'utilisation des compétences des seniors pour mener des actions de prévention (action n°25 sur le développement du tutorat dans l'entreprise).

ACTION N°13

Réorienter le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) vers les actions traitant de la gestion des âges

Le FACT a été réorienté vers la gestion des âges fin 2005 (arrêté du 24 octobre 2005) et ses moyens d'intervention seront substantiellement développés.

Ses interventions ont notamment pour objet le financement de l'aide au diagnostic, des études-actions des prestations de conseil en ergonomie, des actions de formation « in situ » pour l'encadrement de proximité ou les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les subventions du FACT sont prioritairement ciblées sur l'aide aux petites et moyennes entreprises inscrites dans un engagement de développement de l'emploi et des compétences, de branche ou territorial, comportant des objectifs ou des actions relatives au travail des seniors ainsi que sur l'aide aux PME ayant négocié un accord sur la gestion des âges et/ou s'impliquant dans la réduction de la pénibilité au travail.

À l'exception d'une enveloppe limitée réservée aux opérations de niveau national, la gestion des crédits du FACT est assurée par les services déconcentrés de l'État, le cas échéant dans le cadre de conventions passées avec les ARACT ou d'autres opérateurs.

ACTION N° 14

Mobiliser le réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Dans son 3ème contrat progrès conclu avec l'État pour 2004-2008, la gestion des âges tout au long de la vie professionnelle constitue un nouvel axe d'action prioritaire de l'agence et de son réseau qui s'accompagne d'indicateurs de résultats précis, 15 à 30 % du temps opérationnel du réseau ANACT devant porter sur cette thématique, dont des interventions réalisées à la demande des entreprises.

Dans le cadre de l'examen à mi-parcours du contrat de progrès au printemps 2006, l'État souhaite que la part du temps opérationnel consacrée à la gestion des âges, qui est actuellement de 22 %, soit progressivement majorée pour atteindre 30 % en 2008, au vu du développement des demandes des entreprises et de la contractualisation avec les régions. Cette priorité sera confirmée dans le cadre du 4ème contrat de progrès.

Pour la mise en œuvre de cet axe transversal très prioritaire, le réseau ANACT doit développer des actions de sensibilisation, d'expérimentation, de capitalisation et de transfert de méthodes sur la gestion des âges, tant au niveau des entreprises, que des branches et des territoires, et en partenariat avec tous les acteurs concernés : partenaires sociaux, entreprises et salariés, DRTEFP, et tout particulièrement les Conseils régionaux avec lesquels une contractualisation accrue devra être recherchée.

Les objectifs du réseau, dès 2006, sont, en particulier, d'aider à :

- permettre le maintien dans l'emploi et réduire l'usure prématurée au travail en améliorant l'ergonomie des postes et des organisations de travail,
- concevoir le maximum de situations de travail susceptibles d'être tenues par les salariés, sans discrimination entre jeunes et vieux, hommes et femmes, quels que soient l'âge et le genre,
- agir sur le contenu des tâches pour un plus grand investissement des salariés au travail et permettre de réduire l'absentéisme,
- favoriser l'accès à la formation des salariés des plus de 45 ans et accroître leur expérience professionnelle dans la perspective de validation des acquis,
- développer les points de carrières dans une perspective de mobilité professionnelle,

- aménager pour certains salariés des fins de carrière avec des aménagements du temps de travail, dont le temps partiel,
- prévenir l'exclusion des seniors et permettre leur retour en emploi,
- favoriser les relations entre les générations au travail en imaginant des organisations du travail qui facilitent leur coopération,
- développer des organisations du travail qui permettent l'apprentissage collectif et le transfert de compétences entre les générations.

OBJECTIF N°3

FAVORISER LE RETOUR À L'EMPLOI DES SENIORS

ACTION N°15

Accroître l'offre de service de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) en direction des seniors

Le taux de retour à l'emploi à 12 mois des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est de 33 % contre 60 % pour l'ensemble. L'objectif stratégique est de réduire de moitié cet écart à la moyenne. À titre indicatif, en faisant une projection des données actuelles, la poursuite de cet objectif devrait aboutir à un taux de retour à l'emploi dans les 12 mois de 45 % en 2010 pour les plus de 50 ans, contre 33 % aujourd'hui.

