

PLAN D'ACTION CONCERTÉ POUR L'EMPLOI DES SENIORS

Lancé en juin 2006

Il s'agit d'un plan en 31 actions, prévu sur la période 2006-2010 pour promouvoir le maintien et le retour à l'emploi des seniors.

En France 37 % des 55-65 ans a un emploi. L'Objectif est d'atteindre 50 % en 2010

Le plan dépend du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

4 grands axes sont définis :

I MAINTENIR DANS L'EMPLOI

1/ SUPPRESSION PROGRESSIVE DE LA CONTRIBUTION DELALANDE

Créée en 1987, cette contribution est due par l'entreprise qui licencie un salarié de plus de 55 ans. Prévue pour empêcher leur licenciement, elle a surtout freiné l'embauche des seniors.

Elle sera progressivement supprimée et disparaîtra totalement le 1^o janvier 2010.

2/ REVISION DES ACCORDS SUR LA RETRAITE ANTICIPEE

Actuellement une branche peut prévoir dans ses accords avec l'Etat un abaissement autoritaire de l'âge de la mise à la retraite de ses salariés. Considérée comme contradictoire avec l'idée de libre choix de la personne, cette mesure sera progressivement supprimée et aucun accord ne subsistera au-delà du 31 décembre 2009.

3/ DEVELOPPEMENT D'OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES à destination des plus de 50 ans : bilan de compétence, formations adaptées...

II REINSERER DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

350 000 personnes de plus de 50 ans sont au chômage. La probabilité pour un chômeur de plus de 50 ans de retrouver du travail est de 33 %.

Actuellement l'ANPE dispense de recherche d'emploi les personnes de plus de 57 ans.

1/ Création de Contrats initiative Emploi à destination des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

2/ Création d'un CDD de 18 mois renouvelable une fois pour les chômeurs de plus de 57 ans en recherche depuis plus de 3 mois. Le but étant l'acquisition des droits nécessaires à la liquidation à taux plein de la retraite.

3/ Encourager la création d'entreprises par les plus de 50 ans grâce à des mécanismes d'intéressement

III AMENAGER LES FINS DE CARRIERE

1/ PROMOTION DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Permet au salarié de plus de 60 ans de poursuivre à temps partiel une activité tout en percevant une fraction de sa pension (s'il a tous ses trimestres).

Possibilité de passage à temps partiel tout en continuant à cotiser à taux plein (s'il ne les a pas).

2/ SURCOTE DE L'ACTIVITE AU-DELA DE 60 ANS

Pension majorée de 3% la première année de travail au-delà de 60 ans, 4% les années suivantes, 5% au-delà de 6 ans.

3/ AMELIORATION DU CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Jusqu'ici cumul activité + retraite ne devait pas dépasser le dernier salaire. (Désavantageait les bas salaires).

Désormais le cumul pourra atteindre 1,6 fois le SMIC soit environ 2000 €

4/ ENCOURAGER LE TUTORAT

Autoriser un salarié retraité à exercer des missions de tutorat dans l'entreprise, rémunérées, sans que cette rémunération ne compte dans le cumul emploi-retraite.

IV LUTTER CONTRE LES PREJUGES

Campagne de communication depuis septembre 2006.

D'autre part, un **groupe de suivi tripartite** a été mis en place :

Représentants de l'Etat

Représentants des syndicats de salariés

Représentants des syndicats d'employeurs

Des Assises Nationales ont eu lieu le 20 mars 2007, en présence de Jean-Louis Borloo et de Gérard Larcher. Elles faisaient le point sur la mise en route du plan.

Un sondage IFOP réalisé en février 2007, soit 6 mois après le début de mise en œuvre du plan, auprès de 600 entreprises de plus de 5 salariés a été présenté lors de ces Assises.

Il évaluait la vision par les chefs d'entreprises et les DRH des salariés de plus de 50 ans.

Il en ressortait les points suivants :

50% des DRH et dirigeants sondés estimaient qu'un salarié était « âgé » dès lors qu'il avait plus de 45 ans.

Les freins à l'embauche des plus de 50 ans étaient, selon eux :

-La difficulté d'adaptation aux nouvelles technologies

-Le niveau plus élevé de rémunération

Puis venaient : - l'état de santé

- le manque de motivation

Les éléments qui inciteraient, toujours selon les personnes sondées, à l'embauche des plus de 50 ans sont :

- Les contrats aidés

- Une meilleure information sur les atouts des plus de 50 ans

Les applications possibles pour les praticiens conseil :

- Développer le tutorat envers les nouveaux PC, mais également pour d'autres actions de formation (étudiants, Délégués de l'Assurance Maladie...)

- Selon la situation au regard des trimestres de cotisation, favoriser le temps partiel cumulable avec une fraction de la pension ou une cotisation à taux plein pour la retraite