

Malgré les intempéries et les chutes de neiges, la SOIREE INFOS/ECHANGES de RE du Jeudi 17 décembre 2009 au Château de Chatenay, a rencontré le succès habituel de ce nouveau type de format de rencontres et de débats.



Animé par RE, le format est original et permet de comparer les points de vue des différents acteurs économiques et sociaux du territoire. Il rassemble des orateurs qui ont le courage de la confrontation, représentants de l'Etat, élus, syndicats de patrons ou de salariés, experts et entreprises spécialisés du traitement du domaine adhérents à RE. L'objectif avoué, est de permettre aux chefs d'entreprises participants de venir à la fois prendre de l'information et poser aussi les questions qui les préoccupent et qui « fâchent ».

Pour cette soirée, sont intervenus sur le thème des seniors en entreprise,

. Monsieur Philippe NICOLAS, Directeur de la DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL DE SEINE-ET- MARNE et Directeur du GIPEMPLI :

Acteur institutionnel, il a apporté l'information sur les nouvelles obligations en matière de l'emploi des seniors.

. Benoît LEPLEY, chargé de mission de l'ARACT,

L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) soutient concrètement cette mesure par un accompagnement aidé. Benoît LEPLEY pour mettre en œuvre les accords d'entreprise ou plan d'action de l'emploi des seniors.

. Jean-Claude CHAPON, Secrétaire Général Adjoint CFDT à AIR France

C'est le point de vue de son organisation sur la mise en place et l'intérêt de cette nouvelle réglementation pour l'emploi des seniors. Il a parlé du consensus nécessaire employeur et branche salariale dans la mise en place de cette nouvelle législation.

. Laurent BOURDEAU, Directeur de la Société ALGA Mentoring,

ALGA MENTORING, professionnel de la formation et du conseil, a développé l'intérêt de conserver ou d'embaucher des seniors. Notre adhérent a montré que même si la loi n'est applicable que pour les entreprises de plus de 50 salariés, il ne faudrait pas négliger, voir oublier l'impact de cette population sur cette catégorie de société.

Cette soirée a fait l'objet d'un article dans [l'ECHO LE REGIONAL](#) ; l'article est disponible [ICI](#)

Le compte rendu de la soirée est à lire :

**La parole est à Philippe NICOLAS *Le dispositif réglementaire*** Dans le cadre du dispositif de l'aide à l'emploi des seniors et vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, notamment son article 87. Eu égard à l'article L2241-4 du code du travail, la négociation triennale de branches sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ***doit désormais également porter sur l'emploi des salariés âgés, et notamment sur l'anticipation des carrières professionnelles et a formation professionnelle.***

Cette mesure est destinée aux salariés âgés de 55 ans et plus selon Art. R. 138-25 du code de la sécurité sociale. Les domaines d'action définis à l'article suivant 138-26 du même code, visent au maintien et à faciliter l'accès de l'emploi des seniors.

La loi instaure, pour certaines entreprises, l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors, ou, à défaut d'accord, d'établir un plan d'action sur ce thème, cette obligation étant assortie d'une pénalité.

**A ce titre, sont concernées les entreprises ou établissements publics d'au moins 50 salariés.**

Cette mesure obligatoire vient remplacer les conventions des branches.

A défaut d'accord ou de plan d'action sur l'emploi des seniors, l'employeur est soumis à une pénalité égale à 1% des rémunérations ou gains versés aux salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des seniors

□

La pénalité ne sera due par les entreprises concernées, en l'absence d'accord ou de plan d'action, qu'à compter du 1er janvier 2010.

### **Comment élaborer un accord d'entreprise ou plan d'action sur l'emploi des seniors**

□

a)

L'accord doit être négocié et signé par l'employeur et le syndicat des salariés.

b)

On dresse l'état des lieux de l'emploi des seniors dans l'entreprise

c)

On établit une gestion prévisionnelle de l'emploi des compétences selon 6 domaines d'action au sein de l'entreprise :

1

- ° Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- 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 et accès à la formation ;
- 5° Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- 6° Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les entreprises peuvent solliciter l'autorité administrative compétente afin de vérifier que l'accord ou le plan d'action répond bien aux critères fixés par la loi. Le silence gardé par l'administration pendant un certain délai (qui sera fixé par décret) vaut décision de conformité.

La réponse de l'administration, y compris implicite, est opposable aux organismes de recouvrement (Urssaf, CGSS et caisses MSA) pour une durée ne pouvant excéder la validité de l'accord ou du plan d'action, soit 3 ans **La parole est à Benoît LEPLEY** □ L'ARACT est financé par la DRTEFP (Direction Régionale du travail, de l'emploi et de la formation

professionnelle), le conseil régional et bénéficie du soutien du fonds social européen.

