

Dossier de presse

**Hôtel de Matignon
Lundi 16 janvier à 11h00**



POLITIQUE DE L'EMPLOI : UNE NOUVELLE ETAPE

L'emploi des jeunes

- Développement de la formation en alternance dans les grandes entreprises
- Lutter contre les faux stages, promouvoir les vrais stages
- Exonération de charges sociales pour toute embauche d'un jeune au chômage depuis plus de 6 mois au 16 janvier 2006, en contrat à durée indéterminée (CDI, CDI-CNE, CDI-CPE).
- Le contrat première embauche

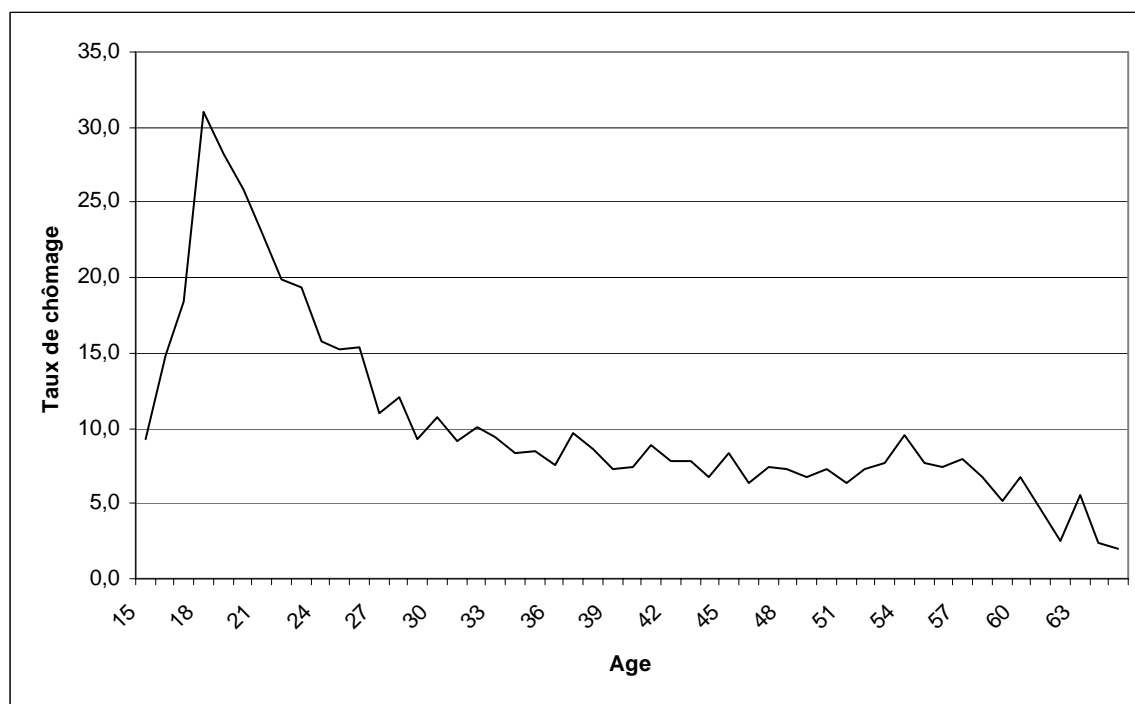
Accroître l'activité dans notre pays

- Augmenter le taux d'activité des seniors :
 - le CDD senior
 - l'élargissement du cumul emploi retraite pour les bas salaires, l'augmentation de la surcote, la promotion de la retraite progressive.
- Donner plus de choix à ceux qui veulent accroître leur activité :
 - lutter contre le temps partiel subi
 - ouvrir de nouvelles possibilités de détachement
- S'occuper de chaque titulaire de l'allocation spécifique de solidarité

