

Maintenir les seniors dans l'emploi

Les gouvernements successifs ont tenté depuis une dizaine d'années de renforcer les mesures en faveur de l'emploi des seniors, avec des résultats mitigés. Le maintien ou le retour à l'emploi des seniors devient cependant incontournable. C'est dans ce contexte qu'est né le contrat de génération en mars 2013.

Si l'Union européenne considère les plus de 45 ans comme des seniors, les dispositifs nationaux s'adressent généralement aux plus de 55 ans. C'est le cas du contrat de génération. Celui-ci agit également sur l'emploi des jeunes puisqu'il s'agit de favoriser l'embauche d'un jeune de 16 à 26 ans tout en permettant le maintien d'un senior d'au moins 57 ans. L'entreprise peut bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an sur trois ans. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de ce dispositif sans négociation préalable alors que les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, doivent déposer auprès de la DIRECCTE un diagnostic ainsi qu'un accord collectif si l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche.

Pour relayer l'information et aider les entreprises dans leurs démarches, les OPCA multiplient les opérations de communication: « Notre rôle est d'attirer l'attention du chef d'entreprise sur les postes où les salariés approchent de la retraite. L'entrepreneur n'anticipe pas toujours ce problème », explique Virginie Rigolle de l'AGEFOS PME. « Il s'agit d'une

vraie perte de compétence avec le départ d'un senior. Le contrat de génération permet une transmission. Le rôle de tuteur peut également entraîner une véritable réflexion autour de la place du senior dans l'entreprise ».

S'emparer de la problématique

Si certaines entreprises rechignent encore à s'emparer de cette problématique, ce n'est pas le cas de la Caisse d'Épargne Picardie qui compte 1 200 collaborateurs, dont 9,5% de seniors. « La Caisse d'Épargne a proposé jusqu'en 2000 une retraite complémentaire, permettant aux salariés de partir à la retraite à partir de 50 ans pour les femmes et 55 ans pour les hommes. Le transfert de cette retraite complémentaire aux régimes ARRCO et AGIRC a poussé les salariés à rester en moyenne jusqu'à 61 ans. La question du maintien des seniors s'est donc posée très tôt », commente Jean-Pierre Tamigi, membre du directoire en charge du pôle ressources.

Pour garder ces salariés en état de compétence plusieurs actions ont été mises en place, dont, le bilan à mi-carrière effectué par la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT), l'aménagement fin de carrière avec la transition activité-retraite, mais également le développement des compétences et la création d'un rôle de tuteur. Celui-ci est chargé de transmettre les valeurs de l'entreprise, de partager son expérience et son expertise. Toutes ces mesures ont été entérinées lors de l'accord en faveur de l'emploi des seniors en 2011. « Nous avons la chance en



© Photo creative commons Mathieu Garabedian

Les entreprises de plus de 300 salariés avaient jusqu'au 30 septembre pour déposer auprès de la DIRECCTE un plan relatif au contrat de génération.

Picardie d'avoir un dialogue avec les partenaires sociaux très riche et constructif. Nous avons donc entamé les négociations avant que cela devienne une problématique du groupe Banque Populaire Caisse d'Épargne [BPCE] ».

Le 24 septembre, la Caisse d'Épargne Picardie et les représentants syndicaux ont signé un accord relatif au contrat de génération. L'entreprise s'est donnée pour but de recruter a minima un collaborateur de plus de 45 ans, de continuer à faire appel à des alternants (dont 50% se voient proposer un CDI à la fin de leur apprentissage), de proposer en moyenne 40 CDI par an et d'atteindre le chiffre de 10% de seniors dans les effectifs en 2014.

DLP