La mise en place de parcours différenciés dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, ainsi que le suivi mensuel instauré depuis le début de l'année 2006 bénéficieront plus amplement aux publics de plus de 50 ans : l'accompagnement est en effet renforcé à la fois pour les demandeurs d'emploi pour lesquels le risque de chômage de longue durée est le plus élevé au moment de leur inscription, ainsi que pour ceux pour lesquels la proximité à l'emploi (métiers porteurs ou en tensions) et la possibilité de retour rapide à l'emploi s'avèrent élevées dès le début de la période de chômage.

Au-delà des dispositions générales qui concernent l'ensemble des demandeurs d'emploi, et qui de fait vont largement bénéficier aux plus de 50 ans, il est important de fixer et de suivre un objectif mobilisateur ainsi que de développer une offre de service adaptée, permettant d'améliorer de façon significative leur retour à l'emploi :

- L'ANPE mènera une politique interne et externe de sensibilisation. Dans le cadre de la formation des conseillers de l'Agence, la problématique de l'emploi des seniors sera spécifiquement abordée (caractéristiques des publics, outils mobilisables prioritairement...).
- Des actions de communication interne et externe autour de la charte de la diversité et de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité seront menées tout au long de la réalisation du présent plan. Enfin, l'ANPE valorisera le recrutement des seniors dans le cadre de sa politique des « grands comptes » et des partenariats avec les sociétés d'intérim.
- Le programme « Etap'carrières » sera étendu.
- L'ANPE mettra en place, au niveau des agences régionales, une dotation souple permettant de financer des « plus », par rapport à l'utilisation des prestations normalisées, pour la construction de

parcours renforcés adaptés aux seniors. Cette dotation pourra évoluer en fonction de l'évaluation des résultats de ces parcours.

Les principes de cette action figureront dans le contrat de progrès qui lie l'ANPE à l'État.

Précisions sur la mise en œuvre et détail des objectifs :

L'accompagnement « seniors » s'inspirera de bonnes pratiques constatées dans l'Union européenne et des démarches innovantes menées par certaines agences locales en France :

- l'approfondissement du diagnostic des besoins des personnes pour réorienter leur projet professionnel, de manière à modifier leurs propres représentations sur les barrières des âges notamment,
- l'impulsion d'une démarche « marketing » auprès des entreprises pour s'adapter à leurs besoins, mais aussi pour valoriser les atouts des seniors (compétences, capacités),
- un travail sur les motivations et la confiance des demandeurs d'emploi,
- l'identification de toutes les possibilités d'emploi pour seniors (y compris les formes d'emploi alternatives : emploi partagé, travail indépendant, missions...),
- un travail sur les techniques de recherche et d'approche du marché,
- la proposition de prestations visant à mixer les âges pour préparer les entretiens en entreprises,
- l'accroissement des compétences des demandeurs d'emploi pour des créneaux adaptés aux emplois de cadre de fin de carrière (par exemple de consultant interne),
- l'utilisation de la méthode de recrutement par simulation dans le cadre des opérations liées aux difficultés de recrutement,
- la création d'outils de contacts pour mettre en place des entretiens par téléphone avec les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans,
- des efforts complémentaires pour la formation des conseillers visant une modification de leurs représentations sur l'âge, et de leurs capacités d'accompagnement (sur la motivation, la réorientation, la restauration de confiance des demandeurs d'emploi...),
- dans le cadre du suivi mensuel, chaque conseiller d'agence aura un quota seniors dans son portefeuille de demandeurs d'emploi.

Des formations internes à l'ANPE seront programmées pour modifier les représentations socio-culturelles des agents vis-à-vis des seniors.

