



Invitation à une journée d'information et d'échanges,  
organisée le jeudi 12 mai 2009 à Strasbourg

La négociation sur l'emploi

La négociation collective a vu le jour pour permettre l'encadrement des conflits sociaux et pour accompagner les mutations économiques. Elle est devenue aujourd'hui l'outil privilégié de la régulation sociale puisque le code du travail fait du dialogue social un préliminaire obligatoire à tout projet de réforme législative.

Le contexte de crise économique et les risques de voir se développer une crise sociale ont amené les partenaires sociaux à placer l'emploi au centre des négociations. Devant l'urgence de la situation, ils vont devoir s'entendre pour mettre en œuvre des pratiques innovantes à la hauteur des enjeux.

Il faut en effet tout à la fois ne pas abandonner l'objectif de maintien au travail des seniors, s'attaquer à la question de la pénibilité et donner toutes leurs chances aux jeunes qui arrivent sur un marché du travail atone. Dans le même temps, de nombreux salariés qui ont perdu leur emploi doivent pouvoir bénéficier de mesures de soutien, notamment par le biais de la formation professionnelle.

L'objet de cette journée est de donner la parole aux acteurs qui tentent au quotidien de relever ce défi, de partager les expériences et d'apporter des éléments de réponse.

Elle permettra d'apporter des éléments d'information sur les manières d'articuler dispositifs réglementaires et mesures négociées. Une grande place sera faite aux apports des négociateurs de niveau interprofessionnel, de branche et d'entreprise afin de partager avec les participants les expériences et de réfléchir ensemble aux moyens de relever le défi.

Nous espérons vous retrouver nombreux à cette journée du 12 mai prochain au Palais de la musique et des congrès de Strasbourg.

Tiphaine Garat, ingénieur d'étude  
Francis Meyer, enseignant chercheur

## LE SOMMAIRE

- P.2-5 Les brèves  
P.5-6 Les chiffres de la retraite au 1<sup>er</sup> avril 2009  
P.7-8 Le cumul emploi-retraite intégral étendu aux régimes complémentaires Agirc-Arrco. Analyse de la circulaire AGIRC-ARRCO n° 2009-7 DRE du 26 mars 2009.  
P.8-10 Seniors tuteurs : comment faire mieux ? Présentation du rapport de Bernard Masingue au secrétaire d'Etat chargé de l'emploi (mars 2009)

*Direction de publication : Francis Meyer  
Rédaction : Tiphaine Garat et Francis Meyer*

## Les brèves

### **L'accord sur les retraites complémentaires signé par la majorité des syndicats entre en vigueur le 1er avril**

Toutes les organisations syndicales, sauf la CGT, ont signé cet accord mis au point le 23 mars qui recueille ainsi la signature d'une majorité de syndicats. L'accord reconduit jusqu'à la fin 2010 les règles en vigueur, qui expiraient fin mars, en matière de retraite complémentaire des salariés du privé Agirc-Arrco, lesquelles représentent deux tiers de la pension globale des cadres et un tiers de celle des autres salariés en moyenne. Cette reconduction exclut le relèvement de 60 à 61 ans de l'âge minimum pour toucher une pension complémentaire complète, demandée par le Medef, et la hausse de cotisations réclamée par plusieurs syndicats, tout en poursuivant le recul du niveau des pensions. Quant aux difficultés financières à moyen et long terme, elles ne sont en rien résolues.

### **Emploi des seniors : le décret qui permettrait l'application de la pénalité financière aux entreprises récalcitrantes « est à l'étude »**

Selon « Les Échos », le gouvernement avait « renoncé à publier » le décret d'application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui pose l'obligation pour une entreprise d'au moins 50 salariés d'être couverte, à compter du 1er janvier 2010, sous peine d'une pénalité financière (1 % des rémunérations), par un accord en faveur de l'emploi des seniors.

Mais le gouvernement dément cette affirmation et assure : « Aucune décision n'a été prise de la mettre au placard ». « Le texte est à l'étude » pour voir « comment bien le calibrer par rapport aux attentes des entreprises », assure Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'Emploi. Pour autant, et « même s'il n'est pas question de relâcher la vigilance sur l'emploi des seniors », « il ne s'agit pas non plus d'ajouter des taxations aux entreprises », ajoute-t-il. Le Conseil national de l'emploi avait été saisi d'un projet de décret, le 13 janvier dernier.

