

Accords d'entreprise et plans d'action sur l'emploi des salariés âgés

Loi du 17 décembre 2008

Etude d'un panel des textes conclus en Provence-Alpes-Côte d'Azur



*Directe Provence-Alpes-Côte d'Azur
Service Etudes statistiques évaluation*

juillet 2010

- **L'obligation légale :**

Les entreprises ou groupes de 50 salariés et plus doivent avoir conclu un accord d'entreprise ou un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés ou, pour les entreprises de 50 à 299 salariés, être couvertes par un accord de branche étendu sur ce thème (loi du décembre 2008 - article 87).

A défaut, une pénalité de 1 % de la masse salariale est due pour chaque mois non couvert par un accord ou plan d'action, à partir du 1er janvier 2010 pour les entreprises de 300 salariés et plus, du 1er avril 2010 pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

Emploi des salariés âgés : **Accords d'entreprise, plans d'action et demandes de rescrit** **en Provence-Alpes-Côte d'Azur** Année 2009 et 1^{er} semestre 2010

Département	Accords d'entreprise	Plans d'action	Total textes déposés	Demandes de rescrit reçues	
Alpes-de-Haute Provence	15	40	55	40	
Hautes-Alpes	17	33	50	25	
Alpes-Maritimes	102	247	349	189	
Bouches-du-Rhône	257	589	846	399	
Var	94	200	294	121	
Vaucluse	37	134	171	109	Demandes validées (en %)
PACA	522	1 243	1 765	883	43,0

- **L'étude réalisée par la Direccte PACA (Service ESE) :**

- *Analyse de 63 accords ou plans d'action sur l'emploi des salariés âgés conclus par des entreprises de la région et enregistrés entre novembre 2009 et mars 2010.*

- *Ce panel est diversifié selon les départements, tailles et secteurs des entreprises*

- Le contenu des accords négociés entre les partenaires sociaux est plus complet et plus créatif que les plans d'action unilatéraux.

- La « qualité » des textes croît avec la taille des entreprises.

- **Appréciation d'ensemble :** **3 catégories de textes**

- **5 % « bons »** : *une réflexion de fond sur l'emploi des seniors et sur la création de mesures adaptées à l'entreprise, voire « innovantes »*
- **90 % « courants »** : *des formules très proches d'une entreprise à l'autre, plus ou moins complètes au regard des dispositions prévues par la loi*
- **5% « insuffisants »** : *des mesures générales, souvent imprécises et sans objectif défini, sans indicateur ni modalité de suivi.*

- **Synthèse des principales dispositions...**

...classées selon les différentes rubriques obligatoires dans les accords et plans d'action :

1. Un objectif global chiffré :

- *maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus*
- *ou recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus*

2. Les 6 domaines d'action dont 3 au moins doivent être retenus par les entreprises.

Ils correspondent à 3 enjeux de l'emploi des seniors :

- *Le soutien à l'emploi des seniors :*
 - *Domaine 1 : Le recrutement de salariés âgés*
 - *Domaine 3 : L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité*

• *La projection sur l'évolution des carrières et des besoins en main d'œuvre :*

- *Domaine 2 : L'anticipation de l'évolution des carrières*

- *Domaine 5 : L'aménagement des fins de carrières, la transition entre activité et retraite*

- *La gestion intergénérationnelle :*

- *Domaine 4 : Le développement des compétences et des qualifications*

- *Domaine 6 : La transmission des savoirs, le tutorat.*

3. Les modalités de suivi des mesures dans l'entreprise

* * *

Pour chaque thème, une présentation en parallèle :

- ***les formules courantes***, les plus fréquentes dans les textes déposés,
- ***les formules plus innovantes*** relevées dans certains des accords ou plans d'action.

- **La présence des différents objectifs et domaines d'action**

• ***Objectif global chiffré :***

- maintien dans l'emploi de salariés de 55 ans et plus : ***90 % des textes***

- recrutement de salariés de 50 ans et plus : ***10 % des textes***

• ***Présence des domaines d'action :***

- **Domaine 4 Développement des compétences : 29 %**
- **Domaine 3 Conditions de travail et pénibilité : 23 %**
- **Domaine 2 Evolution des carrières : 15 %**
- **Domaine 5 Aménagement des fins de carrière : 15 %**
- **Domaine 6 Transmission des savoirs, tutorat : 10 %**
- **Domaine 1 Recrutement de salariés âgés : 9 %**

- *Suivi des mesures dans l'entreprise :*
 - Le plus souvent : *par le comité d'entreprise*
 - Modalités de suivi non précisées : *9 % des textes déposés.*

- *Conclusions :*

- Importance du **sui**vi dans l'entreprise

- Des **marges de manoeuvre** existent dans les entreprises.

* * *