



PLAN DÉPARTEMENTAL D' ACTIONS DU VAL D'OISE OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise





Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Val d'Oise

TOUTES LES GÉNÉRATIONS EN ENTREPRISE

Avec l'Europe, les acteurs du Val d'Oise s'engagent

WWW.TOUTES-LES-GENERATIONS-EN-ENTREPRISE.COM

Chef de projet Hakim Kamouche
hakim.kamouche@direccte.gouv.fr

Introduction

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, 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,**
- Constituer 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 partagé et opérationnel tenant compte des besoins du territoire.**

Plan d'Action 2010 - Les enjeux

- ➔ **Capitaliser** sur les initiatives mises en place en 2007, 2008, 2009 et les déployer.
- ➔ **Prolonger la dynamique** initiée sur le sujet de l'emploi des seniors,
- ➔ **Maintenir la mobilisation des acteurs**, pour accompagner les entreprises à la mise en œuvre d'outils de GRH et de gestion des âges notamment dans le cadre la loi de financement de la sécurité sociale 2009 concernant l'emploi des salariés âgés,
- ➔ **Apporter** aux entreprises et aux bénéficiaires des salariés, notamment les plus de 55 ans, **des outils pragmatiques et adaptés aux besoins des entreprises.**

Les action pour 2010 :

- ➔ **Le dispositif OUTIL-AGES RH**
- ➔ **Les Trophées Trajectoires**
« Toutes les Générations en Entreprise »
- ➔ **La rencontre annuelle au Sénat le 13 décembre 2010**

Le dispositif OUTIL-AGES RH 2010

Il comporte deux volets d'accompagnement à destination des entreprises en fonction des attentes exprimées lors de la semaine Outil-ages 2009 :

- ➔ un volet portant sur les outils sur l'ensemble des domaines d'action,
- ➔ un volet portant sur un public spécifique.

Accompagnement à la mise en œuvre de l'accord ou plan d'action pour l'ensemble des salariés

Dans la continuité des actions menées et du guide élaboré en 2009, le dispositif OUTIL-AGES s'est appuyé sur la mobilisation, l'expertise, et les travaux des acteurs suivants :

AMETIF, ARACT, APEC, ASSURANCE RETRAITE, CGPME, Mouvement des entreprises du Val d'Oise, la HALDE, OPCALIA, AGEFOS PME, A COMPETENCE EGALE, ADECCO, PLIE, MIFE, Associations d'insertion...

- ➔ Durant toute la semaine, les ateliers permettent de partager des connaissances, des expériences et pour agir prendre appui sur les acteurs du territoire.
- ➔ Les ateliers proposés s'appuient sur les travaux des acteurs du territoire, ils livrent des clés de compréhension et permettent des retours d'expérience.
- ➔ 6 ateliers ouverts à tous et deux ateliers ciblés, un pour les instances représentatives du personnel et un pour les responsables RH.

Parcours et pénibilité : Construction de réponses spécifiques pour des salariés exposés à des situations de pénibilité

Lors de la semaine outil-ages RH 2009, les entreprises avaient insisté sur un sujet au cœur de leur préoccupation : celui de l'accompagnement des salariés âgés qui ont été exposés à des conditions de travail pénibles et en particulier ceux qui sont illettrés et pour lesquels les possibilités de reconversions sont difficiles.

Elaboration d'un guide méthodologique à partir d'intervention dans les entreprises partenaires.

La transition entre activité et emploi

**Rappel des résultats de l'étude d'un
échantillon d'accords et de plans d'action
déposés par
100 entreprises du Val d'Oise**

Domaines d'action	Total (% pour l'ensemble)	PLANS	ACCORDS
Développement des compétences...	71 (69%)	40	31
Anticipation des carrières...	71 (63%)	45	26
Transmission des savoirs et tutorat	60 (58%)	33	27
Amélioration des conditions de travail	56 (53%)	29	27
Aménagement des fins de carrières	52 (53%)	29	33
Recrutement	35 (39%)	20	15
Autre	2		2

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Information générale :	22 cas
<i>(dont information cumul emploi / retraite) :</i>	<i>(5 cas)</i>
Aménagement temps de travail :	19 cas
Stages préparation / bilans retraite :	17 cas
Cumul emploi / retraite :	4 cas
Entretien seconde partie carrière :	3 cas
Bilan de compétences :	1 cas

