

## L'emploi des séniors

Depuis 2006, le gouvernement revient régulièrement sur l'emploi des séniors. Il développe les arguments suivants :

- le vieillissement de la population, amélioration de l'espérance de vie
- la validité des systèmes de protection sociale implique l'amélioration du taux d'emplois des séniors
- l'âge moyen des cessations d'activité, quelque en soit la raison, est 58 ans et c'est un des plus bas d'Europe.

Ce qu'il oublie de dire c'est que les plans sociaux se traduisent souvent par la mise en retraite anticipée des plus de 55 ans (Ils sont même descendus à 50 ans dans le cas d'AZ).

Au chômage, on considère qu'ils n'ont aucune chance de trouver un travail, trop vieux, trop chers et on les dispense de tout l'aspect recherche d'emploi. Ils ne sont pas considérés comme demandeurs d'emplois et disparaissent des statistiques dès la fin du financement.

Fort des premiers arguments, le gouvernement a concocté « un plan national d'action concerté pour l'emploi des séniors » 2006 -2010 ; Il a pris des dispositions incluses dans la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2007 (article L.138-24 à L.138-28 du Code de la sécurité sociale). Deux décrets sortis le 20 mai 2009 donnent les modalités pratiques et les pénalités envisagées. Décret n° 2009-564 sur le calcul des effectifs et le décret n° 2009-560 sur le contenu et la validation des accords.

### Modalités pratiques :

1. Toutes les entreprises privées ayant plus de 50 salariés sont concernées. Dans les établissements compris entre 50 et 300 salariés, un accord de branche peut se substituer aux accords d'entreprise. Ce n'est pas le cas pour l'ensemble de nos secteurs d'activité. Au niveau de la BASS il y a eu une tentative qui n'a pas abouti.
2. La date limite pour mettre en place un plan d'action ou un accord en faveur des séniors est le 1<sup>er</sup> janvier 2010.
3. Ce plan a une durée maximale de trois ans.
4. Il est déposé auprès du préfet par tout moyen permettant d'établir la date de façon certaine. Le préfet a trente jours pour demander des informations ou des documents supplémentaires.  
Le préfet dispose d'un délai de trois mois, à compter de la date à laquelle la demande complète a été reçue, pour notifier sa réponse. Tout refus doit être motivé donc l'absence de réponse vaut accord.

Remarque importante. Il doit y avoir un plan mais il peut exister même sans accord.

**Cela veut dire qu'il y a obligation pour l'employeur d'ouvrir des négociations et pas obligation qu'il y ait signature d'accord car il ; peut appliquer le plan de façon unilatérale.**

### Contenu du plan :

Les domaines d'action du plan sont :

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*

Le plan d'entreprise doit contenir des actions concernant au moins trois domaines. Pour chaque domaine d'action retenu, les dispositions concernant le maintien ou l'emploi de salariés âgés sont assorties d'objectifs chiffrés. Les indicateurs d'évaluation doivent être cités. En l'absence d'accord d'entreprise, l'évaluation du plan fera l'objet d'une information au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Quelques exemples de mesures proposées :

Favoriser le temps partiel et la mobilité dans l'entreprise ; stage de préparation à la retraite sur le temps de travail ; valorisation du DIF à hauteur de 4 heures/an ; les placer en position de tuteur, leur confier l'accueil des nouveaux ; proposition d'entretien professionnel pour mieux cerner leur demande en matière de déroulement de carrière, proposition de bilan de compétences ; au mieux maintien de l'emploi ( pas encore vu de création de postes) ; rarement aménagement du temps de travail et bien sûr en fonction des possibilités du service.

Quelques commentaires.

Beaucoup d'esbroufe mais il peut y avoir aussi des dangers, une marginalisation de certains salariés et aussi des mesures ayant des effets pervers.

- **Il n'y a pas de moyens supplémentaires, pas d'embauches compensatoires.** On ne fait qu'aménager les horaires et encore selon les possibilités du service ce qui peut parfois dégrader les conditions de travail des autres salariés. Attention à la mobilité ;
- la possibilité d'accéder au temps partiel doit être volontaire et avec la possibilité d'un retour au temps plein si besoin. Attention aux conséquences sur les retraites.
- Il y a un autre volant tout aussi inquiétant c'est la notion d'entretien professionnel, utilisation des compétences ; bilan professionnel. Quelle garantie à l'issue de tous ces entretiens ?

Ce sont des termes que l'on dénonce dans d'autres contextes notamment dans le cadre de la GPEC (gestion prévisionnel des emplois et des compétences).

**Il faut négocier pour éviter les pièges les plus grossiers mais il n'y a aucune obligation de signer. L'employeur n'a pas besoin d'un accord. Il peut prendre une décision unilatérale. Attention au chantage à la signature.**