Le projet de décret doit préciser le contenu et la procédure de validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la négociation d'un accord d'entreprise ou, à défaut, la mise en place d'un plan d'action unilatéral sur le sujet est obligatoire alors que les entreprises employant entre 50 et 300 salariés couvertes par un accord de branche sur l'emploi des seniors en sont dispensées.

### **Le gouvernement favorable à une prorogation de l'AER « allocation équivalent retraite »**

L'AER est une allocation de solidarité destinée aux salariés privés d'emploi ayant suffisamment cotisé pour une retraite à taux plein mais qui ne peuvent pas la liquider faute d'avoir atteint l'âge de 60 ans.

Elle a été supprimée au 1er janvier 2009, et seules les personnes en bénéficiant à cette date continuent de la percevoir jusqu'à épuisement de leurs droits. Le gouvernement avait justifié cette suppression par la nécessité d'inciter les seniors à ne pas se retirer précocement du marché du travail.

"Je vous confirme que le gouvernement est déterminé à mettre en oeuvre l'ensemble des mesures destinées à relever le taux d'emploi des seniors dans notre pays, qui reste l'un des plus faibles de l'OCDE", a écrit le Président de la République dans un courrier au secrétaire général de FO, Jean-Claude Mailly daté du 9 avril.

"Toutefois, sensible à vos préoccupations, je vous indique dès à présent que je demanderai au gouvernement de ne pas s'opposer à la prorogation de l'AER jusqu'à la fin de l'année 2009", a-t-il poursuivi.

Face à la dégradation du marché de l'emploi, notamment pour les seniors, FO a demandé, à plusieurs reprises, au gouvernement de rétablir l'AER et six députés UMP ont présenté mardi une proposition de loi dans ce sens, qui sera inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée fin mai.

FO se félicite aujourd'hui : « Cela va permettre de rétablir dans leurs droits de nombreux chômeurs de longue durée qui, avec la suppression de cette allocation, pouvaient se trouver dans une situation sociale dramatique ».

### **Retraite anticipée pour handicap des professionnels libéraux**

Un décret fixe les conditions permettant aux assurés des régimes de base des professions libérales et des avocats de bénéficier d'une retraite anticipée pour handicap. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a en effet décidé l'extension de ce dispositif à ces régimes. Le décret, dont la parution permet l'entrée en vigueur de la mesure, prévoit que les conditions d'âge, d'incapacité, de durée d'assurance et les pièces justificatives requises pour ouvrir droit au départ anticipé ainsi que la majoration de pension accordée à ce titre sont celles applicables dans le régime général.

- D. n°2009-305 du 18 mars 2009, JO 20 mars, p.5035 (en ligne sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)).

### **Majoration de la surcote**

Le taux de la majoration (ou surcote) applicable aux pensions dont la date d'effet se situe à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009 est de 1,25% par trimestre supplémentaire cotisé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

### **La compagnie IBM France encadre la GPEC**

La compagnie IBM France a signé, le 3 février, avec l'ensemble des organisations syndicales, un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Selon le préambule, « la compagnie, consciente des limites de ses méthodes et outils prévisionnels actuels, souhaite accentuer ses efforts d'anticipation, en y associant plus étroitement les partenaires sociaux, et faire de la GPEC son mode de gestion des ressources humaines ». L'accord conclu pour une durée indéterminée, fera cependant l'objet d'une renégociation tous les trois ans.

Concernant les seniors, la compagnie IBM s'engage à maintenir en activité les salariés de 50 ans et plus, en veillant notamment à leurs conditions de travail, en favorisant la transmission d'expérience et en définissant des parcours de mobilité professionnels adaptés.

Des dispositifs d'aménagement de fin de carrière seront mis en œuvre, tels que des temps partiels. Par ailleurs si le repositionnement professionnel s'avère nécessaire, le salarié bénéficiera d'une priorité sur les postes ouverts dans le cadre de la mobilité interne. Enfin la direction demandera aux médecins du travail un rapport spécifique consacré à la santé au travail des 50 ans et plus.

