

Insertion et Maintien des séniors dans l'emploi

L'Etat a publié un décret obligeant les entreprises à conclure un accord sur les séniors avant le 31/12/2009 sous peine de verser à la Caisse d'Assurance Vieillesse 1 % de sa masse salariale. Même si l'objectif souhaité est de parvenir à conclure un accord il n'en reste pas moins qu'à défaut de signature, les employeurs pourront adopter un plan d'action sans aucune sanction financière. Le gouvernement veut repousser l'âge de la retraite, en prétextant l'allongement de la durée de vie. Or, le recul de l'âge de la retraite ne se justifie ni biologiquement ni économiquement ni socialement.

La Direction a donc présenté son projet d'accord au cours des diverses réunions et a proposé l'accord à signature dans le cadre du Comité Central d'Entreprise du 15 décembre 2009.

Tout au long de ces « négociations », la CGT a proposé de multiples revendications qui ont toutes été refusées par la Direction, en voici quelques extraits :

- Prise en compte des formations et du tutorat dans le déroulement de carrière avec l'attribution d'un coefficient minimum et la rémunération correspondante,
- Compensation totale ou partielle de la perte de salaire pour un retour en horaire normal,
- Pour un temps partiel, calcul des cotisations retraites sur un salaire reconstitué temps plein
- Suppression du paragraphe suivant : « *La politique d'emploi qui favorisait le départ en retraite anticipée des salariés âgés ne répond plus aux réalités actuelles d'allongement de la durée de vie et au système de retraite par répartition* » pour le remplacer par « *Maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans jusqu'au moment de leur départ normal en retraite ou de leur départ volontaire dans le cadre de départ anticipé pour pénibilité.* »
- Mise en place d'un dispositif de départ anticipé pour les salariés usés et cassés par le travail
- Définir des critères d'exposition ciblés sur la pénibilité (par exemple : Travail à la chaîne, horaires posté, ...)
- Baisser le rendement de 10 % pour les salariés dits « séniors »
- Suivi médical au moins 2 fois par an
- Attribution de congés d'âge : 50 ans = 2 jours 55 ans et plus = 4 jours

Plutôt que l'insertion dans l'emploi de salariés de plus de 50 ans, la Direction a fait son choix en voulant maintenir uniquement les salariés âgés de plus de 55 ans.

Pour répondre aux salariés en fin de carrière, un dispositif d'aménagement à temps partiel pourra être proposé par la Direction. C'est vraiment ce que veulent les salariés concernés ? Ne voudraient-ils pas au contraire quitter l'entreprise pour savourer pleinement une pré-retraite ou une retraite sans la cumuler avec un autre emploi au détriment des demandeurs d'emplois ?

Pour la CGT, la question de fond est de garantir un emploi pour tous les salariés.

L'intérêt de cet accord est bien maigre. La Direction FPT avait une obligation de négocier sur la question des séniors mais aucune obligation de résultat. Le minimum patronal a été, une nouvelle fois, respecté ! Le fait que l'espérance de vie augmente serait donc uniquement synonyme pour nos Dirigeants, de la conjuguer avec un prolongement de l'activité professionnelle.

Mourir au travail, voilà donc l'issue de cet « accord ».

La CGT est absolument contre cet accord et ne le signera pas.

La CGT

Mercredi 16 décembre 2009