

## **Accords d'entreprise et plans d'action sur l'emploi des salariés âgés**

*Loi du 17 décembre 2008 – article 87*

### **Analyse d'un panel des textes conclus en Provence-Alpes-Côte d'Azur**

*Les entreprises ou groupes de 50 salariés et plus doivent avoir conclu un accord d'entreprise ou un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés ou, pour les entreprises de 50 à 299 salariés, être couvertes par un accord de branche étendu sur ce thème.*

*A défaut, une pénalité de 1 % de la masse salariale est due pour chaque mois non couvert par un accord ou plan d'action, depuis le 1er janvier 2010 pour les entreprises de 300 salariés et plus, le 1er avril 2010 pour les entreprises de 50 à 299 salariés.*

*La présente analyse porte sur l'examen par la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur (service ESE) de **63 accords ou plans d'action sur l'emploi des salariés âgés** conclus par des entreprises de la région dans le cadre de cette législation et enregistrés dans une base numérique entre novembre 2009 et mars 2010.*

*Sans être strictement représentatif de l'ensemble des entreprises concernées par les mesures en faveur de l'emploi des seniors, ce panel recouvre tous les départements de la région. Il est diversifié quant au secteur et à la taille des entreprises.*

*D'une façon générale, le contenu des accords négociés entre les partenaires sociaux apparaît plus complet et plus créatif que les plans d'action unilatéraux. La « qualité » des textes croît par ailleurs avec la taille des entreprises.*

*Accords et plans d'action comportent le plus souvent **un préambule** rappelant de façon détaillée le contexte de l'emploi des salariés âgés en France et la finalité de la mise en place de ce dispositif, avant d'indiquer **les différentes mesures** mises en place dans l'entreprise.*

*Une appréciation d'ensemble et inévitablement arbitraire du contenu des textes de ce panel permet de les classer en 3 catégories :*

- **5 % des textes** reflètent une véritable réflexion de fond sur l'emploi des seniors dans l'entreprise et sur la création de mesures adaptées à l'entreprise, voire « innovantes »,
- **90 %** prévoient des formules très proches d'une entreprise à l'autre, que l'on peut qualifier de formules « courantes », et sont plus ou moins complets au regard des dispositions prévues par la loi du 17 décembre 2008,
- **5%** ne prévoient que des mesures générales, souvent imprécises et sans objectif défini ni modalité de suivi.

→ **Les tableaux ci-dessous présentent une synthèse des principales dispositions relevées dans ces textes, classées selon les différentes rubriques dont la loi impose la présence dans les accords et plans d'action :**

- 1. Un objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus ou de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus,**
- 2. Les 6 domaines d'action dont 3 au moins doivent être retenus par les entreprises.**

*Classés par la loi de 1 à 6, ces domaines correspondent à 3 principaux enjeux de l'emploi des seniors :*

- **Le soutien à l'emploi des seniors :**
  - *Domaine 1 : Le recrutement de salariés âgés*
  - *Domaine 3 : L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité*
- **La projection sur l'évolution des carrières et des besoins en main d'œuvre :**
  - *Domaine 2 : L'anticipation de l'évolution des carrières*
  - *Domaine 5 : L'aménagement des fins de carrières, la transition entre activité et retraite*
- **La gestion intergénérationnelle :**
  - *Domaine 4 : Le développement des compétences et des qualifications*
  - *Domaine 6 : La transmission des savoirs et le développement du tutorat.*

- 3. Les modalités de suivi des mesures adoptées dans l'entreprise.**

*Pour chaque thème, ces mesures ont été réparties en 2 catégories présentées en parallèle :*

- **les formules courantes**, les plus fréquentes dans les textes déposés,
- **les formules plus innovantes** relevées dans certains des accords ou plans d'action.

