



A quel âge est-on vieux ?

COPIRE ALSACE

Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi

...ou comment encourager le maintien et le retour à l'emploi des 45,50 ans et plus ?

■ De l'allongement de l'espérance de vie à l'allongement de la vie active : le saut juridique

→ Sans doute 2009 marquera un tournant dans l'histoire de l'emploi des salariés âgés. Si le droit à la retraite à **60 ans** reste toujours le seuil de référence, il ne sera désormais plus possible pour l'employeur de mettre un salarié à la retraite d'office avant ses **70 printemps**. Ce nouvel âge couperet fait partie d'un train de mesures controversées du PLFSS 2009, lesquelles sont directement inspirées des rendez-vous 2008 sur les retraites et

surtout de la loi du 21 août 2003 instituant l'allongement de la durée d'assurance.

Sur le plan de la démographie, les progrès effectués en matière de longévité rejaillissent sur la santé des individus et sur leur espérance de vie. D'où la nécessité de réguler l'équation « moins de cotisations collectées, plus de prestations à verser ».

■ La France en position de lanterne rouge

→ Sans véritable augmentation depuis 10 ans du taux d'emploi des 55-64 ans, la France plafonne à **38 %**. Pourtant d'autres pays, tels la Finlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, ont progressé de 8 % à 16 % et ce, avec une situation d'origine analogue. Aujourd'hui, il reste 2 ans pour atteindre l'objectif de **50%** sur lequel la France s'était engagée dans les accords de Lisbonne !

Alors pour réduire l'écart au maximum, l'Etat lance une politique plus offensive qui vise les salariés, les demandeurs d'emploi, comme les entreprises. Ainsi, l'objectif est de contrer, d'une part, l'âge précoce de sortie à 58 ans et, d'autre part, l'âge comme premier obstacle à l'emploi (selon l'Observatoire des discriminations en 2006).

■ Quel meilleur langage pour parler aux entreprises que l'exemple par la pratique ?

→ Pour mieux ancrer les toutes nouvelles dispositions, le Président de la République a annoncé un plan d'action pour décliner la priorité affichée de l'égalité des chances. En parallèle, un guide des bonnes pratiques d'entreprises devrait voir le jour en **2010**, afin de proposer des réponses concrètes sur la question du maintien, comme du retour dans l'emploi des **45, 50 ans et plus**.

L'évolution des représentations socioculturelles ne peut se faire uniquement sous la menace d'une

pénalité. C'est pourquoi AREVA, AXA, LA POSTE, L'OREAL, SIEMENS entre autres ont accepté de participer à l'opération « bonnes pratiques ». D'ailleurs AREVA vient justement d'obtenir le Trophée Développement des carrières des seniors en tant que lauréat de la 3ème édition des trophées de la diversité sur la gestion des âges.

Cependant, il s'agit de grandes entreprises disposant de ressources peu comparables avec la majorité des petites entreprises composant le tissu économique local.

■ Vers une marche arrière dans un contexte de crise économique ?

→ L'arrivée de la crise a brutalement modifié la situation du marché de l'emploi. Les entreprises ont désormais pour seule préoccupation de survivre. La réduction des effectifs et les fermetures brutales de sites, toutes tailles confondues, sont aujourd'hui le lot quotidien, où les seniors sont bien souvent en **1ère ligne**.

Dans un tel contexte, la place des seniors a toute sa légitimité, tout autant que celle des jeunes. En effet, le quinquas peut jouer un rôle plus actif sur un

triple plan : expérience, expertise et compétences comportementales.

Tout ceci conforte les recommandations émises par la COPIRE ALSACE, comme des éléments de réponse à la situation actuelle.

Pour autant, cela ne signifie pas que les autres populations fragilisées, telles les jeunes, ne sont pas également au centre des préoccupations des partenaires sociaux

LES 10 RECOMMANDATIONS CLES DE LA COPIRE ALSACE

COMMUNIQUER

→ Re-lancer une campagne de communication positive auprès du grand public mettant en valeur les atouts des seniors pour lutter contre les stéréotypes négatifs.