Toutes les interventions qui s'inscrivent dans un dispositif d'aide publique, sont gratuites pour l'entreprise, voilà une bonne nouvelle.

« L'âge ne doit plus être un facteur d'éviction ».

*Il faut penser aux futurs déficits de la Sécurité Sociale (RE).*

Nous allons vers une transformation des valeurs d'entreprise, l'enjeu d'un dialogue social par un engagement de l'entreprise. Parce que les entreprises seront amenées à faire travailler plus longtemps les salariés et surtout des salariés plus âgés. Les entreprises devront dorénavant concilier les impératifs de l'allongement de la vie professionnelle et le maintien de leur performance notamment dans un contexte de crise.

Notre accompagnement se déploie selon trois indicateurs :

- Préservation de la santé (POUVOIR)
- Adaptation et développement des compétences (SAVOIR)
- Maintien de l'engagement au travail (VOULOIR)

Nous élaborons une construction concertée dans notre offre de service qui s'inscrit dans :

- des éléments méthodologiques et réglementaires
- un accompagnement, soit individuel ou collectif
- des outils d'aide au diagnostic.

Le plan d'action sur l'emploi des séniors ouvre droit à une subvention. Monter le doc et indiquer où des le procurer

### **La parole est à Jean-Claude CHAPON**

« Aller d'une culture de préretraite bien installée dans les esprits depuis plus trente ans à ce nouveau dispositif, est très mal perçu et pas encore accepté par les partenaires », c'est le constat du terrain. A ce jour peu d'accords ont vu le jour.

L'aménagement des fins de carrière définitives vers un partage transitoire

entre activité et retraite est considéré dans l'ensemble syndical comme très difficile à mettre en œuvre comme tout changement comportemental.

Il est à regretter, comme d'habitude, que les entreprises de moins de 50 salariés qui représentent une masse de salariés très importantes ne soient pas, là encore dans un projet social de ce niveau. Il est à souligner que le système d'aide au financement des actions n'est pas développé non plus dans ce cadre. Qu'une simple validation des acquis aurait été plus propice.

### **La parole est à Laurent BOURDEAU**

Il est évident que plan d'action en faveur des séniors a été initié en vue de renflouer les caisses de l'assurance vieillesse et qu'il n'y a pas lieu de faire la confusion entre les salariés âgés et les séniors.

Mais la vérité est qu'on ne peut se passer des séniors. Les hommes et les femmes d'expérience sont nécessaires à la survie des entreprises.

#### ***"Quel intérêt économique de choisir un Senior plutôt qu'un Junior ?***

Le "Pôle emploi" est le mieux placée pour répondre à cette question.

*Il n'y a pas à l'heure actuelle d'incitation directe pour embaucher un Senior plutôt qu'un Junior. Il existe bien un "CDD Senior" de 18 mois renouvelable une fois. Vous pouvez aussi bénéficier des mesures pour les emplois aidés pour des personnes de plus de 55 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois.*

*Par ailleurs, une convention avec les ASSEDICS peut être passée pour bénéficier d'une aide à la hauteur des droits qu'il reste à la personne embauchée.*

#### ***"Quels autres intérêts de garder des Seniors dans l'entreprise ?***

Tout d'abord, parce que les entreprises n'ont plus vraiment le choix ! La mise à la retraite d'office a été supprimée par la Loi de financement de la sécurité sociale de décembre 2008.

Il est maintenant de la libre volonté du salarié de rester jusqu'à ses 70 ans s'il le souhaite.

Par contre, la contribution Delalande ayant été supprimée vous pouvez toujours opter pour une rupture conventionnelle du contrat de travail issu de

la loi du 25 juin 2008.

Cet aspect ayant été traité,  
il faut arrêter de considérer les Seniors comme une variable d'ajustement de la gestion financière de l'entreprise.

Les Seniors sont porteurs d'un savoir-faire, d'une expérience et de la culture de l'entreprise. C'est un trésor précieux dont vous devez prendre soin. Face à un besoin de compétitivité, de créativité, de réactivité, il faut se poser la question de savoir comment faire pour que les Seniors soient des créateurs de valeur encore meilleurs que des plus jeunes. Par ailleurs, le fait qui fait que le client choisit son entreprise, plutôt qu'une autre, en dehors du prix, c'est sa compétence

mais aussi la manière dont elle va gérer une situation de crise.  
Là nous abordons deux points essentiels :

.

