

Mardi 20 octobre 2009



# Les **séniors** au sein de l'entreprise

Obligations et bonnes pratiques

> Résultats de l'enquête

# Point sur la nouvelle réglementation

---

***La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 oblige les entreprises de plus de 50 salariés à négocier un dispositif sur l'emploi des seniors en 2009. Cette loi sera applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010.***

✓ **Entreprises concernées**

Les entreprises employant au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) :

- Entreprises de 50 à moins de 300 salariés : pas d'obligation de négocier si elles sont couvertes par un accord de branche étendu, ayant reçu un avis favorable du Ministre chargé de l'emploi.
- Entreprises de 300 salariés ou plus : obligation de négocier y compris si elles sont couvertes par un accord de branche étendu, ayant reçu un avis favorable du Ministre chargé de l'emploi.

✓ **Obligation : accord collectif ou plan d'action**

En principe, l'obligation prend la forme d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe (délégués syndicaux). A défaut d'accord collectif (absence de délégué syndical ou échec de la négociation), les entreprises devront élaborer un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à l'emploi des salariés âgés. Le plan d'action est établi par l'employeur après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

✓ **Durée et contenu**

L'accord collectif d'entreprise (ou de groupe) ou le plan d'action portant sur l'emploi des salariés âgés est conclu pour une durée maximale de 3 ans.

Il comporte :

- 1- Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi (concerne les salariés âgés de 55 ans et plus) ou de recrutement des salariés âgés (concerne les salariés âgés de 50 ans et plus) ;
- 2- Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi la liste ci-dessous.
- 3- Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

## Point sur la nouvelle réglementation

---

Pour chaque domaine d'action énoncé et retenu dans l'accord ou le plan d'action, les dispositions qui ont pour finalité le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés sont assorties d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

✓ **Les domaines d'action sont les suivants :**

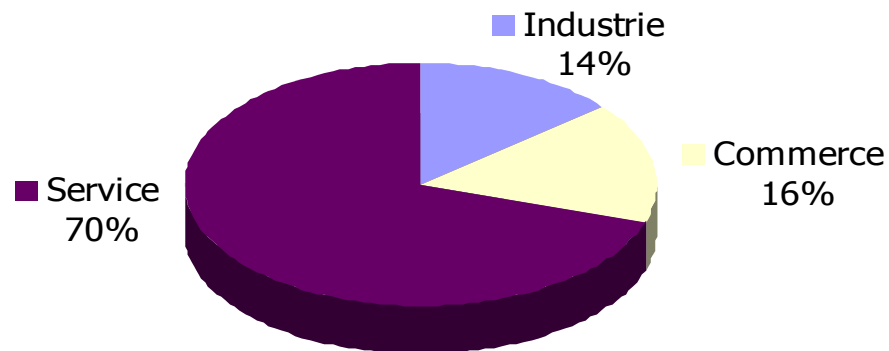
- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

✓ **Pénalité**

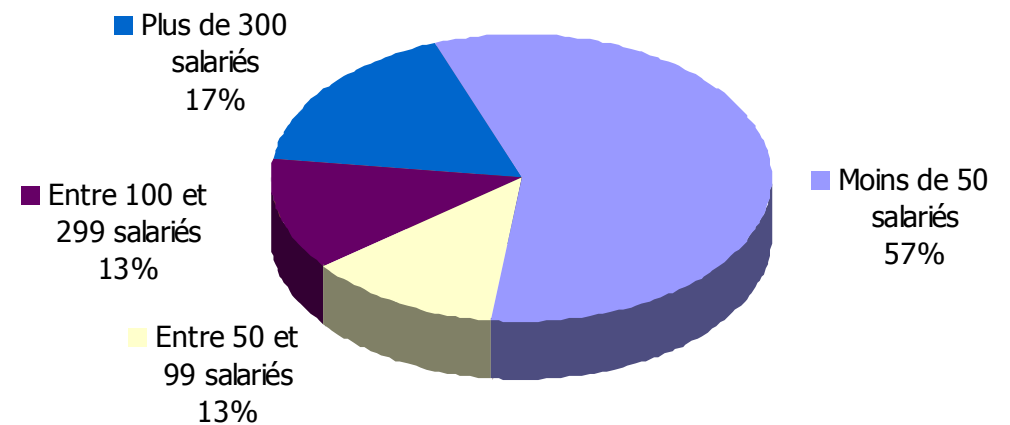
- A compter du 1er janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), non couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, seront soumises à une pénalité à la charge de l'employeur.
- A titre de tolérance, une entreprise franchissant le seuil de 50 salariés ou de 300 salariés sur l'année N aura jusqu'au 31 mars de l'année N+1 pour conclure un accord ou mettre en place un plan d'action.
- Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % des rémunérations ou gains, versés aux salariés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord collectif ou le plan d'action. Le produit de cette pénalité sera affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