VALORISER

→ Mettre en avant les atouts des seniors à partir du vécu en entreprise (par un collectif d'entreprises et de leurs DRH) sous la forme d'un rédactionnel mettant en exergue la diversité et l'intergénérationnel à toutes les étapes de la vie du salarié.

SENSIBILISER

→ Lancer une campagne d'information et de sensibilisation auprès des organisations syndicales, des DP, CE, CHSCT, sur la nécessité de suivre des actions de formation pour les salariés à mi-parcours, à partir de témoignages de salariés et d'employeurs.

FORMER

→ Encourager l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, et plus encore après 45 ans, tant au niveau de l'entreprise (employeur, manager, IRP) qu'en dehors de l'entreprise (OPCA, OPACIF, organismes de formation, réseaux). De plus, les dispositifs de formation utilisés pourront rentrer dans le champ de l'accord sur l'emploi des seniors ou du plan d'action à mettre en œuvre dès le 1er janvier 2010.

FOCALISER

→ Recommander l'utilisation des outils développés par l'AGEFOS PME et l'OPCALIA, mais aussi l'approche "conseil de proximité". Mobiliser les ressources sur l'entretien professionnel en tant que fil rouge (mise en place, accompagnement, suivi, analyse des causes de non utilisation, d'échec ou d'abandon).

ANTICIPER

→ Proposer un appui technique au niveau des OPCA dans le cadre des nouvelles obligations pour les entreprises de 50 salariés et plus avec la mise en place d'un accord d'entreprise sur l'emploi des seniors ou d'un plan d'action dès janvier 2010 (phase de préparation, de lancement et de suivi).

TRANSMETTRE

→ Professionnaliser le tutorat.

AGIR

→ Lancer un Forum de l'emploi des seniors ou "Speed dating seniors".

ALLER PLUS LOIN

→ Faire s'engager les recruteurs à accorder un entretien de recrutement aux quinquas qui correspondent au profil recherché.

PARRAINER

→ Développer le dispositif du Parrainage de demandeurs d'emploi seniors.



Aller plus loin avec la COPIRE

- Avec le soutien financier de la DRTEFP, les partenaires sociaux réunis en COPIRE ALSACE* ont fait de l'emploi des seniors une question centrale. Ainsi le chantier, prévu initialement pour une durée de 6 mois, s'est étendu à 18 mois jusqu'à fin 2008. En effet, il était important d'accompagner cette phase de transition inédite tout en se fondant sur l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 qui fixe les priorités et les outils.
- Afin d'être en capacité de proposer des recommandations en adéquation avec la réalité du terrain, et en complément de divers travaux d'investigation, plusieurs manifestations et projets ont été lancés :
 - une matinée de débat sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés
 - une table ronde sur le retour à l'emploi
 - une enquête sur les pratiques en matière de maintien et de recrutement des seniors auprès des PME, en partenariat avec le CEREQ
 - une opération expérimentale de parrainage de demandeurs d'emploi quinquas, en partenariat avec la DDTEFP, la MEF de Strasbourg et le CRAPT CARRLI

La COPIRE en quelques mots

- La COPIRE est composée de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants répartis entre les 3 organisations patronales MEDEF, CGPME et UPA et autant de membres répartis entre les 5 organisations syndicales CGT*, CFDT, CFTC, FO et CFE CGC.
*La CGT n'a pas participé aux travaux sur "l'emploi des seniors", car elle n'est pas signataire de l'ANI du 13/10/2005 relatif à l'emploi des seniors.
- C'est l'accord du 10 février 1969 sur la Sécurité de l'Emploi, complété par le protocole d'accord du 6 juillet 1984, qui a institué les COPIRE, créant ainsi des lieux d'étude et d'échange sur l'évolution de l'emploi dans les branches et les territoires.

COPIRE ALSACE

Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi
Maison de l'Entreprise
27 Avenue de l'Europe
67300 SCHILTIGHEIM
Tél. : 03 88 35 40 63
copire.alsace@yahoo.fr

