

36^{ème} focus

Nouveau contrat de génération 2017-2019

La CGT entend poursuivre son action pour concilier le maintien dans l'emploi des seniors et l'embauche des jeunes. Elle avait signé seule le précédent contrat de génération du 21 janvier 2014, elle émet un avis favorable à la signature de ce nouvel accord 2017-2019 qui en marque la continuité.

On le sait, FTV est dans une situation particulière avec une moyenne d'âge de 48 ans et 50% des salariés qui ont plus de 50 ans. D'ici 2020, plus de 1000 salariés pourraient faire valoir leurs droits à la

retraite, 2000 d'entre eux (20% des effectifs) auront plus de 60 ans. Dans le même temps les jeunes de moins de 30 ans représentent moins de 3% des effectifs.

Dans ce contexte, le renouvellement générationnel, l'insertion durable des jeunes, le maintien dans l'emploi des salariés âgés, la prise en compte de la pénibilité, la transmission des compétences, sont donc des enjeux primordiaux.

Engagements pour l'emploi

Le nouveau contrat de génération reconduit les dispositifs d'alternance précédents en les renforçant. La CGT a fortement insisté sur le lien entre la formation en alternance et l'emploi des jeunes.

250 alternants supplémentaires entreront dans l'entreprise d'ici fin 2019. D'ici là, 30% des nouveaux recrutés auront moins de 30 ans et parmi eux, un

quart seront issus de l'alternance. Par ailleurs, l'entreprise s'engage à maintenir un effectif de 20% de seniors (55 ans et plus).

L'accueil des alternants et des stagiaires sera amélioré, avec les parcours d'intégration, les stages de découverte.

Contrat de génération

Formation professionnelle

Pour les seniors, l'entretien des plus de 55 ans sera couplé avec l'entretien professionnel et il aura lieu tous les deux ans avec un représentant des ressources humaines. Il permettra de faire le point sur les compétences, les besoins de formation, l'évolution de carrière, la mobilité, d'envisager un plan de formation adapté, en particulier pour lutter

contre la fracture numérique.

Toutes les possibilités seront favorisées, le plan de formation, les périodes de professionnalisation, la VAE, le bilan de compétence, CIF.

L'observatoire du suivi d'accès à la formation sera mobilisé pour déceler les salariés qui n'auront pas bénéficié de formation depuis au moins trois ans.

Aménagement des fins de carrière

L'accord améliore les dispositions d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

A partir de 57 ans, plusieurs possibilités seront offertes :

- ⇒ l'accès au temps partiel choisi ;
- ⇒ le forfait jour réduit ;
- ⇒ la semaine à 4 jours ;
- ⇒ ou le télétravail.

Par ailleurs, l'accord améliore le dispositif légal de préretraite progressive qui permet de percevoir une fraction de la pension de retraite versée par le régime général de la sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel.

Pour en bénéficier il faut avoir au moins 60 ans – dans les conditions actuelles de l'âge de la retraite, avoir cotisé 150 trimestres, exercer une activité à temps partiel entre 40 et 80% d'un temps plein, et s'engager à quitter l'entreprise à la date d'acquisition de ses droits.

L'entreprise fixe une garantie de rémunération supplémentaire, que la CGT a réussi à porter jusque 100% pour un temps partiel de 80%.

- ⇒ 40% travaillé rémunéré 85% ;
- ⇒ 50% travaillé rémunéré 87,5% ;
- ⇒ 60% travaillé rémunéré 90% ;
- ⇒ 80% travaillé rémunéré 100%.

En plus, le salarié conserve le bénéfice des 5% du forfait jour, la couverture décès calculée sur un temps plein, la possibilité de cotiser pour les retraites pour le régime général et des indemnités de départ calculées sur un temps plein.

Dans les stations du Pacifique où la loi ne s'applique pas, l'accord prévoit un dispositif adapté.

Le temps libéré sera compensé par l'embauche d'alternants, dès lors que la perte de potentiel équivaldra à 50% d'un temps plein dans le service concerné.

Amélioration des conditions de travail, prévention de la pénibilité

L'accord prévoit une dispense de 20% d'activité sans perte de salaire pendant une durée de 12 mois précédant le passage en retraite progressive.

Au titre de l'amélioration des conditions de travail,

des visites médicales plus régulières sont prévues, ce qui n'est pas négligeable au moment où la médecine du travail est fortement remise en cause par la Loi El Khomri.

Contrat de génération

Transmission des savoirs et des compétences

L'accord reconduit l'organisation de la coopération intergénérationnelle. Il prévoit la création de binômes d'échanges de compétences pouvant se former mutuellement. « Parrainage » et « marrainage » de jeunes issus de la diversité ethno sociale,

tutorat inversé, visant à favoriser l'adaptation à la culture digitale pour les seniors par les plus jeunes, développement du mécénat de compétences pour favoriser l'accès à la culture, aux pratiques artistiques et audiovisuelles, à des jeunes issus de secteurs défavorisés.

Par cet accord, la CGT entend bien poursuivre son combat pour l'emploi et le rééquilibrage social de l'entreprise.

Nous sommes bien conscients du contexte de réduction de postes inscrit dans le COM 2017-2020 mais la CGT n'a cessé de rappeler son opposition à cette orientation. Si l'on veut développer l'activité, mettre en œuvre le pacte de

priorité sur le recours aux moyens internes, réussir la transition numérique, lancer un nouveau feuilleton quotidien fabriqué en interne, faire monter en puissance les programmes régionaux et ultra-marins... il faudra bien sortir du dogme du cadrage des ETP qui entrave toute perspective de développement de notre entreprise de service public.

Télécharger l'accord ➔ [ici](#)

Concilier l'emploi
des seniors
et l'embauche
des jeunes

Lettres de la CGT

| | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 35 La VAE | 23 Les risques psychosociaux | 11 Les temps partiels |
| 34 Avenant 5 à l'accord collectif | 22 Récapitulatif | 10 1er mai |
| 33 Emploi, requalification, précarité | 21 L'emploi et les COCA | 09 Les RTT |
| 32 Congé maternité paternité adoption | 20 Le forfait jour | 08 Les récupérations |
| 31 La retraite | 19 L'entretien professionnel annuel | 07 Les frais de mission |
| 30 Le document unique | 18 Les règles du licenciement | 06 Le temps de travail du week-end |
| 29 La mutuelle santé | 17 La prévoyance | 05 Droit d'alerte et de retrait du salarié |
| 28 Le CET (Compte Epargne Temps) | 16 La représentation du personnel | 04 Le compte personnel de formation |
| 27 Les astreintes | 15 Droit d'expression | 03 Les mesures salariales |
| 26 Les congés payés | 14 La discipline au travail | 02 L'égalité professionnelle F/H |
| 25 Le travail aux heures | 13 Lire sa fiche de paie | 01 Les heures supplémentaires |
| 24 Les congés supplémentaires | 12 Le contrat de génération 2014-2016 | Présentation |

Retrouvez toutes les lettres de la CGT ➔ [ici](#)