



Et si c'était vrai ?

Pour voir les choses autrement :
contactez votre CCI

SENIOR

PLAN POUR L'EMPLOI DES SENIORS
Les CCI accompagnent les entreprises

CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Ne jetez plus les seniors

Au 1^{er} janvier 2010, les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir négocié un accord ou mis en place un plan d'emploi seniors. La contrainte peut-elle se changer en opportunité ?

Après trente ans de politique anti seniors dans les entreprises, le gouvernement se voit obligé de légiférer pour les y maintenir. Car « une population active qui décroît, c'est une croissance qui ralentit », alerte-t-on au Secrétariat d'État chargé de l'Emploi. Laurent Wauquiez lui-même, l'affirme : « Penser seniors n'est pas contraire à la com-

pétitivité ». D'autant que « la crise n'a qu'un temps, et dans quelques années, il va y avoir une pénurie de profils qualifiés. À ce moment, les entreprises qui n'auront pas fait le nécessaire pour être " senior accueillantes " se priveront d'un tiers de la main-d'œuvre qualifiée », rappelle Marc Bernardin, président de l'association "À compétences

égales", lors d'un débat organisé sur la question par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris. Pour contrer les a priori et changer les pratiques, rien de mieux qu'un électrochoc : au 1^{er} janvier 2010, toutes les entreprises de 50 salariés ou plus, non couvertes par un accord de branche, doivent avoir conclu un accord ou

mis en place un plan d'action pour leurs salariés seniors. À défaut, elles encourent une pénalité correspondant à 1 % de leur masse salariale. Cette obligation légale se veut incitative et non punitive : « Si nous en venons en pénalité, nous considérerons cela comme un échec. La réussite s'évaluera au nombre de plans Seniors engagés », déclarait

Plan d'action : les obligations

D'une durée de trois ans, le plan d'action requis par l'obligation légale doit comporter :

- Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus ou de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus ;
- Des objectifs chiffrés plus ciblés et choisis concernent :
 - Le recrutement des salariés âgés,
 - L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
 - L'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
 - Le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation,
 - L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
 - La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Chiffres

À mi-novembre 57 accords de Branches sont en cours de négociation et 7 déjà conclus. Et sur les 50 000 entreprises concernées, 1 000 accords ou plan d'actions ont déjà abouti.

Laurent Wauquiez, lors d'une conférence de presse organisée mi-octobre à l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI). Car il faut mobiliser les entreprises, tant les chiffres sont alarmants. Avec un taux d'emploi des 55-64 ans égal à 38 %, la France est en retard sur la moyenne européenne (45 %) et bien loin de l'exemplarité suédoise (69 %). Loin aussi, de l'objectif fixé par la stratégie européenne de Lisbonne : 50 % des 55-64 ans en emploi en 2010.

Expérimentation dans les CCI

Le réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie répond énergiquement à l'appel. Pour faire connaître aux PME et TPE le plan pour l'emploi des seniors, une expérimentation est conduite par les CCI dans les régions Auvergne, Haute-Normandie et Rhône-Alpes, en partenariat avec le secrétariat d'État à l'Emploi. Une convention nationale est conclue entre l'ACFCI et la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle. Cette expérimentation vise trois objectifs : informer les entreprises entrant dans le champ de la loi ; accompagner une trentaine de PME volontaires dans leurs démarches pour l'emploi des seniors, avec l'appui du cabinet Vigeo ; communiquer sur l'exemplarité de bonnes pratiques mises en œuvre par ces PME. L'ACFCI présentera une analyse des diagnostics réalisés auprès de ces PME le 17 décembre prochain.

Plan seniors : quelles sont les sanctions encourues ?

L'avis de Patrick Videlaïne, avocat au cabinet Idrac et associés, lors d'un débat à la CCIP.

« La sanction financière sera appliquée automatiquement aux entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord alors qu'elles sont soumises à l'obligation. Dans un premier temps au moins, estime-t-il, les entreprises couvertes, même par un plan non conforme, pourraient à l'inverse échapper à la sanction ».

Quelle sera la sanction infligée aux entreprises couvertes par un accord ou un plan ?

La réponse est vague pour le moment. Le ministère compterait sur les partenaires sociaux en entreprise pour s'assurer eux-mêmes de l'application des accords dans le cadre de commissions de suivi.

Comment fixer les objectifs ?

« En cohérence avec la réalité sociale de l'entreprise et ses effectifs », estime l'avocat. Maintenir 100 % de trois seniors présents dans une entreprise de 50 salariés, c'est une chose. C'en est une autre pour celle qui en compte 5 000 ».

Mesures innovantes

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie prépare un accord prévoyant de maintenir dans l'emploi un pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus égal à 12 %, soit la proportion actuelle de salariés de cet âge dans la branche. À terme, elle souhaite remettre la courbe des âges dans la branche en cohérence avec celle de la population active française. L'UIMM souhaite aussi augmenter au minimum de 5 % le nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant accès à l'ensemble des dispositifs de formation.

Certaines entreprises n'ont pas attendu l'échéance pour prendre des mesures innovantes. Messier Bugatti a mis en place "un conseil des générations" pour renouer le lien intergénérationnel. Il y a huit ans déjà, la Deutsche Bank

a abordé la question par le biais de la stratégie marketing en misant sur ses salariés seniors pour séduire la cible des clients seniors.

« Il est intéressant de lier la gestion du personnel et la gestion du marketing », constate Martine Le Boulaire, directrice de projets à Entreprise et personnel.

En revanche « l'engouement pour le tutorat entretient une illusion », met-elle en garde : « Ce n'est pas parce que l'on a 50 ans et plus que l'on tient forcément à transmettre son savoir ».

De plus en plus, au-delà de la gestion des âges, les entreprises parlent de gestion des compétences, moins discriminante. « Mais il faudra au moins une décennie pour changer les images mentales », avertit Martine Le Boulaire.

Chantal Attané