ACTION N°16

Développer l'offre de service du service public de l'emploi en matière de qualification professionnelle

Depuis 2004, l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) s'est engagée dans une démarche visant à adapter les qualifications des travailleurs âgés par l'intermédiaire de la formation. Cette action sera amplifiée en 2006 : l'AFPA mènera auprès des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement en emploi une campagne visant à les professionnaliser pour combattre les effets d'éviction liés à l'âge. Cette action sera prolongée et amplifiée tout au long de la durée du plan.

Dès 2006, l'AFPA mettra en place 9 600 parcours de formation qualifiante pour des actifs de plus de 45 ans.

Par ailleurs, l'AFPA mobilisera les actions de VAE au bénéfice des plus de 45 ans : les modules d'accompagnement de la VAE seront portés de 1 400 en 2005 à 3 000 en 2006 et 6 000 / 7 000 en 2007.

Précisions sur la mise en œuvre et détail des objectifs :

1. Actions de sensibilisation à la problématique « âge et travail » :

a) au profit des acteurs de l'orientation, de l'accompagnement et de la formation (acteurs internes dans un premier temps, puis externes ensuite).

Objectifs : Travailler sur les représentations et les outils qu'ils mobilisent, les pratiques qu'ils conduisent en matière d'accueil, d'orientation, de formation et de certification.

b) au profit des acteurs territoriaux.

Objectifs : Travailler sur les représentations et les outils qu'ils mobilisent, les pratiques qu'ils conduisent et élaboration de plans d'action.

2. Mise en place de 9 600 parcours de formation qualifiante pour 9 600 actifs de plus de 45 ans demandeurs d'emploi, incluant tous les services s'y rattachant : orientation, formation, accompagnements, restauration, hébergement, gestion rémunération.

3. Actions de validation des acquis de l'expérience :

3 000 VAE pour 3 000 actifs de plus de 45 ans demandeurs d'emploi sur le PAS AFPA prévisionnel 2006.

4. Expérimentation territoriale concernant 15 actions.

Objectifs :

- construire sur un bassin d'emploi des réponses en terme d'actions à destination des actifs de plus de 45 ans à partir d'un diagnostic de la situation de chômage des plus de 45 ans et de la situation des actifs de plus de 45 ans dans les entreprises, ainsi que les besoins en terme de ressources humaines pour certains secteurs repérés. Co-construction entre le service public de l'emploi (SPE) et les professionnels,
- développer des parcours de professionnalisation pour les publics qui s'éloignent de l'emploi,
- accompagner leur insertion vers des emplois repérés et vers les métiers en tension,
- stabiliser une offre de services SPE.

ACTION N°17

Mobiliser les contrats aidés, en particulier le contrat initiative emploi, en faveur de l'emploi des seniors

Article 15 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Le contrat de professionnalisation doit être le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Les accords de branche et d'entreprise se fixent, en fonction des besoins des entreprises et des personnes concernées, les objectifs à atteindre. »

Pour sa part, l'État appuiera les engagements des partenaires sociaux en mobilisant les contrats aidés en faveur de l'emploi des seniors, et prioritairement le contrat initiative emploi (CIE).

La loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a réformé les contrats aidés. Cette réforme a notamment prévu la possibilité pour le service public de l'emploi au niveau régional d'adapter la définition des publics prioritaires et les taux de prise en charge en fonction des difficultés de ces publics.

Dans ce cadre, les spécificités des seniors peuvent d'ores et déjà être prises en compte au niveau régional. L'État demande aux préfets de région, sur la base d'un diagnostic territorial, de prendre en compte les difficultés de retour à l'emploi des seniors dans la définition des priorités d'accès aux contrats aidés.

En 2006, 20 000 CIE seront mobilisés à destination des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Une attention toute particulière sera en outre attachée aux actions d'accompagnement (formation, VAE), dont ils pourront bénéficier.

Précisions sur la mise en œuvre et détail des objectifs :

Une instruction du ministère accompagnant la diffusion du plan pour l'emploi des seniors précisera les objectifs de mobilisation des CIE aux préfets de région de façon à ce que l'objectif soit tenu sur l'ensemble du territoire.

