

PLAN DÉPARTEMENTAL D'ACTIONS DU VAL D'OISE **OUTIL-AGES RH** Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise

Semaine RH du 19 au 23 octobre 2009

CONTEXTE REGLEMENTAIRE ET COMMUNAUTAIRE

OBJECTIF DE CONVERGENCE EUROPEEN A L'HORIZON 2010

Taux d'emploi des 55-64 ans : 50%

Le taux d'emploi des 55-64 ans est en France de 38 %, alors qu'il est de 46 % dans l'Union européenne et supérieur à 50 % dans bon nombre de pays européens (53 % aux Pays-Bas, 58 % au Royaume-Uni, 70 % en Suède).

La France présente un taux d'emploi des 55-64 ans parmi les plus faibles des pays de l'Union européenne, alors que pointent déjà les difficultés liées à une faible croissance démographique et au vieillissement de la population active.

Les entreprises sont confrontées, dès aujourd'hui, à 3 enjeux majeurs:

- 1- L'emploi : Quel que soit le secteur d'activité, les entreprises devront faire face à une perte de savoir-faire, si elles n'anticipent pas ces évolutions.
- 2- La cohésion entre les générations : la mixité des âges, permettant d'assurer la transmission des savoir-faire spécifiques, est un élément de la compétitivité des entreprises. Les seniors sont un facteur de performance pour l'entreprise et son développement.
- 3- Le financement de la protection sociale

Parce qu'ils représentent un capital d'expériences les plus de 50 ans seront plus que jamais indispensables au bon fonctionnement et à la pérennité des entreprises, quel que soit le secteur d'activité.

Aussi un **ensemble de mesures en faveur de l'emploi des seniors** ont été prises par le gouvernement dans la Continuité du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010

1 - Inciter au maintien dans l'activité au-delà de 60 ans par :

- La libération du cumul emploi retraite dès lors que le salarié peut partir avec une pension au taux plein, sans restriction à partir du 1 janvier 2009, (article 88 de la LFSS 2009)
- L'augmentation de la surcote permet aux salariés de percevoir une majoration de leur pension de base de 1,25% pour chaque trimestre supplémentaire, soit 5% par an.
- La suppression de la mise à la retraite d'office à 65 ans à compter du 1 janvier 2010, la mise en retraite d'office par l'employeur est reportée de 65 à 70 ans, (article 90 de la LFSS 2009)

2 - Favoriser le retour vers l'emploi des seniors:

- Augmentation progressive de l'âge pour la dispense de recherche d'emploi (DRE) est prévue par la [la loi du 1er août 2008 relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi](#)
- Renforcement du suivi des seniors par le service public de l'emploi mis en place depuis début 2009

3 - Adopter une gestion active des âges dans les entreprises:

- Faire confiance à la qualité du dialogue au sein des branches et des entreprises
- Inciter les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les seniors dans leur gestion des ressources humaines, par la mise en oeuvre d'accords de gestion des âges dans les entreprises et les branches
- Article 87 de la 2008-1330 F.S.S pour 2009, décret du 20 mai 2009,
- Circulaire DGEFP-DGT-DSS n°2009- 31 du 9 juillet 2009

Dés l'année 2007, la DDTEFP du Val d'Oise a décliné un plan départemental d'action en faveur du maintien et du retour à l'emploi des seniors,

Ce plan d'action pluriannuel s'appuie sur la compétence et l'expertise de nombreux acteurs sociaux économiques : CCI, GIE, CEEVO, CGPME, MEVO, CRAMIF, CNAV, UGEF, Pôle Emploi, AFPA, APEC, OPCALIA, AVEC, MCC MOBILITES, ARACT, DRTEFP, AMETIF, SISVO, ACMS, les PLIE, la HALDE, QUINTECIA, Associations d'insertion, Collectivités...)

L'ensemble des actions s'inscrit dans une dynamique partenariale et vise à répondre aux besoins des entreprises, des actifs (salariés et demandeurs d'emploi) et des acteurs du département.

Les objectifs :

- Décliner territorialement les politiques européennes et françaises,**
- Mobiliser un réseau d'acteurs et de compétences publics et privés,**
- Informer et sensibiliser les entreprises, les acteurs, et les actifs,**
- Construire un plan d'actions concerté et opérationnel tenant compte des besoins du territoire,**

Plan d'Action 2009

Les Enjeux

- Capitaliser les initiatives mises en place en 2007, 2008 et les déployer, en créant un site Internet
- Prolonger la dynamique initiée sur le sujet de l'emploi des seniors,
- Maintenir la mobilisation des acteurs, pour traduire en actions notamment la loi de financement de la sécurité sociale 2009 concernant l'emploi des salariés âgés.
- Apporter aux entreprises et aux bénéficiaires un support pragmatique et adapté, prenant en compte la conjoncture actuelle.

Les actions pour 2009 :

- Le dispositif OUTI-AGES RH
- Les Trophées Trajectoires
« *Toutes les Générations en Entreprise* »
- Le dispositif de coopération
Intergénérationnelle
- Le dispositif de reclassement professionnel de
femmes en reprise d'activité

Le dispositif OUTIL AGES s'est appuyé sur la mobilisation, l'expertise, et les travaux des acteurs suivants : Les services de santé au travail (AMETIF, SIST VO, ACMS), la DRTEFP, ARACT, APEC, CNAV, CCI, CGPME, Mouvement des entreprises du Val d'Oise, la HALDE, OPCALIA, Les PLIE, l'AFPA, Collectivités, la MIFE, Associations d'insertion...

L'objectif est de livrer des clés de compréhension et des retours d'expérience aux entreprises pour leur permettre de réaliser un autodiagnostic, de partager des connaissances, de repérer des indicateurs, d'identifier des bonnes pratiques, les moyens et les dispositifs existants.

6 guides ont été élaboré et structuré de la manière suivante:

- Un Autodiagnostic,
- Des repères pour l'action avec préconisations
- Des propositions d'indicateurs
- Les acteurs, les outils pour l'action,