



09/13

Roissy, le 8 avril 2013

LE CONTRAT DE GENERATION

Donner leur place aux salariés de tous âges dans l'entreprise

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) prévoit que les entreprises de 300 salariés et plus ouvrent des négociations dans le but d'aboutir à un accord sur le contrat de génération avant le 30 septembre 2013.

La CFDT groupe Air France a donc demandé l'ouverture rapide de négociations.

Conformément à la loi, cet accord devra comporter au minimum 4 points majeurs.

Des engagements pour l'emploi des jeunes

Ces engagements devront porter sur les objectifs chiffrés de recrutement de jeunes de moins de 26 ans en CDI, leur modalité d'intégration, les modalités mises en œuvre pour développer l'alternance, ainsi que celles liées au recours et à l'accueil des stagiaires.

Des engagements pour l'emploi des seniors

Il s'agit d'objectifs mesurables en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors (45 ans et plus), les actions en matière d'amélioration des conditions de travail et de prise en compte de la pénibilité, ainsi que plusieurs actions sur l'aménagement des fins de carrière, la coopération intergénérationnelle, le développement des compétences et l'accès à la formation ...

Des engagements sur la transmission des compétences

L'effort se fera sur l'accès à la formation des jeunes et des seniors, la mise en place de référents identifiés pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise, les conditions desdits accueils, l'organisation de la charge de travail des référents « accueil », les modalités de mise en place de la pluralité des âges dans les équipes de travail.

Des engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations

Cet accord visera à améliorer l'accès à l'emploi et à la formation, les actions visant à rattraper les écarts salariaux et celles luttant contre toutes formes de discriminations

Préalablement à l'ouverture de cette négociation, la Direction Générale doit établir un diagnostic et le transmettre aux organisations syndicales représentatives.

Ce document doit porter sur plusieurs items :

- ✚ La présentation de la pyramide des âges.
- ✚ L'évolution des jeunes sur une période de 3 ans précédant les négociations.
- ✚ La prévision des départs en retraite.
- ✚ Les perspectives de recrutement.
- ✚ L'analyse des recrutements sur une période de 3 ans précédant les négociations.
- ✚ L'analyse des pénibilités.
- ✚ Les métiers dont la proportion femmes/hommes est déséquilibrée.
- ✚ L'identification des compétences clefs dont l'entreprise a besoin.

Bon nombre de dispositifs et d'actions à mener devant figurer dans un accord intergénérationnel sont déjà présents dans nos accords d'entreprise.

- ✚ Accord égalité Femmes / Hommes
- ✚ Accord d'insertion des personnes en situation de handicap
- ✚ Charte de l'alternance
- ✚ Accord GPEC
- ✚ Accord sur la formation professionnelle...

Pour autant, pour la CFDT, ces négociations ne devront pas être bâclées.

Au contraire ce sera l'occasion de faire le bilan de l'efficacité des dispositifs existants, d'identifier les freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi des salariés quel que soit leur âge, sexe et niveau de formation initiale.

Ce sera aussi l'occasion pour la CFDT de mettre en place les outils que nous réclamons depuis plusieurs années, notamment sur la transmission réciproque des savoirs entre les jeunes et les salariés expérimentés par le biais d'équipes « tutorales ».

Cet accord doit, pour la CFDT, traduire l'importance d'une gestion active des âges dans notre Entreprise et nous permettre d'avoir enfin un document identifiant les compétences les plus sensibles dont l'Entreprise a et aura besoin et d'appréhender la transmission de ces savoirs techniques.

La CFDT souhaite aboutir à un accord pour éviter la mise en place, de manière unilatérale, de dispositifs de la part de la Direction Générale.

La CFDT Groupe Air France entrera dans ces négociations avec le souci constant d'anticiper les changements, de garantir l'employabilité des salariés et d'intégrer les nouvelles compétences que nous apportent les jeunes, complétées par celles des salariés les plus expérimentés de notre Compagnie.

Le Bureau Syndical

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS !