

# L'Etat dans les VOSGES

Liberté - Egalité - Fraternité

N° 5 : Octobre 2009

[www.vosges.pref.gouv.fr](http://www.vosges.pref.gouv.fr)

## L'emploi, une priorité

### Sommaire

- Editorial
- Les mesures pour l'emploi p.2
- Pôle emploi p.2
- Les maisons de l'emploi p.3
- Les conventions de revitalisation p.4
- Les conventions de reclassement personnalisé p.4
- Le contrat de transition professionnelle p.5
- La Direction Départementale du Travail p.6
- L'AFPA p.6
- Un exemple : PTP Industry p.7
- L'emploi des salariés âgés p.8



### Editorial

L'emploi est un enjeu de développement central pour les Vosges, aujourd'hui mis en relief par la crise, qui en fait un défi à relever de toute urgence.

Aux côtés des acteurs du service public de l'emploi que sont la Direction du travail, Pôle emploi, l'Association pour la formation professionnelle des adultes ou encore les missions locales, un rôle essentiel est aujourd'hui joué par les collectivités territoriales et les représentants du monde économique.



Face à la diversité des initiatives, j'ai souhaité accentuer la mise en réseau des partenaires de l'emploi, pour une utilisation cohérente de tous les outils disponibles aux différents stades du cycle de l'emploi.

Ce numéro de l'Etat dans les Vosges vous livre des éclairages sur une sélection d'actions emblématiques de ce partenariat, visant à favoriser l'accès, le retour et le maintien dans l'emploi.

A l'occasion de la semaine de l'emploi organisée par Pôle Emploi du 19 au 23 octobre 2009, acteurs publics et privés seront réunis pour présenter des offres d'emplois et pour mieux faire connaître les gisements d'emplois existant dans certains secteurs d'activités.

Aucune initiative ne doit être laissée de côté, bien au contraire. Toutes les énergies sont mobilisées pour que chacun trouve la place qui lui revient dans notre société.

  
Dominique SORAIN

## LES MESURES POUR L'EMPLOI : DES OUTILS À MOBILISER

### 1. Des mesures à disposition des employeurs pour embaucher :

- L'aide à l'embauche pour les très petites entreprises
- Les aides à la mobilité
- Les contrats de professionnalisation : une aide forfaitaire à l'employeur
- Les CAV : contrats d'avenir

### 2. Des mesures en faveur de l'emploi des jeunes :

- Le dispositif zéro charges apprentis
- L'aide à l'embauche d'un apprenti
- Les contrats de professionnalisation
- Les contrats initiatives emploi (CIE) supplémentaires pour les jeunes
- Les contrats passerelles vers l'emploi dans les collectivités territoriales
- Les contrats accompagnement-formation

### 3. Des prestations pour créateurs et repreneurs d'entreprises :

- L'atelier « Créer votre entreprise : pourquoi pas ? »
- L'évaluation en milieu de travail (EMT)
- La prestation d'évaluation « L'évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise (EPCRE) »
- L'ACRE : Aide à la Création et Reprise d'Entreprise

### 4. Des prestations Pôle emploi :

- Les prestations d'accompagnement
- Les prestations d'évaluation
- Les ateliers de recherche d'emploi

CE PANORAMA DES MESURES POUR L'EMPLOI EST MIS À JOUR RÉGULIÈREMENT SUR : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)



Tél : 39 49

PATRICK GUINE,

DIRECTEUR TERRITORIAL DE PÔLE-EMPLOI VOSGES

Pôle emploi a été créé le 19 décembre 2008. Il est issu de la fusion de l'ASSEDIC et de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE).

#### Missions :

- Accompagner tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche.
- Assurer le versement d'une allocation
- Conseiller les entreprises dans tous leurs recrutements
- Fournir les statistiques de l'emploi

#### Organisation :

- 230 agents
- 6 sites : Épinal (Dutac et Voivre), Saint-Dié-des-Vosges, Remiremont, Neufchâteau et Gérardmer
- 11 équipes professionnelles qui suivent les entreprises et les demandeurs d'emploi d'un secteur d'activité (bâtiment, industrie, commerce, santé, restauration, transport...)



#### Actions :

- 32 500 demandeurs d'emploi inscrits par an
- 48 000 décisions suite au dépôt de demandes d'allocations par an
- 95 000 demandeurs d'emploi en entretien de suivi
- 65 500 appels téléphoniques
- 20 000 offres recueillies
- 14 500 demandeurs d'emploi placés, dont 5 800 en emplois durables (40%).

Pôle emploi accompagne entre autres les licenciés économiques dans le cadre de la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) et les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) par convention avec le Conseil Général.

## LES MAISONS DE L'EMPLOI : UN RÉSEAU DE PARTENAIRES

Trois maisons de l'emploi (MDE) ont été créées dans les Vosges dans le cadre du plan de cohésion sociale mis en place en 2005. Portées par les pays de la Déodatie, de l'Ouest vosgien et d'Epinal cœur des Vosges, elles sont financées par l'État.

Ce sont des outils de politique territoriale en matière d'emploi qui associent les collectivités territoriales, Pôle Emploi,

l'État et d'autres partenaires locaux. Elles structurent leurs actions autour de 3 axes :

- l'accès et le retour à l'emploi
- le développement et la création d'entreprises
- l'observation des territoires.

Exemples de leur activité :

- l'accès et le retour à l'emploi grâce à la création de cyberbases par la MDE d'Epinal et celle de l'Ouest vosgien,
- le développement et la création d'entreprises par la participation aux actions de revitalisations (MDE de la Déodatie et d'Epinal)

## LE RÉSEAU DES POINTS EMPLOI ET CYBERBASES

Il simplifie les démarches des demandeurs d'emploi et des entreprises en leur offrant un espace Internet qui permet d'accéder à des informations sur les droits à l'assurance chômage et de réaliser des traitements individuels (formation à distance).

Par convention avec le pays de Remiremont, la MDE d'Epinal a ouvert un site au Val d'Ajol et à Plombières les Bains et, d'ici fin 2009, un site sera ouvert à Saint-Maurice sur Moselle.

La maison de l'emploi de l'Ouest vosgien envisage de son côté d'ouvrir 4 cyberbases à Neufchâteau, Vittel, Mirecourt et une antenne de la Maison de l'Emploi est en cours de création à Lamarche.



## LES CYBERBASES : DES SERVICES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

La **Maison de l'emploi** dispose d'une équipe de **9 animateurs** qui accompagnent les usagers de manière individuelle ou collective, en partenariat avec les experts de la Maison de l'emploi (Mission locale, DDTEFP, Pôle Emploi, CCI, Chambre de Métiers...etc).

Des **formations individuelles ou collectives** d'aide au retour à l'emploi sont assurées par les animateurs emploi et Pôle Emploi. Elles sont réalisées selon les demandes du public en favorisant aussi l'apprentissage des nouvelles technologies de l'information de la communication :

- Des **ateliers d'initiation** à la bureautique et à internet
- Des **ateliers thématiques** sur les démarches liées à l'emploi sur internet
- Des **ateliers de découverte** de nouveaux usages pour améliorer «l'employabilité»

De plus, les **agences Pôle Emploi** organisent des rencontres sur rendez-vous avec les demandeurs d'emploi du bassin via le **réseau «Cyberbase»** et la visio conférence.

Ces cyberbases, par leur équipement et leur aménagement intérieur, permettent d'accueillir les permanences des partenaires de la Maison de l'Emploi : CAP EMPLOI, Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO) et missions locales, référents RMI, agence intérim.... Ce fonctionnement met à disposition des usagers une offre de service complète et adaptée à leur besoin (grande réactivité dans les réponses apportées).

MDE Epinal  
29 avenue Victor Hugo  
88000 EPINAL  
03 29 35 12 69

MDE de la Déodatie  
4 rue Alphonse Matter  
88100 SAINT-DIE-DES-VOSGES  
03 29 58 47 56

MDE de l'Ouest vosgien  
181 rue de Verdun  
88800 VITTEL  
03 29 09 81 22

## LES CONVENTIONS DE REVITALISATION : UNE DYNAMIQUE POUR LES TERRITOIRES

### Le cadre légal :

L'obligation de revitalisation s'impose depuis 2002 aux entreprises de plus de 1000 salariés qui procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du bassin d'emploi dans lequel elles sont implantées. Pour cela, elles abondent un fonds à hauteur de 2 à 4 SMIC bruts mensuels par emploi supprimé. En moyenne, dans les Vosges, sur les 9 premières conventions signées, ce taux était de 3,6 SMIC. La durée de chaque convention varie de 2 à 3 ans.

### Les principales aides proposées (montant moyen de 1500 à 3000 €) :

- L'attribution d'une aide directe aux très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) existantes, pour faciliter et accélérer leur développement en cas de recrutement
- Les aides directes à la création d'entreprise (activités industrielles, tertiaires, technologiques, de services...), attribuées en fonction de la localisation des entreprises, de leur volonté de développer de nouveaux produits ou de se positionner sur de nouveaux marchés - notamment à l'exportation -, la réalisation d'actions de

recherche et développement, et le recrutement de nouvelles compétences.

- L'aide à des entreprises d'insertion et à des dispositifs spécifiques (E2C, pépinière d'entreprise, Plate-forme d'Initiative Locale)
- Le financement d'actions de formations qualifiantes

Des sommes sont également réservées, selon les conventions, pour industrialiser les sites afin d'éviter les friches.

### Le pilotage par les Maisons de l'Emploi :

Dans les Vosges, le choix a été fait de confier le pilotage d'une partie des conventions aux Maisons de l'Emploi. L'intégralité des sommes versées par les entreprises est ainsi destinée aux projets locaux, sans frais de gestion spécifiques. Les MDE, qui regroupent tous les acteurs économiques locaux, accompagnent les entreprises aidées au-delà de la durée des conventions, en contribuant à leur mise en réseau et en s'impliquant dans les manifestations liées à l'emploi.

### L'exemple de la Déodatie :

Depuis janvier 2008, 6 entreprises ont signé avec l'Etat une convention de revitalisation pilotée par la MDE de la Déodatie. Le montant total des fonds abondés est de 1 011 384 €, correspondant à 313 suppressions de postes. Au 30 septembre 2009, 72 aides ont été versées à 37 entreprises : 22 créations d'activité, 48 embauches en CDI temps plein et 2 financements de formations non prises en charge par le droit commun. Les principaux secteurs professionnels ayant bénéficié de ces aides sont l'industrie (15 entreprises), le bâtiment (10) et les services (8).

### Exemples d'aides accordées :

- Entreprise innovante de finition du bois par poudre sur matériaux thermosensibles : 4 embauches (3 opérateurs de production et 1 commercial)
- Aide à la création d'une entreprise de peinture en bâtiment par un adhérent du CTP à partir de matériaux d'éco-construction

## LES CONVENTIONS DE RECLASSEMENT PERSONNALISE : UN SUIVI INDIVIDUALISE

Elles permettent aux salariés licenciés pour mesures économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés, hors secteur géographique du contrat de transition professionnelle (CTP), de retrouver rapidement un emploi grâce à un accompagnement immédiat et renforcé.

### LES AVANTAGES :

Depuis le 1 avril 2009 :

- une durée d'indemnisation de 12 mois

- une indemnité immédiate et supérieure au droit commun\*  
80% du salaire brut antérieur les 8 premiers mois  
70% du salaire brut antérieur les 4 derniers mois

Les CRP améliorent l'indemnisation des bénéficiaires du dispositif, qui percevront pendant 12 mois une allocation spécifique de reclassement (ASR) leur garantissant 80% de leur salaire journalier de référence (SJR).

## LE CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE : UN SUIVI RENFORCE

### Entretien avec Jean-Lou ORLANDINI, chef de projet :

#### - Pouvez-vous définir le dispositif du contrat de transition professionnelle ?

Mis en place par l'Etat et expérimenté, depuis avril 2006, sur le bassin d'emploi de Saint Dié, le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) est un nouveau mode d'accompagnement des licenciés pour motif économique, issus d'entreprises de moins de 1000 personnes ou en dépôt de bilan.

