



COM

60 rue Vergniaud
75640 Paris CEDEX 13
www.fo-com.com
telecoms@fo-com.com

Seniors : c'est parti !

La négociation pour le maintien de l'emploi des seniors vient de débuter. Fin prévue de la négociation : début octobre 2009. C'est la mise en œuvre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et du décret 2009-560. Du fait de l'allongement de la vie professionnelle, le législateur incite les entreprises à développer une politique en faveur de l'emploi des seniors.

▶ **Comment mettre en œuvre cette loi ?**

- Par un accord de 3 ans maximum ou, à défaut, un plan d'action. C'est une négociation obligatoire.

▶ **Que comporte cet accord ?**

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutements des salariés âgés ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur 3 domaines d'action au moins choisis parmi une liste qui a été fixée par décret :
 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.
- des indicateurs de suivi de ces dispositions.

▶ **La définition des salariés concernés :**

- le maintien dans l'emploi concerne les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le recrutement concerne les salariés âgés de 50 ans et plus.

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE

▶ **Quand doit-on être couvert par un accord ou à défaut un plan d'action ?**

- au plus tard le 1^{er} janvier 2010 ;
- sous peine d'une pénalité de 1 % de la masse salariale pour tout mois non couvert. Pour info : cela représenterait 3,5 millions d'euros par mois.

▶ **Quels dispositifs seront prioritaires à FT ?**

- **domaine 3** : amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- **domaine 4** : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- **domaine 5** : aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- **domaine 6** : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

FO Communication a rappelé que le maintien de l'emploi des seniors ne semblait pas être la priorité de la direction, puisque ce sont en général les premières « victimes » de propositions en tout genre d'incitation au départ.

Espérons que cette négociation ne se limite pas à un vœu pieux. Beaucoup souhaitent rester dans l'entreprise dans de bonnes conditions. Améliorer les conditions de travail des seniors, arrêter le « Time to Move » à tout

prix, trouver une alternative aux mobilités géographiques comme le télétravail, offrir de véritables perspectives de carrière, ne pas les exclure de la formation, prendre en compte la pénibilité de certains emplois... sont des points cruciaux.

Enfin, pour ceux qui souhaitent quitter l'entreprise, des mesures de fin de carrière attractives sont fortement attendues par les salariés.

LA NÉGOCIATION, C'EST NOTRE FORCE

B u l l e t i n d ' a d h é s i o n

Prélèvement des cotisations :

OUI **NON**

Bulletin à remettre
au responsable
local ou à retourner à :

NOM :

ADRESSE :

PRÉNOM :

EMPLOYEUR :

MAIL :

ÉTABLISSEMENT :

DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE

GRADE/NIVEAU :

À COMPTER DU :

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE :

À, LE

.....

SIGNATURE

TÉL. :

FO COMMUNICATION
60 RUE VERGNAUD
75640 PARIS CEDEX 13