

EMPLOI DES SENIORS

Dernière mise à jour : 27-06-2010

À partir du 1er janvier 2010, les entreprises, y compris les établissements publics, employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés devront verser à la CNAV une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés s'ils ne sont pas couverts par un accord ou par un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatifs à l'emploi des salariés âgés.

L'UES SDH - PH est donc concernée, nous invitons notre employeur à venir négocier au plus tôt !

En France, le taux d'emploi des seniors est parmi les plus bas d'Europe. Certes, les DRH plébiscitent à 80% les compétences des seniors, dont ils louent l'expérience, la conscience professionnelle et la disponibilité. Mais 59% les trouvent trop chers ! 34% leur reprochent aussi leur adaptation difficile aux nouvelles technologies ou au changement, 19% leur état de santé, et 15% leur manque de motivation. Enfin, les quinquas ont un autre défaut : ils sont moins malléables que les jeunes.

De plus, l'allongement de la durée des cotisations, les velléités du MEDEF de repousser l'âge de départ à la retraite, la suppression de la contribution DELALANDE, la mise en place de la rupture conventionnelle et la pyramide des âges de l'UES nous font penser que des mesures doivent être prises à la SDH-PH afin de sécuriser les parcours professionnels et favoriser l'employabilité des seniors. CONCERNANT L'EMPLOYABILITE DES + DE 45 ANS, DES SOLUTIONS EXISTENT :

L'entretien de 2eme partie de carrière :

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45ème anniversaire et ensuite tous les cinq ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. Les branches professionnelles définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens ; les accords de branches et d'entreprises précisent les points à aborder lors de cet entretien.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière doit être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations. Les dispositifs de formation :

S'articulant autour de l'entretien de deuxième partie de carrière, les dispositifs de formations existants sont des outils à utiliser par les salariés de plus de 45 - 50 ans :

Le bilan de compétence :

Permet d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés soit par l'entreprise elle-même, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA.

Le DIF :

Un salarié de cinquante ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur, lors de l'entretien de seconde partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

La période de professionnalisation :

L'objectif, est le maintien des salariés dans leur emploi, la période de professionnalisation doit permettre au salarié bénéficiaire d'obtenir une qualification ou de suivre une action de formation (article L.982-2 du code du travail). Les salariés concernés par ces périodes de professionnalisation sont caractérisés en cinq catégories (article L.982-1 du code du travail) : Déjà présents dans l'entreprise, ces salariés ont un contrat de travail à durée indéterminée. Ils possèdent une qualification insuffisante, réintègrent l'entreprise après un congé maternité ou parental, souffrent d'une situation de handicap, prévoient de créer ou reprendre une entreprise, comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie.

Le tutorat :

Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, a déclaré souhaiter « doubler le nombre de tuteurs seniors » en entreprise d'ici à 2010.

A partir du rapport de Bernard Masingue intitulé « Seniors tuteurs comment faire mieux ? », quelques propositions ont pris forme :

Relever de 50 % le plafond de remboursement par les OPCA de l'ensemble des dépenses liées à la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation.

Envisager l'imputabilité sur le plan de formation des dépenses de formation des tuteurs.

Faire du tutorat senior un objet de négociation collective de branche et d'entreprise tous les 3 ans.

....

CONCERNANT LA TRANSITION ENTRE EMPLOI ET RETRAITE :

Les dernières années de la vie professionnelle peuvent être difficiles pour certains en raison de leur état de santé, ou d'un sentiment de « fin de vie professionnelle » qui nuit à leur engagement dans le travail. Comment permettre aux salariés seniors, dans leur diversité, de mieux vivre ces dernières années de travail ?

Aménager les fins de carrière permet d'éviter les ruptures brutales d'activité et de trouver des solutions adaptées aux difficultés rencontrées par certains salariés seniors pour se maintenir en activité jusqu'à la retraite. C'est pendant ces dernières années que cette transition se prépare. Les pistes d'action pour aménager les fins de carrière et gérer la transition entre activité et retraite

Travail à temps partiel de fin de carrière : Aménager les horaires de travail y compris sous forme de temps partiel, avec possibilité de limiter l'impact sur les droits à retraite à taux plein des intéressés.

Exemple : L'accord France Telecom, qui porte sur la période 2010-2012, prévoit que tout salarié volontaire disposant d'une ancienneté dans le groupe de quinze ans et pouvant prétendre à une retraite dans les trois ans, peut travailler à temps partiel. Un senior qui intégrera le dispositif pourra travailler à mi-temps pendant trois ans avant la retraite, tout en percevant 80 % de son salaire brut.

Si le salarié accepte d'être payé un peu moins (entre 75 et 65 %), il partira plus tôt à la retraite : ainsi, celui qui percevra 75 % de son salaire brut pourra partir six mois plus tôt, celui qui en percevra 70 % gagnera un an et celui qui sera payé 65 % partira dix-huit mois plus tôt. Le dispositif ne peut excéder trois ans, ni être inférieur à dix-huit mois.

Pour contrebalancer les départs, "le groupe s'engage à compenser à hauteur de 50 % le temps libéré par les salariés en TPS, ce qui, sur la base de 6 000 bénéficiaires du TPS, représente 1 500 recrutements minimum en CDI à temps plein, au titre de ce dispositif entre juin 2010 et juin 2013", précise l'accord. Au total, direction et syndicats estiment à 14 000 le nombre potentiel de salariés éligibles à ce dispositif. La moyenne d'âge des 100 000 salariés français de France Télécom est de 45,3 ans.

Bien sur la SDH n'est pas France Telecom mais on pourrait essayer d'imaginer un système adapté à la taille et aux moyens de l'entreprise. C'est un système aux effets positifs pour l'entreprise car il permet de générer de la masse salariale pour pouvoir faire rentrer des jeunes à coût constant sans heurts... D'autres actions peuvent être mises en place, notamment en ce qui concerne l'embauche de salariés de plus de 50 ans, nous espérons rapidement rencontrer la Direction et entamer un dialogue constructif sur le sujet.