

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 26 mai 2010 - 9 h 30

« Emploi des seniors : évolutions récentes et bilan des accords »

Document N°5

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Les accords de branche relatifs à l'emploi des salariés âgés

*Document de travail
de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)*

LES ACCORDS DE BRANCHE RELATIFS A L'EMPLOI DES SALARIES AGES

L'article L.138-24 du code de la sécurité sociale instaure à compter du 1^{er} janvier 2010 une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Pour les entreprises ou groupes d'entreprise dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés, un accord de branche validé par le ministère de l'emploi et étendu par le ministère du travail peut leur permettre de sortir du champ d'application de cette pénalité.

79 branches ont déposé pour validation un accord relatif à l'emploi des salariés âgés en fin d'année 2009. Ce volume est inédit dans la négociation collective. Le bilan présenté ici porte sur les 79 branches ayant fait à la date du 31 mars 2010 l'objet d'un avis favorable de la part du ministère de l'emploi.

1- Eléments nécessaires pour qu'un accord de branche puisse faire l'objet d'un avis favorable du ministère de l'emploi

Pour qu'un accord de branche puisse faire l'objet d'un avis favorable de la part du ministère de l'emploi, il doit nécessairement comporter :

- Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus, s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires 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.

Au moins une disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action doit être assortie un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

- Des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré.
- Une durée maximale d'application de trois ans.

2- Principaux objectifs et domaines d'action retenus par les accords de branche

Le bilan présenté ici porte sur les 79 branches ayant fait à la date du 31 mars 2010 l'objet d'un avis favorable de la part du ministère de l'emploi. Les domaines d'action présentés sont ceux au sein desquels au moins une disposition est assortie d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

2-1 Les objectifs globaux

75 branches ont retenu un objectif de maintien en emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Trois types d'objectifs ont été retenus : le maintien de la part des 55 ans au plus au même niveau que celui constaté au moment de la conclusion de l'accord, l'accroissement de cette part, et le retard de l'âge moyen des départs à partir de 55 ans.

10 branches ont retenu un objectif de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.

Trois types d'objectifs ont été retenus : réserver une part des recrutements aux 50 ans et plus, développer le cumul emploi-retraite, et réserver une part des contrats de professionnalisation aux 50 ans et plus.

2-2 Les domaines d'action :

Les domaines d'action présentés ici sont ceux dans lesquels les branches ont défini au moins une action à laquelle elles ont assorti un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

Les domaines d'action retenus le plus fréquemment dans ce cadre sont, par ordre décroissant, les suivants :

- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (retenu dans 64 accords)
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (retenu dans 64 accords)
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (retenu dans 63 accords)
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (retenu dans 44 accords)
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (retenu dans 43 accords)
- Recrutement des salariés âgés (retenu dans 19 accords)

2-2-1 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Pour la majorité des branches ayant retenu ce domaine d'action, améliorer l'accès à la formation à partir de 45 ans est un objectif prioritaire. Certaines prévoient par exemple de réserver une part précise du budget de formation aux formations suivies par ces salariés. Souvent, il est précisé que cette part doit être au moins égale à leur poids dans les effectifs.

Les accords de branche citent également comme outils favorables au développement de la formation pour les salariés en deuxième partie de carrière la période de professionnalisation, la validation des acquis de l'expérience ainsi que le recours au droit individuel à la formation.

Enfin, dix branches s'engagent dans des actions de communication sur les dispositifs qui peuvent être utilisés, ainsi que dans la rédaction et la diffusion de guides d'appuis pour accompagner les démarches des entreprises et des salariés.

2-2-2 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La plupart des branches qui retiennent ce domaine s'accordent sur l'intérêt à accroître le nombre de tuteurs ou de formateurs internes parmi les seniors.

Elles complètent souvent cet objectif par le renforcement des formations à l'exercice de la fonction de tuteur, ce qui renforce la professionnalisation de cet exercice.

Dans cinq branches, un objectif relatif à la participation des seniors aux jurys d'examens professionnels est retenu.

2-2-3 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Près de 7 accords de branche sur 10 retiennent le développement de l'accès à l'entretien de deuxième partie de carrière comme étant l'outil privilégié pour anticiper l'évolution des carrières professionnelles.

Certains accords prévoient une organisation et une structuration précise de cet entretien ; ainsi 11 branches prévoient d'élaborer et de diffuser un guide consacré à la tenue de l'entretien.

Ce domaine d'action est aussi l'occasion pour certaines branches de définir des actions permettant d'envisager une deuxième partie de carrière motivante, s'appuyant sur les compétences acquises préalablement par les salariés. Ainsi, des accords prévoient que suite à l'entretien, des bilans de compétence pourront être organisés, des parcours de validation des acquis de l'expérience définis.

2-2-4 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Ce domaine d'action a surtout conduit les branches à retenir dans leurs accords des dispositions permettant de mieux connaître les situations de pénibilité au sein des entreprises : réalisation de diagnostics ou d'études, en partenariat le plus souvent.

Des actions de sensibilisation sont également prévues auprès des encadrants et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Peu d'actions précises sont pour l'instant retenues par les branches dans ce domaine d'action, car elles sont sans doute dans l'attente d'un cadrage national concernant le sujet de la prise en compte de la pénibilité.

2-2-5 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Dans ce domaine d'action, deux actions principales ont été retenues dans les accords de branche.

D'une part des actions d'information sur les nouveautés en matière de législation ou de réglementation sur la retraite qui permettent de prolonger l'activité professionnelle (cumul

emploi-retraite, surcote, retraite progressive), et des actions permettant aux salariés et aux employeurs de mieux anticiper le moment du passage à la retraite (bilan retraite, préparation à la retraite).

D'autre part des actions pour encourager l'aménagement du temps de travail ou le passage à temps partiel de salariés peu de temps avant la date de liquidation de leurs droits à pension.

2-2-6 Recrutement des salariés âgés

Si les branches ont peu retenu dans leurs accords le recrutement comme objectif global, elles l'ont davantage retenu comme domaine d'action. Il n'est pas illogique que ce domaine d'action soit le moins retenu car il est délicat de retenir des objectifs chiffrés au niveau d'une branche pour des actions de recrutement qui ont lieu au sein des entreprises.

La principale action retenue dans ce domaine d'action est la communication auprès des recruteurs afin de les sensibiliser aux principes de non discrimination à l'embauche.

Cinq branches retiennent un objectif relatif à l'accroissement des contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés.