

# Emploi des seniors : de nouvelles obligations pour les entreprises à partir de janvier prochain

■ A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, un plan de maintien ou d'embauche des seniors va devoir être déposé à la direction régionale du travail. Faute de quoi, l'entreprise subira une pénalité de 1 % de la masse salariale.

Confrontées pour la plupart à un choc économique, les entreprises françaises doivent en même temps faire face à « un choc culturel », pour reprendre l'expression de Jean-Claude Godet, président de l'Aract (association régionale pour l'amélioration des conditions de travail). Un des aspects de ce choc culturel porte sur la place faite aux seniors dans l'emploi. En effet, à partir du 1<sup>er</sup> janvier prochain, les entreprises qui n'auront pas établi de plan en faveur de l'emploi des seniors seront passibles d'une amende correspondant à 1 % de leur masse salariale, comme le prévoit la loi de financement de la Sécurité sociale.

Or, le 1<sup>er</sup> janvier, c'est demain. Un peu dans l'urgence, les réunions d'information se multi-



SAINT-MARTIN-D'ABBAT. À l'entreprise Antartic, qui fabrique et conditionne des boissons non alcoolisées, « nous essayons d'aménager la fin de carrière de nos salariés pour qu'elle soit agréable », indique le directeur Manuel Machado. Un nouveau poste de technicien d'amélioration, occupé par Philippe de Bauwe, 57 ans, a été créé il y a six mois. (Photo : Gérard Bézard)

plient sous l'impulsion notamment de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation continue, ainsi que

## Plus d'un tiers des seniors sera parti de l'emploi en 2020

Selon une étude de l'Insee Centre parue dans l'Insee Première n° 1255, un tiers des personnes en emploi en 2005 aura définitivement quitté le marché du travail en 2020. Issus des générations du baby-boom, les seniors, âgés de 50 à 64 ans, sont chaque année de plus en plus nombreux à se retirer définitivement du marché du travail. Ils représentent à eux seuls plus d'un quart de

la population en âge de travailler en 2005. Au niveau national, le poids démographique des 50-64 ans parmi les 15-64 ans est de 29%. Leur taux d'emploi baisse fortement et régulièrement dès 55 ans. En région Centre, la part des personnes en emploi en 2005 qui aura définitivement quitté le marché du travail s'élève à 36,4 %.

de l'Aract (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail).

### Antartic capitalise sur les compétences des anciens

Des entreprises ont pris les devants. C'est le cas d'Antartic, à Saint-Martin-d'Abbat (Est du Loiret), spécialisée dans la fabrication et le conditionnement de boissons non alcoolisées. « Nos salariés ont une forte culture d'entreprise. Ils ont été recrutés localement et

ont une vingtaine d'années. Et comme il n'y a pas d'école dans la région pour apprendre à faire des boissons non alcoolisées, nous sommes obligés d'organiser la transmission des compétences », explique le directeur, Manuel Machado.

Il raconte le cas de Christian, dépositaire du plan d'organisation interne de la sécurité dont il s'était vu confier la mise en place : « Il a bâti quelque chose de magnifique, cité en exemple même par les pompiers. Mais

comment le faire vivre après son départ ? » Cette problématique a été résolue avec la coopération de la personne concernée, la participation d'un stagiaire, et grâce à l'intervention de l'Aract pour formaliser un nouveau dispositif. « On a fait la même chose pour tous les postes », ajoute Manuel Machado. Globalement, la philosophie d'Antartic est « d'aménager la fin de carrière. Quelqu'un qui a donné à l'entreprise, il faut qu'on soit capable de lui proposer quelque chose de toujours motivant. Il faut aussi amener la personne à se projeter dans cette évolution, notamment à l'occasion des entretiens annuels ». L'entre-

prise y met les moyens : chaque année, 4 % de la masse salariale sont consacrés à la formation. « Nous avons des personnes qui connaissent les produits, les clients, les procédures. On veut les garder ». Après avoir investi, l'entreprise tient à capitaliser sur ces compétences. « Nous avons aussi une réflexion de longue date sur l'aménagement des postes, afin de réduire la pénibilité », poursuit Manuel Machado. « Dans notre secteur de l'agroalimentaire, nous pouvons offrir des évolutions de carrière. Les entretiens annuels permettent de détecter des aspirations que l'on n'aurait pas devinées ».

Patrice Dézallé.

## REPÈRES

### ■ Référents

— À la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Interlocuteur, Martine Juffroy (martine.juffroy@dr-centre.travail.gouv.fr)

— Au conseil régional. Ida Bracquemond (ida.bracquemond@regioncentre.fr)

— Au Gip Alfa Centre (lieu ressource de conseil et d'information). Jocelyne Welcker (j.welcker@alfacentre.org)

### ■ Accords

À titre indicatif, 3 entreprises ont déposé un accord dans le Loiret. Au niveau national, 4 accords

ont déjà été signés, dans les branches suivantes : Vins, jus de fruits et spiritueux ; automobile services ; matériels agricoles ; SA HLM.

### ■ Portail gouvernemental

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/toutes-actualites/acords-plans-actions-seniors.html>

### ■ Salon de l'emploi des seniors à Orléans

La Jeune chambre économique d'Orléans organise un salon de l'emploi dédié aux seniors, le 15 décembre, au Centre de conférences d'Orléans.