L'EMPLOI DES JEUNES

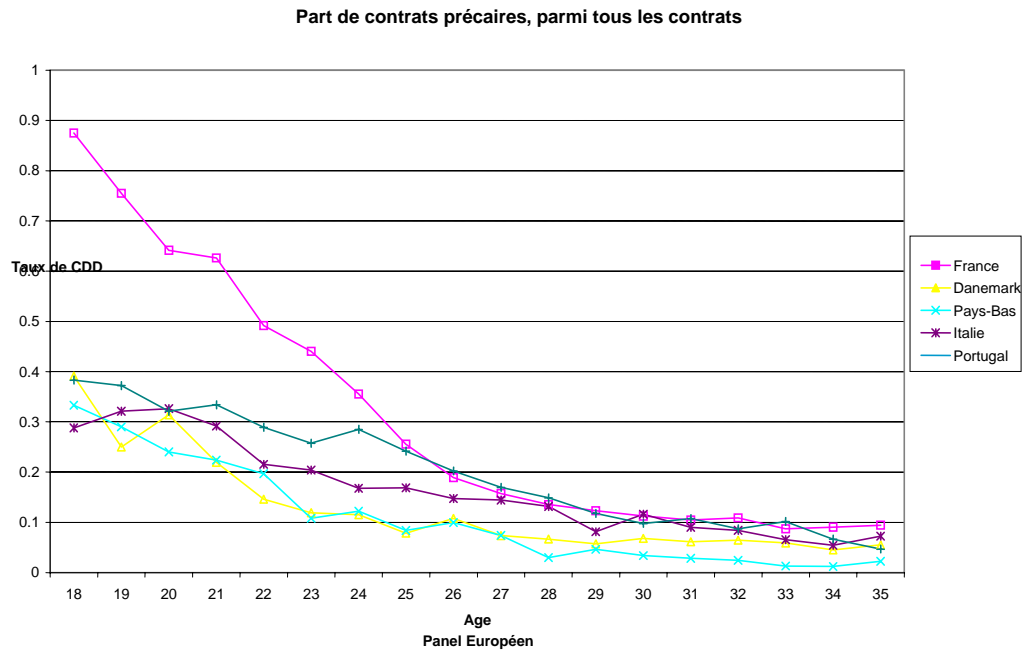
SITUATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

- **Le chômage touche en particulier les jeunes :**



Taux de chômage en fonction de l'âge en France en 2003. Source : Enquête Emploi 2003.

- **La précarité dans l'emploi touche spécifiquement les jeunes :**



part de contrats précaires dans l'ensemble des contrats de travail. Source : ECHP

<p style="text-align: center;">DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS EN ALTERNANCE DANS LES GRANDES ENTREPRISES</p>

L'alternance, qui s'appuie aujourd'hui sur le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, est une excellente voie de formation, qui améliore très sensiblement l'insertion professionnelle des jeunes :

- l'alternance concerne tous les niveaux de formation ;
- les apprentis ont la même réussite au diplôme que dans les autres voies de formation ;
- l'alternance permet aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle
- enfin, les jeunes connaissent une entrée dans l'emploi plus rapide. 80 % d'entre eux trouvent rapidement un emploi à l'issue de leur contrat.

Paradoxalement, les petites entreprises s'engagent plus que les grandes dans l'alternance. Par exemple pour l'apprentissage :

- 85 % des apprentis sont embauchés par des entreprises de moins de 50 salariés et même 65 % par des entreprises de moins de 10 salariés.
- les apprentis représentent 3,8 % des effectifs des entreprises de moins de 50 salariés, et seulement 0,8 % pour ce qui est des entreprises de plus de 50 salariés, et même encore 0,5 % pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Pour être plus précis, peu de grandes entreprises s'engagent dans l'alternance, mais celles qui s'engagent en sont satisfaites et en font beaucoup :

- seule une entreprise de plus de 20 salariés sur quatre emploie un jeune en alternance
- celles qui s'engagent dans l'alternance ont un effectif de jeunes en alternance qui dépasse en moyenne 5% de leur effectif

L'objectif est d'avoir 500.000 jeunes en apprentissage en 2009 :

- La tendance actuelle est bonne :
 - o 330 000 apprentis présents en entreprise en septembre 2003
 - o 347 000 apprentis en 2005 (soit + 17 000 en deux ans).
- Mais elle est insuffisante pour atteindre les objectifs.

Il est proposé de fixer un objectif de 3% de jeunes en alternance parmi l'effectif des entreprises de plus de 250 salariés. Cet objectif serait à atteindre progressivement : 1% le 1^{er} janvier 2007, 2% le 1^{er} janvier 2008, 3% le 1^{er} janvier 2009.

