

- [şikayet var](#) [sikayet.com](#) [şikayet](#) [şikayet sitesi](#) [alo şikayet](#)



La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a annoncé un enjeu de taille pour les entreprises dès 2010. A compter du 1er janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés devront avoir conclu un accord collectif relatif à l'emploi des seniors ou bien avoir mis en place un plan d'action sur ce point.

A défaut, elles se verront sanctionnées par le paiement d'une contribution s'élevant à 1% de la masse salariale et ce, pour chaque mois au cours duquel l'entreprise ne sera pas couverte par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des seniors.

La direction de l'UES Degetel a préféré proposer un plan d'action et ne pas passer par la négociation comme il est d'usage.

La CFDT a essayé, à la réunion du comité d'entreprise du 21 octobre 2009, de convaincre la direction de passer par la négociation d'un accord sans succès. Il a fallu envoyer un courrier recommandé le 28 octobre 2009 pour demander à la direction de s'engager à ouvrir les négociations pour que cette dernière accepte et programme une première réunion le 12 novembre 2009.

Nous avons demandé un état des lieux afin de déterminer les enjeux et les scénarios possibles. Cet état des lieux nous a permis de conclure que les seniors sont presque inexistantes dans notre groupe et que le scénario qui colle le plus à notre situation est celui du recrutement des seniors.

Nous avons aussi été très critiques à l'égard des dispositions proposées par le plan d'action de la direction qui se résumait à prendre des engagements dans les 3 domaines suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Prendre des engagements comme **l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite** pour une société où la moyenne d'âge est de 30 ans à peine montre que la direction entame le sujet comme une démarche administrative obligatoire et ne cherche pas à revoir la politique de recrutement pour prendre en compte l'emploi des seniors.

De notre côté nous avons fait une proposition à la direction avec 4 domaines d'actions en

faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des séniors :

1. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.
2. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
3. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :
4. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

Le détail de la proposition de la CFDT est décrit [ici](#) .

La direction a refusé de prendre des engagements chiffrés sur le recrutement des séniors et a préféré passer par un plan d'action malgré l'abandon par la CFDT de la disposition de recrutement de salariés âgés dans l'entreprise.

Nous regrettons encore une fois que la direction ne veuille prendre aucune initiative pour changer sa politique de recrutement. Elle considère ce sujet comme une obligation administrative et propose un plan d'action creux (encore un !) sans aucun engagement et loin des attentes des salariés de l'UES Degetel.