Sous sa forme expérimentale et compte tenu de la dégradation de la situation économique dans les Vosges, le CTP a été étendu aux cantons du Thillot, de Bruyères et de Saulxures sur Moselotte.

#### - Comment se déroule le contrat de transition professionnelle ?

En vertu d'un contrat passé avec le responsable du site, le licencié bénéficie, pendant une durée maximale de 12 mois, d'une allocation équivalente à son salaire net antérieur (80% du salaire brut) en contrepartie de son activité intensive, prenant alternativement les formes de recherche d'emplois, de reprises d'activité (CDD ou CTT d'une durée de 6 mois maximum) ou de formations découlant de son projet de reclassement.

Chaque semaine, l'adhérent rencontre son référent en entretien et participe aux ateliers collectifs d'appui à ses démarches de reclassement.

#### - Quels sont les avantages d'une adhésion au CTP ?

Le salarié licencié dispose :

- d'un accompagnement individualisé renforcé : dans deux antennes (Saint Dié et Saulxures sur Moselotte) et de trois permanences (Raon l'Étape, Bruyères et Gérardmer),
- d'une indemnisation élevée dans la durée,
- mesures d'accompagnement alternant des périodes de formation et de travail,



Laurent Wauquiez, Secrétaire d'Etat à l'Emploi, le 5 mars 2009, à Saint-Dié-des-Vosges

#### - Quels sont les résultats enregistrés dans le reclassement des salariés ?

Au 31 août 2009, 1259 salariés licenciés pour motif économique ont adhéré au CTP, soit environ 86,4% des personnes auxquelles il a été proposé.

L'accès facilité à la formation (accord Etat / AGEFOS PME et OPCALIA) et la proximité à l'emploi constituent des caractéristiques majeures du CTP.

A ce jour, les résultats du CTP Vosges sont :

- 24,2% ont pu bénéficier d'au moins une période travaillée
- 45,2% ont bénéficié d'actions de formation de plus de 36h pour consolider ou développer leurs compétences.
- 1148 actions de formation (dont 559 pour la seule année 2009) ont été réalisées correspondant à 199 307 heures.

Le taux de reclassement dans l'emploi durable (en données cumulées depuis le début du CTP en avril 2006) des personnes ayant achevé leur CTP est de 45,3 % en résultat net (dont 76,6% en CDI et 10,7% en création d'entreprise).

**Le taux de retour à l'emploi durable cumulé aux issues positives est de 63,9%.**

Enfin, le taux de retour à l'emploi durable par cohorte ayant fini le CTP est de 50% pour la cohorte « août 2008 – août 2009 » et si on cumule ce taux avec celui des issues positives, il dépasse 61%.

#### Transicio CTP

4, rue Alphonse Matter  
88 100 SAINT-DIÉ-DES-VOSGES  
03.29.27.16.20

## ENTRETIEN AVEC ALAIN FOUQUET, DIRECTEUR DÉPARTEMENTAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Quelles sont actuellement les priorités de votre action dans le domaine de l'emploi ?

Tout d'abord, promouvoir les mesures alternatives aux licenciements dans un contexte marqué par des baisses importantes d'activité, en :

- développant des actions de formation
- mettant en place des mesures de chômage partiel.

Tout employeur déposant une demande de chômage partiel est orienté vers son Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A.), afin d'être invité à monter des actions de formation. L'État et le Conseil Régional peuvent également intervenir dans le financement de ces actions.

Les entreprises sont invitées, lorsqu'elles peuvent prendre un engagement en matière de maintien dans l'emploi et d'incitation à la formation, à signer une convention d'activité partielle de longue durée. En contrepartie d'une prise en charge améliorée, celle-ci permet aux entreprises de maintenir aux salariés la



rémunération des heures chômées à hauteur de 75 % du salaire brut antérieur (contre 60 % dans le cas général).

Nous nous attachons également à vérifier le bon fonctionnement des dispositifs de reclassement propres aux salariés licenciés pour motif économique (Contrat de Transition Professionnelle, Convention de Reclassement Personnalisée, Cellules de reclassement d'entreprise ou interentreprises...).

Nous contribuons enfin à la promotion des différentes mesures pour l'emploi, notamment celles découlant du plan pour l'emploi des jeunes

(alternance, contrat d'accès à l'emploi passerelle...).

