Les
GUIDES
POUR L'ACTION

N°1 // EMPLOI DES SENIORS
PREPARATION DU PLAN D'ACTION

Pourquoi un plan d'action en faveur de des salariés séniors ?

Parce que c'est une obligation légale…

« Le gouvernement a fait de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés une de ses priorités visant un triple enjeu économique (élargissement de la participation au marché du travail), de cohésion sociale (par l'insertion de toutes les générations dans l'entreprise, la transmission des savoirs et des expériences), et de financement de la protection sociale ».

L'article 87 de la Loi de financement de la Sécurité sociale crée une incitation pour les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines par la mise en œuvre d'accords et de plan d'action en faveur des salariés âgés au sein des branches et des entreprises.

Pour anticiper les changements…

Mettre en œuvre un plan d'action senior dans l'entreprise permet de réfléchir à la stratégie de l'entreprise, aux parcours professionnels, à la transmission des savoirs et des compétences,...

Pour comprendre et agir sur…

La mise en œuvre du plan d'actions permet de s'interroger sur les relations âge-travail-emploi dans l'entreprise quel que soit l'âge et d'agir sur les conditions d'exercice du travail, les questions liées à la pénibilité des situations de travail …

Pour avoir un cadre de référence…

Le plan d'action formalise un cadre de référence dans lequel s'inscriront les actions RH déjà initiées (recrutement, plan de formation, entretien professionnel…) et les nouvelles.

Quelles sont les modalités d'application ?

Ce dispositif fait l'objet d'une circulaire (DGEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009) qui précise les modalités d'application.

Les effectifs à prendre en compte...

Les effectifs à prendre en compte sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois *(cf. art. D. 138-25 du code de la Sécurité Sociale)*.

Le contenu des accords ou des plans d'action...

Les accords ainsi que les plans d'action doivent nécessairement comporter :

Un objectif chiffré global :

- de maintien dans l'emploi pour les salariés âgés de 55 ans et plus, et/ou
- de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus.

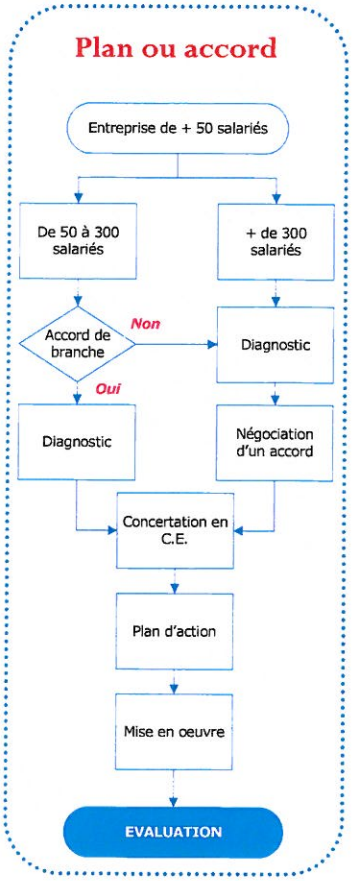
Au moins trois des six domaines d'action suivants :

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Amélioration 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 transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

L'entreprise peut retenir au sein de ces domaines d'action une ou plusieurs dispositions favorables. A chaque disposition retenue est associé un objectif chiffré mesurable au moyen d'un indicateur qui peut concerner d'autres tranches d'âge que celle retenue pour l'objectif global.*

- des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues et de la réalisation de l'objectif chiffré.
- une durée maximale d'application de 3 ans de l'accord ou du plan d'action.

Plan ou accord



Les accords ou les plans d'action doivent être déposés auprès de la DTEFP selon les conditions prévues à l'article L.138-26 du code de la sécurité sociale.

L'enregistrement...

L'article L.138-24 du code de la sécurité sociale pose le principe d'une pénalité de 1% des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. **Cette pénalité est applicable à compter du 01/01/10.**

Comment ? Les étapes de la préparation de l'accord ou du plan d'action.

Mobiliser les acteurs...

Impliquer les différents acteurs : **la direction, les IRP, l'encadrement et les salariés** est l'occasion d'engager des débats pour les sensibiliser sur le sujet, partager des points de vue différents, envisager des actions, ou faire le bilan des actions déjà engagées.

Réaliser un état des lieux...