ACTION N° 18

Refuser la discrimination par l'âge lors du recrutement

Discriminer, c'est interdire ou limiter l'accès d'une personne à un emploi, un logement, à des biens et des services ou à une formation pour des raisons interdites par la loi, parmi lesquelles celle de l'âge.

Les partenaires sociaux ont prévu une disposition contre les discriminations :

Article 13 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Le recrutement est un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors. Les méthodes de recrutement doivent s'interdire de faire de l'âge un critère de choix et doivent au contraire rechercher davantage à valoriser les aptitudes de chacun.

Les branches professionnelles et les entreprises prendront toutes dispositions utiles à cet effet.

Les organisations signataires du présent accord appuieront cette démarche par une demande conjointe auprès de l'ANPE, l'APEC et des organisations professionnelles représentatives des cabinets de recrutement et des entreprises d'intérim, de toute absence de discrimination en fonction de l'âge des candidats. »

L'État demandera à l'ANPE et à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) de veiller à ce que les offres d'emploi ne comportent pas de discrimination en fonction de l'âge des candidats. **La charte du Service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité**, signée le 18 novembre 2005 et qui vise aussi les discriminations par l'âge, en constituera le fondement.

L'État veillera plus particulièrement à ce que les entreprises qu'il contrôle ne pratiquent aucune discrimination par l'âge en matière de recrutement. Dès 2006 et après consultation des partenaires sociaux et organismes consultatifs concernés, seront systématiquement revues toutes les **clauses liées à l'âge** dans les statuts particuliers de certains de leurs agents.

Cette démarche sera étendue à l'ensemble des recruteurs.

Une **table ronde nationale des entreprises** sera organisée sur le thème de la non discrimination à l'embauche. Cette table ronde permettra de lancer la campagne nationale d'information à destination des différents acteurs du monde de l'entreprise.

À l'occasion de la table ronde des recruteurs, une « charte de bonnes pratiques » en matière de recrutement sera élaborée, qui pourra s'inspirer de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité signée le 18 novembre 2005.

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), créée par la loi du 30 décembre 2004 exercera avec vigilance son action afin de sanctionner le cas échéant les discriminations fondées sur l'âge en matière de recrutement et de gestion des carrières.

ACTION N° 19

Supprimer les freins à l'emploi liés à la contribution Delalande

La contribution dite Delalande créée en 1987 est une cotisation versée par les employeurs à l'occasion d'une rupture d'un contrat de travail de salariés âgés de plus de 50 ans. L'évolution de cette contribution a fait l'objet d'une réflexion approfondie de la part du gouvernement qui en a étudié l'éventuelle suppression. Les partenaires sociaux, dans l'article 23 de leur accord, demandent au gouvernement d'apporter à cette contribution des correctifs nécessaires.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait déjà réformé la contribution afin d'en limiter les effets désincitatifs à l'embauche. Tout employeur est ainsi exonéré du versement de cette contribution lorsqu'il rompt le contrat de travail d'un salarié de plus de 50 ans qu'il avait embauché alors qu'il était âgé de 45 ans et plus.

Dans l'immédiat, un effort de communication particulier sera fait pour faire mieux connaître auprès des

employeurs la réforme issue de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Au vu du diagnostic et des perspectives d'évolution explorées à la demande du Gouvernement par l'Inspection générale des affaires sociales et l'Inspection générale des finances, le Gouvernement propose que la contribution soit progressivement supprimée. Pour cela, il proposera au Parlement dès 2006 :

- d'exonérer du versement de la contribution Delalande la rupture du contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché à compter de la date de présentation du plan : de la sorte, la contribution ne pourra en aucune façon constituer un frein à l'embauche quel que soit l'âge de la personne recrutée
- de supprimer définitivement cette contribution en 2010, à l'échéance du plan qui aura permis d'améliorer la situation de l'emploi des seniors.