Au-delà de ces mesures très en lien avec le contexte économique actuel, menez-vous des actions plus structurelles ?

Nous allons accompagner la mise en place par les entreprises des mesures en faveur de l'emploi des seniors.

Nous promovons la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.), même si la période actuelle d'incertitude est peu favorable. Un important chantier vient ainsi d'être lancé dans l'intersecteur papier-carton.

Le thème de la création d'entreprise et du développement de l'activité nous mobilise également. Nous organisons ainsi le 28 octobre, en lien avec la Maison de l'Emploi d'Epinal, un salon des services à la personne.

DDTEFP des Vosges,  
16 quai André Barbier,  
88025 EPINAL Cedex

### LES OUTILS DE L'AFPA : UNE SECURISATION ACCRUE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'Association pour la formation professionnelle des adultes, organisme de formation professionnelle, couvre les territoires :

Nancy et Pompey en Meurthe et Moselle  
Verdun en Meuse

Metz, Thionville, Saint Avold et Faulquemont en Moselle

Epinal-Golbey, Remiremont et Saint Dié dans les Vosges

#### • Ses missions:

- Accueil et orientation professionnelle
- Ingénierie à l'écoute des entreprises et des collectivités territoriales
- Qualification et développement des compétences
- Certification et valorisation des acquis de l'expérience
- Accompagnement vers l'emploi

L'offre de services de l'AFPA pour l'accompagnement des mutations économiques s'est organisée à deux niveaux :

- le diagnostic collectif d'employabilité : analyse des postes et des emplois, de façon à cartographier les compétences de l'entreprise et de son territoire. Cet outil contribue à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- l'Appui au Projet de Reconversion (APR): définition d'un parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience, pour des salariés en mobilité interne ou externe.

#### Le bilan humain de cette pratique.

Ce travail nécessite une grande implication de l'ensemble des acteurs concernés. En particulier la direction de l'entreprise et les instances représentatives du personnel doivent être la pierre angulaire de la démarche. Ce sont eux qui, avec l'appui de l'AFpa, présentent ces outils aux salariés et répondent à leurs interrogations.

La valorisation des compétences permet aux salariés collectivement et individuellement de prendre conscience de la valeur de leur compétences dans et hors l'entreprise. Elle permet à l'entreprise de mieux connaître les ressources de ses salariés et de pouvoir s'engager concrètement dans une démarche de maintien et de développement des compétences au sein de l'entreprise.

#### Des exemples dans le département des Vosges.

2008 - 2009 L'entreprise Kohler à Ferdrupt : en situation de redressement judiciaire au moment de l'intervention, le travail de diagnostic collectif et individuel (APR) a permis à l'entreprise de s'engager dans un travail de réorganisation de sa production, 46 salariés sur 57 ont valorisé leurs compétences à travers une certification financée par le FORTHAC. Le diagnostic a permis aux salariés et à la direction de l'entreprise de revoir leur relation et le dialogue social dans l'entreprise s'en est trouvé grandement amélioré.

En 2009, des entreprises de secteurs d'activité très différents (équipementier automobile, papeterie, textile et plasturgie) ont eu recours à ces 2 outils.

AFPA  
26 rue Charlet  
88211 REMIREMONT

## L'EXEMPLE DE PTP INDUSTRY : UNE MOBILISATION DES PARTENAIRES ET DES OUTILS

PTP INDUSTRY située dans le bassin d'emploi de Saint Dié des Vosges, a été reprise par trois de ses cadres au groupe américain REYNORD le 28 mars 2008.

Les repreneurs ont identifié 4 axes de développement :

- développement commercial (construction d'une équipe),
- investissement,
- recherche et le développement,
- gestion des hommes.

Les enjeux et les outils de maintien de l'emploi déployés :

Au moment de la reprise, les repreneurs font le pari d'un développement de l'entreprise (+ 33% de croissance sur les 5 ans à venir) avec un effectif identique (130 personnes).

