

FICHE ACTION

AMENAGER LES FINS DE CARRIERE ET LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

EMPLOI DES SENIORS ¹ : RAPPEL DES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

L'accord ou le plan d'action à mettre en œuvre doit nécessairement comporter :

- un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus
- des objectifs chiffrés ciblés relatifs aux actions à conduire dans au moins trois des six domaines suivants :
 - recrutement des salariés âgés,
 - 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 ».

Pour chaque domaine retenu, une action devra être prévue comportant un objectif chiffré mesurable au moyen d'un indicateur précis et les modalités de suivi de l'action retenue.

1) POURQUOI AGIR ?

L'âge est un facteur à prendre en compte dans la gestion des ressources humaines des entreprises.

2) COMMENT AGIR ?

- **Prendre en compte la diversité des situations des seniors :**

Un diagnostic affiné de la diversité de situation des salariés les plus âgés s'impose car les seniors ne représentent pas une catégorie homogène. Les conditions de travail (pénibilité et répétitivité des tâches...) et l'organisation du travail (niveau de stress, ...) sont autant de facteurs variables. Ces facteurs ont des incidences sur l'état de santé (physique et psychique) des seniors (accumulation des effets dans le temps).

¹ *Le plan senior s'adresse aux personnes âgées de plus de 50 ans. A noter cependant que certains dispositifs visant spécifiquement les seniors concernent parfois des actifs de moins de 50 ans.*



- Prévenir les risques professionnels :

C'est reconnaître l'exposition aux risques de chaque senior et réfléchir aux adaptations nécessaires des postes, de l'organisation de travail, du style de management.

EXEMPLES D'INDICATEURS :

*Aménagement des postes de travail et des horaires des salariés de plus de 50 ans
Mise en place d'un tableau de bord (intégrant les arrêts de travail, le taux d'absentéisme des seniors / effectifs global mais aussi les demandes des seniors visant l'amélioration de leurs conditions de travail)*

- Informer et accompagner les fins de carrière :

Mettre en place des entretiens professionnels de seconde partie de carrière (pour tous les salariés âgés de 45 ans, avec des points étapes tous les 5 ans)
Prendre en compte les bilans retraite et envisager les modalités de fin de carrière
Informé sur les dispositifs légaux destinés à faciliter la poursuite de l'activité professionnelle
Imaginer des formes variées de coopération.

EXEMPLES D'INDICATEURS :

*Nombre d'entretiens de seconde partie de carrière / effectif des salariés concernés
Nombre de salariés volontaires pour une mise à la retraite progressive / effectif global des salariés potentiellement concernés
Nombre de salariés ayant demandé à cumuler emploi et retraite / effectif des salariés concernés
Nombre de salariés de plus de 60 ans volontaires pour le tutorat / effectif global*

3) BON A SAVOIR

La question de l'aménagement des fins de carrière couvre un large champ d'actions allant de la prévention des risques (concernant potentiellement tous les salariés) à la poursuite de l'activité professionnelle au-delà de 60 ans. Une approche globale sur ces deux axes est donc à envisager.

Pour l'aménagement des fins de carrière, **vosre CCI peut vous aider** à :

- diagnostiquer vos besoins
- vous mettre en contact avec des organismes spécialisés (CNAV pour la constitution des bilans retraite, ARACT dans le cadre notamment des aides à l'amélioration des conditions de travail, cabinets conseils spécialistes)

Vosre contact :

Marie Chantal Luzineau : 05 46 00 73 32

mc.luzineau@larochelle.cci.fr