Rappel du cadre réglementaire

- ➔ Le droit à l'information
- ➔ La dispense de recherche d'emploi
- ➔ Les dispositifs de maintien dans l'emploi des seniors
- ➔ La mise à la retraite
- ➔ Les informations à transmettre aux URSSAF

➔ Le droit à l'information

Principe : Les assurés bénéficient d'une information sur leur future retraite de façon :

- individuelle
- systématique,
- régulière,
- coordonnée entre 35 caisses de retraite

Dispositif (à/c du second semestre 2007) :

- Deux courriers d'information personnalisée sont créés :
 - le relevé de situation individuelle,
 - l'estimation indicative globale

(Article 10 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites)

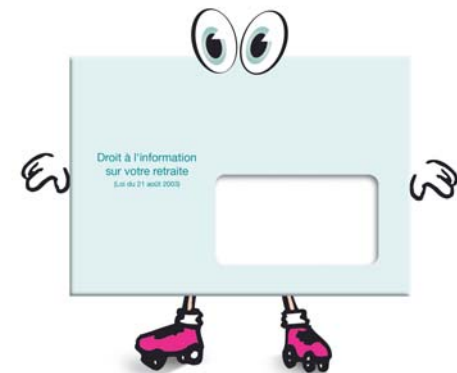
➔ Le droit à l'information

Relevé de situation individuelle (RIS) :

- Synthèse des droits obtenus dans les caisses de retraite d'affiliation
- Tous les 5 ans à compter de 35 ans

Estimation indicative globale (EIG) :

- Évaluation du montant de vos retraites à différents âges de départ possibles entre 60 et 65 ans



Le droit à l'information

Mise en place progressive entre 2007 et 2010

Années	RIS* par génération	EIG* par génération
2 ^{ème} semestre 2007	1957	1949
2 ^{ème} semestre 2008	1958 et 1963	1950 et 1951
2 ^{ème} semestre 2009	1959, 1964, 1969	1952 et 1953
2^{ème} semestre 2010	1960, 1965, 1970 1975	1954 et 1955
2 ^{ème} semestre 2011	1961, 1966, 1971, 1976	1956
2 ^{ème} semestre 2012	1962, 1967, 1972, 1977	1957



- RIS à la demande expresse de l'assuré dans la limite d'un tous les 2 ans
- EIG adressée automatiquement tous les 5 ans jusqu'à l'attribution de la retraite

Le droit à l'information

Régime Général de la Sécurité Sociale
Tél 08 21 10 20 30 (0,12 euro/minute)
www.retraite.cnv.fr

RETRAITE DE BASE DES SALAIRES DU REGIME GENERAL

CLAUDINE GIP
2 49 00 00 000 000

Année	Période		Employeur ou nature de la période	Salaire annuel (1)	Trimestres
	Début	Fin			
1966	/	/	Activité salariée	1 950 FRF	4
1967	/	/	Activité salariée	6 098 FRF	4
1968	/	/	Activité salariée	5 662 FRF	4
1972	/	/	Activité salariée	7 069 FRF	4
1973	/	/	Activité salariée	14 495 FRF	4
1974	/	/	Activité salariée	18 446 FRF	4
1975	/	/	Activité salariée	15 664 FRF	4
	/	/	Maladie, maternité, accident du travail		
1976	/	/	Activité salariée	25 172 FRF	4
1977	/	/	Activité salariée	28 961 FRF	4
1978	/	/	Activité salariée	34 556 FRF	4
1979	/	/	Activité salariée	38 366 FRF	4
1980	/	/	Activité salariée	45 007 FRF	4
1981	/	/	Activité salariée	54 447 FRF	4
1982	/	/	Gurtner SA	64 751 FRF	4
	/	/	Gurtner SA	45 874 FRF	
1983	/	/	Maladie, maternité, accident du travail		4
	/	/	Assurance vieillesse des parents au foyer	6 638 FRF	
1984	/	/	Assurance vieillesse des parents au foyer	44 393 FRF	4
1985	/	/	Gurtner SA	15 038 FRF	4
	/	/	Assurance vieillesse des parents au foyer	24 174 FRF	

Le droit à l'information

REUNICA
EIG
Libre réponse 28115
Domaine de la dorée
37310 TAUXIGNY CEDEX

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE

CLAUDINE GIP
2 49 00 00 000 000

Année	Période		Activité ou nature de la période	Points	
	Début	Fin		ARRCO	AGIRC
1972	15/05	31/12	GURTNER	30,61	0
1973	01/01	31/12	GURTNER	55,41	0
1974	01/01	31/12	GURTNER	61,22	0
1975	01/01	31/12	GURTNER	46,50	0
	01/01	31/12	INVALIDITE	14,72	0
1976	01/01	31/12	GURTNER	64,71	0
1977	01/01	31/12	GURTNER	67,42	0
1978	01/01	31/12	GURTNER	71,68	0
1979	01/01	31/12	GURTNER	70,52	0
1980	01/01	31/12	GURTNER	72,46	0
1981	01/01	31/12	GURTNER	77,88	0
1982	01/01	31/12	GURTNER	82,14	0
1983	01/01	20/10	GURTNER	52,70	0
	21/06	20/10	INVALIDITE	13,17	0
1985	21/10	31/12	GURTNER	15,11	0

Le droit à l'information : synthèse du RIS

RETRAITE DE BASE	
Régimes	Nombre de trimestres
Salarié du régime général (CNAV)	153
Durée d'assurance totale	153

RETRAITE COMPLEMENTAIRE	
Régimes	Nombre de points
Salarié du secteur privé (ARRCO)	5 014,23
Salarié cadre du secteur privé (AGIRC)	5 465
Les valeurs de point diffèrent selon les régimes. Elles vous sont précisées dans les pages propres à ces régimes.	

Le droit à l'information : estimation indicative globale



Madame Rose Madame
2 52 08

ESTIMATION INDICATIVE GLOBALE

TAUX PLEIN (date où votre retraite sera calculée sans décote ni surcote)
<p>Selon les informations dont nous disposons, vous attendrez le taux plein :</p> <p>- le 01/03/2010, à 62 ans, pour la Cnav, la MSA, l'Arrco (les cases grisées du tableau indiquent des montants qui intègrent le taux plein)</p>

Les montants ci-dessous sont calculés au 1er jour du trimestre civil suivant votre anniversaire.

MONTANTS ESTIMATIFS ANNUELS BRUTS DE VOS RETRAITES						
AGES DE DEPART EN RETRAITE	60 ans 01/03/2007	61 ans 01/03/2008	62 ans 01/03/2009	63 ans 01/03/2010	64 ans 01/03/2011	65 ans*
RETRAITES DE BASE						
Salarié du régime général (CNAV)	4 900 €	5 400 €	5 900 €	6 500 €	6 800 €	7 200 €
Salariés agricoles (MSA)	2 600 €	2 800 €	3 000 €	3 100 €	3 200 €	3 300 €
RETRAITES COMPLEMENTAIRES						
Salarié du secteur privé (ARRCO)	1 500 €	1 640 €	1 780 €	1 920 €	2 000 €	2 100 €
TOTAL ANNUEL BRUT	9 000 €	9 840 €	10 680 €	11 520 €	12 000 €	12 600 €
Equivalent par mois (brut)	750 €	820 €	890 €	960 €	1 000 €	1 050 €

* La date de départ en retraite varie selon les régimes : date de votre anniversaire ou premier jour du mois suivant ou premier jour du trimestre suivant.

Le tableau ci-dessus détaille le montant indicatif de vos retraites en fonction de plusieurs âges de départ en retraite, entre 60 et 65 ans.

- 60 ans

Dans la plupart des cas, l'âge de départ intervient à partir de 60 ans.

Il existe certains dispositifs permettant de partir plus tôt à la retraite. Ils ne figurent pas sur ce document : renseignez-vous auprès de vos organismes de retraite.

- Taux plein

Pour chacun de vos régimes de base, la date à laquelle votre retraite est calculée au taux plein figure en tête de tableau. Avant cette date, votre retraite est définitivement diminuée (décote), après cette date, votre retraite est augmentée (surcote et/ou acquisition de points).

- 65 ans et plus

Si vous prenez votre retraite à partir de l'âge de 65 ans ou à la limite d'âge de votre grade (fonctionnaires civils), votre pension est calculée au taux plein quelle que soit votre durée d'assurance.

La dispense de recherche d'emploi (Loi 1er août 2008)

- Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et bénéficiaires de **l'allocation d'aide au retour à l'emploi** sont dispensées de recherche d'emploi :
 - 59 ans en 2010
 - 60 ans en 2011
- Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi, bénéficiaires de **l'allocation de solidarité spécifique** sont dispensées de recherche d'emploi :
 - 58 ans en 2010
 - 60 ans en 2011
- les personnes admises au bénéfice de **l'Allocation équivalent retraite** peuvent, à leur demande (adressée à Pôle emploi), être dispensées de recherche d'emploi.
- Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi non indemnisées sont dispensées de recherche d'emploi :
 - à 59 ans au 1er janvier 2010
 - à 60 ans à partir du 1er janvier 2011

En savoir + : Article L. 5411-6 du Code du travail

1er dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la retraite progressive

Principe : La retraite progressive permet de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de sa retraite.

Dispositif (prorogé jusqu'au 31 décembre 2010) :

- les conditions d'ouverture de droit :
 - Avoir un âge minimum,
 - Justifier d'une durée d'assurance,
 - Exercer une activité à temps partiel

1er dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la retraite progressive

- Avoir 60 ans au moins,
- Justifier de 150 trimestres minimum français ou étrangers (sauf régimes spéciaux)
- Obtenir ou poursuivre un contrat de travail à temps partiel inférieure d'au moins 20% à la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise chez un seul employeur

1er dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la retraite progressive

Modalités de calcul 1 : La fraction de la retraite payée est fonction de la durée de travail à temps partiel par rapport à la durée de travail à temps complet de l'entreprise.

Durée temps partiel	Fraction de retraite payée
80 à 60 %	30%
59,99 à 40 %	50%
Moins de 40%	70%

1er dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la retraite progressive

Modalités de calcul 2 :

La liquidation de la retraite progressive est provisoire.

Le montant de la retraite définitive est recalculé lorsque l'assuré cesse toute activité en tenant en compte les salaires soumis à cotisations et qui ont été versées après le point de départ de la retraite progressive.

1er dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la retraite progressive

Formalités :

- Imprimé de demande de retraite progressive,
- Déclaration sur l'honneur attestant que le salarié n'exerce aucune autre activité,
- Attestation de l'employeur comportant la durée de travail à temps complet dans l'entreprise,
- Contrat de travail en cours à la date d'effet de la retraite progressive comportant la qualification, la rémunération, la durée et la répartition de travail

1er dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la retraite progressive

Exemple : Contrat de travail de 20H / Salaire annuel moyen de 20 000
Durée de travail à temps complet dans l'entreprise : 35H
% de la durée du contrat : $20/35 = 57,14\%$ du temps complet
La fraction de la retraite est fixée à 50%
Né en 02.1949 et justifie de 151 trimestres à 60 ans

Calcul de la retraite provisoire :
 $18000 \times 41,25 \times 151/161 = 6963,81/\text{an}$ soit 580,31
 $580,31 \times 50\% = 290,16$

Calcul de la retraite définitive au 01.07.2011 :
 $18000 \times 50\% \times 161/161 = 9000/\text{an}$ soit 750

1er dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la retraite progressive

Les chiffres :

- **en 2009 :**

770 personnes ont adopté une retraite progressive

- **au 31.12.2009 :**

2337 retraites progressives sont en service :

- 1222 hommes

- 1115 femmes

2nd dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la surcote

Principe : Il s'agit d'une majoration variable selon le nombre de trimestre civil réalisé en supplément. Elle est appliquée sur le montant de la retraite de base.

Dispositif (plus attractif à compter du 01 janvier 2009) :

- les conditions d'ouverture de droit :
 - Avoir 60 ans,
 - Réunir le nombre de trimestres pour une pension à taux plein (50 %)
 - Poursuivre une activité

2nd dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la surcote

- Deux phases distinctes avec :
 - Taux variable du 01.01.2004 au 31.12.2008
 - 0,75% du 1er au 4ème trimestre civil
 - 1% au delà du 4ème trimestre civil
 - 1,25% par trimestre civil après 65 ans
 - Taux unique depuis le 01.01.2009
 - 1,25% pour chaque trimestre civil cotisé soit 5% par an

2nd dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la surcote

Exemple :

- Assuré né en 12.1948
- Point de départ de la retraite : 01.07.2010
- 166 trimestres

- Période de référence : 01.01.2009 au 30.06.2010
- 6 trimestres de surcôte

- 01.01.2009 au 30.06.2010 = 6 x 1.25%

- Un coefficient de majoration égal à 7,5%

2nd dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la surcote

Bon à savoir :

- Si, à 60 ans le salarié justifie d'un taux plein par la durée d'assurance et décide de poursuivre son activité pendant 5 ans
 - ↳ la retraite peut être majorée de 25% à vie
- La surcôte permet d'obtenir une retraite de base supérieure au maximum des pensions
 - ↳ retraite maximum est de 1442,50 /mois au 01.01.2010
- La surcôte s'applique à compter du 01 avril 2009 sur le montant de la retraite après calcul du minimum contributif

2nd dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : la surcote

Les chiffres :

- **au 31.12.2009 :**

82 886 personnes, soit 12,6% des nouveaux retraités, sont parties en retraite avec une surcote.

- **depuis la création de la mesure :**

289 747 ont bénéficié de la surcote.

3eme dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : le cumul emploi retraite

Principe : Prendre sa retraite et travailler à nouveau pour percevoir un revenu complémentaire

Dispositif (assouplissement depuis le 01.01.2009) :

- les retraités du régime général peuvent cumuler totalement leur retraite avec les revenus d'une activité professionnelle à partir de :
 - 65 ans,
 - 60 ans s'ils justifient de la durée d'assurance pour obtenir le taux plein et sous réserve d'avoir fait valoir la totalité de leurs retraites de base et complémentaires en France et à l'étranger

3eme dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : le cumul emploi retraite

Limite :

Le versement de la retraite reste soumis au principe de cessation d'activité de la dernière activité et de la rupture du contrat de travail.

3eme dispositif de maintien dans l'emploi des seniors : le cumul emploi retraite

Les chiffres :

- 207 000 assurés environ ont cumulé une retraite prise avant le 31.12.2007 et une activité salariée en 2008
- les hommes sont majoritaires à 58%

La mise à la retraite d'office

Principe : L'âge de la mise à la retraite d'office est repoussé de 65 à 70 ans
avec l'accord du salarié (LFSS 2009)

Dispositif (depuis le 1er Janvier 2010) :

- L'employeur interroge par écrit le salarié sur son souhait de partir volontairement en retraite :

- Chaque année,
- de 65 ans à 70 ans

> Le salarié a jusqu'à 1 mois pour donner une réponse.

- Si non respect de la procédure par l'employeur ou refus du salarié, la mise à la retraite d'office sera impossible avant 70 ans.

(Décret n°2008-1515 du 30 décembre 2008 en application de l'article L. 1237-5 du Code du T.)

Contribution sur les préretraites d'entreprise ou les cessations d'activité anticipées

Principe : les avantages de préretraite d'entreprise sont soumis à une contribution patronale (loi du 21/08/2003)

Dispositif (LFSS 2008) :

- Le taux de la contribution, affectée à la CNAV, est passé de 25 % à 50 % pour les indemnités de mise à la préretraite versées depuis le 11 octobre 2007.

En savoir + : www.urssaf.fr

Mises à la retraite par l'employeur (contribution employeurs)

Rappel : en cas de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur (- ou + de 65 ans) une contribution assise sur les indemnités versées est instituée à la charge de l'employeur.

Dispositif (LFSS 2008) :

- Le taux de cette contribution passe de :
 - 25% pour les IMR versées entre le 11 octobre 2007 et le 31 décembre 2008
 - à 50 % pour les IMR versées à partir de 2009.

En savoir + : www.urssaf.fr

Informations à transmettre aux URSSAF (LFSS 2008)

Principe : L'employeur est tenu de déclarer les salariés de 55 ans et plus licenciés ou ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle, partis en préretraite, placés en cessation anticipée d'activité ou mis à la retraite à l'initiative de l'employeur au cours de l'année civile précédente.

A défaut, l'employeur doit payer une pénalité d'un montant de 600 fois le taux horaire du SMIC.

Rappel :

- Ces données sont à renseigner dans la DADS : DADS-U ou DADS papier

En savoir + : www.urssaf.fr

Les partenaires ressources

Noms - Prénoms	Organisme	Emails
NEHAM Leslie	CNAV	leslie.neham@cnav.fr
POLITIS Cécile	CNAV	cecile.politis@cnav.fr
SEVELIN Karine	CNAV	karine.sevelin@cnav.fr

Animation Mounia Chbani et Emilie Bolac

MCC Mobilités

Pour investir dans toutes les générations au travail et développer la performance de votre entreprise le Fond Social Européen (FSE), une ressource dans le financement vos projets.

Pour plus d'information rendez vous sur :

<http://www.europeidf.fr/>