ACTION N°20

Adapter le recours aux contrats à durée déterminée à partir de 57 ans

Article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois renouvelable 1 fois peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé, afin de lui permettre d'acquérir, par son activité, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein. »

Article 1 de l'avenant du 9 mars 2006 à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Les titulaires d'un contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors tel que prévu à l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, bénéficient, à l'issue de leur contrat, d'une indemnité de même nature que l'indemnité visée à l'article L.122-3-4 du Code du travail et d'un montant égal à celle-ci. »

L'État transposera par décret, pris sur le fondement de l'article L.122-2 du code du travail, cette disposition conventionnelle.

ACTION N°21

Encourager la création et la reprise d'entreprise

L'État souhaite que les seniors qui ont passé de longues années en entreprise puissent s'ils le souhaitent créer leur propre activité. À cette fin, il entend simplifier le passage du statut du salariat à l'autonomie. Ceci implique :

- d'examiner les difficultés liées au changement de régime de protection sociale pour les salariés qui créent leurs propres activités ;
- de créer les conditions dans lesquelles l'entreprise dans le cadre d'un accord de GPEC (action n°8) pourrait verser une indemnité défiscalisée et désocialisée dès lors qu'elle est versée au capital de la société en création ;
- de faciliter la création, par une ou plusieurs entreprises, de « couveuses », c'est-à-dire la mise en place de contrats d'appui à la création d'entreprise dans le cadre d'un accord GPEC ;
- d'ouvrir l'accès aux dispositifs d'encouragement à la création d'entreprises aux créations dans le cadre d'un accord de GPEC. Il conviendra d'examiner les conditions dans lesquelles le senior qui souhaite créer son entreprise peut démissionner et bénéficier des mêmes avantages que le salarié licencié devenu chômeur indemnisé. Sont notamment visées : l'exonération de charges sociales les premières années (qui existe sous la forme de l'ACCRE pour les chômeurs) et l'avance remboursable EDEN ;
- d'examiner l'extension du prolongement à 3 ans de l'ACCRE à l'ensemble des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non) et titulaires de minima sociaux, ce qui concernerait directement les seniors.

ACTION N°22

Développer les nouvelles formes d'emploi

Afin de dynamiser le marché du travail pour les salariés en fin de carrière, l'État s'engage à favoriser, en lien avec les partenaires sociaux, le développement de nouvelles formes d'emploi qui apparaissent plus particulièrement adaptées à ces salariés.

Quatre dispositifs paraissent particulièrement concernés :

- Les groupements d'employeurs

Article 16 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Le développement du travail à temps partagé spécialement par la mise en place de groupement d'employeurs, est de nature à faciliter l'emploi de seniors susceptibles d'intervenir dans les entreprises membres de ces groupements.

À cet effet, les branches professionnelles et les structures territoriales des organisations patronales représentatives sont encouragées à rechercher les possibilités de mise en place de tels groupements.

Lorsque ces groupements seront composés majoritairement d'entreprises relevant d'une même branche professionnelle, leurs salariés bénéficieront des dispositions conventionnelles applicables dans ladite branche. Dans les autres cas, les groupements détermineront, avec les organisations syndicales de salariés représentatives, la convention collective de rattachement. »

L'État accompagnera cette démarche dans le cadre de conventions de promotion de l'emploi signées avec les fédérations de groupements d'employeurs.

- Les associations de travail à temps partagé

L'ANPE, en lien avec les DRTEFF, se rapprochera de la Fédération Nationale des Associations de Travail en Temps Partagé pour expérimenter, d'abord dans quelques régions, une association plus étroite de ces structures au service public de l'emploi.

- Les entreprises de travail à temps partagé

La loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a inséré dans le code du travail un nouveau chapitre relatif au travail à temps partagé. Il s'agit d'autoriser la création d'entreprises ayant pour activité exclusive la mise à disposition de salariés qualifiés, embauchés sous contrat à durée indéterminée, auprès d'entreprises clientes en dehors de la réglementation relative au travail temporaire.

L'État s'engage à examiner les conditions d'une mobilisation de ce nouveau dispositif en faveur notamment du retour à l'emploi des salariés âgés.