- Accord cadre du 3 février 2009 sur la GPEC, gestion et anticipation des flux d'emploi (en ligne sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr))

### **Risque d'une fracture de plus en plus importante entre les « jeunes » et les « vieux »**

Avec l'arrivée des "baby-boomers" à la retraite, le Conseil économique et social s'inquiète, dans un rapport, du risque d'une "guerre des générations" entre les jeunes, durement affectés par la crise, et les « vieux », considérés par certains comme les détenteurs d'un "pouvoir gris". La génération des "seniors", ayant 58 ans en moyenne, dont le nombre devrait croître dans les prochaines années, représente 5,78 millions de personnes, selon le Conseil. Ils s'appêtent à quitter la vie professionnelle et ont "le niveau de vie le plus élevé, suscitant l'idée qu'ils exerceraient un véritable pouvoir gris", souligne le rapport. Intitulé "Seniors et cité", il a été rendu public au lendemain de l'ouverture par le gouvernement d'une concertation sur la jeunesse pour répondre au malaise économique et social des 16-25 ans.

50 % des dirigeants du monde associatif, par exemple, sont des retraités, 59 % des députés ont plus de 55 ans, 58 % des sénateurs plus de 60 ans, près de 40 % des maires élus en 2008 plus de 60 ans et la moyenne d'âge des membres du Conseil est supérieure à 60 ans, énumère l'étude. En parallèle, le nombre de jeunes entrant dans la vie active reste inférieur à celui des personnes s'appêtant à la quitter. Et cette nouvelle génération est frappée par le chômage, indique le document.

Le Conseil lance différentes pistes pour éviter une "guerre des générations". L'étude préconise notamment de faciliter la colocation entre les seniors "souvent propriétaires immobiliers" et les jeunes, qui éprouvent des difficultés pour se loger. "On peut redouter une certaine tendance au communautarisme, qui conduirait à développer en France des cités fermées, à l'exemple de celles créées aux Etats-Unis sous le nom de « gated communities », souligne-t-elle, évoquant des "programmes résidentiels clôturés dans le sud de Paris ou près de Toulouse".

Le Conseil insiste également sur le tutorat pour une transmission de savoir-faire et de codes sociaux du monde du travail. Des essais existent déjà sous forme de parrainage, financés par l'Etat, dans des structures d'accueil de jeunes défavorisés.

- Rapport du conseil économique, social et environnemental, « Seniors et cité », Boutrand Monique, 03/2009 (en ligne sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr))

### **La question de la prévention et de la compensation de la pénibilité au travail**

La question de la prévention et de la compensation de la pénibilité au travail, qui n'a abouti à aucun accord, doit faire l'objet d'un nouvel examen. Sur la base de nouveaux échanges entre Brice Hortefeux et les partenaires sociaux, François Fillon saisira le Conseil économique, social et environnemental de ce sujet.

## **Les chiffres de la retraite au 1<sup>er</sup> avril 2009**

Dans l'attente des données officielles, les pensions et rentes de vieillesse étant revalorisées de 1 % (coefficient 1,01) à effet du 1<sup>er</sup> avril 2009, la Caisse nationale d'assurance vieillesse vient de diffuser les premiers chiffres utiles.

### Avantages vieillesse contributifs

Les montants des divers avantages vieillesse sont fixés comme suit, dans l'attente d'une lettre ministérielle.

#### • **Minima.**

Retraite personnelle :

- minimum contributif : 7 084 € /an ;

- minimum contributif majoré : 7 740,87 € /an.

Retraite de réversion (pour 60 trimestres) : 3 193,90 € /an.

• **Maxima.** Les maximums des pensions de vieillesse et de réversion sont calculés par référence au plafond de la sécurité sociale revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Ils demeurent donc inchangés au 1<sup>er</sup> avril 2009.

#### • **Majoration :**

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 5

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr) – <http://www.dialogue-social.fr>

- pour tierce personne : 12 349,23 € /an ;
- pour conjoint à charge : 609,80 € /an ;
- forfaitaire de la retraite de réversion par enfant à charge : 90,31 € /mois ;

• **Versement forfaitaire unique** : 146,52 € /an.

• **Allocation veuvage** : 565,13 € / mois.

#### Avantages vieillesse non contributifs

S'agissant des allocations non contributives (minimum vieillesse), elles seront réévaluées par décret à paraître. A noter également que pour les pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, la surcote s'ajoute au minimum contributif.