### Enquête réalisée par la CCIP Paris auprès de 296 entreprises Franciliennes du 13 au 29 octobre 2009

#### Répartition des entreprises par secteurs d'activité

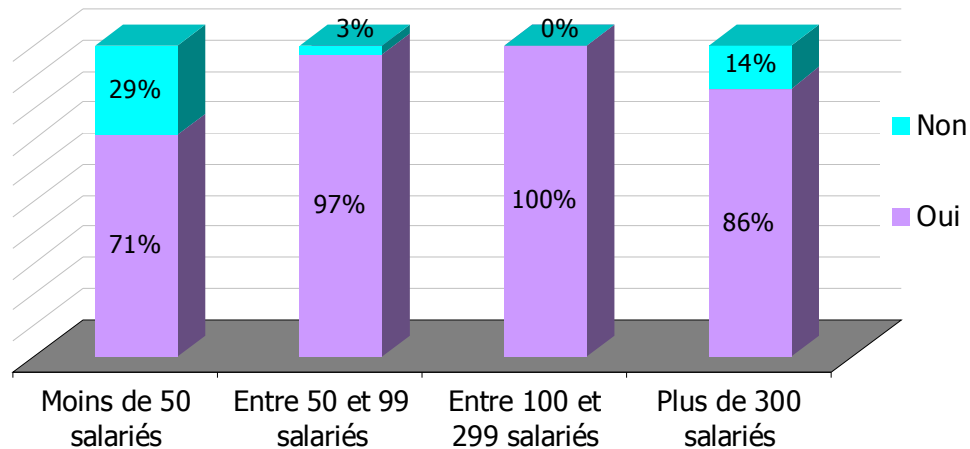


#### Structure des entreprises



## Les séniors au sein de l'entreprise

**Avez-vous des collaborateurs de plus de 50 ans au sein de l'entreprise ?**

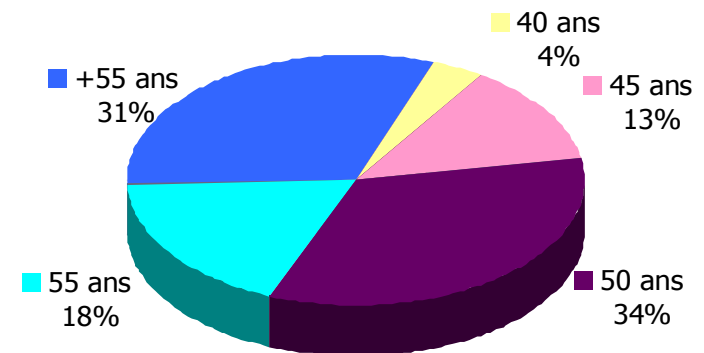


Rares sont les structures n'ayant pas de collaborateur sénior : Plus de 80 % des entreprises interrogées déclarent avoir des salariés de plus de 50 ans, ce chiffre s'élève à 93 % pour les entreprises de plus de 50 salariés.