Les entreprises de plus de 250 salariés, ce sont 5.000 entreprises, qui représentent environ 8 millions de salariés.

3% de l'effectif de ces entreprises correspondent à environ **240.000 jeunes.**

La taxe d'apprentissage sera modulée en fonction du respect de cet objectif.

LUTTER CONTRE LES FAUX STAGES, PROMOUVOIR LES VRAIS STAGES

Aujourd'hui près d'un étudiant sur deux effectue au moins un stage en entreprise au cours de sa scolarité. Ces stages sont très utiles pour aider les jeunes dans leur insertion professionnelle. Pour autant, ces stages n'ont pas vocation à pourvoir durablement des emplois permanents en entreprise : **ils sont un moyen utile de prendre un premier contact avec les réalités de l'entreprise, mais ils ne doivent pas servir de substitut à l'emploi d'appoint.**

Pour aboutir à un développement responsable des stages, il est proposé de mettre en œuvre un dispositif équilibré, visant à lutter contre les faux stages, qui remplacent durablement des emplois permanents en entreprise, et à promouvoir les vrais stages, qui ont un caractère pédagogique et qui favorisent réellement l'insertion des jeunes actifs :

L'objectif est de développer et mieux encadrer la pratique des stages : il est proposé de rédiger une « charte des stages ». Une concertation sera lancée par Gilles de ROBIEN et par Gérard LARCHER.

Elle sera approuvée en tout état de cause avant la fin des cours de l'année universitaire. Etablie sur une base de bonnes pratiques, son application sera évaluée après une année.

Pour éviter les abus, tous les stages de plus de trois mois seront obligatoirement rémunérés.

Aujourd'hui :

- les rémunérations inférieures à 30% du Smic ne sont pas assujetties aux cotisations sociales, et n'ouvrent pas de droits sociaux ;
- les rémunérations supérieures à 30% du Smic sont totalement assujetties.

Cette réglementation induit un effet de seuil très important, qui fait que beaucoup d'entreprises limitent leur rémunération à 30% du Smic.

L'effet de seuil sera supprimé, en créant une franchise de cotisation sociale égale à 30% du Smic pour les rémunérations supérieures à ce montant : les entreprises seront ainsi incitées à améliorer la rémunération des stages

Les universités sont invitées à donner **une valeur académique aux stages.**

Enfin, les branches seront invitées à ouvrir des négociations sur les stages pour les prendre en compte dans les calculs d'ancienneté.

<p style="text-align: center;">EXONERATION DE CHARGES POUR LES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI DEPUIS PLUS DE 6 MOIS</p>

Au sein même de la mobilisation prioritaire pour l'emploi des jeunes, **les 240.000 jeunes qui sont aujourd'hui au chômage depuis plus de 6 mois sont une préoccupation particulière.** Ces jeunes ne peuvent être laissés au bord du chemin.

Au-delà de l'accompagnement personnalisé qui est mis en place pour eux, il est proposé de mettre en place une incitation à l'embauche de ces jeunes : l'embauche en contrat à durée indéterminée avant la fin 2006 d'un jeune au chômage depuis plus de 6 mois à la date du 16 janvier 2006 an sera **exonérée de toutes charges.**

Cette aide s'inscrira dans le cadre du dispositif « **soutien à l'emploi des jeunes en entreprises** », qui permet d'embaucher un jeune peu qualifié (niveau bac sans bac) sans charge.

L'aide sera désormais ouverte à tous les jeunes au chômage depuis plus de 6 mois au 16 janvier 2006, quelque soit leur niveau de diplôme, quelque soient leur niveau de salaire. **La seule condition, c'est d'être embauché en contrat à durée indéterminée avant la fin 2006 (CDI, CDI-CNE, CDI-CPE).**

Cette mesure a un coût de 50 millions d'euros environ en 2006. Elle sera financée par redéploiement budgétaire.

LE CONTRAT PREMIERE EMBAUCHE

Pour un jeune, avoir un emploi, cela signifie le plus souvent être sous le régime d'un CDD, un emploi en intérim ou un contrat saisonnier ; ils vivent le plus souvent une période de chômage et de précarité entre deux CDD. **Il faut en France entre 8 et 11 ans pour les jeunes pour trouver un emploi stable**, contre 4 à 5 ans chez nos voisins européens.

