



Revue de presse Générice

13 novembre 2007

Avec le concours du



Fonds Unique
de Péréquation



avec le soutien du FSE Objectif III



GESTION DES AGES

1- Un an de CDD seniors « fêté » très discrètement – *ANACT* – Octobre 2007

→ Un peu plus d'un an après son lancement, en juin 2006, le CDD Senior n'a pas séduit. Seulement 14 CDD seniors ont été signés, souligne Séverin Prené, secrétaire confédéral CFDT. Le Ministre du travail, Xavier Bertrand, indique quant à lui qu'une vingtaine de contrats ont été signés. Pour rappel, il s'agit d'un dispositif destiné aux personnes âgées de 57 ans et plus, inscrites depuis plus de trois mois comme demandeurs d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé et pouvant être conclu pour une période de 18 mois renouvelable une fois. Il vise à faire croître la proportion de seniors en emploi tout en leur permettant d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein. Manque de communication, absence d'exonération, dispense de recherche d'emploi... il semble qu'un certain nombre de paramètres aient desservi le CDD senior.

2- Des entreprises mûres pour la négociation – *Entreprise et Carrières* – Octobre 2007

→ Une enquête menée par l'Aract Ile de France, présentée le 23 octobre dernier lors d'un colloque, dévoile que les représentants du personnel (905 élus de CE ou DP dont 70 % appartiennent à des entreprises entre 50 et 200 salariés) donnent à la gestion des âges une place plus importante que dans le passé. Désormais, ils rejoignent les préoccupations des chefs d'entreprises qui sont de donner une priorité aux difficultés de recrutement, à la progression des carrières ainsi qu'à la formation.

3- Les seniors en redemandent - *Matin Plus* – Octobre 2007

→ Selon le rapport Charpin sur les retraites, de plus en plus de seniors souhaitent continuer à exercer une activité professionnelle. Que se soit pour compléter leur retraite ou bien parce qu'ils désirent conserver une activité professionnelle, ils seraient 300 000 (3 % de l'ensemble des retraités) à vouloir continuer de travailler. Ces actifs retraités sont plus généralement des hommes, âgés de moins de 60 ans qui viennent de tous horizons, principalement du tertiaire. Forts de leur expérience, capables de transmettre leurs compétences, ils sont alors un atout pour l'entreprise.

4- Pourquoi les seniors n'ont pas de travail – *Entreprise et Carrières* – Octobre 2007

→ Actuellement, le taux d'emploi des seniors continue de plafonner sous 38 % en France. C'est l'un des plus mauvais scores européens. A l'origine de ce résultat, de nombreux dispositifs, au départ élaborés pour protéger les salariés âgés, accompagner les fins de carrière... mais, qui ont finalement contribué à freiner l'emploi des seniors. Prérétraites, mises à la retraite d'office, contribution Delalande, dispenses de recherche d'emploi, licenciement pour motif personnel, sont autant de dispositifs qui ont contribué à l'exclusion des seniors du marché du travail.

Face à ce constat, le gouvernement met en oeuvre un certain nombre de mesures dans le but de relever le taux d'emploi des seniors. Il vient, entre autre, de doubler la taxation sur les prérétraites maison (50 % depuis le 10 octobre 2007) et renchérit le coût des mises à la retraite avant 65 ans. Ces mesures ne sont que le début d'une longue liste afin de venir à bout de trente années de culture de départ anticipé.



5- Document d'orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite – Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 10 octobre 2007

Une réforme des régimes spéciaux peu négociable – Entreprise et Carrières, octobre 2007

→ Le 10 octobre dernier, le Ministre du travail, Xavier Bertrand, a remis aux syndicats, un document d'orientation sur la réforme des régimes spéciaux. L'objectif de cette réforme est « d'harmoniser, pour le présent et pour l'avenir, les principaux paramètres de ces régimes avec ceux [...] de la fonction publique ». Suite à une première phase de concertation, ce document présente les principes communs d'harmonisation « non négociables » ainsi qu'un certain nombre de thèmes qui feront l'objet de négociations, au sein des branches et des entreprises concernées, entre les directions et les organisations syndicales.

SANTE AU TRAVAIL

6- Conférence tripartite sur les conditions de travail : les propositions concrètes d'amélioration des conditions de travail et leur calendrier de mise en oeuvre – ANACT- Octobre 2007

→ Jeudi 4 octobre dernier s'est tenue la conférence tripartite sur les conditions de travail. La prise en compte et la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques toxiques et les risques psychosociaux étaient les principaux thèmes de cette conférence. Le Ministre du travail, Xavier Bertrand, a également mis en avant trois sujets qui seront négociés par les partenaires sociaux : la prise en compte des conditions de travail dans les PME-TPE, le renforcement de l'action des CHSCT, la mise en place d'un droit d'alerte en matière de conditions de travail. Cette conférence a permis d'aboutir à des « avancées » mais, selon les organisations syndicales et patronales, l'essentiel reste à faire.

7- Bien-être des salariés : qu'en pensent les DRH ? – www.mederic.com – 11 octobre 2007

→ Médéric et Malakoff, en partenariat avec l'Association pour la Gestion de la Santé en Entreprise (AGSE), ont fait réaliser par l'IFOP, en septembre 2007, une étude auprès de 300 directeurs des ressources humaines d'entreprises de plus de 250 salariés. Cette étude porte sur leur perception du bien-être au travail, et plus particulièrement des troubles psychosociaux. Elle permet de mesurer leur degré d'implication, d'étudier leur perception des causes et des signaux révélateurs de troubles psychologiques. Elle permet également de mieux connaître leurs attentes en matière de prévention santé. On remarque que malgré l'importance accordée à cette question, 56 % déclarent ne pas encore avoir mis en place de mesures concrètes pour prévenir les situations de mal-être.

8- Les arrêts de travail des seniors en emploi – Dossier Solidarité et santé n°2 2007 – www.sante.gouv.fr

→ Entre octobre 2002 et septembre 2003, l'INSEE a mené une enquête « l'enquête décennale santé ». Cette étude décrit la fréquence ainsi que la durée des arrêts maladie des seniors en fonction de leur âge et de leur état de santé, comparativement à leurs cadets. Elle met également en avant les facteurs qui influent sur la fréquence des arrêts de travail et sur leur durée (statut d'emploi, catégorie socioprofessionnelle...). Cette enquête montre que les seniors ne déclarent pas plus d'arrêts de travail que leurs cadets, alors qu'ils se jugent en plus mauvaise santé. Toutefois, lorsqu'ils interrompent leur travail pour des raisons de santé, ils s'arrêtent pour des durées plus longues.



9- Modification des heures de sorties autorisées en cas d'arrêt de travail – *Légifrance* – 10 octobre 2007

→ Le décret n°2007-1348 du 12 septembre 2007 permet d'assouplir les règles encadrant les sorties autorisées à un malade bénéficiant d'un arrêt de travail. Jusqu'à présent, une personne en arrêt ne pouvait sortir que pendant 3 heures consécutives, et selon un horaire fixé par le médecin traitant. Désormais, le médecin qui prescrit un arrêt à un assuré doit indiquer sur l'arrêt de travail :

- que les sorties ne sont pas autorisées ou,
- que les sorties sont autorisées (l'assuré doit alors rester à son domicile de 9h à 11h et de 14h à 16h sauf en cas de soins ou examens médicaux).

10- Santé au travail : suivi des salariés dont le lieu de travail est très éloigné de l'établissement employeur – *Légifrance* – 5 février 2007

→ La circulaire DGT n°01 du 5 février 2007 précise les possibilités d'organisation de la santé au travail pour des salariés et des sites de travail éloignés de l'établissement employeur.

11- Exemple de cas d'entreprises

→ **La sécurité partagée chez Freudenberg-Evolon** – *Entreprise et Carrières*, octobre 2007

Cette usine de textiles spéciaux, de 50 salariés, a mis en place, il y a deux ans, la fonction de « délégué sécurité ». Chacun endosse, à tour de rôle, l'habit de « délégué sécurité » pour faire respecter les règles élémentaires. L'objectif est de déceler les éventuels risques, le mauvais rangement d'un outil, le nettoyage, le non-port d'équipements de protection... Chaque dysfonctionnement est ensuite inscrit sur une grille afin que le lendemain, le successeur vérifie leur disparition. Autant dire que cette action fonctionne très bien puisque la société a franchi, au mois de juin dernier, les trois ans sans accident de travail avec arrêt.

→ **Bouygues Construction lance une campagne européenne** – *Entreprise et Carrières*, octobre 2007

1 000 morts, 16 000 personnes handicapées à vie, 720 000 blessés, voici les chiffres qu'enregistre le secteur du BTP chaque année. Le 24 septembre dernier, à l'occasion de la « Journée européenne de la sécurité », Bouygues Construction a lancé un programme de mobilisation interne sur les chantiers de ses filiales en France et en Europe de l'Ouest. L'objectif est d'aller vers le « zéro accident » en renforçant le plan sécurité avec une augmentation des formations et des actions d'ergonomie.

→ **Le discours de la méthode** – *ANACT*, 12 octobre 2007

Une industrie de l'agro-alimentaire en Midi-Pyrénées engage une démarche pour déterminer les causes d'apparition de TMS et agir sur elles.



REPRISE TRANSMISSION D'ENTREPRISES

12- Baromètre des Reprises et Cessions d'entreprises : "Une entreprise sur cinq est à reprendre dans les 5 ans (entreprise de 0 à 99 salariés) – CCI Entreprendre en France et du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts Comptables de Paris septembre 2007

Du 16 au 31 mai 2007, une étude a été réalisée auprès de 590 dirigeants repreneurs ou futurs cédants issus d'un échantillon national représentatif de 843 dirigeants d'entreprises de 0 à 99 salariés. Depuis la première édition effectuée en 2003 auprès de dirigeants, le panorama en France a évolué. Les créations sont en nette augmentation et les entreprises créées tendent à se rajeunir : 45% des dirigeants actuels ayant créé leur entreprise l'ont fait dans les 5 années précédentes, contre 35% en 2003.

On retient de ce baromètre 4 enseignements majeurs :

- 20% des entreprises françaises sont à reprendre dans les 5 ans
- La « zen attitude » des cédants : un optimisme préjudiciable à une bonne préparation ?
- 74% des repreneurs estiment qu'il a été facile de reprendre
- Les organismes consulaires et les experts comptables restent incontournables.

13- Aider les entreprises en phase de transmission – Un « guide des bonnes pratiques » des mesures de soutien à la transmission de propriété des entreprises – Commission Européenne – Publié le 1^{er} janvier 2003

➔ Dans les 10 prochaines années, un tiers environ des entreprises européennes (610 000 petites et moyennes entreprises) feront l'objet d'une transmission, souligne Erkki Liikanen, membre de la Commission européenne chargé des entreprises et de la société de l'information. Droits de succession, droit des sociétés, transmission de direction, le cadre réglementaire est souvent complexe, ce qui implique un processus long qui doit être préparé longtemps à l'avance. Datant de 2003, ce guide reste d'actualité puisqu'il fournit des exemples pratiques de soutien, au niveau européen, à la transmission d'entreprise.

14- Demande d'aides à la création d'entreprise : nouvelles procédures – Décret n°2007-1396 du 28 septembre 2007, JO du 29 septembre (...) - Légifrance, 9 octobre 2007

➔ Rappel (cf. fiche « Aide à la transmission - reprise d'entreprises) :

- l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'une entreprise (ACCRE) permet de soutenir un demandeur d'emploi qui souhaite créer ou reprendre une entreprise en lui accordant une exonération de cotisations sociales, des aides au conseil et pour certaines personnes, une aide financière.
- l'encouragement au développement d'entreprises nouvelles (EDEN) prend la forme d'une avance remboursable, c'est-à-dire un prêt sans intérêt remboursable dans un délai maximum de 5 ans.

A compter du 1^{er} décembre 2007, le dossier de demande d'ACCRE n'aura plus à être déposé à la DDTEFP mais auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) compétent : Chambre de commerce, Chambre des métiers...

A compter du 1^{er} décembre 2007, les dossiers de demande d'EDEN seront instruits, soit par l'organisme mandaté à cet effet au niveau local, soit en l'absence de désignation de ce dernier, par le préfet du département.



15- Prochain Salon des Entrepreneurs 2008 : les 6 et 7 février 2008 - Palais des Congrès de Paris – pas d'article joint

➔ Le salon des entrepreneurs permet, durant deux jours, de rencontrer les acteurs de projet d'entreprise. Plus de 1 200 experts sont réunis pour échanger et conseiller.

La transmission d'entreprise sera également au programme avec :

- un cycle de conférences techniques pour évaluer, valoriser, reprendre, céder et transmettre une entreprise
- des consultations individuelles avec des experts de la reprise et de la transmission
- des bourses d'opportunités: offres de reprise dans toute la France.

16- CCI - Entreprendre en France et l'Ifop ont lancé un observatoire permanent des créateurs et repreneurs d'entreprise – Site de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI), juin 2007- pas d'article joint

➔ En France, une grande partie des porteurs de projets, devenus créateurs ou repreneurs d'entreprise, passe par CCI - Entreprendre en France (CCI-EEF). Le réseau a donc souhaité solliciter l'Ifop pour mettre en place un observatoire permanent des porteurs de projets. L'objectif de cet observatoire est, d'une part, de mieux connaître les porteurs de projets français (environ 250 000). D'autre part, il permet au réseau de se positionner face aux pouvoirs publics en leur apportant une analyse précise des attentes de ces personnes. Enfin, il permettra de faire évoluer l'offre des services (proposition de formations à distance).

Cas d'entreprise

17- Transmission familiale d'entreprise : former les « héritiers » - Anact, septembre 2007

➔ Le dirigeant d'une entreprise d'élagage songe à passer le relais à ses deux fils. Cette transmission implique un dispositif de formation permettant aux successeurs d'acquérir les compétences entrepreneuriales et managériales nécessaires à leurs fonctions. Ce transfert entraîne par ailleurs des changements dans l'organisation du travail.



GÉNÉRICE

Avec le concours du



Fonds Unique
de Péréquation



avec le soutien du FSE Objectif III