L'**Aspa** pour une **personne seule** est revalorisée de **6,9 %**. Les montants ci-dessous présentés s'entendent par année :

- **allocation supplémentaire** : 4 972,29 € pour une personne seule et 7 459,13 € pour un couple marié ;
- allocation aux vieux travailleurs salariés (**AVTS**) : 3 153,30 € ;
- allocation de solidarité aux personnes âgées (**Aspa**) : 8 125, 59 € / an pour une personne seule et 13 765,73 € /an pour un couple ;
- allocation supplémentaire d'invalidité (**Asi**) : 4 520,24 € pour une personne seule et 7 459,07 € pour un couple marié.

À noter que la revalorisation de l'Asi (allocation supplémentaire invalidité) est désormais déconnectée de celle de l'Aspa.

#### Plafonds de ressources

La Caisse nationale précise également les plafonds de ressources annuels :

- allocation supplémentaire (ex-FNS), AVTS et **Aspa** : 8 309,27 € pour une personne seule et 13 765,73 € pour un ménage ;
- allocation supplémentaire d'invalidité (**Asi**) : 7 859,08 € pour une personne seule et 13 765,73 € pour un ménage ;
- retraite de **réversion** : le plafond de ressources a été modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et demeure inchangé (18 116,80 € pour une personne seule, 28 986,88 € pour un ménage) ;
- majoration pour **conjoint à charge** : 7 699,47 € ;
- allocation de **veuvage** : 2 119,23 € par trimestre.

## Le cumul emploi-retraite intégral étendu aux régimes Agirc Arrco

### Analyse de la circulaire AGIRC-ARRCO n° 2009-7 DRE du 26 mars 2009

**La circulaire Agirc-Arrco sur le cumul intégral de revenus du travail et de pensions de retraite, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, est enfin parue.**

Les régimes complémentaires Agirc et Arrco ont en effet décidé de libéraliser le cumul emploi-retraite à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour tenir compte de l'évolution de la législation dans le régime général, tout en conservant un mécanisme de cumul « réglementé » pour les assurés qui ne respectent pas l'ensemble des conditions prévues pour le cumul intégral. En tout état de cause, la condition de cessation d'activité salariée, préalable à la reprise d'activité, reste requise pour prétendre au dispositif du cumul emploi-retraite.

**Le cumul d'un salaire avec la perception de pensions est autorisé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, sans condition de ressources et sans suspension du versement des allocations de retraite complémentaire, si l'assuré :**

- a obtenu toutes ses retraites personnelles obligatoires de base et complémentaires ;
- est âgé d'au moins 65 ans ou a entre 60 ans et 65 ans et justifie d'une carrière complète, laquelle permet d'obtenir la retraite de base au taux plein.

Si les conditions du cumul intégral ne sont pas toutes réunies, le cumul « réglementé » continue de s'appliquer. Dans ce cas, il n'est pas exigé de l'assuré qu'il ait liquidé l'ensemble de ses retraites, et le

cumul est subordonné aux limites de ressources suivantes : 160 % du smic, ou le dernier salaire normal d'activité, ou le salaire moyen des dix dernières années d'activité. En cas de dépassement de l'une de ces limites (la plus favorable au salarié étant retenue), le versement de la retraite complémentaire est suspendu.

**L'Agirc précise que pour les cadres, le cumul emploi-retraite sans condition de ressources n'est possible que si le cadre n'a pas « différé la liquidation de ses droits en tranche C ».** En d'autres termes, le cadre supérieur âgé de 60 à 65 ans doit avoir liquidé sa retraite Agirc tranche C avec minoration pour bénéficier du cumul intégral.

Pour mémoire, en tranche C, les cadres peuvent opter entre une liquidation sans coefficient d'anticipation à 65 ans ou une liquidation entre 60 et 65 ans avec coefficient d'anticipation.

En cas de report de liquidation des droits en tranche C, l'intéressé ne remplit pas la condition de liquidation de l'ensemble de ses retraites personnelles et demeure donc soumis au dispositif de cumul emploi-retraite plafonné.

**Enfin, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009, les salaires de reprise d'activité seront soumis à cotisations de retraite complémentaire sur la part patronale, mais également sur la part salariale.** Jusqu'à cette date, seule la part patronale reste due. Cette mesure s'applique dans le cadre du cumul intégral, mais également du

cumul plafonné. Les cotisations patronales et salariales dues sur les rémunérations versées sont les suivantes :

- les cotisations de retraite complémentaire Arrco et Agirc ;
- la cotisation AGFF (Association pour la gestion des fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco) ;
- la cotisation due à l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) ;
- la CET (contribution exceptionnelle et temporaire).

