

Propositions de la CFDT sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des séniors

La proportion des séniors (salariés âgés de 45 ans et plus) est très faible dans notre groupe. La CFDT a proposé d'orienter notre accord vers un objectif de recrutement des séniors.

Par ce choix, la CFDT espère que la politique de recrutement dans notre groupe se donne des objectifs, même modestes, pour engager des séniors.

La CFDT a proposé d'orienter cet effort de recrutement, en premier lieu, vers le staff administratif puisqu'en janvier 2008 un séniors a été recruté dans ce staff.

Les 4 domaines d'actions que la CFDT a proposés suite aux réunions de négociations de l'accord en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des séniors sont :

1. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

<u>Dispositions</u>	<u>Indicateurs</u>
Affectez une part du plan de formation des entreprises aux salariés âgés de 45 ans et plus(*)	▪ <i>Montant financier affecté aux formations suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus</i>
Communiquer annuellement sur l'accès à la formation (ventilé par âges)	▪ <i>Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une formation</i>
Mieux utiliser les dispositifs existants (DIF(**), VAE)	▪ <i>Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant accès à ces dispositifs</i> ▪ <i>Nombres de mobilités entraînées par ces critères</i>
Etablir pour chaque salarié un passeport formation pour identifier et faire certifier les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles	▪ <i>Nombre des salariés âgés de 45 ans et plus bénéficiant de ce passeport et l'utilisant</i>

(*) La part affectée doit être calculé par rapport au montant global de la formation de l'année N-1. Cette part doit présenter au moins le pourcentage, en effectif, des séniors dans l'entreprise.

(**) Pour favoriser les dispositifs de formation, la CFDT propose que les demandes de DIF ne soient plus refusées pour les séniors.

2. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise :

<u>Dispositions</u>	<u>Indicateurs</u>
Refus de la discrimination par l'âge lors du recrutement	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Nombre de réunions du comité d'entreprise consacrées au respect de la non-discrimination par l'âge</i>▪ <i>Nombre d'actions de sensibilisation à la non-discrimination auprès de la hiérarchie (travail sur l'objectivisation des critères retenues explicitement ou implicitement par les recruteurs)</i>▪ <i>Réalisation/diffusion d'outils de sensibilisation (nature et nombre de ces outils)</i>
Recruter d'avantage des salariés âgés de 45 ans et plus	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Observation plus régulière de la pyramide des âges au recrutement et s'engager à faire croître la part des salariés de plus de 45 ans dans les recrutements s'il apparaît qu'elle est anormalement faible.</i>▪ <i>Développement du recours aux contrats aidés pour recruter des salariés de plus de 50 ans</i>▪ <i>Utilisations des contrats de professionnalisation pour recruter les salariés de plus de 50 ans</i>▪ <i>Développer les conditions de travail et d'emploi favorables aux séniors</i>

3. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

<u>Dispositions</u>	<u>Indicateurs</u>
Favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée / remotiver les salariés âgés en les accompagnant dans la définition de leurs secondes (ou troisième) partie de carrière	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à des outils dynamiques de gestion des ressources humaines (congé de formation, entretien de deuxième partie de carrière, bilan de compétence, VAE, ...)</i>▪ <i>Informations relatives à ces outils, formation des encadrants sur ces outils</i>
Valoriser l'expérience et les compétences acquises	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE</i>▪ <i>Réalisation de guides d'appui à la démarche de VAE.</i>
Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Création, mode de fonctionnement, productions de cet observatoire.</i>▪ <i>Diffusion des travaux de cet observatoire auprès des salariés</i>
Proposer des formations adaptées permettant de s'orienter vers d'autres métiers	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Nombre de ces formations suivi par des salariés de 45 ans et plus</i>▪ <i>Résultat de ces formations en termes de mobilités professionnelles des salariés qui les ont suivies</i>

4. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

Dispositions

Développer les actions partenariales pour renforcer les actions de prévention des risques professionnels et identifier les risques d'usure professionnelle

Diffuser une culture de la prévention dans l'entreprise

Définir et mettre en œuvre une politique de prévention

Organiser un accès prioritaire à la période de professionnalisation pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité

Organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de temps partiel choisi pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité

Indicateurs

- *Etablissement de ces partenariats (avec par exemple les CRAM, les ARACT, l'ANACT, la CNAM-TS...)*
- *Suivi de ces partenariats et de la réalisation de leurs objectifs en matière de prévention des risques, et l'identification des phénomènes d'usure*

- *Réalisation de documents pratiques*
- *Diffusion de cette documentation*
- *Développement des formations sur ce sujet et participation à ces formations*
- *Développement d'ateliers de mise en condition avant l'exécution de certaines activités usantes*

- *Rendre compte régulièrement des facteurs de pénibilité et d'usure identifiés*
- *Nombre de poste « pénibles » adaptés*
- *Diminuer la durée d'exposition à des postes « pénibles »*

- *Nombre de salariés concernés*
- *Résultats de ces périodes en matière de réorientation professionnelle sur des emplois de moindre pénibilité*

- *Nombre de salariés concernés*
- *Conséquences sur l'absentéisme*