

ENTRETIENS SENIORS SDH

Dernière mise à jour : 04-08-2011

A l'heure actuelle, une différence de point de vue existe encore entre l'intersyndicale CGT - CFDT et la Direction de l'UES sur la gestion des seniors. Cela fait quelques années que nous l'interpelons sur cette problématique. Malgré cela nous constatons toujours un manque d'implication de sa part. A notre sens, elle n'aurait pas encore pris conscience de l'urgence du sujet et nous craignons qu'elle ne gère les situations au coup par coup alors qu'il nous semblerait plus opportun d'essayer d'anticiper...

L'accord de branche de 2009, portant sur le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les ESH, impose la mise en place d'un entretien de deuxième partie de carrière et d'un plan d'action en faveur des seniors !

La Direction va donc demander aux salariés de + de 55, 50 puis 45 ans de participer à ces entretiens. Nous ne pouvons qu'encourager les employés à y participer !

Ces entretiens auront lieu après les entretiens individuels et pendant le deuxième semestre 2011. Ils réuniront, l'employé concerné, son N+1 et une personne du service RH. **QUEL SERA LE CONTENU DE CES ENTRETIENS ?** L'anticipation et le développement de carrière : Le service RH doit anticiper l'évolution des métiers de l'entreprise, former les employés en place aux changements et ainsi maintenir leur employabilité (GPEC).

Les salariés peuvent aussi faire part de leurs difficultés à tenir le poste et de leurs besoins en formation. Ils peuvent informer la hiérarchie de leur volonté de changer de poste, de leur désir de mobilité interne, voir externe. Demander un bilan de compétence peut être un excellent moyen de faire le point ; le tutorat : Tout le monde y a intérêt (la SDH, les jeunes, les seniors). Proposer aux salariés des missions ponctuelles leur permettant d'alléger leur travail ou de trouver un "second souffle", par une fonction de tutorat. Certaines entreprises vont plus loin et adoptent un système de "tutorat croisé" : les seniors apportent aux jeunes leur connaissance de la culture d'entreprise, leurs expériences ; les juniors, en retour, partagent avec leurs aînés leur maîtrise des technologies de l'information ou leur connaissance des nouveaux produits. Cet échange basé sur la réciprocité et la complémentarité a pour avantage de valoriser les deux parties, d'instaurer un équilibre et de qualifier et professionnaliser à la fois les personnels jeunes et plus âgés. les aménagements de postes : Si certains métiers viennent immédiatement à l'esprit (gardiens, employés d'immeubles, SRC,...) les autres sont aussi concernés. N'oublions pas que la pénibilité peut aussi être liée à l'individu. Une politique RH responsable doit tenir compte de ces paramètres... le Compte Epargne Temps ou CET : Des négociations sont en cours à la SDH-PH la transition entre activité et retraite : Si, pour le moment, notre employeur se préoccupe des salariés comptant partir après l'âge légal de départ à la retraite, il faut savoir que l'inverse pourrait être envisagé (départ à temps partiel aménagé avant l'âge légal) pour les salariés le désirant ... Comme vous le voyez, le sujet est vaste ! Soyez constructifs, imaginatifs et n'hésitez pas à déborder du cadre de l'entretien... Soyez force de proposition !