

Joué Les Tours, le 16 novembre 2009

EMPLOI DES SENIORS : RIEN QUE LE MINIMUM LEGAL !

Un contexte légal imposé :

Avant le 1^{er} janvier 2010, chaque entreprise se doit de négocier un accord concernant l'emploi des seniors ou en cas de non-accord, de rédiger unilatéralement, un plan d'actions en faveur de l'emploi des seniors (dès 45 ans !).

Dans le cas contraire, les entreprises sont soumises à une pénalité de 1% de leur masse salariale.

Ceci expliquant cela, nous venons donc de participer à 3 réunions dites « *de négociation* » dont la dernière, le 12 novembre, a été auto qualifiée de conclusive par la Direction.

Qu'en est-il à Loire Centre ?

Comme ailleurs, les conditions de départ en retraite se durcissent et dans la vie quotidienne au travail, de nombreux facteurs concourent à démotiver nos collègues les plus anciens. La situation actuelle de l'entreprise (48% des salariés âgés de 45 ans et plus), implique, pour le moins, que la Direction saisisse ce problème à bras le corps...

Pour la CFDT, ce paradoxe devrait l'inciter, voire l'obliger à proposer des mesures effectives et concrètes pour palier à cet état de fait. Face à cette opportunité, quelle ne fut pas notre déception de constater que le discours de la Direction se cantonnait exclusivement à des principes des plus vagues, sans donner de réelle garantie sur de nombreux points.

Les deux priorités définies par la CFDT :

- Amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- La transmission des savoirs et le développement du tutorat

... ne sont pas celles retenues par la Direction, préférant privilégier avec « *objectifs* » à l'appui :

- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

Seule priorité commune mais venant seulement en 3^{ème} position :

- L'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Pour ce qui est de l'objectif chiffré des patrons, de maintien dans l'emploi des 55 ans et plus dans les 2 prochaines années, il est déjà atteint par le simple automatisme de l'évolution naturelle de la pyramide des âges !

Les commerciaux pourraient aussi se prendre à rêver d'objectifs qui se réalisent tous seuls, et de manière certaine !

En fait, que nous propose-t-on ? ?

- Un entretien de « *2^{ème} partie de carrière* » avant fin 2011, pour tous les seniors,

- La formation des conseillers emploi/carrière dans ce domaine,
- L'accès à un « bilan de compétence », et le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- L'accès à la formation (*quoi de plus normal !*), mais sans garantie de formation qualifiante,
- Une « *attention particulière* » (sic) sur un hypothétique temps partiel les 2 dernières années d'activité, financé par son propre Compte Epargne Temps (merci qui ?), à condition de ne pas « *gêner le service* » !
- Une information au droit à la retraite et une formation pour la préparer (*rien que ça...*)

Les principales revendications de la CFDT pour les seniors mais aussi pour l'ensemble du personnel, passent d'abord par une amélioration des conditions de travail :

- la fin du sous-effectif chronique avec un effectif minimum par unité à respecter,
- une équipe de remplacement plus étoffée couvrant l'ensemble des emplois commerciaux,
- des objectifs collectifs par unité (en remplacement des objectifs individualisés), ainsi que leur assouplissement : objectifs réalisables,
- un mode de management innovant dans lequel les dérives n'existent pas, et dans lequel l'humain passe en priorité (*on peut rêver, non ?*)... Cela pourrait être par exemple *la vaccination obligatoire de tous les managers qui développent la pandémie de bâtonnite aiguë...* (trait d'humour)
- une transmission de l'expérience via le tutorat pour les seniors volontaires, impliquant formation préalable,
- une anticipation du remplacement des départs en retraite (objectifs chiffrés),
- un temps de travail dégressif en fonction de l'approche de la retraite, avec des cotisations sociales à taux plein,
- le remplacement effectif de tous les départs.

Ces revendications comme bien d'autres ont essuyé une fin de non recevoir de la part d'une Direction plus soucieuse d'échapper à **LA PENALITE**, que de se préoccuper vraiment du sort de centaines de seniors qui auront à gérer une fin de carrière sans réelle garantie...

La CFDT, respectueuse de ses engagements envers le personnel n'apposera donc pas sa signature sur un tel projet d'accord de pure « *circonstance* »...

La CFDT c'est faire