

## SECONDE PARTIE DE CARRIERE

La négociation EADS sur l'accord triennal 2010-2012 concernant le développement de la seconde partie de carrière s'est achevée le 9/11/09.

### OBJECTIF DE LA DIRECTION GENERALE :

- **Maintien dans l'emploi des Salariés de 50 ans et plus :**  
L'accord prévoit de repousser l'âge moyen de cessation d'activité de 6 mois pour les non cadres et 1 an pour les cadres à l'issue de la période triennale 2010-2012. **Cette mesure répond en partie à la contrainte législative.**

### CE QUE NOUS AVONS OBTENU DANS CETTE NEGOCIATION :

- **Bilan d'étape professionnel :**  
Les Salariés auront la possibilité de passer un bilan d'étape professionnel (réalisé par un organisme extérieur) après 25 ans de carrière, **la CFE-CGC a obtenu que ce bilan soit accessible à tout le personnel quelque soit son parcours professionnel à partir de 45 ans** (sous réserve d'avoir 2 ans d'ancienneté). Il peut être effectué tous les 5 ans et déboucher sur une réorientation de la carrière professionnelle à partir d'un plan de formation prioritaire.
- **Développement de la mobilité professionnelle ou géographique :**  
Cette disposition, uniquement sur la base du volontariat, nous semble fondamentale (et notamment pour permettre une **réelle évolution de carrière après 50 ans**, que ce soit pour des raisons personnelles ou de pénibilités. La DG se veut être « proactive » dans ce domaine, **dont acte !!!, nous accompagnerons les candidatures des intéressés pour veiller à ce que les paroles ne soient pas « que des paroles »...**
- **Développement de la formation professionnelle :**  
Tout Salarié de 50 ans et plus n'ayant pas suivi de formation depuis 2 ans sera invité à en suivre une et sa demande sera traitée de façon prioritaire.
- **Gestion des Carrières (notre priorité dans cette négociation) :**  
**La CFE-CGC a obtenu :**
  - Que soit supprimé tout recours à des mesures catégorielles fondées sur l'âge dans les politiques salariales du Groupe.
  - Que les sociétés du Groupe garantissent aux Salariés âgés de 50 ans et plus, un pourcentage de bénéficiaires équivalent et un montant moyen des AI au moins du même niveau que celui des Salariés âgés de moins de 50 ans.
  - La constitution, dès 2010, de groupes de travail paritaires afin d'analyser et éventuellement d'adapter la gestion des carrières à ce nouveau contexte.  
Pour la CFE-CGC, l'allongement de la période d'activité ne peut se faire sans prise en compte d'un « **allongement de la période de motivation** », des pistes existent comme par exemple : **La revalorisation et une meilleure utilisation du statut 400 point pour les Non Cadres...**
- **Recensement et transmission des compétences :** environ 3 ans avant la date présumée de départ en retraite, les Salariés auront un entretien de « préparation au départ » par leurs hiérarchies et un RH pour faire le point sur les compétences clés à transmettre.
- **Développement du Tutorat :**  
Le tutorat des jeunes apprentis ou en contrat professionnel sera confié en priorité aux Salariés volontaires de 50 ans et plus,

Ils bénéficieront d'un dispositif statutaire particulier prévoyant de la formation, des aménagements d'horaire, d'une reconnaissance et d'une valorisation de la fonction.

**La DG ayant refusé qu'un statut « officiel » de Tuteur soit défini au niveau du Groupe, la CFE-CGC veillera à ce que cette « reconnaissance et cette valorisation » soit effective dans les différentes sociétés du groupe !!!**

▪ **Amélioration des conditions de travail et de la santé au travail :**

A partir de 50 ans, chaque Salarié peut bénéficier d'un entretien médico-professionnel destiné à cerner l'adéquation entre les caractéristiques du poste de travail et la santé de l'intéressé. En cas de difficultés, des solutions de reclassements prioritaires seront cherchées, par une commission de maintien dans l'emploi, propre à chaque établissement.

**La CFE-CGC a obtenu que le CHSCT soit partie prenante dans cette démarche, via le Secrétaire.**

▪ **Recrutement des Salariés âgés de plus de 50 ans :**

Les candidatures des personnels âgés de 50 ans et plus feront l'objet d'un suivi particulier. Un bilan sera présenté chaque année au comité d'entreprise.

**AMENAGEMENTS DE FIN DE CARRIERE :**

▪ **Congé de fin de carrière :**

Conformément au dispositif Congé de fin de carrière négocié dans l'accord sur le CET, les Salariés du Groupe peuvent anticiper leur départ en retraite sous la forme d'un congé bloqué d'une durée maximale de 18 mois (abondement de l'entreprise inclus).

Ils peuvent aussi utiliser ce crédit temps (abondement inclus) sous la forme d'un temps partiel allant jusqu'à 50%, après accord de leur hiérarchie.

▪ **Aménagement du temps de travail :**

Les Salariés entrant dans les 3 dernières années de carrière, peuvent demander un aménagement de leur temps de travail dans un cadre hebdomadaire, annuel ou mensuel.

▪ **Temps partiel aidé :**

Les Salariés passés à temps partiel dans les 3 dernières années de carrière bénéficient au moment de leur départ d'une indemnité calculée sur le salaire reconstitué à temps plein.

Certaines catégories de Salariés bénéficient en raison de leurs situations particulières d'une majoration brute de salaire de 10% et d'une prise en charge des cotisations retraite (part employeur) reconstituée à temps plein (**se renseigner auprès de vos représentants CFE-CGC**).

▪ **Aide au rachat des cotisations de retraite pour les années d'études :**

Les Salariés souscrivant un emprunt auprès d'un organisme bancaire pour racheter les cotisations bénéficient d'une prise en charge partielle des intérêts (**se renseigner auprès de vos représentants CFE-CGC**).

▪ **Dispositions particulières négociées dans le plan triennal 2010 - 2012 :**

Un dispositif spécifique de départ anticipé est mis en place pour les Salariés qui ont été confrontés durant leur carrière dans le Groupe, aux situations professionnelles suivantes :

- Travail en équipe 3x8.
- Travail en équipes de nuit (6H entre 21H00 et 6H00 du matin)

Ces salariés bénéficient de 2 mois de départ anticipé (pour 10 années effectuées dans cette situation) à 7 mois (pour 20 années).

Pour les Salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :

4 mois pour un taux  $\geq 10\%$ , 6 mois pour un taux  $\geq 20\%$ , 8 mois pour un taux  $\geq 30\%$ .

**CONSIDERATIONS CFE-CGC :**

**Il eut été illusoire de penser que dans un accord destiné à allonger la période d'activité, sous peine d'être taxé, la place de la cessation d'activité sur des critères de pénibilité serait au cœur du débat.**

**La CFE-CGC a choisi de ne pas faire « la politique de l'autruche » sur la problématique des Séniors dans le Groupe EADS :**

**Pour nous, le respect des personnes, la reconnaissance et le sens du travail constituent les conditions essentielles de la motivation et de la qualité de vie au travail à tous les âges, y compris à partir 50 ans.**

**Considérant qu'elle a été entendue dans cette négociation, la CFE-CGC signe l'accord triennal 2010 – 2012 concernant les Séniors. Nous serons vigilants quant à sa bonne application et nous jugerons sur les actes.**