**Les cotisations ainsi versées ne sont pas génératrices de droits à retraite**

**complémentaire pour l'intéressé, que les allocations soient ou non suspendues** (dans le cadre du cumul plafonné). Le montant de la retraite complémentaire, définitivement liquidé, ne sera pas modifié.

L'Agirc et l'Arrco précisent enfin qu'une **information spécifique sur les cotisations dues** sera adressée aux allocataires en situation déclarée de cumul emploi-retraite.

- Circ. AGIRC-ARRCO n° 2009-7 DRE du 26 mars 2009 (disponible sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr))

## Seniors tuteurs : comment faire mieux ?

### Présentation du rapport de Bernard Masingue au secrétaire d'Etat chargé de l'emploi (mars 2009)

Bernard Masingue, directeur de formation chez Veolia environnement, a remis, le 17 mars 2009, à Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'Emploi, son rapport sur le développement du tutorat dans l'entreprise. Rappelons que cette mission lui avait été confiée dans le cadre du plan gouvernemental pour l'emploi des seniors présenté en juin dernier.

Lors de la remise de ce rapport, Laurent Wauquiez a affirmé qu'il souhaitait « doubler le nombre de tuteurs seniors d'ici 2010 ». Il a aussi annoncé le relèvement de 50 % du plafond de remboursement par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) des dépenses de tutorat dans le cadre de contrats de professionnalisation pour les salariés seniors. Il a encore indiqué que la possibilité d'imputer sur le plan de formation les dépenses de formation des tuteurs sera discutée dans le cadre du groupe de travail

qui sera mis en place sur l'action de formation imputable. Enfin, il veut « rendre obligatoires les négociations de branche tous les trois ans sur le tutorat, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle ».

**« La pratique n'est pas suffisante à l'expérience »**

Bernard Masingue émet plusieurs préconisations afin d'amplifier et d'enrichir les pratiques du tutorat, tout en précisant qu'être senior n'est pas une condition suffisante pour être tuteur, ce rôle requérant certaines qualités ainsi qu'une préparation. En effet pour être un tuteur de qualité, le senior doit construire et valider son expérience. Cette transformation passe, selon l'auteur, par un co-investissement employeur/employé s'inscrivant dans une démarche de gestion prévisionnelle.

**Contact** : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 8

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr) – <http://www.dialogue-social.fr>

## « Amplifier et enrichir les pratiques de tutorat »

- Élargir le tutorat au-delà des seules pratiques habituelles.

Le rapport envisage quatre types de tuteurs :

- le tuteur de reproduction, « transmettant des gestes professionnels identifiables » ;
- le tuteur de professionnalisation, permettant de développer des compétences techniques et de prendre en compte « l'environnement de la tâche » (ressources disponibles, contraintes à respecter, etc.) ;
- le tuteur d'adaptation, qui permet de gérer les situations de changement (gestion de crises, implantation de nouvelles technologies, etc.) ;
- le tuteur de stratégie d'actions, qui offre un accompagnement méthodologique.

- Élargir le champ des bénéficiaires.

Les différents tutorats précités peuvent potentiellement concerner toutes les catégories d'emplois dans les entreprises (ouvriers, employés, maîtrises, cadres et cadres supérieurs), les publics mixtes (intérimaires, prestataires externes...) et des publics externes, c'est-à-dire les clients, les fournisseurs mais aussi les médias. L'auteur précise que ces tutorats s'exerceront selon des modalités qui ne seront pas les mêmes selon les publics cibles.

En donnant au tutorat une ambition externe s'ouvre une perspective sous doute prometteuse sur des emplois « pédagogiques » (aider, conseiller) et de contributeurs à la performance des emplois, pour lesquels des seniors bien préparés pourraient être d'une réelle efficacité.

- Envisager un « tutorat d'héritage », ayant pour objectif d'empêcher que la culture, les habilités et les savoir-faire d'un professionnel reconnu ne soient perdus par sa communauté de travail à cause de son départ de l'entreprise.

## « Valoriser et organiser le tutorat »

Le rapport prône également une valorisation et une organisation du tutorat. Il s'agit d'identifier les freins au tutorat du côté des employeurs (par exemple coût du tutorat), des seniors (crainte de perdre un patrimoine tout à fait personnel, charge de travail supplémentaire, doute sur ses capacités personnelles) et des tutorés (absence de motivation).

Une « démarche qualité » doit ensuite être mise en place pour lever ces réticences. Cette démarche est définie par trois principes : l'organisation du tutorat en amont, l'encadrement de la pratique et la reconnaissance du tutorat.

### 1<sup>er</sup> principe : L'organisation du tutorat

Le rapport préconise de repérer clairement les compétences à transmettre, de s'interroger sur la pertinence du choix du tutorat, de sélectionner les tuteurs et de les former. Enfin, les objectifs du tutorat et les conséquences de la mission du tuteur sur l'organisation du travail doivent être précisés. L'auteur encourage la formalisation de ces objectifs dans une « lettre de mission de tuteur » ou dans des « chartes du tutorat ».

### 2<sup>eme</sup> principe : l'encadrement de la pratique du tutorat

Le rapport évoque l'importance de contractualiser cette activité par une lettre de mission précisant les attentes et les contours exacts de la mission et structurant sa mise en œuvre (objectifs, moyens mis à disposition, durée, responsabilités respectives, temps disponibles). Ainsi le temps tuteur et sa reconnaissance sont un enjeu important pour la qualité des missions des tuteurs. Des points réguliers entre les acteurs concernés, dont la hiérarchie, sont enfin indispensables (par exemple à mi-parcours).

### 3eme principe : reconnaître le tutorat

Cette reconnaissance des tuteurs peut être symbolique (port de signes distinctifs), professionnelle (prise en compte dans l'évaluation et la progression des salariés), ou financière (octroi d'une rémunération supplémentaire).

#### « Développer un cadre institutionnel favorisant »

Le rapport prône l'institution d'un véritable titre de tuteur. La reconnaissance des tuteurs est nécessaire pour pouvoir les distinguer et les valoriser, mais aussi pour faciliter et structurer les éventuelles politiques publiques en leur faveur. Il s'agit d'une part de donner le nom générique de « tuteur » à tous ceux qui exercent une mission de tutorat, et de reconnaître d'autre part par la négociation au niveau interprofessionnel une qualification de tuteur sanctionnant des pratiques réussies. Cette reconnaissance permettrait de rendre imputables les coûts de cette démarche sur le plan de formation.

D'autre part, le rapport propose de faciliter le tutorat des retraités dans certains cas. Par exemple à des moments critiques ou très problématiques, les entreprises peuvent avoir besoin d'anciens salariés partis à la retraite pour y exercer ponctuellement des activités tutorales. Pour ces personnes, le recours au cumul emploi-retraite pourrait être envisagé et les coûts des formations nécessaires à l'actualisation de leur qualification tutorale relever alors du plan de formation.

*Nota bene : en raison de la préparation de la journée d'information et d'échanges organisée le 12 mai prochain, il n'y a pas eu de lettre d'information au mois de mars. Nous vous prions de nous excuser pour cette entorse.*

Cette lettre d'information est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'emploi et de la Formation professionnelle d'Alsace.

Enfin le rapport souhaite renforcer les possibilités et la pertinence des financements.

Bernard Masingue propose de réfléchir à des mécanismes incitatifs. Il s'agit notamment d'assimiler la formation des seniors tuteurs à celle de l'alternance et de la professionnalisation, et donc de la faire relever du taux de participation des employeurs à leur financement de 0,5 %. En outre, les modalités de remboursement de la formation des tuteurs pourraient être liées au respect des cahiers des charges élaborés par les branches ou les territoires. Il est également proposé de prendre en compte les temps passés par le tuteur à sa mission par un mécanisme de forfait au bénéfice de l'entreprise (sur le modèle du forfait des contrats de professionnalisation), mais au prorata des temps passés, sous condition d'une contractualisation des temps de la mission tutorale par la lettre de mission. Ce forfait pourrait être majoré de 50 % pour les plus de 50 ans.

« Aujourd'hui, le plafond est de 230 euros par mois sur six mois. S'il passe à 354 euros par mois, cela représente environ un tiers du Smic net. Ce serait une avancée importante », selon M. Wauquiez.

Soulignant qu'un senior de plus de 55 ans sur trois travaille en France contre deux sur trois en Suède, M.Wauquiez a jugé que « le tutorat est en point de levier qui peut faire changer les choses » en faveur de l'emploi des seniors et a souhaité que « les partenaires sociaux s'en saisissent ».