

A Toulouse, le 15 Octobre 2009

ACCORD SENIORS

C'est parti

Du fait de l'allongement de la vie professionnelle, le législateur oblige les entreprises de plus de 50 salariés **à négocier et définir avant la fin de année 2009 un plan d'action précis concernant l'emploi des Seniors**, sous peine de sanction financière.

Chez LATECOERE, la négociation pour le maintien de l'emploi des seniors vient de débuter. Elle résulte de la mise en œuvre de l'article L 138-254 de la loi du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale pour 2009 et du décret 2009-560.

Sont concernés les salariés de 50 ans et plus. Fin prévue de la négociation: début Novembre 2009.

Pour FO cette négociation doit s'inscrire dans la continuité de la politique contractuelle mise en place depuis plusieurs années.

Elle doit **permettre la mise en place de solutions pratiques** face aux conséquences des mesures gouvernementales qui prévoient un allongement de la durée d'activité professionnelle et la suppression des dispositifs de préretraites progressives.

La Direction nous a présenté les directives légales le Jeudi 02 octobre

Six domaines d'actions possibles :

- 1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise*
- 2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles*
- 3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité*
- 4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation*
- 5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite*
- 6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat*

Lors des prochaines négociations, doit être établi un accord comprenant un plan d'action sur 3 de ces domaines au minimum.

Après analyse, pour FO sont prioritaires :

- **Emploi**

Établir un diagnostic en affinant la pyramide des âges des salariés de la Société,

Aménager les fins de carrières et la transition entre activité et retraite

- **Adaptation des conditions de travail**

Créer un outil de surveillance sur la pénibilité au travail,

Mettre en place une politique « santé et sécurité » innovante et intégrer les conséquences de l'âge au poste,

En cas de mutation, suivre le développement des compétences et des qualifications et assurer l'accès à la formation professionnelle,

Développer la « transmission du savoir » par la mise en place d'un système de tutorat et l'attribution d'une prime pour les tuteurs

- **Évolution de carrière**

Etablir un bilan global du suivi de carrière des seniors qui soit présenté aux organisations syndicales annuellement.

Mettre en place des accords spécifiques valorisant la seconde partie de carrière professionnelle en termes de promotion et de formation pour motiver et préserver les compétences

Considération FO

Pour FO, négocier des dispositions pour les Seniors **n'implique pas, bien entendu, d'avaliser** les mesures gouvernementales concernant les retraites et l'allongement du temps de travail.

Au cours de ces négociations, FO, fera en sorte que l'accord LATECOERE permette aux salariés « SENIORS » de **bénéficier des meilleures conditions possibles** de fin de carrière.