COMMENT ET À QUEL MOMENT SE SAISIR DE LA QUESTION DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE ?

Plusieurs occasions peuvent vous permettre d'aborder, notamment avec les instances représentatives du personnel, la question des apports et de la place des seniors dans votre entreprise.

ASSURER LE SUIVI DE VOTRE ACCORD OU PLAN D'ACTIONS SENIOR ET EN PRÉPARER LA RENÉGOCIATION

Vous avez engagé un accord ou plan d'actions seniors en 2010 pour une durée de trois ans. En assurer le suivi régulier avec les partenaires sociaux, évaluer l'efficacité et la pertinence des actions prévues, et le cas échéant ajuster ce dernier en négociant un avenant, est la meilleure préparation à la nouvelle négociation, au nouveau plan que vous devrez engager au terme de l'année 2012. C'est l'occasion de trouver collectivement des réponses aux questions suivantes : quelles actions inscrire dans le plan de formation annuel pour adapter les compétences des seniors ? Comment éviter la perte de compétences cœur de métiers lors des départs en retraite prochains ? Pourquoi ne pas privilégier l'expérience de seniors sur les recrutements difficiles ?

NÉGOCIER UN ACCORD OU ÉTABLIR UN PLAN D'ACTION SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Rendue obligatoire par la loi du 09 novembre 2010, la négociation sur la pénibilité est une occasion à saisir pour ré-évoquer la situation au travail et les perspectives des seniors dans l'entreprise. Même si la pénibilité ne concerne pas spécifiquement les seniors, l'allongement de la vie active induit par les réformes des retraites nécessite de tout mettre en œuvre pour amener les salariés à travailler dans de bonnes conditions jusqu'à la fin de leur carrière. Là encore, les solutions sont plus faciles à trouver lorsque l'on a anticipé les questions.

ALLER PLUS LOIN ...

> « Nous n'avons pas vu le plan seniors comme une contrainte, mais **comme une opportunité** »
>
> *Philippe ESCOFIER*
> *DG de Deville Rectification*

Les contraintes légales sur les thèmes de la pénibilité et des seniors peuvent être envisagées et traitées avec celui de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise. Pour de nombreuses entreprises, les travaux sur ces accords ou plans d'action ont en effet permis de se pencher sur les déséquilibres de leur pyramide des âges, ou de se préoccuper de la transmission des savoirs de leurs salariés expérimentés vers les plus jeunes. Ces accords/plans sont aussi l'occasion de relancer ou poursuivre le dialogue social dans l'entreprise et de lancer une dynamique globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La pénibilité, l'égalité professionnelle, les seniors et la GPEC, sont autant de thématiques qui contribuent à la qualité du projet social de l'entreprise et des relations sociales dans l'entreprise. Les aborder de façon coordonnée, parallèlement au projet économique de l'entreprise est un facteur de succès.

Un dialogue social fructueux : Le mode projet de Deville Rectification

(entreprise de métallurgie, 222 salariés en Haute-Loire)

L'ACTION DU CHSCT DANS LE CADRE DE L'ACCORD SENIORS

Pour une plus grande efficacité sur la prévention des risques, l'entreprise a souhaité renforcer son action par la création d'une Commission de Sécurité, comprenant les membres du CHSCT et aussi d'autres salariés. Les membres de la Commission de Sécurité peuvent travailler sans limite d'heure sur les sujets ou projets destinés à améliorer les conditions de travail. Cette démarche a donné lieu à un accord sur le thème de la pénibilité.

LA MISE EN ŒUVRE D'UNE DÉMARCHE D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette démarche a impliqué largement toutes les fonctions de l'entreprise en prenant en compte les attentes des salariés. Un chef de projet dédié organise l'action de l'entreprise, autour de l'amélioration des postes de travail sous l'angle de la sécurité et de la réduction de la pénibilité. Les salariés sont impliqués dans l'analyse des conditions de travail, leurs propositions d'actions sont la base des travaux réalisés ensuite.

