

Gardez les 50 + au boulot !

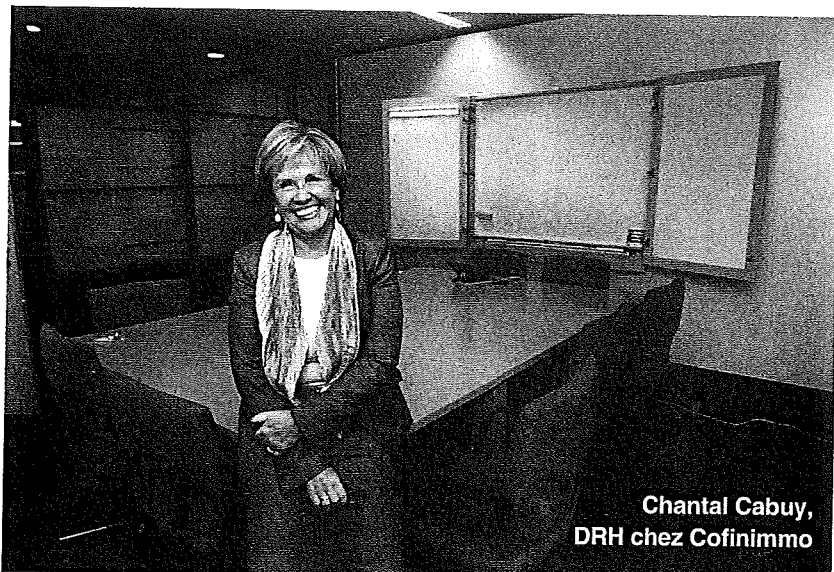
Nous allons devoir travailler plus longtemps avant de pouvoir prendre notre prépension, notre pension anticipée ou un crédit-temps. Quel peuvent faire les employeurs pour nous motiver à rester ? Deux entreprises donnent l'exemple.

Les nouvelles mesures sur les fins de carrière (voir encadré) cachent un chiffre interpellant : entre janvier 2012 et décembre 2017, 500.000 Belges quitteront le marché de l'emploi. Certains employeurs, qui ont été parmi les premiers à se séparer de leurs travailleurs de 50 ans et plus, s'inquiètent désormais de savoir où ils vont trouver du personnel qualifié.

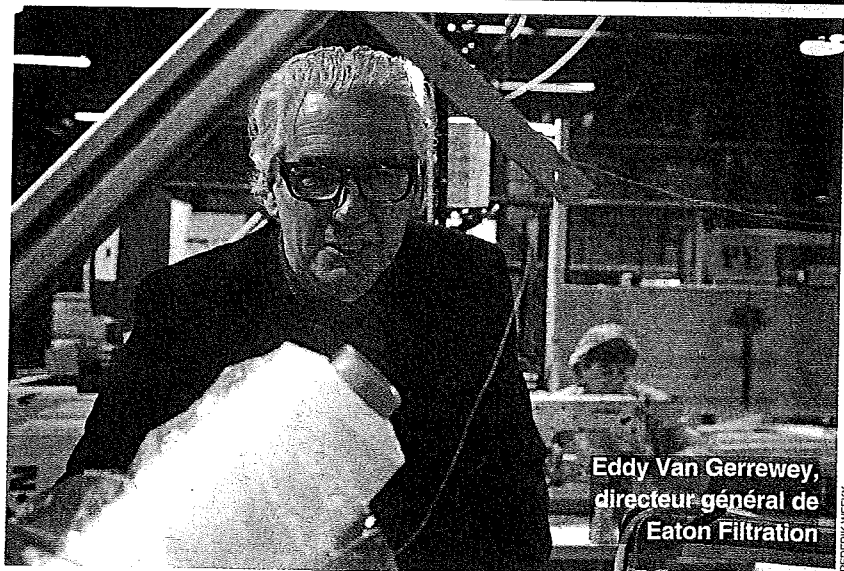
Une inquiétude qu'on ne partage pas chez Eaton Filtration et chez Cofinimmo. Ces sociétés encouragent les travailleurs plus âgés à rester, ce qui leur a valu un Pension ambassador award décerné par Delta Lloyd Life. Le personnel d'Eaton Filtration est majoritairement ouvrier et féminin. Sur les 85 salariés, 21 ont plus de 50 ans. Cofinimmo compte 115 employés, dont 21 ont plus de 50 ans. *Plus Magazine* a rencontré Chantal Cabuy, 57 ans, DRH chez Cofinimmo, et Eddy Van Gerrewey, 56 ans, directeur général d'Eaton Filtration.

1 Adaptez les horaires de travail

Les travailleurs de 50 ans et plus optent souvent pour un crédit-temps ou une formule à temps partiel, ce qui réclame des efforts en matière de planning et d'organisation. « Mais c'est un bon moyen d'encourager les 50 + à travailler plus longtemps, estime Eddy Van Gerrewey. Sans enfreindre les prescriptions de l'Onem, j'ai aboli les limites du crédit-temps. Comme nous travaillons en équipes, nous de-



Chantal Cabuy,
DRH chez Cofinimmo



Eddy Van Gerrewey,
directeur général de
Eaton Filtration

« Grâce à l'expérience de nos employés, nous sommes en mesure de poursuivre la production en Belgique, sans délocaliser »

vons élaborer 24 grilles horaires différentes, ce qui prend chaque semaine deux heures. Résultat, nos travailleurs plus âgés sont prêts à se montrer plus flexibles (remplacement de collègues malades, changement d'équipe...).

