



**DONNONS DE LA FORCE
À VOS COMPÉTENCES**

Élections professionnelles

- *Négocier un accord pour les salariés expérimentés*
- *Renforcer le mécénat de compétences*

Constat : si le taux d'emploi des 55-59 ans se situe dans la moyenne européenne, la France se retrouve en queue de peloton dans la catégorie des 60-64 ans, avec seulement 33 % des seniors encore en activité. En Suède ce taux atteint 70 % !

Résultat : une part importante des salariés en fin de carrière ne sont ni en emploi ni à la retraite quand ils liquident leurs droits car, le plus souvent, ils sont soit en invalidité, soit au chômage.

En tant que Groupe de Protection Sociale, nous sommes bien placés pour savoir que la retraite à taux plein ne sera acquise qu'à partir de 65 ans prochainement, sauf carrière longue.

Vestige d'une époque révolue au cours de laquelle les plans de départs en pré-retraite étaient initiés dès l'âge de 55 ans, les accords seniors dans les entreprises démarrent, encore aujourd'hui, à l'âge de 45 ans !

Au sein de KLESIA, le dispositif d'entretien de carrière prévaut toujours. Mis en place dans le cadre du plan d'actions seniors, élaboré en 2009 par l'AGME ①, il est proposé tous les 5 ans aux collaborateurs à partir de 45 ans (s'ils ont au moins 2 ans d'ancienneté) et tous les 3 ans aux seniors de plus de 55 ans ②.

① : La convention collective d'établissement est applicable aux salariés de l'Association de Moyens KLESIA.

② : Source dans la partie « 4 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite » du PV de désaccord signé par la CFE-CGC relatif au Contrat de génération (voir PDF ci-dessous).



Mais KLESIA peut aller plus loin et créer des conditions plus favorables au maintien de l'employabilité de ses salariés expérimentés. L'enjeu est de taille car **les plus de 50 ans représentent 44 % de notre effectif**.

La CFE-CGC propose de négocier un accord d'entreprise pour les salariés expérimentés.

L'objectif est d'encourager la réalisation d'Entretiens Professionnels, y compris quand le salarié n'a pas un projet précis de mobilité. Un **bilan de compétences** ouvrant des perspectives d'évolution de carrière peut dans ce cas lui être proposé :

- Pour l'aider à se projeter dans sa deuxième partie de carrière.
- Pour qu'il continue à se former et à évoluer jusqu'à la retraite.

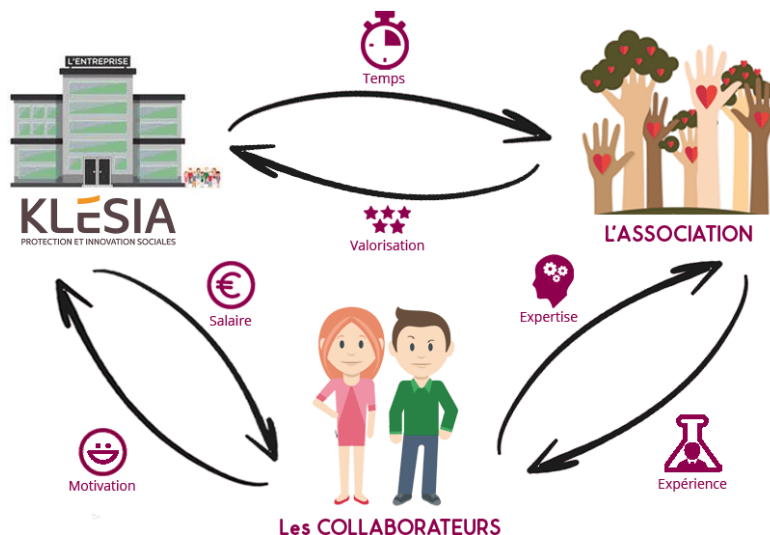
Cet accord devra aussi favoriser les aménagements du temps de travail :

- Pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Pour tenir compte des situations d'aidants familiaux.
- Pour tenir compte des situations de fragilité.



Un accord d'entreprise qui encourage vraiment le mécénat de compétences :

- Pour travailler à temps partiel dans une association dès 55 ans.
- Pour être mentor d'un entrepreneur social pendant 1 an sur son temps de travail.
- Pour acquérir et valoriser de nouvelles compétences.



Un accord qui favorise la **retraite progressive à partir de 60 ans**.

Ce dispositif d'aménagement de fin de carrière permet de travailler à temps partiel en touchant une partie de sa retraite (base et complémentaire), tout en continuant à acquérir des droits à pension.

La durée du temps partiel est comprise en 40 % et 80 % de la durée de travail à temps plein :

- Pour permettre de travailler à temps partiel à partir de 60 ans, sans amputer ses revenus.
- Pour éviter des effets négatifs sur la santé d'un passage brutal à la retraite.

Une retraite mal préparée peut conduire à la dépression, l'alcoolisme... en raison de la rupture totale avec le travail, l'isolement et la perte du sentiment d'utilité sociale.

Un accord qui prévoit un dispositif d'accompagnement social et administratif, au moins 1 an avant le départ à la retraite :

- Pour préparer le transfert des dossiers/compétences avec son N+1.
- Pour bien connaître ses droits, un rendez-vous avec un expert retraite KLESIA.
- Pour mieux se projeter dans sa nouvelle vie, un rendez-vous avec un délégué de l'Action Sociale KLESIA et/ou la possibilité de participer aux journées de préparation à la retraite.
- Pour bénéficier d'un accompagnement complémentaire sur-mesure, un rendez-vous avec un opérateur spécialisé dont la prestation est finançable par le Compte Personnel de Formation (CPF).

Pour être acteur dans nos évolutions, donnez-nous le pouvoir de négocier un véritable accord



VOTEZ CFE-CGC

Une devise de la CFE-CGC : anticiper, c'est gagner !