LES ÉTAPES DE L'ACTION DU CHSCT

- Collecte des informations auprès des opérateurs pour identifier et évaluer les facteurs de pénibilité concernés : ce recueil d'informations sert à définir ensuite les actions à conduire dans la durée : « on ne fait pas pour défaire après » (le Directeur).
- Analyse de chaque poste de travail pour prendre en compte la variété des besoins des opérateurs : de nouveaux aménagements aux postes de travail, plus adaptés, pour faciliter le travail et donc réduire la pénibilité.
- Concertation avec les opérateurs : elle est indispensable pour que le poste soit adapté à chacun.
- Lancement d'un projet sur la base d'un dossier d'étude qui reprend tous les éléments identifiés précédemment. Une fiche d'action « normalisée » est créée. Le projet est présenté en Commission de sécurité qui l'examine en vue d'une première validation.
- Faisabilité et mise en œuvre du projet : budget, calendrier (délais d'exécution), réalisation des travaux et évaluation des résultats.
- Finalisation du projet : période d'essai, mesure d'efficacité et audit de satisfaction.

Ainsi la direction et les représentants du personnel sont en dialogue permanent dans l'entreprise. Résultats : un climat social apaisé, une amélioration sensible des conditions de travail ces deux dernières années.

VOS INTERLOCUTEURS PRIVILÉGIÉS

Votre CHSCT – votre CE – Vos Représentants du personnel
Votre branche professionnelle
Votre Unité Territoriale de la DIRECCTE Auvergne
Votre OPCA
Les Chambres Consulaires
Pôle Emploi
L'ARACT Auvergne

LIENS UTILES :

www.toutes-les-generations-en-entreprise.com
www.travailler-mieux.gouv.fr
www.travaillerapres45ans.fr
www.auvergne.direccte.gouv.fr

Réalisation - Impression : Print Conseil - www.printconseil.fr
crédits photos : Fotolia

Il n'y a que des avantages à embaucher ***l'expérience***.

l'Europe s'engage en Auvergne avec le FSE

SENIORS

un atout pour l'entreprise

Aujourd'hui, un Auvergnat sur quatre a plus de 60 ans ; en 2020, le nombre des actifs en région pourrait diminuer de 9% (INSEE). Dans un contexte d'amélioration de l'espérance de vie et d'allongement de la vie professionnelle, la participation des seniors à l'activité des entreprises de notre pays devient un enjeu majeur.

Pour lever et prévenir les discriminations des travailleurs âgés, le gouvernement a construit avec les partenaires sociaux un plan en direction des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi pour impulser un changement dans les représentations et dans les pratiques. Ce plan qui comporte des actions de sensibilisation, des obligations et des dispositifs financiers et des obligations vise à promouvoir le maintien et le retour à l'emploi des seniors.
Dans une économie fondée sur la connaissance et les services, le capital humain est un levier essentiel de performance. Les entreprises qui renoncent à priori aux compétences et à l'expérience des seniors se privent d'un atout.
Cette plaquette présente l'ensemble des dispositifs en faveur de l'emploi des seniors à tous les âges. A chaque entreprise de les mobiliser en appui de ses démarches de gestion de ses emplois.

Les équipes de la DIRECCTE seront à vos côtés dans ces projets

Le Directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi en Auvergne

Serge Ricard

UNION EUROPÉENNE en AUVERGNE
Fonds Social Européen

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PREFET DE LA REGION AUVERGNE