Le maintien du capital compétence dans l'entreprise

.

La gestion de situations de crises et à travers cela l'incarnation des valeurs et de la culture de l'entreprise.

Dans les deux cas, les Seniors en sont les porteurs. Donc, il faut d'une part les protéger et d'autre part assurer la transmission aux plus jeunes. C'est à la fois un rôle d'instructeur et d'éducateur qui est assuré par le tutorat et le « mentorat ».

En effet, l'évolution technologique galopante détruit la compétence si un plan de formation tout au long de la vie du salarié n'est pas mis en œuvre; les salariés voyant s'éloigner de plus en plus l'âge de la retraite vont être de plus en plus démotivés. Il s'agit alors de trouver de nouveaux modes de management pour les dynamiser.

« **Comment appliquer le plan ?** »

Les domaines dans lesquels les entreprises doivent présenter des objectifs et des indicateurs chiffrés sont :

.

L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

.

Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

.

L'aménagement de la fin de carrière et de la transition entre activité et retraite

.

La transmission des compétences et le développement du tutorat

Par ailleurs, l'entreprise doit se prononcer sur un objectif global de maintien dans l'emploi de leurs salariés de plus 55 ans ou d'embauche de personnes de plus de 50 ans :

- Les entreprises peuvent être couvertes par leur branche si celle-ci a négocié un accord de branche qu'il conviendra d'étendre. Le plan doit comporter des objectifs chiffrés.

- Pour le moment, rien n'oblige les entreprises à respecter les objectifs qu'elles se seront fixées ou qu'elles se seront vues imposées par la branche ; Excepté la volonté de maintenir une bonne relation avec leurs partenaires sociaux. En effet chaque année, l'entreprise doit s'engager à présenter ses indicateurs aux représentants du personnel.

Mais on peut se douter, comme cela s'est passé quelque temps après dans les pays du nord, une nouvelle loi est passée qui imposait aux entreprises de respecter les objectifs qu'elles s'étaient fixées sous peine d'une pénalité. Nous vous recommandons donc d'être vigilant sur le choix des thèmes, les indicateurs et surtout les objectifs chiffrés. Trop faibles, ils risquent d'être refusés par l'administration qui devra valider votre plan d'action ou accord ; trop ambitieux, vous risquez de devoir justifier pourquoi vous ne les avez pas atteints.

## La parole est aux visiteurs

□

Les entreprises présentes n'ont pas manqué de montrer par leurs questions les incohérences et les manques des dispositions pour les PME de moins de 50 salariés qui restent la base vitale de notre économie :

Par exemple, elles représentent en Seine-et-Marne

### **- 98,8 % des emplois**

- 53% correspond aux entreprises unipersonnelles

- 84% correspond aux entreprises de moins de 10 salariés.

Il ressort aussi de cet échange, qu'entre 45 et 50 ans les personnes trouvent des difficultés aujourd'hui à pouvoir accéder à l'emploi. Bien que le dispositif fasse bénéficier les séniors au droit du retour ou au maintien dans l'emploi, on sait que l'on ne fait plus carrière dans une entreprise mise à part dans certaines niches. Ce dispositif a été pensé par notre législateur pour les grands groupes et non pour les T.P.E. et P.M.E alors qu'elles représentent plus de la moitié du tissu économique.

Des pistes sont à explorer : transmission, accompagnement, cumul emploi/retraite - pour soulager les entreprises en mutation, transition ou succession -, tutorat,

transmission des savoir et savoir-faire.....etc

.

**Ces questions fondamentales qui sont mise en lumière par l'augmentation démographique du nombre des entrepreneurs qui vont quitter leur activité feront l'objet d'un groupe de travail de la part de RE.**

□

L'activité du management au sein des entreprises tient compte de projets dits de situation portant sur les aspirations des salariés, on s'oriente vers une recherche du sens dans la carrière d'un salarié, vers cette notion de transmission. Le management travaille en amont pour que le salarié désire rester au sein de l'entreprise.

□

On constate ENCORE UNE FOIS qu'un nouveau concept reste ou est en décalage avec notre culture générale, qu'elle est imposée par des structures administratives sans connections réelles avec le tissu économique de base. Les moyens permettant de réussir un changement de comportement ne sont pas là.

*Pour plus d'informations :*

*ALGA - 14 avenue de l'Opéra – 75001 Paris - Tel : 01 46 94 68 00–*

*info@alga.fr*

*ARACT -*