Les dirigeants ont à faire face aux défis suivants :

- gérer et remplacer les nombreux départs en retraite prévus (30 personnes dans les 3 ans)
- assurer le transfert et l'accroissement des compétences du personnel.
- faire face au ralentissement général de l'économie avec une baisse spectaculaire de l'activité de 50%.

En collaboration avec la DDTEFP 88, la région Lorraine, le département des Vosges et la branche de la métallurgie, l'entreprise a mis en œuvre tous les outils nécessaires pour maintenir l'emploi :

- **Maintien du projet d'investissement** dans sa globalité (4,5 M€) avec un soutien de l'Europe, de la région lorraine et du département des Vosges.

(soutien total de l'ordre de 20% soit environ 0,9 M€)

- **Embauches 2008 aidées** par recours aux différentes conventions de revitalisation du bassin
- **Recrutement de jeunes en alternance** afin d'identifier et de constituer les compétences futures de PTP INDUSTRY tout en garantissant un ancrage de l'emploi sur le bassin. Actuellement, 5 contrats en alternance et une personne embauchée en contrat d'insertion.
- **Engagement d'une démarche de réflexion autour des conditions de travail** avec le concours de la médecine du travail et de l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Cette démarche a pour but de concilier l'amélioration des conditions de travail avec les nouveaux besoins d'organisation de l'entreprise.
- **Engagement d'une démarche « Vie au travail »** : cet outil, développé par l'Agefiph et mis en œuvre par l'AFPA, est réservé aux personnes reconnues handicapées.
- **Chômage partiel mis en œuvre à compter de février 2008**, doublé d'une procédure de convention chômage partiel sur la période février à juillet 2009 suivi d'une convention Activité Partielle de Longue Durée (APLD) à partir du mois d'août 2009.

- **Plan de formation accélérée adossé à une démarche Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)** : après concertation avec la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 88, la Région Lorraine et l'Association de Développement de la Formation dans l'Industrie Métallurgique 54-88 (ADEFIM 54 et 88), les dirigeants, en ligne avec la stratégie de l'entreprise, mettent en place un plan de formation pour profiter au mieux du temps libéré par la sous activité et améliorer les compétences des salariés : 27 000 heures de formation (pour un budget de 1,2 M€ soit 30 fois le minimum légal) principalement axées sur le personnel atelier et quasi-exclusivement orientées formation qualifiante. Ce plan a été mis en place grâce au concours des pouvoirs publics et de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche : il a été précédé d'une **évaluation pré-formative** de l'ensemble du personnel de l'entreprise avec le concours de l'AFPA.
- **Plan d'action SENIOR** : PTP INDUSTRY va utiliser le plan d'action SENIOR comme outil de réflexion et de communication vis-à-vis de son personnel de plus de 50 ans (qui représente actuellement plus de 50% des effectifs de l'entreprise).

<http://www.ptp-industry.com/>

PTP INDUSTRY

All Power Transmission Products know-how



## Nasira GUERS : une insertion dans l'emploi réussie.

Nasira GUERS, enfant de harki, sera titularisée fin novembre 2009, en qualité d'agent d'entretien qualifié au Centre Hospitalier Intercommunal de Golbey.

Après 4 ans de chômage, cette ex-salariée pendant 18 ans dans des entreprises spinaliennes, signe un contrat d'avenir le 12 février 2007. Son parcours se poursuit par 6 mois en contrat à durée déterminée, puis un stage d'un peu plus d'un an. Durant son insertion, Nasira GUERS s'est montrée très motivée par les tâches qui lui sont confiées quels que soient les horaires. Son ambition était de retrouver un emploi durable et de s'insérer dans la vie active.





# Le maintien dans l'emploi

## LES SALARIES AGES : DES EMPLOIS A CONFORTER

### Présentation générale :

Les entreprises ou groupes employant au moins 50 salariés doivent déposer un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des seniors. A compter de 2010, les entreprises qui n'ont pas respecté cette obligation sont soumises à une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations ou gains versés à leurs travailleurs ou assimilés.

Si une branche a signé un accord relatif à l'emploi des salariés âgés, une entreprise ou un groupe de moins de 300 salariés dépendant de cette branche peut être couvert au regard de la pénalité.