Il est donc proposé de créer pour les jeunes un **nouveau type de contrat de travail à durée indéterminée, le contrat première embauche**. Ce contrat permettra aux jeunes d'**accéder plus rapidement et plus sûrement à un emploi stable**.

Les stages et les périodes en contrat à durée déterminée ou en contrat en alternance qui auraient été effectués dans l'entreprise seront décomptés de la période de consolidation de l'emploi, qui est fixé à 2 ans.

Le salaire est fixé comme dans tous les contrats de travail.

Comme dans le cas du contrat nouvelles embauches, la rupture du contrat de travail pendant la période de consolidation de l'emploi entraîne :

- **une indemnité de rupture égale à 8%** des salaires versés depuis le début du contrat
- **une contribution au service public de l'emploi égale à 2%** des salaires versés depuis le début du contrat
- **un accompagnement renforcé** par le service public de l'emploi, avec un accompagnateur personnel, le référent unique.

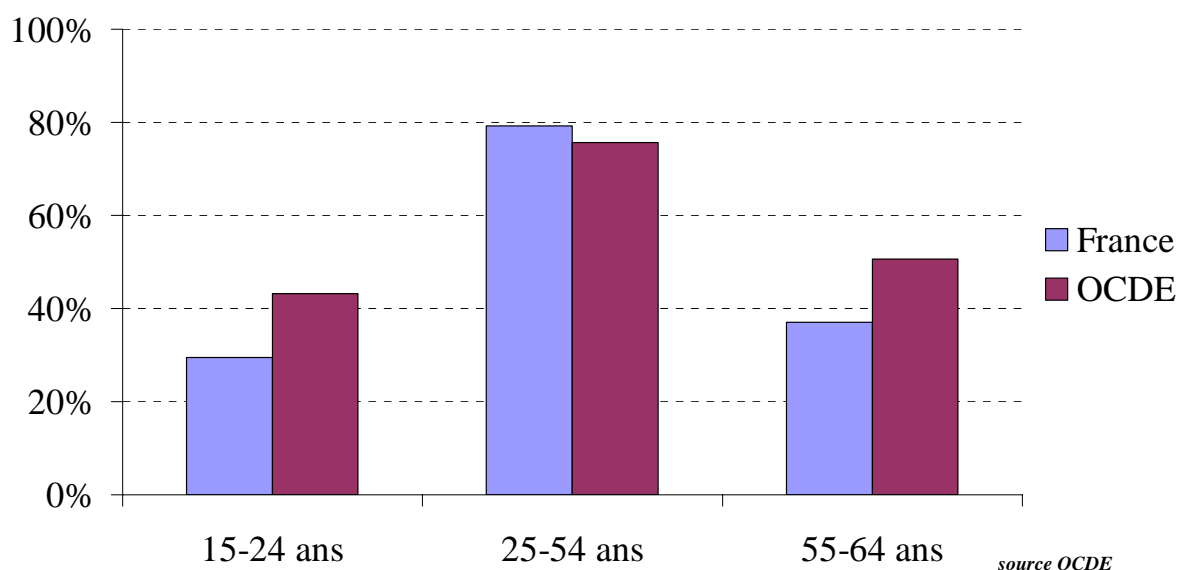
Ce contrat répondra aux préoccupations des jeunes, avec l'instauration d'avantages spécifiques :

1. **l'instauration d'une indemnisation du chômage pour les jeunes** : dès 4 mois de travail, ils auront droit à 2 mois d'allocation (à titre de comparaison, l'allocation forfaitaire mise en place dans le contrat nouvelles embauches est versée pendant 1 mois). Cette nouvelle allocation pour les jeunes sera financée par l'Etat.
Aujourd'hui, il faut avoir travaillé 6 mois dans les 22 derniers mois pour bénéficier des allocations des ASSEDIC.
2. **l'ouverture plus rapide de l'accès à la formation** : le droit individuel à la formation s'ouvrira dès la fin du premier mois
Aujourd'hui, il ne s'ouvre qu'à partir d'un an d'ancienneté.
Il est important que les jeunes puissent partir dans la vie avec une sorte de « capital formation ».
3. **l'accès au crédit et au logement** : le LOCAPASS devrait être proposé systématiquement lors de la signature d'un contrat premières embauches.

