TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Emploi
Gestion des ressources humaines
Politique de l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2006-38 du 13 décembre 2006 relative à la mise en œuvre du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010

NOR : *SOCF0610600C*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

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

Circulaire DGEFP n° 2006/18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement Le ministre délégué au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Monsieur le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ; Monsieur le directeur général de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes ; Monsieur le directeur général de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Parmi les pays de l'Union européenne, la France se caractérise par l'un des plus faibles taux d'emploi des personnes de plus de cinquante ans.

Pourtant, les seniors constituent une richesse pour le monde du travail. Dans une économie fondée sur la connaissance, le capital humain occupe une place essentielle. En renonçant aux compétences et à l'expérience des seniors, notre pays, nos entreprises se privent d'un atout décisif. L'Etat ne peut plus accepter que l'âge demeure la variable d'ajustement du marché du travail.

Au contraire, il importe de mieux valoriser le travail des seniors, afin d'opérer une véritable « révolution culturelle » à propos de l'emploi des salariés de plus de cinquante ans.

Le 13 octobre 2005, les partenaires sociaux ont conclu l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi. A la suite de cet accord, un travail de concertation a été mené, sous la direction du ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, associant les partenaires sociaux, le Parlement, et le Conseil économique et social. Ce travail a permis d'aboutir à la rédaction du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 (annexe I), qui a été officiellement présenté le 6 juin 2006 lors d'une conférence nationale dans l'enceinte du Conseil économique et social. Le ministre a présenté la première étape de mise en œuvre du plan (actions 1 et 2) le 19 octobre 2006 (voir en annexe II le dossier de presse sur la campagne de communication).

L'expérience des pays étrangers montre que le relèvement des taux d'emploi des salariés âgés suppose un plan d'action global et partagé avec les différents acteurs concernés (entreprises, partenaires sociaux, Etat).

La stratégie dite de Lisbonne, définie en 2000 et réaffirmée lors du Conseil européen de Stockholm de mars 2001, fixe un objectif ambitieux : parvenir à un taux d'emploi des cinquante-cinq à soixante-quatre ans de 50 % à l'horizon 2010. Le Fonds social européen a déjà cofinancé plus de cinquante projets pour expérimenter des solutions originales dans le domaine du vieillissement actif avec nos partenaires européens dans le cadre de l'initiative communautaire EQUAL. De nombreuses présentations de projets présentés lors de l'Agora « L'expérience est capitale » en juin 2005 sont consultables sur le site http ://www.travail.gouv.fr/fse.

La présente instruction accompagne la diffusion du plan national d'action concerté, afin que l'ensemble des services soit mobilisé autour de ses objectifs. Elle vise également à promouvoir la constitution d'un réseau national et de réseaux locaux de correspondants seniors, afin de permettre au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement d'accomplir son rôle de pilote dans la mise en œuvre des actions de ce plan.

I. – LA MOBILISATION DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS LOCAUX AUTOUR DES ENJEUX LIÉS À L'EMPLOI DES SENIORS SUPPOSE UNE COORDINATION ÉTROITE DES ACTEURS DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

L'ensemble du service public de l'emploi a été associé à l'élaboration du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors. Par conséquent, le service public de l'emploi est impliqué à tous ses échelons dans sa mise en œuvre.

Cette implication se traduit par des objectifs clairs fixés avec nos partenaires :

– le contrat de progrès entre l'Etat et l'ANPE 2006-2010 indique dans son article 7 que l'agence s'attache à lutter contre les discriminations liées à l'âge (seniors) dans le cadre de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations. L'ANPE s'est fortement impliquée dans la rédaction de l'action n° 15 du plan qui vise à accroître son offre de service en direction des seniors ;
– le maintien dans l'emploi des salariés en deuxième partie de carrière professionnelle fait partie des objectifs retenus dans le contrat de progrès conclu entre l'Etat et l'AFPA pour la période 2004-2008. Cet objectif est décliné dans le programme d'activité subventionné (PAS) de l'association au titre de l'année 2006, qui comporte un plan spécifique d'actions en faveur des seniors (action n° 16 du plan). Ce PAS et l'offre détaillée de service de l'AFPA en direction des seniors ont été transmis le 3 mars 2006 aux préfets de région et aux directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces actions seront reconduites en 2007. Il s'agit pour l'essentiel d'une participation de l'AFPA à :
  – la mise en œuvre d'actions de sensibilisation du service public de l'emploi à la problématique « âge et travail » ;
  – des actions de validation des acquis de l'expérience ;
  – des expérimentations territoriales.
– le réseau ANACT (agence nationale et associations régionales), dans son contrat de progrès conclu avec l'Etat pour la période 2004-2008, place la gestion des âges et l'amélioration des conditions de travail tout au long de la vie professionnelle au rang d'axe prioritaire de l'agence et de son réseau (action n° 14 du plan).