**L'objectif :** favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés.

### Les domaines d'action :

L'accord ou le plan d'action doit comporter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés relevant au moins de trois des domaines d'action suivants :

- Recrutement des salariés âgés dans

l'entreprise ;

- 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.

L'intitulé de ces domaines d'action est repris tel quel dans les accords ou les plans d'action. Pour chaque domaine d'action retenu, les dispositions favorables qui ont pour finalité le maintien ou le recrutement, sont associées à d'objectifs chiffrés, mesurés au moyen d'indicateurs.

### L'objectif global chiffré :

Un objectif global chiffré doit être défini soit pour le maintien dans l'emploi (55 ans et plus), soit pour le recrutement (50 ans et plus)

### Procédure de dépôt :

Tout accord ou plan d'action est à déposer à la :  
DDTEFP des Vosges,  
16 quai André Barbier,  
88025 EPINAL Cedex  
Téléphone : 03 29 69 80 80

### Procédure de rescrit (facultative)

Elle permet de s'assurer de la conformité des accords ou plans d'action vis-à-vis de la réglementation.  
La demande est à adresser à la DRTEFP (bientôt DIRECCTE) qui se prononcera sur la situation de l'entreprise au regard du paiement ou non de la pénalité. Ainsi, l'administration signifie ou non l'exonération de la pénalité de 1 %.

DRTEFP,  
10 rue Mazagran, BP 10676,  
54063 NANCY Cedex  
Téléphone : 03 83 50 89 56

Pour tout renseignement :  
[www.emploiesseniors.gouv.fr](http://www.emploiesseniors.gouv.fr)

---

## Les différentes étapes

Signature d'un accord ou élaboration d'un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés avec la définition :

- des dispositions favorables dans les différents domaines d'action ;
- les résultats attendus et les indicateurs de suivi ;
- l'objectif global de maintien ou de recrutement.

*Directeur de la publication :* Dominique SORAIN, préfet des Vosges

*Rédacteur en Chef :* Stéphanie MØRK, sous-préfète, directrice de Cabinet

*Responsable de la revue :* Anne-Marie DUC, communication de la Préfecture des Vosges

*Avec la participation de :* Dominique CONCA, Alain FOUQUET, Patrick GUINE, Martine LAPORTE, Justine COUTARD, Murielle HESTIN

DES VOSGES		Mise à jour du 13/10/09	
SITE	DATES	THEMES	LIEU
EPINAL - DUTAC	20/10/2009 9h00 - 17h00	Découverte des métiers de l'agriculture	CHAMBRE D'AGRICULTURE
	22/10/2009 8h30 - 17h00	Les métiers de bouches : des carrières à dévorer	CHAMBRE DE METIERS DES VOSGES POLE EMPLOI
EPINAL - VOIVRE	20/10/09 9h00 - 15h30	Découverte des métiers de la défense : la police et les corps d'armée recrutent	POLE EMPLOI BOIS DORMANT
	19/10/2009 9h00 - 15h30	La journée de recrutement AXA	POLE EMPLOI ROSE POIRIER
GERARDMER	23/10/2009 9h00 - 12h00 14h00 - 16h00	Emplois saisonniers et tourisme : la montagne recrute	LYCEE HOTELIER GERARDMER
NEUFCHATEAU	22/10/2009 9h00 - 16h30	Forum pour l'emploi	SALLE DES FETES NEUFCHATEAU
REMIREMONT	22/10/2009 14h00 - 17h30	Forum création d'entreprise	CENTRE AFPA REMIREMONT
	19/10/2009 16h00 - 19h00	Forum emplois saisonniers / job dating	HALL DES CONGRES LA BRESSE
SAINT DIE DES VOSGES	19/10/2009 10h00 - 12h00	Promotion plan jeunes	POLE EMPLOI DE SAINT DIE
	20/10/2009 8h30 - 12h00	Créer son entreprise pourquoi pas vous ?	POLE EMPLOI DE SAINT DIE
	21/10/2009 8h30 - 16h00	La journée de recrutement AXA	POLE EMPLOI DE SAINT DIE
	22/10/2009 13h30 - 16h30	Présentation et information des métiers de la santé et de l'aide à domicile	POLE EMPLOI DE SAINT DIE