<i>Formules courantes</i>	<i>Formules innovantes</i>
---------------------------	----------------------------

→ **Objectif global chiffré**

<b>Objectif global maintien dans l'emploi</b> (90 % des textes)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien de la part actuelle des seniors de 55 ans et plus dans l'effectif jusqu'à fin 2012 (le plus souvent : de 10 à 20 %)</li> <li>• Maintien jusqu'à fin 2012 des salariés actuellement âgés de 55 ans et plus</li> <li>• Présence dans le texte d'une projection de la pyramide des âges dans 3 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progression d'ici fin 2012 de la part des seniors de 55 ans et plus dans l'effectif par maintien des seniors dans l'emploi (exemple : de 7 % à 17 % en 3 ans)</li> <li>• Maintien de la part des seniors dans l'effectif à un niveau élevé (ex : 30 %)</li> </ul>

<b>Objectif global recrutement de salariés âgés</b> (10 % des textes)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affirmation d'un principe de non-discrimination à l'embauche en fonction de l'âge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition d'un % de seniors de 50 ans et plus dans les embauches d'ici fin 2012 (entre 5 et 10 %)</li> </ul>

→ **Domaines d'action**

<b>Domaine d'action 1 : Recrutement de salariés âgés</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voeu général d'affecter une part des embauches à des seniors de 45 ans et plus (ex : 5 %)</li> <li>• Engagement de recevoir une part de seniors lors des entretiens d'embauche (ex : 20 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affectation d'une part des embauches par contrat de professionnalisation à des seniors</li> <li>• Recours au « CDD seniors » (très rare)</li> </ul>

## ***Domaine d'action 2 : Anticipation de l'évolution des carrières***

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Entretiens de « 2<sup>ème</sup> partie de carrière » ou de « mi-carrière » à partir de 45 ou 50 ans (un entretien tous les 5 ans)</li><li>• Droit à un bilan de compétences facultatif à 45 ou 50 ans avec information des salariés sur ce droit</li><li>• Engagement de la réalisation de ces bilans pour un % défini de salariés âgés (ex : 25 %)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Droit à un entretien de « 2<sup>ème</sup> partie de carrière » tous les 2 ans</li><li>• Désignation dans l'entreprise d'un référent « carrières des seniors » (ex : le DRH)</li></ul> |
|---|---|

## ***Domaine d'action 3 : Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité***

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Etude des postes occupés par les seniors dans le cadre de l'évaluation et de la prévention des risques</li><li>• Passage des horaires de nuit aux horaires de jour à 55 ans</li><li>• Amélioration des horaires de travail des seniors</li><li>• Faciliter le développement du temps partiel à partir de 55 ans sous réserve de l'accord de la direction</li><li>• Une visite médicale annuelle à partir de 55 ans</li><li>• Intégration des seniors dans les démarches d'évaluation et de prévention des risques et dans les formations dans ce domaine (dont : risques psychosociaux)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Réalisation d'une cartographie des postes occupés par les seniors de 50 ans et plus en termes de pénibilité</li><li>• Formation de tous les salariés de 55 ans et plus à la prévention des risques professionnels</li><li>• Aide aux démarches de reconnaissance d'un handicap à partir de 50 ans</li><li>• Droit à 2 visites médicales par an à partir de 50 ans</li><li>• Suppression du délai de carence en cas de congé maladie à partir de 55 ans</li><li>• Abondement par l'entreprise en cas de prise de jours de RTT à partir de 55 ans (+ 10 %)</li><li>• Abondement par l'entreprise en cas d'affectation du compte épargne temps à un départ en retraite anticipé</li><li>• Attribution de jours de congés supplémentaires à partir de 60 ans, avec progression annuelle du nombre de jours (de 6 à 30 jours par an)</li><li>• En cas de temps partiel à partir de 55 ans, maintien des cotisations sociales sur la base d'un temps complet avec prise en charge (partielle ou totale) du différentiel par l'entreprise.</li></ul> |
|---|---|

***Domaine d'action 4 : Développement des compétences et qualifications, accès à la formation***

- Vœu général d'étude des besoins en formation ou qualification des seniors
- Garantie générale de l'accès des seniors à la formation
- Priorité des seniors pour le DIF, le CIF, la VAE et les périodes de professionnalisation, à 45 ans ou 50 ans

- Bonification des droits acquis dans le cadre du DIF (exemples : DIF porté à 140 heures à 55 ans ou doublement des droits acquis sur les 2 dernières années à partir de 50 ans)
- Affectation d'une part du bénéfice du DIF à des seniors de 55 ans et plus (ex : 15 %)
- Affectation d'une part du plan de formation aux seniors de 50 ans et plus (ex : 25 % du budget annuel)
- Acceptation de toute demande de VAE d'un senior si elle peut donner lieu à obtention d'un certificat de qualification professionnelle, avec participation financière de l'entreprise
- Participation de seniors de l'entreprise aux jurys de VAE
- Développement du « passeport formation » auprès des seniors