TAUX D'EMPLOI

La France se singularise par un faible taux d'emploi des jeunes et des seniors. Il est en revanche relativement élevé pour les âges médians (25-54 ans) :

Taux d'emploi par âge (2004)



ACCROITRE L'ACTIVITE DANS NOTRE PAYS

L'EMPLOI DES SENIORS

La France se singularise par un taux d'activité des seniors particulièrement faible. C'est une perte de savoir faire et de compétence pour notre pays. C'est aussi une contrainte pour les seniors.

Le gouvernement souhaite favoriser le choix de l'activité pour les plus de soixante ans. Chacun doit être libre de ses choix. La réglementation ne doit pas inciter à l'inactivité, mais au contraire aider ceux qui le souhaitent à prolonger leur activité ou à passer sereinement de l'activité à la retraite.

C'est le sens du plan d'action concerté sur l'emploi des seniors, fondé sur les conclusions de la négociation interprofessionnelle menée par les partenaires sociaux à la fin de l'année dernière. Les travaux doivent aboutir à une conférence nationale sur l'emploi des seniors, que se tiendra au mois de février.

Ce plan d'action mettra en œuvre le CDD senior :

Les partenaires sociaux dans leur accord (article 17) ont souhaité aménager la réglementation relative au contrat à durée déterminée (CDD), en autorisant la conclusion d'un CDD :

- d'une durée maximum de 18 mois
- renouvelable une fois
- avec un salarié :
 - o de plus de 57 ans,
 - o inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé (CRP)

→ L'Etat transposera par décret, pris sur le fondement de l'article L.122-2 du code du travail, cet article du projet d'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005.

Elargir le « cumul emploi-retraite » :

Le cumul emploi retraite permet aux retraités qui reprennent une activité de cumuler leur pension avec un salaire. Les retraités peuvent en bénéficier sous deux conditions :

- un délai de 6 mois doit s'être écoulé entre leur départ en retraite et une reprise d'activité dans l'entreprise où ils travaillaient,
- le cumul entre leur pension et le salaire dont ils bénéficient ne doit pas dépasser leur salaire antérieur.

En pratique, cette dernière règle est très contraignante pour ceux dont le salaire de référence est modeste et qui bénéficient souvent d'un taux de remplacement élevé. Ils

ne peuvent pas reprendre d'activité sans très vite dépasser le niveau de leur salaire de référence et donc devoir choisir entre ne plus travailler ou voir leur pension suspendue.

Il est donc proposé de mettre fin à cette distorsion en prévoyant que le plafond ne saurait être inférieur à une valeur donnée.

Améliorer la surcote pour les seniors qui choisiraient de travailler au-delà de la durée nécessaire à l'acquisition d'une pension complète.

Avant la réforme des retraites de 2003, les assurés prolongeant leur activité au-delà de la durée requise pour obtenir un taux plein n'amélioraient pas leurs droits dans le régime de base.

La réforme des retraites a mis en place un dispositif de « surcote » qui permet de majorer le montant de la pension de 0,75% pour chaque trimestre cotisé dans la limite de 20 trimestres, c'est-à-dire de 3% par année travaillée.

Ce niveau de la « surcote » n'est pas très incitatif car il est très inférieur au niveau actuariellement neutre. Il est donc proposé de renforcer cette majoration par deux mesures :

- une revalorisation de la surcote, avant et après 65 ans,
- les salariés auront désormais le choix entre une amélioration de leur pension comme c'est le cas aujourd'hui et une sortie en capital.

Promouvoir la réforme de la retraite progressive prévue par la loi portant réforme des retraites :

La retraite progressive permet aux salariés de plus de 60 ans de réduire leur activité et de recevoir une fraction de pension en fonction du temps de travail effectué. C'est un outil favorisant une transition progressive entre emploi et retraite et permettant une gestion flexible des fins de carrière.