- Le portage salarial

L'État propose qu'une convention État / Unédic / fédérations professionnelles du secteur permette d'ici fin 2006 de définir les bonnes pratiques à privilégier, ainsi que les droits ouverts aux personnes concernées. Il s'agit d'une démarche de nature expérimentale, préalable à la diffusion de ce type d'emploi en direction d'un public senior. La mise en œuvre de ces dispositions fera l'objet d'une évaluation.

ACTION N°23

Renforcer l'aide dégressive à l'employeur pour l'embauche de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

Article 1er §9 de la convention du 18 janvier 2006, relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage :

« Seule l'embauche d'un allocataire âgé de 50 ans et plus par une autre entreprise que celle dans laquelle il exerçait son activité précédente, ou l'embauche d'un allocataire indemnisé depuis plus de 12 mois ouvre droit au versement de l'aide dégressive à l'employeur, dans la limite de la durée de versement de l'ARE différentielle visée à l'article 1er §8 de la convention du 18 janvier 2006.

L'Unédic mobilisera à cet effet une enveloppe annuelle de 75 millions d'euros. »

ACTION N°24

Mettre en place des mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité favorables pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

L'État, dans le cadre de la loi pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux, renforce les mécanismes d'intéressement des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et du revenu minimum d'insertion (RMI) et améliore leur accompagnement.

En outre, l'article 1er §8 de la convention du 18 janvier 2006, relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage prévoit que :

« Lorsqu'un allocataire de 50 ans et plus ou indemnisé depuis plus de 12 mois reprend un emploi, dans une autre entreprise que celle dans laquelle il exerçait son activité précédente, qui n'entre pas dans le champ des règles applicables aux activités réduites, et dont la rémunération est, pour une même durée du travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une ARE différentielle de reclassement. Cette ARE dont l'objet est de compenser sa baisse de rémunération, lui est versée mensuellement pour une durée qui ne peut excéder la durée maximum de versement de ses allocations et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'ARE. »

OBJECTIF N°4

AMÉNAGER LES FINS DE CARRIÈRE

ACTION N°25

Développer la pratique du tutorat dans l'entreprise

Article 10 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue en se référant, lorsqu'elles existent, aux dispositions conventionnelles de branche en vigueur.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels. »

Si le développement du tutorat doit reposer prioritairement, comme l'ont souhaité les partenaires sociaux, sur des salariés encore en activité au travers notamment d'accords de branche, il convient également de permettre le retour dans l'entreprise du salarié volontaire, qui aurait déjà pris sa retraite, pour y exercer des missions de tutorat.

À cet effet, il est proposé les mesures suivantes :

- le tuteur reste affilié aux régimes de sécurité sociale dont il relevait antérieurement si la prestation du tutorat est rémunérée. Le tuteur bénéficie, dans tous les cas, d'une protection AT-MP.
- pour accroître l'attractivité du dispositif, et sur la base d'une définition précise du tutorat, les rémunérations du tuteur ne seront pas prises en compte au titre des règles de cumul emploi-retraite.

ACTION N°26

Anticiper le déroulement de la fin de carrière

Article 18 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5 ci-dessus. »

La mise en œuvre du droit à l'information sur la retraite, prévue par la loi du 21 août 2003, permettra aux salariés de disposer d'une information fiable et complète, grâce à la mise en commun par l'ensemble des régimes (base, complémentaire, privé, public) des données concernant sa retraite.

Les importants travaux préparatoires sont en cours dans le cadre du Groupement d'intérêt public « info retraite » constitué en juillet 2004 afin de coordonner l'organisation des transmissions d'information et les missions respectives entre les 38 régimes concernés. Les décrets d'application seront publiés au cours du mois de juin 2006 et ils fixeront le calendrier de réalisation progressive de l'objectif d'informer l'ensemble des assurés ainsi que la fréquence de l'information et sa teneur.