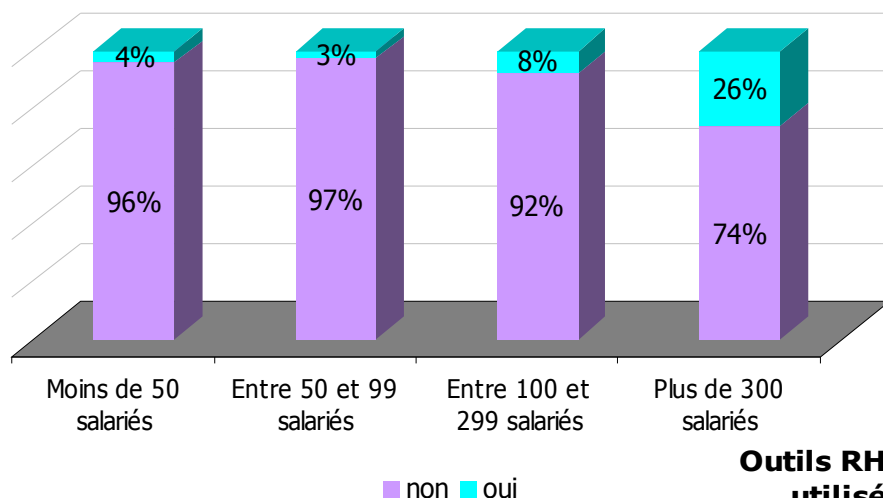
L'enquête nous révèle que les entreprises sont partagées sur le seuil d'entrée dans la catégorie 'sénior'.

Les réponses s'étalent de 40 ans (4 %) à plus de 55 ans (31 %). Une majorité relative a répondu 50 ans (34 %) tandis que la réponse communément apportée par les DRH, c'est-à-dire plus de 45 ans ne représente que 13 %.

**A partir de quel âge considérez-vous les salariés comme séniors ?**



### Outils RH spécifiques aux seniors déjà disponibles

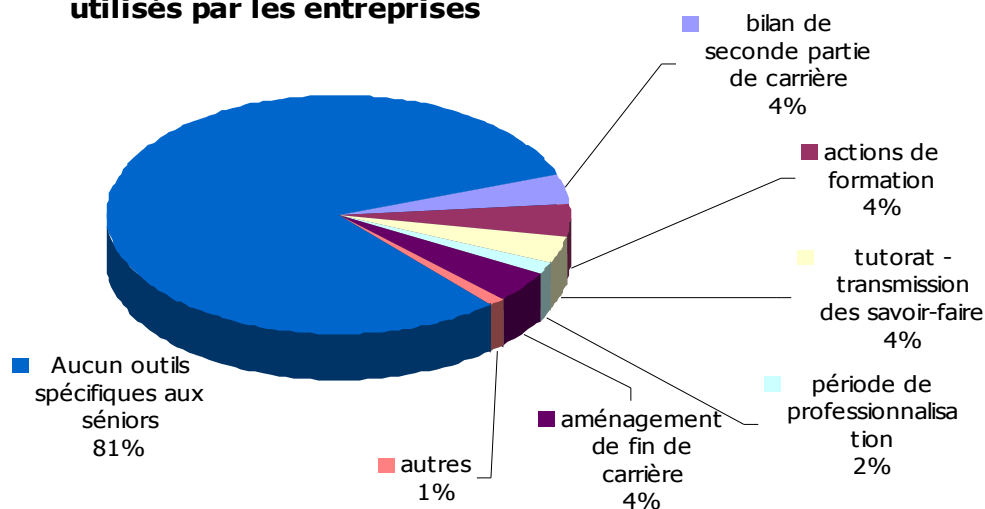


Parmi les 296 entreprises interrogées, seulement 8 % d'entre elles ont des outils RH mobilisables pour les seniors.

26% des entreprises de plus de 300 salariés, ont déjà des outils RH spécifiques au seniors.