Les aides* mobilisables en faveur de l'emploi des seniors

** mises à jour le 01 janvier 2012*

ACTIONS	DISPOSITIFS / MESURES	QUELS AVANTAGES ?	QUELS EMPLOYEURS CONCERNÉS ?	QUEL PUBLIC CONCERNÉ ?	QUELLES OBLIGATIONS ?	CONTACTS
RECRUTER UN SALARIÉ EXPÉRIMENTÉ	**Accompagnement au recrutement :** **Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) ;** **Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ;** **Aide de Formation Préalable au Recrutement (AFPR).**	Accompagnement par Pôle emploi ou Cap emploi dans la phase de recrutement : • Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) • Mise en place d'une formation de préparation à la prise de poste • Financement de tout ou partie des frais de formation engagés, avec possibilité de prise en charge par l'OPCA pour la POE • Formation de 400 heures maximum pour l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant • Aides financières au recrutement de l'AGEFIPH pour les Travailleurs Handicapés	• Tous les employeurs du secteur public ou privé	• La POE concerne les demandeurs d'emploi recrutés pour un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois • l'AFPR concerne les demandeurs d'emploi recrutés pour un CDD de 6 à 12 mois maximum, un contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou contrat de travail temporaire avec au moins 6 mois de mission prévus dans les 9 prochains mois	• L'aide au financement de la formation est subordonnée à l'embauche du salarié dans les conditions prévues par la convention POE ou AFPR • Désigner un tuteur référent dans l'entreprise. • Pour la POE: passage par un organisme de formation interne ou externe	**POLE EMPLOI** **CAP EMPLOI**
	Aide exceptionnelle à l'embauche en contrat de professionnalisation (PEPS)	• Aide forfaitaire de 2000€ à condition que l'action de professionnalisation soit en cours • Cette aide est cumulable avec l'aide forfaitaire à l'employeur de Pôle emploi (AFE) • Cette aide est cumulable avec certaines exonérations de charges patronales	• Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue ; • Les EPIC, les entreprises d'armement et les entreprises de travail temporaire qui peuvent conclure des contrats de professionnalisation	• Un demandeur d'emploi senior embauché dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, à durée déterminée ou non	• Recruter un demandeur d'emploi de 45 ans et plus à la date du début du contrat qui n'a pas fait partie de l'entreprise au cours des 6 mois précédents • Ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur le poste prévu pour l'embauche dans les six mois qui précèdent • Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement, sécurité sociale et assurance chômage	
	Aide forfaitaire à l'employeur de Pôle emploi (AFE)	• Versement en deux échéances d'une aide forfaitaire plafonnée à 2000 • Exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales jusqu'à la fin du contrat ou de l'action de professionnalisation			• Embauche d'un demandeur d'emploi senior • Contrat ou action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois (24 mois si accords de branche)	**POLE EMPLOI**
	Contrat Unique d'Insertion - Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE)	• le CUI ouvre à l'employeur le droit au versement d'une aide financière et à des exonérations de charges sociales : - Aide financière dont le montant et la durée sont fixés localement par le préfet de région, selon un % du SMIC par heure travaillée, sans pouvoir excéder 47% pour les CUI-CIE - Chaque texte règlementant une aide de l'Etat précise si elle est cumulable ou non avec le CUI-CIE.	• tous les employeurs du secteur privé marchand relevant du champ d'application du régime de l'assurance-chômage notamment : - Établissements publics industriels et commerciaux, sociétés d'économie mixte et entreprises nationales ; - Chambres de métiers, de commerce et d'industrie ou d'agriculture pour leurs salariés non statutaires ; - Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;	• Sont éligibles au CUI toutes les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, notamment celles qui sont sans emploi. • Les publics prioritaires sont déterminés au niveau régional dans un arrêté préfectoral. • Le CUI est accordé en fonction de la situation individuelle de l'intéressé.	• Ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche, ni licencié un salarié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ; être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. • Signature d'un contrat de travail (CDI ou CDD) et conclusion d'une convention individuelle (entre le bénéficiaire, l'employeur et le prescripteur) comprenant des actions de formation professionnelle et d'accompagnement (tutorat), l'engagement d'actions pour l'insertion durable du salarié étant une contrepartie du soutien financier de l'Etat	
