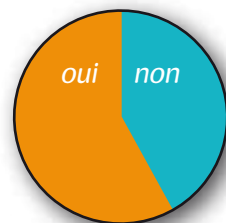


## Résultat de l'enquête\*

Au cours des 2 dernières années, y a-t-il eu au sein de votre entreprise un plan d'action portant sur l'emploi des seniors ?

Plus de la moitié des entreprises où travaillent les participants à la journée ont mis en place un plan d'action portant sur l'emploi des seniors.



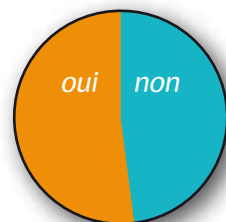
Oui : 58 %

Non : 42 %

Total répondants : 86

Votre employeur cherche-t-il à associer les élus sur la mise en place du plan d'action portant sur l'emploi des seniors ?

Et dans la même proportion, les entreprises associent les IRP.



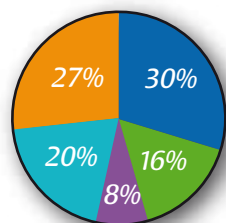
Oui : 52 %

Non : 48 %

Total répondants : 82

Sur quels points porte le plan d'action d'emploi des seniors dans votre entreprise ?

Ces plans d'action concernent surtout les problèmes de compétence que ce soit : la transmission des connaissances des seniors, la formation des seniors eux-mêmes ou la valorisation de leur savoir-faire. Ensuite viennent les mesures qui prennent en compte "l'usure physique" des seniors : d'abord la prise en compte de la pénibilité, puis l'adaptation des postes.



Formation des seniors : 27%

Prise en compte de la pénibilité en fonction de l'âge : 20 %

Réorientation des seniors à des postes adaptés : 8%

Valorisation du savoir-faire des seniors : 16%

Transmission des compétences vers les salariés plus jeunes : 30%

Total répondants : 47

## Les SENIORS : Gestion de l'Emploi et Négociation

Le Mot de

**Muriel Gautier**

Directrice du travail - DIRECCTE PACA

L'emploi des seniors est un enjeu pour l'ensemble des pays de l'Union Européenne. La Conférence de Lisbonne, tenue en 2008, avait posé un objectif : atteindre en 2010 un taux d'emploi de 50% pour les salariés âgés de plus de 55 ans. Or, le taux d'emploi des plus de 55 ans s'élève actuellement, en France, à 38,3%. Dans la région PACA, on note, de surcroît, que le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans est inférieur à la moyenne nationale.

Pourtant, le vieillissement de la population et l'allongement progressif de l'espérance de vie incitent à prolonger l'activité professionnelle, dans un contexte où l'entrée dans la vie active est plus tardive qu'autrefois, les emplois plus précaires et où la durée d'activité, notamment celle des femmes, ne permet pas toujours d'obtenir un montant de retraite suffisant.

Le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 souligne que l'éviction du marché du travail des plus de 50 ans n'est conforme ni aux défis économiques actuels, ni aux exigences de la cohésion sociale : « c'est donc une véritable révolution culturelle qu'il nous faut désormais mener ».

Lors des Assises pour l'emploi des seniors en PACA, qui se sont déroulées le 29 avril dernier à Marseille, la nécessité de mettre en œuvre les conditions favorables, en termes d'organisation et de prévention des risques professionnels, à leur maintien dans l'emploi, a été présentée comme un enjeu véritable. Les partenaires sociaux, les représentants du personnel ont un rôle majeur à jouer dans cette mise en œuvre.

L'esprit du dispositif adopté par la loi n°2008-13330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 est, à cet égard, d'inciter les entreprises à conclure des accords en faveur de l'emploi des seniors. 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. 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 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour les entreprises de 300 salariés et plus, du 1<sup>er</sup> avril 2010 pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

Le dispositif prévu par l'article 87 de la loi précitée repose sur la mobilisation des partenaires sociaux au niveau des entreprises et des branches, en vue de définir les outils les mieux adaptés à chaque secteur d'activité ou au contexte de chaque entreprise, permettant d'intégrer de façon dynamique les salariés âgés dans les politiques de gestion des ressources humaines.

On attend des partenaires sociaux et des entreprises une nouvelle approche qualitative de l'emploi des seniors, avec une anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, l'amélioration des conditions de travail, la prévention des situations de pénibilité, ou encore le développement du tutorat.

Fin juin 2010, le recensement des accords et plans d'action conclus dans les entreprises de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, depuis la mise en œuvre du dispositif en 2009, fait état de 1765 textes relatifs à l'emploi des salariés âgés déposés par les entreprises. 70% de ces textes sont des plans d'action unilatéraux (1243 plans d'action), contre 30% d'accords d'entreprise négociés entre les partenaires sociaux de l'entreprise (522 accords).

Destinée à ces derniers (représentants syndicaux, élus des comités d'entreprise, inspecteurs du travail, experts), la Journée d'étude a poursuivi un double objectif :

- dresser un premier bilan de l'application de la loi du 17 décembre 2008 et pointer les enjeux de la gestion des âges pour les salariés et pour les entreprises;
- analyser les problèmes concrets que pose le vieillissement de la population salariée et la façon dont cette question est abordée dans les entreprises, y compris dans le cadre de la négociation.

**Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008**

**Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008** de financement de la sécurité sociale pour 2009 et décrets du 20 mai 2009 (D.2009-560 et D.2009-564).

Deux objectifs principaux :

- maintien dans l'emploi des plus de 55 ans ;
- retour à l'emploi des plus de 50 ans.

Cette loi marque la volonté du législateur de contraindre les entreprises à fixer des objectifs précis et donc ne pas se contenter de déclarations d'intentions.

Elle a créé une **nouvelle obligation** pour les employeurs (L.138-24 à L.138-28 CSS).

**L'obligation de mettre en place des mesures en faveur de l'emploi des seniors : accords et plans d'action**

Les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés doivent négocier sur le thème de l'emploi des salariés âgés, en s'engageant sur des objectifs précis et chiffrés.

A défaut d'accord, elles doivent établir un plan d'action, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

A défaut, elles sont soumises à des pénalités financières.

**Le contenu des accords et plans d'action**

Ils doivent comporter (L.138-25 CSS) :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, portant sur au moins 3 des 6 domaines d'action fixés par décret (R.138-26 CSS) : l'accord ou le plan d'action doit reprendre les mêmes intitulés.

1. Recrutement des seniors ;
2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
4. Développement des compétences et des qualifications, accès à la formation ;
5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre périodes d'activité et de retraite ;
6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

En outre, les différentes lois portant sur les seniors imposent de **nouvelles obligations**.

Le législateur a offert aux salariés qui le souhaitent de **prolonger leur activité professionnelle** jusqu'à 70 ans. L'employeur ne peut donc plus mettre un salarié à la retraite sans son accord avant ses 70 ans.

Afin d'encourager la définition d'un **projet professionnel** pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie **d'un bilan de compétence** (à son initiative, et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie).

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 les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit organiser dans l'année suivant le 45<sup>ème</sup> anniversaire d'un salarié et ensuite tous les 5 ans, un **entretien professionnel** (entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière) pour :

- l'informer notamment sur ses droits en matière d'accès au bilan d'étape professionnel, au bilan de compétences ou à une action de professionnalisation ;
- 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 ;
- éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière, ainsi que lui permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle (cet entretien 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).

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

23/25, rue Borde - 13285 MARSEILLE cedex 08 - Téléphone : 04.86.67.32.00