



<http://folatecoere.free.fr>

*L'efficacité
Réformiste*

LATECOERE
TOULOUSE – GIMONT

Le 09 Octobre 2013

NEGOCIATION

CONTRAT DE GENERATION 2013/2015

Le 11 et 25 Septembre 2013, la Direction a réuni les Organisations Syndicales en vue de la renégociation de l'accord triennal Senior en vigueur à LATECOERE depuis 2009. Cette négociation s'inscrit désormais dans le cadre de l'accord national interprofessionnel et de la loi portant sur les contrats de génération.

L'évolution de l'Accord Senior vers l'Accord « **Contrat de Génération** » oblige l'employeur à mettre en œuvre des actions concrètes en termes d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans mais aussi et c'est la nouveauté, dans le cadre de la politique de recrutement et d'accompagnement des jeunes.

Après deux premières réunions, la Direction a proposé les thèmes majeurs qu'elle a prévus dans l'accord. Vous trouverez ces thèmes au verso.

Pour mémoire :

- *L'âge maximal des jeunes concernés par l'accord est de 30 ans pour les ingénieurs et cadres, et 26 ans pour les autres catégories professionnelles.*
- *Tout salarié de plus de 50 ans est un sénior.*

POSITION FO

Suite aux premières propositions de la Direction, **les délégués FO ont formulé plusieurs propositions :**

- Distinguer dans les indicateurs les hommes et les femmes,
- Maintenir une gestion des évolutions de carrière spécifique (RIP annuel),
- Développer, reconnaître et valoriser la fonction de tuteur (avec décharge horaire),
- Sécuriser la transmission de savoir avant le départ des séniors,
- Mettre en place du mécénat de compétence (détachement de séniors volontaires pendant leur temps de travail auprès de structures associatives : écoles, universités, associations,
- Permettre au sénior qui décide de choisir un temps partiel avant son départ de la société, d'avoir la possibilité de cotiser à temps complet conjointement à l'entreprise de manière à cumuler des droits à la retraite identiques (régime général et complémentaire) à ceux qu'il aurait acquis en temps complet,
- Assurer le financement par l'employeur d'un pourcentage à définir pour le rachat des trimestres d'études,
- Maintenir des augmentations individuelles d'un montant au moins équivalent à la moyenne du service auquel est rattaché le salarié sénior,
- Intégrer dans l'accord un chapitre spécifique sur la pénibilité,
- Permettre aux salariés de transformer le montant de l'indemnité de départ à la retraite en temps et offrir au salarié le choix de pouvoir quitter physiquement la société avant le départ administratif,

Propositions de la Direction :

METTRE EN PLACE UN OBSERVATOIRE DES METIERS

L'objectif de cet observatoire est de suivre les indicateurs concernant les effectifs par **âge** et par **métier**, **l'évolution** des besoins et des ressources **sur 2 ans**, et le **suivi des compétences** nouvelles par métier.

RECRUTEMENT DE JEUNES EN CDI

30% des recrutements CDI concerneront des jeunes. La priorité sera donnée dans les départements où la proportion actuelle est la moins importante et selon les directives de l'observatoire des métiers.

RECRUTEMENT DE SENIORS

3 **recrutements** de sénior minimum par an

ÉVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

Des évolutions de postes et/ ou de périmètre assureront aux séniors employabilité et mobilisation. On attend un taux de réussite de 25% minimum pour les demandes de mobilité émises par des séniors.

La proposition de bilan de positionnement sera maintenue pour chaque sénior.

POLITIQUE D'APPRENTISSAGE

Le volume d'alternant sera maintenu à un niveau supérieur aux obligations légales.

Il sera proposé une solution de poursuite à leur 1ère période en entreprise à 30% de la population des alternants

INTEGRATION DANS L'ENTREPRISE

Un parcours d'intégration sera assuré à l'ensemble des nouveaux arrivants, qui se verront remettre un livret d'accueil.

Chaque nouvel arrivant sera suivi par un « Marraine – Parrain » chargé de l'accompagner pour faciliter son intégration dans l'entreprise. Le « Marraine – Parrain » n'a pas un rôle de formateur ni de tuteur.

AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

3 ans avant l'âge de départ en retraite, le sénior aura droit aux entretiens obligatoires, et la mise en place de solutions de temps de travail à temps partiel sera facilitée.

Les personnes de plus de 55 ans seront affectées en priorité à des postes en horaire normal

**Les délégués FO se tiennent à votre disposition.
N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques
ou questions particulières.**

Prochaine Réunion le Mercredi 9 Octobre 2013

FO un syndicat qui reste un syndicat
Retrouvez toute l'information syndicale sur [http:// folatecoere.free.fr](http://folatecoere.free.fr)