

AGENDA

22 SEPTEMBRE

L'entreprise positive

LYON. L'Institut français du leadership positif propose la 2^e édition de La Nuit de l'entreprise positive autour du thème "Concilier haute exigence et bienveillance : un leadership impossible ?" Parmi les intervenants : M. Ricard (moine-auteur), F. Lenoir (philosophe), A. Lutz (chercheur en neurosciences), H. Lachmann (ex-Schneider Electric), T. Gaillard (Orangina France)...
www.positiveleadership.fr
nathalie@vibrion.fr

27 SEPTEMBRE

Anticiper les besoins en nouvelles compétences

PARIS. L'Anvie organise un groupe de travail intitulé "Quelle dynamique de gestion des talents pour répondre aux besoins en compétences nouvelles ?", animé par Catherine Glee (master RH et organisation, IAE de Lyon). La première réunion est consacrée à "Comment améliorer l'expérience collaborateur pour faciliter l'acquisition et la fidélisation des talents ?", avec R. Major (IGS RH) et S. Iefèvre (Axa). Les rencontres suivantes auront lieu le 21 octobre (quels outils pour détecter et valoriser les compétences) et le 15 novembre (gestion des carrières et transformation du travail).

28 ET 29

SEPTEMBRE
Salon des CHSCT

PARIS. Les Assises du CHSCT accueilleront de nombreux exposants et une vingtaine de conférences sur la RSE, la santé, la QVT... www.salonchsct.fr

AIRBUS GROUP RENOUVELLE SON ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL

Le groupe aéronautique devrait aménager son compte épargne-temps pour permettre aux seniors de bénéficier plus tôt d'un départ anticipé.

Négocié en juillet, le deuxième accord intergénérationnel d'Airbus Group est ouvert à signature. D'ores et déjà, FO, qui représente 38 % des salariés, s'est prononcé en

DIALOGUE SOCIAL

faveur du texte, et d'autres syndicats devraient suivre. Une fois validé, l'accord devra être décliné localement dans chacune des entreprises du groupe. **OBJECTIFS CHIFFRÉS.** Sur le fond, le texte reprend la plupart des objectifs chiffrés contenus dans le premier accord (2013-2015), signé, à l'époque, à l'unanimité des cinq syndicats (CFDT, CFE-CGC, FO, CGT, CFTC). À savoir : 30 % des embauches réservées à des jeunes, et 20 % de seniors parmi les candidatures en *short list* lors des recrutements, « ce qui correspond globalement aux pratiques existantes », constate René Lorenzi, délégué syndical FO Airbus SAS. L'engagement de 5 % des effectifs en alternance a également été reconduit, mais, « sur ce terrain, estime le syndicaliste, il y a eu un certain relâchement ces dernières années. Nous sommes aujourd'hui en deça des 3 % ».

Pour relancer la machine, le projet d'accord prévoit un plancher fixé à 3,5 % des effectifs. En revanche, le groupe ne se fixe pas d'objectifs s'agissant de la transformation des contrats d'alternance en CDI.

Le changement le plus significatif concerne les aménagements de fin de carrière. Le plafond du CET, mobilisable avant le départ à la retraite, a été porté de 18 à 24 mois, abondement compris. « Nous avons en outre obtenu la possibilité d'y ajouter le préavis et la transformation en jours de 75 % de l'indemnité de départ à la retraite, se félicite Didier Hacquart, coordinateur syndical CFDT Airbus Group. Tout cumulé, certains salariés pourront ainsi bénéficier d'un départ anticipé pouvant aller jusqu'à 30 mois. » Enfin, les débats ont tourné autour du déroulement de carrière des seniors. « Nous avons convenu que les entreprises du groupe nomment un référent RH chargé de veiller à ce qu'ils puissent équitablement bénéficier des mobilités internes », se félicite René Lorenzi. **ÉLODIE SARFATI**

La Sécurité sociale soigne ses aînés

SENIORS

Agréé par la tutelle le 31 août, un nouveau contrat de génération signé le 28 juin, pour trois ans, par le régime général de la sécurité sociale (Ucanss, CFDT et CFTC) vise à rééquilibrer une pyramide des âges vieillissante. La moyenne d'âge est de 45 ans et les plus de 60 ans représentent 7,3 % des effectifs (soit 10 700 salariés). Pour favoriser leur maintien dans l'emploi, les managers seront sensibilisés à la gestion des âges, et l'intégration des seniors figurera parmi leurs objectifs. Afin que les plus de 45 ans bénéficient davantage de formations - bilan de compétences, professionnalisation, VAE -, une information spécifique leur sera adressée.

L'accord permet d'aménager les fins de carrière trois ans avant l'âge légal de départ à la retraite, en utilisant des jours épargnés sur le compte épargne-temps pour réduire l'activité. Les jours ainsi utilisés seront abondés par l'employeur à hauteur de 20 %, dans la limite de 10 jours. En cas de temps partiel (au moins à 3/5), les cotisations retraite pourront être calculées sur la base d'un temps plein, le différentiel étant pris en charge par l'employeur. Les plus de 55 ans se verront proposer des réunions d'information sur la retraite, un diagnostic conseil personnalisé et des stages de préparation à la retraite pendant le temps de travail. Le texte prévoit de conserver 15 % de salariés de plus de 57 ans et de réserver 4 % des embauches aux plus de 50 ans. **MARIETTE KAMMERER**

LA RADIO ENCADRE LE RECOURS À L'INTERMITTENCE

ACCORD

La branche de la radio-diffusion a signé un accord qui revoit les règles des CDD d'usage (CDDU), a indiqué FO le 1^{er} septembre, signataire du texte avec la CFDT et les organisations patronales du secteur, publiques et privées. À partir du 1^{er} juillet 2018, un salarié, employé régulièrement en CDDU, qui aura travaillé en moyenne 1 000 heures ou 135 jours par an sur une période de quatre années, se verra automatiquement proposer un CDI. En cas de refus du salarié, la proposition sera réitérée tous les deux ans. **É. S.**