***Domaine d'action 5 : Aménagement des fins de carrière, transition entre activité et retraite***

- Droit à un bilan retraite avec la CRAM à 55 ans (ou 57 ans)
- Information des seniors sur les modalités et calculs des retraites, ou sur les cumuls emploi-retraite
- Accès dans l'entreprise aux sites internet d'information sur les retraites

- Aide au rachat de trimestres de cotisations retraites à 57 ou 58 ans
- Information sur le droit à la retraite progressive à partir de 60 ans

### ***Domaine d'action 6 : Transmission des savoirs et développement du tutorat***

- Prévission générale de développement du tutorat volontaire à partir de 50 ans avec formation des tuteurs
- Parrainage des nouveaux embauchés par des seniors

- Définition d'un % des seniors exerçant le tutorat, ou de la part des seniors parmi les tuteurs et formateurs internes (ex : 15 %)

### **→ Modalités de suivi**

#### ***Modalités de suivi des mesures retenues dans l'entreprise***

- Rapport annuel au comité d'entreprise (+ parfois : au CHSCT)
- Présentation au comité d'entreprise d'un tableau annuel, sans prévision d'une concertation sur ce bilan

- Suivi annuel par une commission spécifique composée de la direction et des syndicats présents + communication au CE et au CHSCT
- Suivi par le CE et la direction lors de plusieurs réunions annuelles (3 ou 4 réunions)
- Suivi annuel par le CE et la commission emploi-formation du CE
- Suivi mensuel par le CE, trimestriel par le CHSCT, annuel par les délégués syndicaux

### **→ La présence des différents objectifs et domaines d'action**

- **Objectif global chiffré** : 90 % des textes du panel ont prévu un objectif de maintien dans l'emploi de salariés de 55 ans et plus, 10 % seulement prévoient le recrutement de salariés de 50 ans et plus.
- **Domaines d'action** : La mesure de la fréquence des domaines d'action retenus parmi les 6 domaines indiqués par la loi est approximative, car certaines dispositions sont classées, selon les entreprises, dans des domaines différents.

*Dans le panel étudié en PACA, les 2 domaines les plus présents sont le domaine 4, Développement des compétences et qualifications, accès à la formation (près de 30 % des mesures prévues) et le domaine 3, Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité (23 % des mesures).*

*Le domaine 2, Anticipation de l'évolution des carrières, et le domaine 5, Aménagement des fins de carrière, transition entre activité et retraite, sont moins fréquents (15 % de mesures pour chaque domaine). Le domaine 6, Transmission des savoirs et développement du tutorat, est encore moins présent (10 % des mesures).*

*Le domaine 1, Recrutement de salariés âgés, est le moins fréquent (moins de 10 % des actions prévues dans le panel régional).*

*Un document de travail national de la Direction Générale du Travail portant sur 30 accords ou plans d'action des secteurs administration et construction conclut pour sa part à une présence dominante du domaine 2, Evolution des carrières, et au contraire à une fréquence plus faible que dans le panel de PACA du domaine 3, Amélioration des conditions de travail. Comme en PACA, les domaines 6, Transmission des savoirs et surtout 1, Recrutement des seniors, sont peu présents.*

• *Suivi des mesures retenues dans l'entreprise : Ce suivi est confié dans la quasi-totalité des cas au comité d'entreprise, comme le prévoit d'ailleurs expressément la réglementation pour les plans d'action établis en l'absence d'accord. Souvent succinctes, les modalités de suivi de ces mesures ne sont pas indiquées dans près de 10 % des textes du panel analysé en Provence-Alpes-Côte d'Azur.*

*La teneur très générale, souvent imprécise, des dispositions prévues en faveur de l'emploi des salariés âgés dans la majorité des accords et des plans d'action conduit à souligner **l'importance du suivi** de l'application effective de ces mesures.*

*L'examen régulier d'indicateurs chiffrés devrait permettre aux instances chargées de ce suivi au sein de l'entreprise, notamment le comité d'entreprise, d'évaluer le degré de réalisation des objectifs définis et de comparer la situation de l'emploi des seniors avant et après la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action.*

Jean-Paul Hancy  
Directe PACA  
Service ESE

**Sur le même thème :**

- « L'emploi de seniors : quels axes prioritaires en PACA ? », Observatoire régional des métiers PACA, Memo n°48, juin 2010 - [www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)
- « Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes », Dares, document d'étude DE2011-157, mars 2011 - [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)