I.1. **La constitution d'un réseau « seniors » au sein du ministère**

Afin de constituer un véritable réseau, chaque direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle désignera un correspondant « emploi des seniors » et adressera par voie électronique ou par courrier la fiche de renseignements figurant en annexe II de la présente instruction.

A l'échelle régionale, la constitution d'un réseau associant les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est indispensable afin de coordonner les actions engagées, et de pouvoir établir des diagnostics au plus près des territoires.

Le correspondant régional « emploi des seniors » réunira d'ici la fin du premier trimestre 2007 les acteurs de ce réseau représentant à l'échelon régional le service public de l'emploi, et pourra s'appuyer à cet effet sur les orientations nationales prises par l'ANPE, l'AFPA et l'ANACT rappelées plus haut.

I.2. **L'organisation d'assises régionales à partir de la fin de l'année 2006 et tout au long de l'année 2007 dans toutes les régions**

Cette mobilisation se traduira publiquement par l'organisation dans chaque région d'assises régionales sur les pratiques des entreprises en matière de gestion des âges (action n° 2 du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors). Ces assises auront pour objet de réunir des acteurs divers dans une visée très pédagogique : il ne s'agit pas uniquement de recenser des pratiques vertueuses, mais aussi de diffuser les objectifs du plan auprès d'acteurs encore peu impliqués.

Pour mener à bien l'organisation de ces événements, les DRTEFP pourront s'appuyer sur le réseau des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail, ainsi que sur l'agence de communication choisie par le ministère pour concevoir la stratégie globale d'information et de communication autour du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors. Les outils de la campagne de communication sont disponibles sur internet (www.emploidesseniors.gouv.fr).

Le réseau des chargés de communication dans les directions régionales est mobilisé sur la préparation de ces assises et doit y apporter une assistance et un conseil permanents en liaison avec les services compétents du ministère en matière de communication.

I.3. **La mobilisation de l'ensemble des instances locales de concertation et de décision**

La mise en œuvre du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors suppose que l'ensemble des acteurs nationaux et locaux partage ses enjeux, et que les informations concernant sa mise en œuvre soient régulièrement mises à leur disposition.

A l'échelon régional, les correspondants « emploi des seniors » s'attacheront à créer des réseaux avec :

– le service public de l'emploi élargi : directions régionales de l'ANPE, de l'AFPA, des Assedics ;
– les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (action n° 14 du plan) ;
– les collectivités territoriales ;
– les organisations syndicales et professionnelles représentatives ;
– les entreprises ;
– les associations et autres acteurs impliqués sur le sujet.

Ce travail en réseau doit permettre de coordonner les priorités du service public de l'emploi en région, en particulier en ce qui concerne :

– les mobilisations régionales et locales des centres inter-institutionnels des bilans de compétence (action nº 5 du plan) ;
– l'élaboration de plans régionaux d'accès à la validation des acquis de l'expérience (action nº 6 du plan) ;
– l'articulation des logiques de branche en matière de pilotage de la politique de formation professionnelle, qui fera l'objet d'au moins une réunion annuelle des comités de coordination régionaux pour l'emploi et la formation professionnelle ;
– la mobilisation des contrats aidés, en particulier du contrat initiative emploi et du contrat de professionnalisation en faveur d'un public senior (action nº 17 du plan). En ce qui concerne le contrat initiative emploi, des objectifs régionaux de mobilisation en faveur d'un public quinquagénaire seront établis et suivis régulièrement.

De manière générale, une information sur le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors doit être faite régulièrement dans toutes les instances où siègent des représentants du ministère du travail.

Ce travail en réseau pourra aboutir à la conclusion de conventions de partenariat afin de définir les modalités de coopération entre les différents acteurs locaux.

II. – LES ACTIONS RELEVANT DE LA RESPONSABILITÉ DE L'ÉTAT SERONT DÉPLOYÉES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SÉNIORS

Le plan national d'action concerté prévoit la mobilisation et le déploiement de politiques publiques au niveau local.

II.1. **Faire des seniors un public prioritaire des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) et du dispositif d'appui-conseil à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (actions nº 7 et 8 du plan)**

La politique contractuelle, dont les conditions de mise en œuvre ont été précisées par la circulaire DGEFP nº 2006/18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires est un levier important pour favoriser le maintien en emploi des seniors.

Il importe donc que dans le cadre des contrats d'études prospectives et des actions de développement de l'emploi et des compétences, les seniors apparaissent comme étant un public cible, afin d'atteindre l'objectif fixé par l'action nº 7 du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors de doubler entre 2006 et 2010 le nombre de seniors concernés par les accords EDEC.