CONFORTER LES SENIORS DANS L'EMPLOI	**Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**	• Sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés et conforter la gestion des RH face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à l'entreprise, au secteur professionnel et au territoire • Certains OPCA cofinancent la démarche de GPEC ; cofinancement possible par la DIRECCTE (en fonction de la disponibilité des crédits afférents) • La plateforme «Réflex RH» (CCIRA) peut venir en aide à l'entreprise dans l'élaboration de son action de GPEC	• Toutes les entreprises sont concernées (seules les entreprises de +300 salariés ont l'obligation de négocier sur ce thème) notamment au travers des obligations portant sur les seniors, la pénibilité ou l'égalité professionnelle	• La GPEC permet de réfléchir sur l'organisation de l'entreprise à court et moyen terme : elle concerne donc les salariés actuellement présents dans l'entreprise, mais s'intéresse aussi aux besoins en recrutement et aux départs à prendre en compte	• L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, et il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art L 6321-1 du code du travail)	**OPCA** **CCIRA** **ARACT** **DIRECCTE**
	Dispositifs de formation continue des salariés	**Plan de formation de l'entreprise :** • Meilleure adéquation des compétences des salariés aux besoins de l'entreprise et donc amélioration de la compétitivité • Prise en charge par l'OPCA d'une partie/de la totalité des dépenses engagées au titre du plan de formation (avec cofinancement possible par le Fonds Social Européen) **Période de professionnalisation :** La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. **Dispositifs individuels** mobilisables par les salariés et destinés à favoriser leur mobilité interne ou externe : • Congé Individuel de Formation (CIF) • Droit Individuel à la Formation (DIF) • Période de professionnalisation	• Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue	• Plan de formation : les salariés faisant partie de l'effectif de l'entreprise • Période de professionnalisation : CDI et 12 mois d'ancienneté requis • CIF : 24 mois d'ancienneté en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise • DIF : 12 mois d'ancienneté requis/dispositions spécifiques pour les CDD	• L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, et il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art L 6321-1du code du travail) • Entretien professionnel de 2ème partie de carrière (dès 45 ans du salarié) : occasion privilégiée de faire un point sur les parcours professionnels des salariés, d'étudier leurs possibilités d'évolution et d'améliorer leurs conditions de travail. Il peut aussi déboucher sur la définition d'un parcours de formation et la mobilisation des outils afférents (VAE, CIF, DIF...) • Versement de l'allocation de formation afférente (DIF) • Réintégration du salarié dans son emploi antérieur à l'issue du CIF	**OPCA** **FSE** **OPCA** **FONGECIF**
	Offre de service de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)	• 5 jours d'intervention financés par l'Etat (sur la base des fonds publics mis à disposition) + action collective sectorielle ou en interprofessionnelle en partenariat avec les relais des entreprises (branches, OP, palteforme RH, consulaires...) • Expertise de l'ARACT sur les thématiques de la GPEC et des conditions de travail, deux thématiques qui conditionnent le maintien dans l'emploi durable, notamment du public senior	• Toute entreprise du secteur privé et public, associatif ...	• Diagnostic court : réalisation d'un état des lieux sur les questions du travail posées par l'entreprise qui permet notamment aux partenaires sociaux de l'entreprise d'y voir clair, de se retrouver pour travailler sur un problème particulier identifié et de construire de façon concertée des propositions de pistes d'actions concrètes • Accompagnement projet, par exemple sur de la GPEC	• Financement par l'entreprise au-delà de 5 jours pour les actions individuelles, organisation d'actions collectives avec l'appui des branches, oragnisations professionnelles, consulaires et de tout acteur relais auprès des entreprises. • La demande doit émaner de la direction de l'entreprise et des partenaires sociaux ou des salariés, et ces derniers doivent être associés à l'intervention de l'ARACT	**ARACT**
	Cumul emploi-retraite	• Après la liquidation de sa retraite, le retraité peut reprendre une activité salariée, y compris chez son dernier employeur. Ce cumul permet à l'entreprise de bénéficier des compétences de salariés seniors, par exemple dans le cadre de la mise en oeuvre de tutorat	• Toute entreprise du secteur privé et public, associatif ...	Assuré ayant liquidé l'intégralité de ses pensions vieillesse et bénéficiant d'une retraite à taux plein ou ayant atteint l'âge de 67 ans (pour ceux nés à partir de 1955)	• Obligation de cessation d'activité et conclusion d'un (nouveau, le cas échéant) contrat de travail	**Caisse de retraite du salarié**
	Dispositifs spécifiques	• CARSAT Auvergne : aides financières pour l'aménagement de postes de travail • AGEFIPH : les aides de l'AGEFIPH permettent d'accompagner le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (adéquation du poste de travail/recherche de solutions...)	• Les aides de la CARSAT sont réservées aux entreprises de moins de 200 salariés • Les aides de l'AGEFIPH sont réservées aux entreprises dont le salarié devient handicapé ou connaît une aggravation de son handicap	• Les aides de la CARSAT sont destinées aux salariés en risque de désinsertion professionnelle • Les aides de l'AGEFIPH sont destinées aux salariés reconnus travailleurs handicapés	• Réalisation de l'évaluation des risques dans le Document Unique • Réalisation des aménagements en concertation avec le médecin du travail et le CHSCT	**CARSAT Auvergne** **AGEFIPH**