

ACCORD INTERGENERATIONNEL

EN DIRECT DES NEGOCIATIONS AU NIVEAU AIRBUS GROUPE ...

Vendredi 24 juin s'est tenue la 1^{ère} réunion de négociation de l'accord triennal Intergénérationnel 2016-2018. Cette 1^{ère} réunion a permis de faire un bilan des trois années écoulées 2013-2015.

Le cadre fixé par la loi :

- ▶ Actions en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes dans l'emploi.
- ▶ Actions en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des seniors.
- ▶ Transmission des savoirs et des compétences.

Quel est le bilan 2013-2015 ?

JEUNES (< 26 ans pour non-cadre et < 30 ans cadre)

| | |
|--|---|
| Recrutement en CDI : | 22% soit 1971 jeunes / 8862 recrutements. |
| Jeunes formés : | 74,6% de l'effectif jeune. |
| Accompagnement des jeunes : | 4617 référents ont été nommés (2015). |
| Recours aux contrats d'apprentissage : | 3,8% dont 12,26% ont été embauchés. |
| Stage ou intérim : | 8794 dont 337 ont été recrutés en CDI. |



SENIORS

| | |
|--|--------------------------------|
| Recrutement des seniors externes sélectionnés : | 28,55% |
| Age moyen de cessation d'activité (Cadre) : | 62,42 ans soit + 8 mois / 2012 |
| Age moyen de cessation d'activité (Non Cadre) : | 59,90 ans soit + 7 mois / 2012 |
| Formation Bilan d'Etape Professionnel (BEP) : | 135 en 3 ans |
| Salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 2 ans : | 28% |
| Mobilité interne ou géographique : | 66,99% de réussite |



Le constat de ce bilan est plutôt positif sur la formation et le recrutement, les objectifs fixés ont été majoritairement atteints.

Pour autant, la **CFE-CGC** a fait remarquer les points suivants :

- Le nombre d'apprentis accueillis par notre Groupe est insuffisant.
- La formation Bilan d'Etape Professionnel (BEP) est un échec. Le taux de « non-formation » depuis 2 ans reste élevé pour les seniors. Trop de formations sont refusées par contrainte budgétaire.

La gestion de carrière des seniors présentée dans les filiales montre que :

- Le taux de distribution des AIS est insatisfaisant.
- Le taux de promotion est en constante baisse.
- Le taux d'échec aux assessments ne reflète pas le savoir-faire des salariés présentés.



La CFE-CGC revendique :

- Postes en alternance : un effort plus important est demandé.
- Retraite progressive : sa mise en place est impérative.
- Age « Senior » : la définition de l'âge senior est à revoir.
- Formation : un budget pour assurer une formation tout au long de la carrière et au-delà de 55 ans est requis.
- CET Fin de Carrière : un déplafonnement au-delà des 18 mois est demandé.
- Déroulement de carrière : l'expérience doit être reconnue et valorisée.
- Augmentation individuelle : l'équité est impérative pour éviter la ségrégation sociale.



PROCHAINE REUNION LE 1 JUILLET 2016

La CFE-CGC à votre écoute !

Tél : 05 61 93 97 57 – Email : syndicat.cfe-cgc.toulouse@airbus.com