2 Prévoyez un bon plan d'épargne-pension

Chez Cofinimmo, les travailleurs bénéficient d'une assurance groupe dont la prime est payée par l'employeur. Le package comprend aussi la garantie pour le travailleur de continuer à toucher 80% de son salaire à partir du 2^e mois de maladie (sans plafond).

Chez Eaton Filtration, chaque travailleur bénéficie d'une assurance groupe dès le premier jour (rare pour les ouvriers). Cette assurance comprend certains extras, comme la suspension de la cotisation en cas de congé maladie de longue durée.

3 Osez recruter des 50 ans et plus

Cette année, Eaton Filtration a embauché trois 50+ et Cofinimmo deux. «Je suis restée à la maison pendant 15 ans pour m'occuper de mes enfants, raconte Chantal Cabuy. A 44 ans, j'ai eu envie de retrouver un emploi. J'ai postulé via des agences d'interim mais je me heurtais toujours à des jeunes collaborateurs qui refusaient de m'envoyer dans les entreprises qui recrutaient. Finalement, j'ai commencé chez Cofinimmo en tant que secrétaire de direction ad interim. Les ressources humaines ne devraient jamais confier la première sélection à des jeunes collaborateurs.»

«Une agence de recrutement nous a récemment présenté une ouvrière expérimentée qui avait perdu son emploi à la suite d'une restructuration, explique Eddy Van Gerrewey. J'ai voulu la rencontrer, même si l'agence soulignait le fait qu'elle avait déjà 53 ans ! Pour moi, l'âge n'a aucune im-

portance. D'ailleurs, cette ouvrière a commencé à travailler chez nous dès le lendemain...»

4 Offrez régulièrement des formations

L'idée très répandue selon laquelle les travailleurs d'un certain âge ne veulent plus suivre de formations, ni changer de fonction au sein de l'entreprise est infondée assurent nos interlocuteurs. «Chez nous, on peut se former ou être promu à tout âge», insiste Chantal Cabuy. Chez Eaton Filtration, chaque nouvel engagé a droit à une formation avec des évaluations personnelles.

5 Sachez pourquoi les employés partent

«Lorsque je reçois une demande de prépension, je regarde le parcours de la personne, précise Eddy Van Gerrewey. S'il s'agit d'une mère de famille qui travaille en équipes tournantes depuis quarante ans, je lui souhaite de profiter d'une prépension bien méritée ! En revanche, quand un travail-

leur souhaite quitter l'entreprise avant l'âge légal de la pension, c'est qu'il ne s'y sent plus bien et j'essaie de savoir pourquoi.»

«Je n'ai encore jamais eu de demande de mise à la pension anticipée, raconte Chantal Cabuy. Si cela devait se produire, j'essayerais de retenir la personne.»

6 Faites bon usage de l'expérience des 50+

«30% de notre production sont des produits premium. Nos usines en Chine ou au Mexique sont incapables d'égaliser la qualité belge, déclare Eddy Van Gerrewey. Pour maintenir ce standard, j'ai besoin de l'expérience de mon personnel. C'est pourquoi chaque nouvel engagé se voit parrainer par un travailleur de plus de 50 ans.»

«Travailler chez nous exige une solide expérience, analyse Chantal Cabuy. Nous mettons à profit tous nos talents et nos travailleurs aînés sont indispensables. Leur know-how est une formidable opportunité !» ■

Ce qui va changer en 2012

- **Pension anticipée** : pour pouvoir prendre sa pension anticipée à dater du 1/1/12, il faut avoir min 60 ans et totaliser 35 ans de carrière. Jusqu'en 2016, l'âge ne cessera d'augmenter, de même que la durée de la carrière. A compter du 1/1/13 : 60 ans et 6 mois; 38 années de carrière. A partir du 1/1/14 : 61 ans et 39 ans de carrière. A p. du 1/1/15 : 61 ans et 6 mois, 40 ans de carrière. A p. du 1/1/16 : 62 ans et 40 ans de carrière.
- **Prépension** : il faudra totaliser minimum 40 ans de carrière à partir du 1/1/12 pour les nouvelles CCT et à partir du 1/1/15 pour les CCT en cours ou renouvelées. Pour les femmes, une période de transition est prévue. L'âge minimum est fixé à 60 ans à dater du 1/1/12 pour les CCT en cours ou renouvelées, et à p. du 1/1/15 dans les autres cas. Des exceptions seront admises pour les entreprises en difficulté et en cas de restructuration.
- **Crédit-temps** : les travailleurs de 50 ans et plus, devront avoir 55 ans révolus (au lieu de 50) pour demander un 1/2 ou 4/5 temps. La date de mise en application de cette nouvelle réglementation n'est pas encore fixée.
- **Licenciement collectif** : les entreprises doivent respecter la pyramide des âges pour éviter de se séparer uniquement des 50+.

Plus d'infos sur les fins de carrière dans le prochain Plus Magazine.