

Nouveau Contrat Social Réunion du 4 juillet 2013

Le 4 juillet, s'est tenu la 6^e réunion destinée à bâtir, avec les organisations syndicales, le nouveau Contrat Social.

Cette séance avait pour objectif d'échanger sur ce qui a été proposé depuis le début des négociations pour contribuer à sécuriser l'emploi et les compétences.

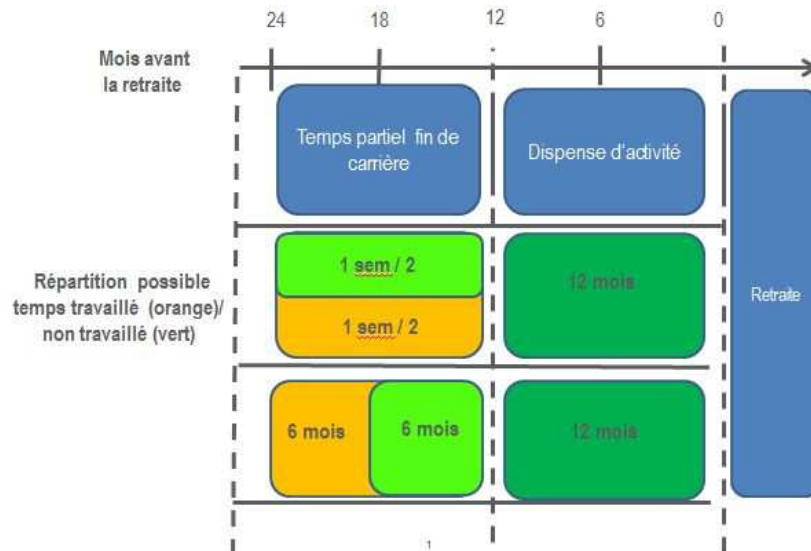
Par ailleurs, de nouvelles propositions ont été faites pour :

- **Assurer le maintien dans l'emploi des seniors**
 - **Réactiver les emplois jeunes**
 - **Dynamiser la mobilité**
-

1. Propositions pour maintenir les seniors dans l'emploi.

Après un rappel des différentes mesures proposées (*temps partiel de fin de carrière, mobilité externe sécurisée, dispense d'activité par suspension du contrat de travail en cas de réorganisation de l'entreprise, et retraite progressive*), des évolutions/ajustements du dispositif ont été proposés pour la période 2014-2016 :

- Une transition vers la retraite qui permettrait de combiner les différentes mesures sur une durée maximale de 2 ans (*hors métiers en tension*), pouvant être étendue à 3 ans au titre de la pénibilité.
- La mise en place d'un dispositif d'indemnisation simple et lisible.
- En complément, un vivier de missions possibles en interne et externe sur la base du volontariat.
- L'accès à la dispense d'activité à l'issue d'une période de temps partiel, pour une durée équivalente.
- Le maintien des cotisations retraite à taux plein et des cotisations prévoyance sur l'ensemble de leur durée.
- Une adhésion sur la base du simple volontariat pour un salarié positionné sur un métier sensible* ou à l'équilibre**.
- 3 cas de figures possibles :
 - 24 mois maximum avec 50% en temps partiel et 50% en dispense d'activité (ex schéma ci-dessous).
 - Au titre de la pénibilité, 36 mois maximum avec 50% en temps partiel et 50% en dispense d'activité.
 - 36 mois avec 24 mois en mobilité externe sécurisée et 12 mois en dispense d'activité.



- 65% du salaire de référence sur l'ensemble de la période combinant temps partiel et dispense d'activité.

2. Propositions pour réactiver l'emploi jeunes

Pour assurer la transmission des savoirs entre générations, préparer les remplacements de talents nécessaires et préserver l'équilibre des âges au sein du Groupe, le principe d'un nouveau contrat inter-générationnel a été mis en avant lors de la séance du 26 juin dernier.

Le principe de ce contrat a été précisé :

- 1 nouveau jeune en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, VIE, CIFRE) inséré dans l'entreprise = 1 emploi senior maintenu

En cas de reprise d'activité et de l'embauche, la priorité serait donnée aux jeunes déjà en alternance dans l'entreprise.

3. Propositions pour dynamiser la mobilité

Dans le cadre de la GPEC permanente, il est proposé pour tous les salariés du Groupe (hors métiers en tension), la mise en place de plates-formes de mobilité régionales et de passerelles inter-filières pour dynamiser la mobilité externe. Pour les salariés sur les métiers sensibles, il est proposé un ajout de la période de mobilité issue de la nouvelle loi (possibilité de retour au bout de 12 mois en cas de non-réalisation du projet).

En cas de mobilité géographique inter-régionale d'un salarié entraînant un changement de résidence et la perte de l'emploi du conjoint, celui-ci pourrait bénéficier d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi :

- Il serait suivi par un cabinet de reclassement partenaire
- Deux offres d'emploi, en lien avec ses compétences, lui seraient proposées.

* *Métier sensible* : métier dont les perspectives d'évolution économiques, technologiques ou organisationnelles vont entraîner une baisse significative des besoins en effectifs.

** *Métier à l'équilibre* : métier pour lequel il y a adéquation entre les compétences et les besoins de l'entreprise à moyen et long termes.