ACTION N°27

Passer à temps partiel tout en continuant à cotiser pleinement pour la retraite

Article 19 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi :

« Sans préjudice des accords collectifs de branche ou d'entreprise existants, les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficieront, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Les entreprises s'efforceront de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des intéressés. »

Depuis la loi quinquennale du 20 décembre 1993, les salariés passant du temps plein au temps partiel ont la possibilité de cotiser sur la base du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient été à temps plein. Le recours à ce dispositif est subordonné à la conclusion d'un accord entre le salarié et l'employeur. Le surplus de cotisation est réparti comme les cotisations elles-mêmes entre l'employeur et le salarié. L'employeur peut néanmoins prendre en charge, dans des conditions fixées par l'accord, tout ou partie du surplus de cotisation salariale.

La loi du 21 août 2003 a étendu le dispositif aux salariés dont le contrat de travail a été conclu à temps partiel dès l'origine, aux salariés pluriactifs et aux salariés non rémunérés en fonction d'un nombre d'heures de travail.

Les décrets d'application sont parus le 3 novembre 2005.

Les partenaires sociaux ont décidé d'appliquer le même dispositif dans le cadre des régimes complémentaires.

Le Gouvernement s'attachera à prendre toute mesure utile à son plein essor.

ACTION N°28

Utiliser le compte épargne temps pour aménager sa fin de carrière

Le mécanisme du compte épargne temps peut permettre l'allongement de l'activité des seniors. Il s'agit d'économiser du temps libre durant les années de forte activité pour compenser ultérieurement la diminution d'activité et de revenus résultant d'un passage à temps partiel.

La loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise a largement modifié le dispositif, désormais mieux adapté pour accueillir des droits importants. Le montant des droits épargnés et la durée d'utilisation de ceux-ci ne sont plus limités. Dès lors, si le salarié le souhaite et sans que le compte épargne temps ait vocation à jouer le rôle d'un dispositif de préretraite, le compte épargne temps peut être utilisé pour aménager une fin de carrière avec une activité réduite, sans perte de revenu.

Cette épargne de long terme devrait être facilitée par la transférabilité des droits lors d'un changement d'employeur. Les partenaires sociaux, à qui il revient de définir la majeure partie du dispositif, sont invités à prévoir un mécanisme adéquat notamment au niveau des branches professionnelles et des entreprises qui pourrait reposer sur une gestion externalisée des droits acquis au titre du compte.

L'Etat pourrait pour sa part assurer la neutralité fiscale et sociale pour les intéressés et la Sécurité sociale en cas de transfert de ces droits.

ACTION N°29

Promouvoir 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. Le dispositif offre donc à l'employeur et au salarié un outil de transition souple et rationalisé entre l'activité et la retraite.

Le bénéfice de la retraite progressive sera ouvert jusqu'en 2008 aux salariés justifiant de 150 trimestres validés.

À l'échéance de 2008, le dispositif sera évalué au regard de ses effets sur l'emploi des seniors.

Les textes d'application (décret simple et décret en Conseil d'État) seront publiés dans les jours suivant la présentation du plan.

Il appartiendra aux partenaires sociaux d'examiner l'extension de ce dispositif dans le cadre des régimes complémentaires.

ACTION N°30

Renforcer le 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 quant à lui 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 travaillée.

Des mesures complémentaires sont prises pour améliorer l'incitation à la prolongation d'activité. Le conseil d'orientation des retraites, saisi par le Premier ministre, a rendu un avis le 14 février 2006, dans lequel il souligne l'intérêt d'un barème progressif en fonction de la durée de la prolongation d'activité ou de l'âge pour donner un signal sans prendre de risques financiers excessifs.

Il est donc proposé d'augmenter le taux de la surcote de la façon suivante :

- 3 % la première année ;
- 4 % les années suivantes ;
- et 5 % au-delà de 65 ans.

Il appartiendra aux partenaires sociaux d'examiner l'extension de ce dispositif, essentiel à l'incitation à la prolongation d'activité, aux régimes complémentaires.

ACTION N°3 I

Élargir les possibilités de cumul emploi-retraite pour les bas-salaires

Aujourd'hui, le cumul d'un revenu d'activité et de pensions est autorisé lorsque la somme de ces revenus ne dépasse pas le dernier salaire d'activité perçu avant le départ en retraite. Cette limite apparaît souvent défavorable pour les bas salaires.

Pour répondre au souhait exprimé par les partenaires sociaux à l'article 22 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, et sur la base de l'avis rendu par le Conseil d'orientation des retraites le 14 février 2006, le cumul sera facilité pour les bas salaires.

Ainsi, le cumul emploi-retraite sera désormais également ouvert dans les cas où la somme des nouveaux revenus d'activité et des revenus de pension (base et complémentaires) n'excède pas 1,6 SMIC.

Il appartiendra aux partenaires sociaux d'examiner l'alignement sur ce seuil au sein des régimes complémentaires pour en assurer la compréhension et l'efficacité pour les assurés.

OBJECTIF N°5

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'État et des partenaires sociaux, un groupe permanent de suivi sera mis en place, composé de 5 représentants de l'État, 5 représentants des syndicats de salariés, 5 représentants des syndicats d'employeurs et organisations professionnelles.

Ce groupe a pour missions, en lien avec le Conseil d'orientation des retraites et le Conseil d'orientation pour l'emploi :

- de définir et de suivre quelques indicateurs globaux de performance (taux d'emploi des seniors, réduction de la durée moyenne de chômage, cessations d'activité avant 60 ans) et quelques indicateurs de mobilisation des moyens sur les principaux objectifs fixés par le plan d'action.
- d'élaborer et de suivre un tableau de bord des actions menées par les parties prenantes au plan.
- de proposer aux parties prenantes toute action de nature à renforcer l'efficacité de la mise en œuvre du Plan ou d'améliorer les connaissances statistiques en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail des seniors.

Le secrétariat de ce groupe est assuré par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Il peut associer à ses travaux les experts de son choix.

Il remet chaque année aux parties prenantes et aux membres du comité supérieur de l'emploi une note de synthèse de ses travaux.

Une communication en Conseil des ministres du ministre en charge de l'emploi aura lieu chaque année afin de faire le point sur la mise en œuvre et le suivi du plan et de proposer, au regard des bilans d'étape, les ajustements qui pourraient être rendus nécessaires.

Le Parlement sera également informé, au travers de ses commissions compétentes, des travaux du groupe permanent de suivi et sera destinataire de la note de synthèse annuelle.

Développement des sigles utilisés dans le Plan

A	ACCRE	Aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprise
	AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
	ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
	ANDCP	Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel
	ANI	Accord national interprofessionnel
	ANPE	Agence nationale pour l'emploi
	APEC	Association pour l'emploi des cadres
	ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
	ARE	Allocation de retour à l'emploi
	ASS	Allocation de solidarité spécifique
	ATEON	Age, travail, emploi, observatoire national
	AT-MP	Accidents du travail, Maladies professionnelles
B	BOP	Budget opérationnel de programme
C	CCREFP	Comité de coordination régional pour l'emploi et la formation professionnelle
	CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
	CIBC	Centre inter-institutionnel de bilans de compétences
	CIE	Contrat initiative emploi
	CIF	Congé individuel de formation
	CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
	COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
	CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi
	CPNFP	Comité paritaire national pour la formation professionnelle
	CPTÉ	Commission paritaire territoriale de l'emploi
	CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
D	DIF	Droit individuel à la formation
	DRH	Directeur des ressources humaines
	DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
E	EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
	EDEN	Encouragement au développement d'entreprises nouvelles
F	FACT	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
G	GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
H	HALDE	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
O	OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
	OPACIF	Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation
	OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
	ORST	Observatoire régional de la santé au travail
P	PAS-AFPA	Programme d'activité subventionné de l'Association pour la formation professionnelle des adultes
	PME	Petites et moyennes entreprises
R	RMI	Revenu minimum d'insertion
S	SMIC	Salaires minimum interprofessionnel de croissance
	SPE	Service public de l'emploi
V	VAE	Validation des acquis de l'expérience