Préalable, indispensable à l'élaboration d'un plan d'action, l'état de la situation de l'entreprise doit porter à la fois sur les questions des âges mais dans **une approche globale de l'entreprise.** Ainsi, la situation démographique au regard de la population des seniors et les raisons de cette situation, les questions de maintien dans l'emploi et des pratiques de recrutement des seniors devront alors être mises en perspectives avec les aspects économiques et stratégiques, les questions de santé, de compétences, de motivations des salariés. Cette démarche peut être considérée comme un zoom « senior » de la réflexion apportée dans le cadre des négociations sur **la Gestion Prévisionnelle des Emploi et des Compétences.**

Déterminer les enjeux pour définir l'objectif chiffré global...

L'état des lieux permet de déterminer les enjeux au regard des exigences de la loi et de définir l'objectif de progrès chiffré global.

Cet objectif se combinera avec les choix à faire parmi les 6 domaines d'action proposés par le décret.

Déterminer les enjeux, c'est aussi **repérer les points de vigilance** inhérents au choix de ces objectifs : pertinence et faisabilité de l'objectif, obstacles repérés dans le passé pouvant constituer autant de freins pour la suite, cohérence avec les besoins et les capacités de l'entreprise.

Choisir les actions à engager ...

Il s'agit ici de définir **les dispositions** favorables au maintien en emploi ou au recrutement des seniors **en cohérence avec l'objectif global** et ce pour les domaines choisis (au moins 3 sur 6).

- Les actions développées dans chacun des domaines peuvent concerner tous les salariés de l'entreprise
- Les dispositions ou actions pourront être poursuivies en leur assignant un objectif d'amélioration
- Le sujet des conditions d'emploi et de travail des salariés âgés est à prévoir dans les dispositions à prendre.

Assurer le suivi...

Le suivi consiste à **communiquer l'évolution des résultats et à effectuer le bilan de la démarche,** dès le terme de la réalisation du plan d'actions.

L'entreprise peut aller au-delà des modalités de suivi prévues dans le décret, en fonction de la volonté des acteurs impliqués, des caractéristiques de l'entreprise. A titre d'exemple, le suivi peut être assuré par un comité de pilotage paritaire.

N°1 // EMPLOI DES SENIORS

Les clés de la réussite

- Mobiliser les acteurs
- Favoriser l'élaboration d'un plan d'action concerté
- Se mettre d'accord sur le calendrier et les moyens de la négociation
- Ne pas négliger l'étape de l'état des lieux et le partager avec l'ensemble des acteurs
- Envisager de s'outiller en indicateurs RH (pyramides des âges, pyramide des anciennetés, indicateurs en lien avec la santé des salariés (accidents du travail, maladie professionnelle, absentéisme), accès à la formation,...
- Rester pragmatique dans les dispositions et actions, s'assurer des moyens humains et financiers de leur mise en œuvre
- Prévoir un bilan des actions réalisées
- S'assurer de la conformité de l'accord

Les formes d'appui de l'ARVISE

- Une information
- Un accompagnement technique à l'élaboration d'un plan d'action
- Un diagnostic basé sur une démarche partenariale permettant :
  - ✓ Une mise à plat des intentions de l'entreprise
  - ✓ Une analyse des données disponibles
  - ✓ La définition de pistes en vue de l'élaboration de l'accord

Les textes de référence :

- Articles L.2241-4, L .2242-15 et L.2242-19 du code du travail
- Articles L.138-24 à L.138-28, R.138-31 et D.138-25 du code de la sécurité sociale
- Circulaire DGEFP n°2006-38 du 13 décembre 2006 relative à la mise en œuvre du plan national d'action concerté pour l'emploi des séniors 2006-2010
- Circulaire DGEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009

Pour en savoir plus

www.priorite-seniors.fr
www.travailsolidarite.gouv.fr/emploi-seniors
www.anact.fr
www.arvise.net
www.travail-solidarite.gouv.fr/reunion

Arvise
Association Réunionnaise pour la Valorisation des Initiatives Socio-Economiques

anact

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

l'Europe s'engage à La Réunion avec le FSE

Région Réunion
www.regionreunion.com

61, rue des vavangues - ZAC Finette - 97491 STE-CLOTILDE cedex
Tél : 02 62 41 52 32 - Fax : 02 62 41 90 42 - E-Mail : arvise@arvise.net
www.arvise.net