

ACCORD SENIOR

CHRISTIAN ROUX

Directeur Usine Vihiers

SAMUEL DUMONCEAU

Directeur RH



Faits majeurs

- **Négociation engagée avec les élus** : Accord de branche (cadre de référence)
- **Signature Accord** : 14 décembre 2009
- **Structure** :
 - **Article 3** : Domaine d'action favorisant l'emploi et le recrutement des salariés âgés.
 - 1) **Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**
 - 1-1 L'entretien de seconde partie de carrière
 - 1-2 Bénéficie de bilans de compétence
 - 2) **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**
 - 2-1 Poste de travail
 - 3) **Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite**

Indicateurs retenus :

- Entretien seniors :

- Déploiement de l'entretien de « deuxième partie de carrière » pour les plus de 45 ans
- **Analyse et bilan sur les compétences professionnelles/maintien dans l'employabilité/besoin de formation/évolution professionnelle**

ENTRETIEN SENIORS

C'est l'occasion de prendre du recul, de réfléchir à long terme et d'explorer toutes les pistes possibles. Prenez le temps nécessaire pour le préparer.

Pour vous y aider, ce document vous donne des explications sur les sujets que vous pourrez aborder à cette occasion.

L'échange que vous aurez ensuite avec votre RH ou votre hiérarchique permettra de le compléter.

1) : Niveaux de formation initiale et diplôme(s) obtenu(s) :

2) : Parcours professionnel et vos activités : « tout votre parcours professionnel dans cette période de votre vie professionnelle »

Entreprises	Date	Postes occupés	Compétences professionnelles : Notez vos capacités : « je suis capable de » Ce que je sais bien faire et moins bien faire
	J=		
	=		
	J=		
	=		
	J=		
	=		
	J=		
	=		
	J=		
	=		

Indicateurs retenus :

- Bilan de compétences

- Analyse des **compétences professionnelles et individuelles/motivation/aptitude**
- **Maintien et développement de l'employabilité** des salariés
- **Systematiquement** proposé après 45 ans

Nom et prénom du collaborateur : _____

Date de naissance : _____

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles, de les valoriser, de les développer et d'acquiescer à un projet professionnel ou un projet de formation.

Au cours de l'entretien, l'usager informe le conseiller de ses compétences et de ses besoins face aux demandes de la profession, de :

Est-il utile pour vous d'avoir d'autres points ?

Du collaborateur :

De l'intervenant :