Ce dispositif mis en place par la loi du 5 janvier 1988 a été complété par la loi portant réforme des retraites. La loi a permis :

- au salarié qui choisit de bénéficier de ce dispositif de continuer à acquérir des droits en instituant le régime dérogatoire d'une deuxième liquidation
- d'ouvrir le dispositif aux assurés qui à 60 ans ne justifient pas encore de la durée requise pour bénéficier d'un taux plein.

Il est proposé de mettre en œuvre les mesures réglementaires améliorant la retraite progressive.

LUTTER CONTRE LE TEMPS PARTIEL SUBI

Pour les salariés qui ne peuvent faire d'heures supplémentaires à cause d'un manque d'activité supplémentaire de leur entreprise, en particulier ceux – et surtout celles – qui subissent un temps partiel, il est proposé de faciliter la prise d'un autre emploi dans une autre entreprise.

Il est proposé d'élargir le champ de l'intérim au « deuxième emploi », c'est-à-dire à tout ceux qui ont déjà un emploi, en particulier ceux qui ont un temps partiel.

Techniquement :

L'article L. 124-2 du code du travail détermine les conditions de recours à l'intérim :

- Par la tâche, qui doit être précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :
 - o Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
 - o Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - o Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée
 - o Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale,
 - o Remplacement d'un chef d'exploitation agricole
- Par les publics : de tels contrats peuvent également être conclu :
 - o Lorsqu'il est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de personnes sans emploi ;
 - o Lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Il est proposé d'élargir les conditions d'accès à l'intérim des personnes qui ont déjà un emploi, en temps partiel ou à temps plein. Ce deuxième emploi est :

- **Un complément de pouvoir d'achat**
- **le moyen de diversifier son expérience professionnelle et d'accroître ainsi les opportunités d'un emploi futur.**

OUVRIR DE NOUVELLES POSSIBILITES DE DETACHEMENT

Certains salariés manquent en effet de perspectives d'évolution de carrière dans leur entreprise. Pour trouver de nouvelles opportunités, ils n'ont qu'un choix : démissionner. C'est évidemment un choix risqué, auquel personne ne peut se résoudre facilement. Dans les bassins d'emploi menacés par les délocalisations, c'est particulièrement vrai.

Il est proposé qu'un salarié qui travaille déjà dans une entreprise puisse désormais s'engager dans une autre entreprise sans changer son contrat de travail initial. C'est l'équivalent de ce qui est offert aux fonctionnaires avec le détachement.

Ces détachements permettront :

- aux salariés d'**avoir accès sans risque à un emploi différent**, qui lui ouvrira de nouvelles compétences ;
- aux entreprises de réaliser des synergies, notamment dans les **pôles de compétitivité**

Ces détachements de personnel se feront dans le cadre de **conventions de mise à disposition** entre l'organisme d'origine et l'organisme d'accueil, écartant explicitement les délits de prêt de main d'œuvre illicite et de marchandage.

Ces détachements se feront :

- sur la base du **volontariat** du salarié,
- avec des **garanties de salaire et de droits sociaux**,
- et dans le respect des **règles de concurrence**.

<p style="text-align: center;">ACCOMPAGNER CHAQUE TITULAIRE DE L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE SOLIDARITE</p>

L'ANPE a été chargée par le Premier ministre d'effectuer une opération de réception de l'ensemble des bénéficiaires d'ASS depuis le mois d'octobre 2005. Il y aujourd'hui 380 000 bénéficiaires d'ASS.

Il est proposé de mieux orienter les bénéficiaires d'ASS afin de favoriser le retour à l'emploi de ceux qui sont employables et le traitement des difficultés des ceux dont l'employabilité est plus faible.

Plusieurs orientations sont possibles :

- A ceux qui sont directement employables, il pourra être proposé un retour à l'emploi marchand, grâce à une mobilisation de l'ANPE.
- A ceux qui ne sont pas directement employables, il pourra être proposé un contrat d'avenir pouvant être l'occasion de réaliser des opérations de préparation de leur propre validation des acquis de l'expérience ;
- A ceux qui ont perdu les repères vis-à-vis du monde du travail et qui peuvent parfois connaître des difficultés de santé, il pourra être proposé un accompagnement social renforcé, pouvant comporter un appui psychologique.