

EMPLOI DES SENIORS

Une première réunion avec la Direction Générale s'est tenue ce mardi 10 novembre 2009.

La délégation FORCE OUVRIERE y est allée pleine d'espoir mais a vite été désenchantée par les propos tenus par la Direction Générale.

Déclaration des élus FORCE OUVRIERE

En date du 28 septembre 2009, nous vous interpellions en urgence d'ouvrir des négociations dans plusieurs domaines.

L'emploi des Séniors été l'un de ces domaines et nous sommes satisfaits qu'il soit à l'ordre du jour de cette réunion.

Pour autant, le sujet est primordial pour l'entreprise certes mais surtout pour ses salariés et il ne doit pas être traité dans la précipitation que l'on vous connaît bien.

Il ne s'agit pas pour nous, **FORCE OUVRIERE**, d'une simple formalité à accomplir pour échapper à la sanction qui pourrait tomber au 1^{er} janvier 2010 faute d'accord ou de plans d'actions. Mais il s'agit bien d'aller au fond des choses et de mettre en place des dispositifs concrets et efficaces pour l'emploi des Séniors, la pénibilité qui touche plus particulièrement les sites de montage et mécanique et bien évidemment des mesures qui visent à réduire, voire anéantir l'effet stress pour les métiers tertiaires.

En réponse, la Direction Générale a cadré « SON TABLEAU »

→ **Nous ne sommes pas ici pour traiter le problème de la pénibilité, ce n'est pas Renault qui doit le régler en premier lieu, c'est l'affaire de l'UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières).**

→ **Nous sommes réunis pour discuter de l'emploi des Séniors !!!**

En clair, la Direction Générale veut se mettre à couvert soit au travers d'un accord, soit au travers d'un plan d'actions pour éviter dès le 1^{er} janvier 2010, les pénalités imposées par l'Etat si aucune mesure n'est envisagée dans l'entreprise....

En ce sens, la Direction Générale propose 6 domaines d'actions :

1) **Recrutement des salariés âgés**

- 2) **Bilan étape professionnelle** : Dès l'âge de 45 ans et cela tous les 5 ans, le salarié pourra prétendre à un entretien avec un responsable des Ressources Humaines pour discuter de son avenir
- 3) **Développement des compétences et de la qualification**, favorisation à l'accès à la formation jusqu'à la fin de carrière

Pour ce faire, la Direction Générale a l'intention de supprimer la possibilité qu'avait les salariés de basculer le CEF non utilisé de l'année en CTI pendant les 5 années précédant le départ à la retraite

- 4) **Transmission du savoir et des compétences** par le développement du tutorat
- 5) **Aménagement des fins de carrière** et de la transition entre activité et retraite

Par exemple : Facilitation à l'intégration dans les domaines associatifs (croix rouge, resto du cœur....)

- 6) **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité** : Facilitation de l'accès au bilan sécu tous les 5 ans et visite médicale à périodicité annuelle

Dans ces 6 domaines, nous sommes loin de retrouver les revendications de FORCE OUVRIERE qui sont celles de l'ensemble des salariés.

Une prochaine réunion se tiendra le 24 novembre et **FORCE OUVRIERE** ne manquera pas de rappeler à la Direction Générale qu'elle fait fausse route et que ce ne sont pas là les attentes des salariés.

Il suffit de regarder l'engouement qu'a suscité le PRV pour comprendre que les salariés toutes catégories confondues attendent des mesures pour anticiper les départs et non des mesures pour accompagner le rallongement de carrière.

**FORCE OUVRIERE
LA COMPETENCE A VOTRE SERVICE**