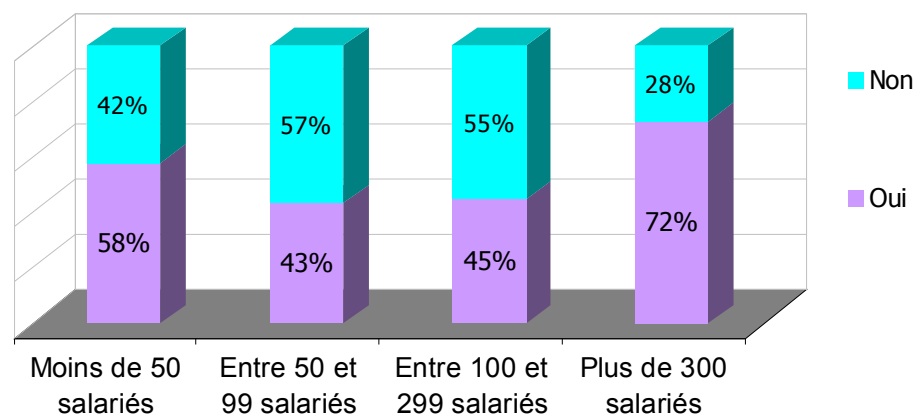
En revanche, nous pouvons constater que près de 95% des entreprises ayant entre 50 et 299 salariés n'ont pas d'outil RH spécifique pour les seniors.

### Outils RH spécifiques aux seniors utilisés par les entreprises



## Perception de la nouvelle réglementation

### Jugez-vous nécessaire la nouvelle réglementation sur les seniors ?



56% des entreprises interrogées jugent nécessaire cette nouvelle réglementation.

Les plus favorables à cette dernière sont les entreprises de plus de 300 salariés (72 %) ainsi que les entreprises de moins de 50 salariés 58 % (qui ne sont pas concernées par les nouvelles obligations).

## Verbatim : Perception de la nouvelle réglementation

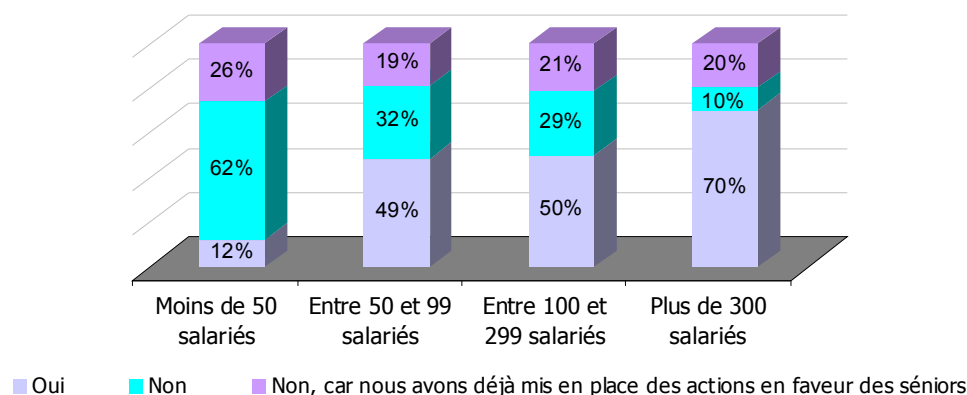
---

- ✓ C'est une pénalité. Et comme toute pénalité, elle fait oublier le vrai problème qui est la diversité des âges dans l'organisation (évolution, compétences, rémunération, motivation).
- ✓ Cette loi laisse trop de souplesse dans le choix des actions: 3 à choisir sur 6 dont celle sur le recrutement qui ne sera jamais retenue par les entreprises.
- ✓ Le recrutement doit être lié aux compétences et non à une obligation de quota !
- ✓ Nous allons stigmatiser davantage l'emploi des seniors.
- ✓ Trop contraignante, il s'agit d'une application générique qui ne tient pas compte du contexte de l'entreprise, de ses besoins en compétences et des attentes de développement de carrière des seniors.
- ✓ L'âge de la retraite étant sans cesse repoussé, il est important de pouvoir capitaliser sur les seniors.
- ✓ On parle depuis quelques années de mesures en faveur de l'emploi des seniors, or dans les faits, passé 50 ans, c'est un véritable parcours du combattant pour faire reconnaître ses droits en entreprise (gestion de carrière) ou pour retrouver un emploi.
- ✓ Je pense que pour la majorité des entreprises françaises, le réglementaire est à l'origine de la réflexion et de l'action sociale. En revanche, le réglementaire sans l'engagement des négociateurs ne sert à rien. On dit qu'il faut une décennie pour changer en profondeur les mentalités (ou les valeurs) d'une entreprise. Si les effets de cette loi risquent d'être minime à court terme, elle a le mérite d'exister.
- ✓ Seule une pénalité peut malheureusement pousser les entreprises à modifier leur politique d'embauche vis-à-vis des seniors.



## Impact de la nouvelle réglementation

**Cette réglementation va-t-elle vous pousser à engager des actions en faveurs des séniors ?**



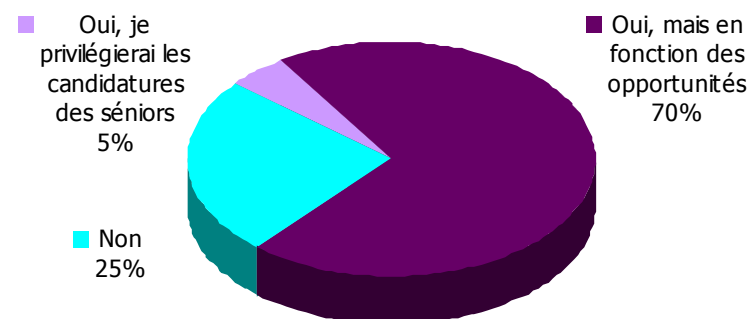
Le recrutement des séniors fait partie des choix d'action. Malgré cela, un quart des entreprises sondées n'envisagent pas d'engager des séniors lors des prochains recrutements.

Si plus de la moitié des entreprises interrogées jugent nécessaire cette nouvelle réglementation, elles ne sont que 45 % à déclarer vouloir engager des actions en faveurs des séniors.

Les entreprises de moins de 50 salariés (qui ne sont pas concernées par la loi de financement) sont 62 % à ne pas engager d'action en faveur des séniors.

Il est plus étonnant de constater que près d'un tiers des entreprises entre 50 et 99 salariés ne souhaitent pas s'engager en faveur des séniors alors qu'elles y seront obligées.

**Lors de vos prochains recrutements envisagez vous de recruter des seniors ?**



### **Les séniors au sein de l'entreprise : Obligations et bonnes pratiques**

56 % des entreprises interrogées sont favorables à la nouvelle réglementation sur les séniors, 80 % ont des collaborateurs de plus de 50 ans et 92 % d'entre elles n'ont pas d'outil RH spécifique aux séniors.

Les entreprises ayant entre 50 et 299 salariés sont clairement les moins favorables et les moins préparées à la nouvelle réglementation mise en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Les outils RH spécifiques aux séniors sont quasi inexistant, seules 5 % d'entre elles les utilisent déjà. Près d'un tiers n'envisagent pas encore d'engager des actions en faveur des séniors. Or, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010, elles devront se soumettre à ces nouvelles obligations, sous la forme d'un accord collectif d'entreprise (ou de groupe) ou d'un plan d'action.

Les structures plus importantes, celles de plus de 300 salariés, semblent davantage prêtes à faire face aux nouvelles obligations : elles y sont plus favorables (72 %) et sont déjà plus d'un quart à mobiliser des outils RH spécifiques aux séniors. Elles disposent, de par leurs tailles, de services dédiés aux ressources humaines capables de mener à bien une politique de gestion des compétences valorisant les séniors.

Les entreprises de moins 50 salariés ne sont pas concernées par la nouvelle réglementation. Elles sont 58 % à trouver nécessaire les nouvelles obligations mais 62 % à déclarer ne pas engager d'actions en faveur de l'emploi des séniors.

Les entreprises (toutes tailles confondues), ne jugeant pas nécessaire la réglementation sur les séniors, reprochent notamment la stigmatisation des séniors, l'obligation de 'quotas' et les pénalités qui transforment les initiatives envers les séniors en obligations.