De la même façon, dans la poursuite des objectifs fixés dans les EDEC, vous veillerez à ce que les conventions d'aide au conseil GPEC signées pas vos soins accordent une place importante aux pratiques de gestion préventive du vieillissement de la pyramide des âges, et qu'elles conduisent à la mise en œuvre d'actions de GPEC dans les entreprises. Conformément à la circulaire appui-conseil GPEC, un travail d'animation des consultants et d'intervention directe pourra être confié aux associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

II.2. **Utiliser le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) pour des actions traitant de la gestion des âges (action nº 13 du plan)**

La prolongation de la vie active des seniors et leur maintien en emploi n'est possible qu'en intégrant dans les politiques de l'emploi les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Par arrêté en date du 24 octobre 2005, le FACT a été réorienté vers la gestion des âges. Les subventions de ce fonds sont désormais prioritairement ciblées sur l'aide aux petites et moyennes entreprises inscrites dans un engagement de prévention des risques professionnels traitant à la fois des facteurs techniques, organisationnels et humains des situations de travail et une gestion des âges prenant en compte les facteurs de pénibilité des métiers et l'exercice de ces métiers tout au long de la vie.

Une nouvelle circulaire concernant le FACT est actuellement en cours d'élaboration et sera diffusée début 2007. Les demandes d'informations d'ordre général sur le dispositif peuvent être adressées à la Direction générale du travail (DGT).

Les moyens d'intervention du FACT sont substantiellement augmentés par le plan national d'action pour l'emploi des seniors.

II.3. **L'Etat poursuivra les restrictions apportées aux préretraites totales (action nº 10 du plan)**

Conformément à l'instruction du 13 février 2001, les conventions d'allocation spéciale du fonds national de l'emploi continueront à n'être mobilisées qu'exceptionnellement, dans le cadre de licenciements économiques se déroulant dans des PME ou dans des entreprises en très grandes difficultés (redressement ou liquidation judiciaire) et pour des salariés dont le reclassement paraît impossible eu égard à leurs qualifications, et aux caractéristiques du bassin d'emploi environnant.

D'une manière générale, les cessations anticipées d'activité ne devront plus être considérées comme un outil pertinent d'accompagnement des restructurations. La poursuite de cette tendance sera facilitée si un grand nombre d'entreprise s'engage résolument dans la négociation d'accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comportant de véritables perspectives pour le déroulement de la deuxième partie de carrière des salariés.

En revanche, les entreprises pourront être orientées vers le développement du temps partiel pour les salariés en fin de carrière tout en leur permettant de continuer à cotiser pour la retraite sur la base d'un temps plein. Les responsables des ressources humaines pourront également être sensibilisés sur l'assouplissement des critères d'accès à la retraite progressive qui peut offrir aux salariés une transition adaptée entre leur activité professionnelle et leur retraite (action n° 29 du plan).

Par ailleurs, dans la même optique, les accords permettant d'abaisser avant soixante-cinq ans l'âge de mise à la retraite ne seront plus étendus, et ceux déjà conclus et étendus cesseront de produire leurs effets à la date du 31 décembre 2009.

III. – ASSURER UN PILOTAGE ET UN SUIVI PERMANENTS DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN NATIONAL D'ACTION CONCERTÉ POUR L'EMPLOI DES SENIORS

La réussite du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors passe par une implication continue et durable de l'ensemble des services du ministère autour de ses objectifs, et de la mise en œuvre de l'ensemble des 31 actions. Aussi, il est indispensable que les objectifs de ce plan soient pris en compte dans le cadre des plans d'action élaborés par les comités techniques régionaux et interdépartementaux (CTRI) lors de la rédaction des budgets opérationnels de programme territoriaux, et ce dès l'année 2007.

La qualité du suivi du plan est primordiale. Tout au long de l'année, vous contacterez la mission du Fonds national de l'emploi (FNE) de la DGEFP pour transmettre les informations et remarques concernant la mise en œuvre du plan seniors. La mission FNE centralisera les exemples dont vous lui ferez part, ce qui permettra en retour une diffusion régulière des bonnes pratiques, ainsi que des difficultés que vous pourrez rencontrer dans l'application du plan.

Pour ce qui concerne les questions relevant de la compétence de la DGT, et en particulier le déploiement du FACT, votre interlocuteur sera le bureau des conditions de travail (CT1) qui en assurera la coordination.

En outre, aux moments du dialogue de gestion à mi-parcours et de fin d'année, vous voudrez bien adresser à la DGEFP, mission du Fonds national de l'emploi un bilan d'application du plan pour chaque région, en vous inspirant du modèle proposé en annexe IV de la présente circulaire.

Ce bilan reprend volontairement l'ensemble des actions du plan de façon à ce que vous puissiez faire part des avancées, des spécificités locales, et aussi des obstacles éventuels rencontrés dans son application. Il permettra également à la DGEFP de réaliser une synthèse qui alimentera le groupe national tripartite de suivi prévu dont le rôle est précisé dans le cinquième objectif du plan. Cette synthèse sera adressée en retour aux correspondants régionaux « emploi des seniors ».

Par avance, je vous remercie de votre forte implication personnelle dans la mise en œuvre du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors. La réalisation de ces objectifs est un élément fondamental du pacte de cohésion sociale dans notre pays.

Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes,
G. LARCHER