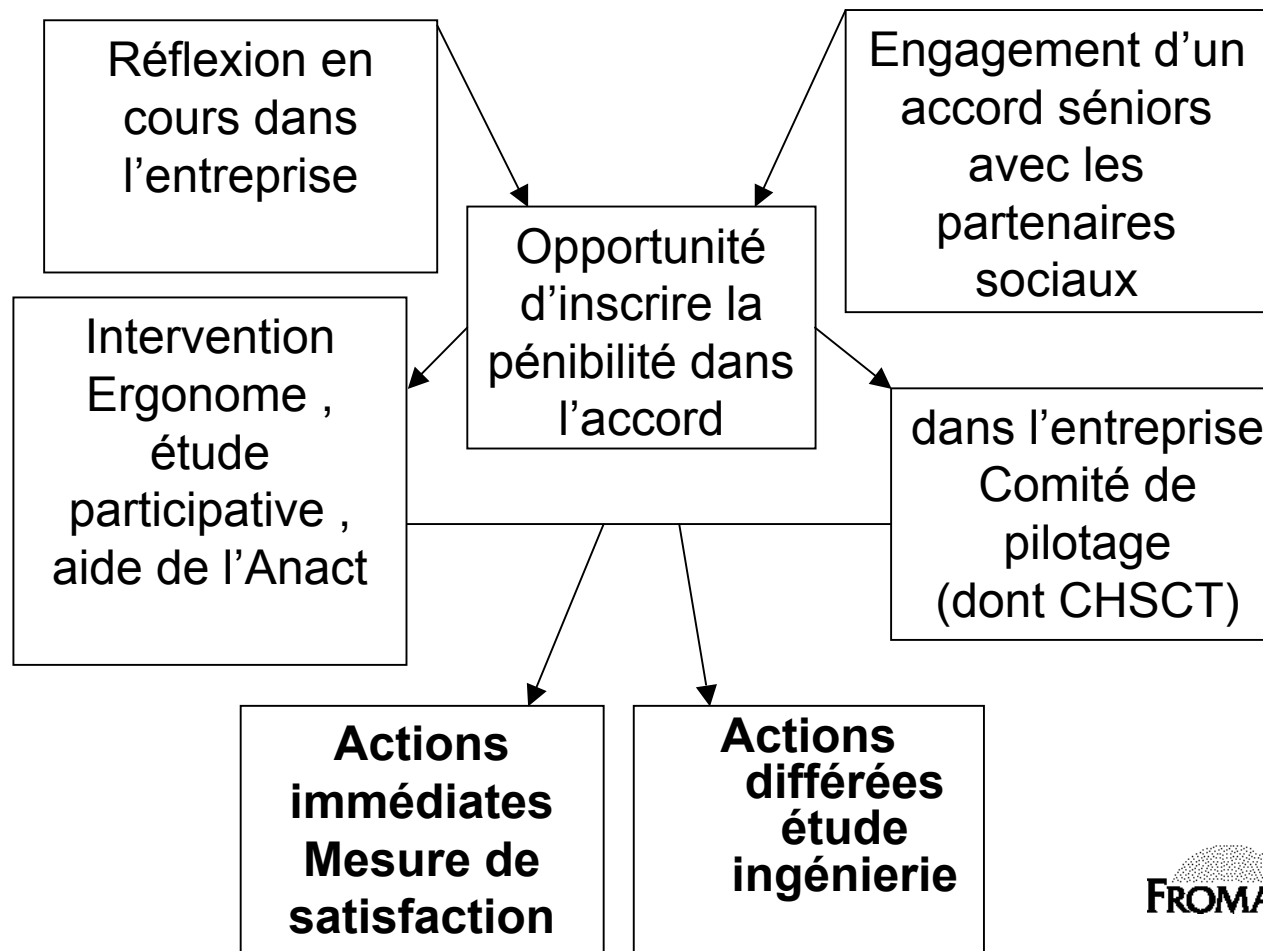
Date et signature de l'intervenant

Indicateurs retenus :


- **Facteurs de pénibilité:**
 - Etablissement d' une liste annuelle des collaborateurs de plus de 50 ans
 - **Sélection en concertation avec CHSCT et médecin du travail de 2 postes selon l'analyse :** nombre/sexes des salariés occupant le poste
 - Repris dans 100% des rapports annuels du CHSCT
- **Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :**
 - Aménagement du temps de travail en fin de carrière pour les 55 ans et plus, sous les formes suivantes :
 - Réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine
 - Réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois
 - Attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré
 - Rémunération des salariés seniors adaptées sur 12 mois:
 - Abattement de 75% effectué les 4 premiers mois
 - Abattement de 50% effectué les 4 mois suivants
 - Abattement de 25% effectué les 4 derniers mois

Indicateurs retenus :

Pourquoi le choix de la pénibilité :



Bilan 2010

	Obj	Bilan	Etat
- Entretiens seniors à réaliser (objectif 7)	7	7	
- Identifier facteurs de pénibilité sur 2 postes seniors avec plan d'actions	2	2	
- Proposer à 60%/3 ans les plus de 45 ans un bilan de compétences	11	0	
- Informer 100%/3 ans les plus de 55 ans sur aménagement temps de travail	100%	100%	

Bilan 2011

	Obj	Bilan	Etat
- 10% entretiens seniors à réaliser	11	11	
- Identifier facteurs de pénibilité sur 2 postes seniors avec plan d'action/3 ans	2	2	
- Proposer à 60%/3 ans des plus de 45 ans un bilan de compétences	18	11	
- Informer 100%/3ans les plus de 55 ans sur un aménagement temps de travail	100%	100%	

Retour d'expériences / Enseignements

1. **Montage positif de l'accord de par la convergence des attentes et des besoins**
2. **Renforcement du Dialogue Social: recherche de convergences sur une thématique importante**
3. **Booster / Accélérateur de la réflexion en cours dans l'entreprise**
4. **Offre un cadre et une structure de réflexion**
5. **Mise en œuvre d'une démarche professionnelle (Ergonome) et participative**
6. **Cible Senior mais aussi anticipation par la prévention pour les « non Seniors » également (maladie professionnelles)**
7. **Préparer l'avenir et l'employabilité Senior**