

EMPLOI DES SENIORS : LA FRANCE DOIT RATTRAPER SON RETARD. AVEC UN TAUX D'EMPLOI DES PLUS DE 50 ANS DE 39 %, LA FRANCE SE SITUE EN DESSOUS DE LA MOYENNE EUROPÉENNE QUI EST DE 44.7 %. POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF DE L'UNION EUROPÉENNE QUI EST D'ÉLEVER LE TAUX D'ACTIVITÉ DES SENIORS À 50 %, LE MINISTÈRE DU TRAVAIL A ADOPTÉ PLUSIEURS MESURES.

> Entreprises et seniors 2010 l'année pour agir



Afin d'améliorer l'emploi des seniors, le gouvernement a adopté plusieurs mesures, parmi lesquelles l'obligation pour les entreprises de 50 et plus d'être couvertes, avant le 1^{er} janvier 2010, par un accord collectif d'entreprise ou de branche, ou d'avoir établi un plan d'action en faveur des salariés âgés. Toutefois à titre de souplesse, les entreprises de 50 à 300 salariés qui n'étaient pas couvertes par un accord de branche au 1^{er} janvier 2010 disposent d'un délai supplémentaire pour le faire. Ainsi, elles ne seront redevables de la pénalité qu'à compter du 1^{er} avril 2010.

Pour atteindre cet objectif, chaque entreprise doit définir un plan d'action chiffré afin de maintenir dans l'emploi ou recruter des salariés âgés de plus de 50 ans. A défaut, les employeurs s'exposent à des pénalités financières correspondant à 1 % de leur masse salariale.

Pour les aider, le Ministère du Travail a conçu un site dédié, intitulé « Pour l'emploi des seniors », très pratique et complet sur www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/.

Une circulaire du 14 décembre 2009 indique les conditions de mise en oeuvre de cette pénalité : entreprises éligibles, calcul, paiement, contrôle.



Contenu des accords ou des plans d'actions

Les accords ou plans d'actions, qu'ils soient de branche, de groupe ou d'entreprise doivent nécessairement comporter :

1. un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi (+ 55 ans) ou de recrutement (+ 50 ans)
2. des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés relevant d'au moins 3 des 6 domaines d'actions suivants :
 - recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
 - anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
 - améliorations des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
 - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Chaque disposition favorable doit se voir associer un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

En l'absence d'accord d'entreprise, le plan d'action doit prévoir les modalités d'une communication annuelle de ces indicateurs et de l'évolution de leurs résultats au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Dés lors qu'elle a défini des dispositions favorables parmi 3 au moins de ces 6 domaines d'action, l'entreprise peut aborder dans son accord ou plan d'action d'autres domaines qui ne sont alors pas soumis à l'exigence d'être assortis d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

Les objectifs chiffrés associés aux dispositions peuvent concerner d'autres tranches d'âge que celles retenues pour l'objectif global, voire ne pas cibler une tranche d'âge.

La procédure de rescrit

L'entreprise écrit à la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) pour lui demander de se prononcer sur sa situation au regard de sa pénalité.

La demande doit préciser qu'elle est effectuée au titre de l'article L. 138-27 du code de la sécurité sociale et qu'elle vise à savoir si l'administration confirme qu'elle peut s'exonérer du paiement de la pénalité de 1% instaurée à l'article L. 138-24 du même code.

La demande doit comporter :

- les informations relatives à l'identification de l'entreprise (SIRET, convention collective...)
- les éléments permettant d'apprécier si les conditions requises par la législation sont satisfaites : données sociales, accord de branche, de groupe, d'entreprise ou le plan d'action par lequel l'entreprise estime être couverte.

L'administration peut être amenée à demander d'autres éléments à l'entreprise afin de s'assurer de la qualité du plan.

La demande peut être adressée par tout moyen permettant d'établir sa date certaine, y compris de façon dématérialisée. Elle permet aux entreprises de sécuriser leur accord ou plan d'action puisque la réponse du Préfet de Région (ou l'absence de réponse dans un délai de 3 mois) est opposable à l'organisme de recouvrement (URSSAF ou MSA).

REPÈRES

Au 31 janvier 2010, la région Champagne-Ardenne comptait 13 885 demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans en catégories A, B, C, soit 16,9 % de la population totale des demandeurs d'emploi. La proportion y est un peu plus forte dans les Ardennes (17,5 %) que dans la Marne (15,4 %).

En un an, le chômage des seniors a progressé de 17,3 % en Champagne-Ardenne (+ 21,2 % au plan national), pour une hausse de + 10,7 % sur l'ensemble des catégories d'âges. Avec 7 485 demandeurs d'emploi inscrits au 31/01/2010, le chômage de longue durée (12 mois et plus) des seniors a, quant à lui, fait un bond de 25,2 % dans la région.

source Pôle emploi

A quel âge devient-on senior ?

La loi fixe quatre âges différents

- 45 ans c'est l'âge pour un accès prioritaire à une période de professionnalisation, un congé individuel de formation... et pour bénéficier d'un entretien professionnel de 2^{ème} partie de carrière
- 50 ans pour évaluer l'objectif du plan senior en recrutement
- 55 ans pour mesurer le pourcentage maintenu dans l'emploi
- 57 ans pour la conclusion de CDD senior.



Entreprises et seniors deux exemples d'accord

La métallurgie

Les partenaires sociaux ont conclu le 4 décembre 2009 l'accord relatif à l'emploi des seniors dans la métallurgie.

Outre les objectifs de recrutement pour porter de 11 % à 12 % le taux de salariés âgés de 55 ans et plus et de 3 % à 5 % celui des salariés âgés de 58 ans et plus, plusieurs mesures sont prises. Concernant la professionnalisation, les moyens de l'Opcaim (Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie) sont mobilisés pour tripler les contrats de professionnalisation à destination des salariés âgés de plus de 45 ans pour atteindre le nombre de 330 par an. L'accord prévoit également de faire passer de 31 % à 35 % le taux d'accès à la formation des mêmes salariés et le taux d'actions certifiantes de 7 % à 10 %. Un autre objectif vise à porter à 20 % le nombre de tuteurs de cette tranche d'âge. L'accord prévoit aussi une politique très importante d'amélioration des conditions de travail et des pénibilités.

Les organismes de formation privés

La FFP (Fédération de la formation professionnelle) et quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT-FO, CFE-CGC) ont signé le 6 janvier 2010 un accord relatif aux seniors. S'agissant d'améliorer les conditions de travail, l'accord préconise d'informer sur la prévention des risques dans les entreprises et de favoriser le passage au temps partiel pour les salariés volontaires. Sur le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation, l'accord annonce « qu'une priorité sera accordée à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus qui n'ont pu bénéficier d'action de formation depuis plus de 5 ans ». Il précise que « les salariés de plus de 50 ans font partie des publics prioritaires pour la prise en charge des périodes de professionnalisation » et recommande « aux entreprises de valoriser, par la démarche VAE, l'expérience et les compétences acquises dans la profession des salariés seniors ».

POUR CONNAÎTRE TOUS LES ACCORDS DE BRANCHE SIGNÉS À CE JOUR, CONSULTEZ

➔ www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors

Guide pour l'action

L'Anact propose aux entreprises un guide pour l'action en matière de maintien et de retour en activité professionnelle des seniors. Il a été réalisé à partir des actions observées dans une quarantaine d'entreprises, de taille et de secteurs d'activités variés, ayant pour point commun d'avoir mis en oeuvre des démarches significatives en faveur de l'emploi des salariés âgés. Composé de 10 fiches, il permet aux acteurs de l'entreprise de définir leur politique de maintien en activité des seniors. Ces démarches s'organisent autour de trois grands leviers d'action : préserver la santé, développer les compétences, favoriser l'engagement au travail. Ce guide constitue une aide à la réflexion sur la négociation d'accords ou l'élaboration de plans d'actions en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors.

POUR EN SAVOIR PLUS

➔ www.prioriteseniors.fr

3 QUESTIONS À...

Patrick Issartelle

PEUT-ON PARLER D'OPPORTUNITÉ POUR LES SENIORS ?

On peut parler d'opportunité pour les seniors, si les entreprises se penchent sur les compétences ou la pénibilité, ceci malgré la crise.

Côté entreprises, l'opportunité dépendra du contenu de leur plan d'actions.

Sur les 15 entreprises étudiées à ce jour on trouve les deux extrêmes : celles qui font le minimum réglementaire et qui ne se fixent que des objectifs de moyens et celles qui proposent des mesures novatrices et de véritables parcours professionnels. En fait, tout dépend si l'entreprise souhaite s'engager ou pas.

QUELS CONSEILS DONNEZ-VOUS AUX ENTREPRISES ?

Je conseillerai aux entreprises de ne pas se lancer tout de suite dans les actions qui leur paraissent les plus simples à mettre en place.

Il faut au préalable réaliser un diagnostic car on n'établit pas le même plan dans une entreprise où il n'y a que peu de seniors et une grande entreprise devant

gérer une grande cohorte.

Les enjeux ne sont pas les mêmes. Il faut donc connaître le nombre de personnes concernées, leurs métiers et les postes qu'elles occupent.

Ensuite il faut réfléchir aux conséquences des mesures que l'on va prendre : est-ce que cela va bouleverser l'organisation du travail ou pas ? Il faut être prudent car la mesure qui peut apparaître opportune peut avoir des conséquences en termes d'organisation du travail ou de conditions de travail futures.

VA-T-ON RECOURIR DAVANTAGE À LA GPEC ?

Ce serait logique si les entreprises pensent « adaptation des compétences » et si elles sont dans une GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) offensive visant une pérennisation de l'emploi. Dans ce cas les effets seront positifs. Mais dans le cas d'entreprises qui subissent des chutes de marchés et des pertes d'emploi, cela devient plus difficile ou socialement risqué.

