

Satory le 23 octobre

Groupe de travail seniors : La CFDT interpelle la Direction sur ses réelles intentions !

Le 21 octobre s'est tenue la première réunion du groupe de travail sur l'emploi des seniors. La CFDT était représentée par Alain Charrier et Jean-Pierre Tanguy. Dès le début de la réunion la CFDT a interpellé fermement la direction sur ses réelles intentions en la matière à un moment où elle lance en parallèle une enquête, pour un éventuel départ anticipé, auprès des salariés OSD de Tarbes nés en 1956 et 1957 et qui totalisent quinze années de travaux insalubres (voir déclaration ci-après).

Ce qu'impose la loi :

La circulaire du 9 juillet 2009 de la DGEFP (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) a pour but d'inciter les entreprises à maintenir dans l'emploi un maximum de salariés âgés de plus de 55 ans et de favoriser l'embauche de salariés âgés de 50 ans et plus. Pour ce faire, elle a institué **une pénalité de 1% de la masse salariale à partir du premier janvier 2010 si les entreprises n'ont pas négocié d'accord ou à défaut défini un plan d'actions** sur le sujet. La France est en retard sur les objectifs européens qui précisent que 50% des salariés âgés entre 55 et 64 ans soient en activité en 2010 alors que nous n'en sommes qu'à 38,10%.

La situation de crise actuelle n'a pas fait évoluer la date d'application de cette pénalité malgré les demandes insistantes des organisations syndicales qu'elles soient de salariés ou d'employeurs.

Pour échapper à la pénalité il faut, avant le 1^{er} janvier 2010, que le plan d'action ou l'accord comporte au moins un objectif chiffré pour trois des

six domaines imposés :

- 1/ recrutement de salariés âgés dans l'entreprise,
- 2/ anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- 3/ amélioration des conditions de travail et prévention des situation de pénibilité,
- 4/ développement des compétences et qualification et accès à la formation,
- 5/ aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- 6/ transmission du savoir et des compétences et développement du tutorat.

Les propositions CFDT :

La CFDT a rappelé son attachement à la prise en compte de la pénibilité qui peut être de deux ordres, celle physique et celle intellectuelle (stress). Pour la seconde la direction a précisé que cela devait faire l'objet d'un accord séparé (dont acte !).

De plus, dès l'instant où un salarié à atteint son total de trimestre permettant d'obtenir une retraite à

taux plein le salarié doit pouvoir prétendre à partir en retraite (ce point reste une revendication forte CFDT au niveau national).



En attendant, la CFDT revendique au niveau de Giat/Nexter pour ces salariés :

- ⇒ l'aménagement des postes,
- ⇒ la prise en compte de la pénibilité en adaptant leurs objectifs,
- ⇒ l'aménagement d'horaire, y compris avec du temps partiel,
- ⇒ l'assurance qu'ils ne soient pas écartés des formations.

La CFDT a également rappelé son attachement à la mise en place d'un PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif) pour lequel la direction a précisé que cela devait faire l'objet d'un accord séparé.

Une vision direction bien différente !

Le recrutement des salariés de plus de 50 ans avec :

- ⇒ mise en place de CDD senior,
- ⇒ possibilité de cumul emploi retraite comme cela a été négocié chez AREVA
- ⇒ recours à des salariés seniors par le biais de sociétés d'intérim.

«**Tout ceci ne doit pas empêcher le rajeunissement de la pyramide des âges qui ne pourra intervenir qu'à partir de 2013 au moment où un grand nombre de salariés atteindra 60 ans, dans la mesure où les embauches ne sont pas suffisantes**» dit le DCRH.

Suite à une présentation des effectifs basée sur l'année 2008, **la CFDT a demandé que pour la prochaine réunion du 17 novembre, cette cartographie soit actualisée à fin octobre 2009** en proposant l'analyse suivante :

- ⇒ les effectifs par tranches de 5 années jusqu'à 49 ans,
- ⇒ par année ensuite,
- ⇒ les effectifs hommes et femmes,

- ⇒ les catégories sociales professionnelles,
- ⇒ les familles professionnelles,
- ⇒ les sociétés/établissement d'emploi.

Pour le **tutorat**, même si cela est déjà inscrit dans l'accord GPEC, la direction s'est dit prête à voir comment le prendre en compte (mais quand ?).

Concernant le **télétravail**, la CFDT considère que cela doit faire l'objet d'un accord qui définit clairement les règles pour éviter les dérives. Si un tel système peut paraître à certains attractif, il comporte certains risques auxquels sont confrontés plusieurs entreprises aujourd'hui.

Départs anticipés : leurre ou réalité ?

La possibilité de départs anticipés en pré-retraite est dans la tête de nombreux salariés âgés qui ont vu partir des copains auparavant à 55 ou même 52 ans. Cela n'a échappé à personne et il n'est pas étonnant qu'une certaine organisation syndicale qui, en d'autres temps, a vivement critiqué ceux qui ont conclu les me-

sures d'accompagnement des nombreux plans sociaux vécus dans notre entreprise le revendique aujourd'hui.

Ces départs ne semblent plus dans l'air du temps et nos gouvernants ne cessent de le répéter au vu de l'état des comptes sociaux. Pour la CFDT ce type de départ doit pourtant être proposé aux salariés qui ont eu des activités pénibles et qui ont la totalité des trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein, tout comme la possibilité de mettre en oeuvre le travail en temps partiel choisi en fin de carrière.

Pour conclure :

Chacun a avancé ses attentes sur un sujet toujours sensible. Pour la CFDT, il ne doit pas s'agir uniquement d'échapper à la pénalité pécuniaire pour l'employeur mais de trouver réellement des avancées significatives tant pour l'entreprise que pour ces salariés seniors. La prochaine réunion, programmée le 9 novembre, permettra d'en savoir davantage, si les organisations syndicales ont les documents préparatoires suffisamment tôt (cette fois).

Déclaration des représentants CFDT pour la 1^{ère} réunion du groupe de W emploi des seniors.

Avant de commencer cette réunion du groupe de travail emploi des seniors, la CFDT s'interroge sur la réelle volonté de la Direction de vouloir négocier un accord sur le sujet. En effet, en fin de semaine dernière nous avons été informé sur le fait que la Direction de Tarbes a convoqué les OSD nés en 56 et 57 et bénéficiant de 15 années de TI (Travaux Insalubres) afin de leur faire des propositions de départs négociés, autrement dits pour la CFDT ce sont des licenciements de seniors. Nous vous demandons de nous préciser si cela est entre guillemet réservé aux seuls salariés de Tarbes ou si c'est à l'étude dans tous les établissements de Giat/Nexter y compris à Tulle !

Nous tenons à vous préciser que les représentants CFDT ne sont pas là pour faire de la figuration. Nous attendons donc de votre part que vous nous donniez vos réelles intentions et nous espérons que votre motivation ne se cantonne pas seulement à éviter la pénalité de 1% sur la masse salariale prévue par la loi.

En attendant vos réponses, sachez que la CFDT souhaite voir aborder dans ce groupe de travail, en plus des 6 domaines imposés par la loi, à minima les sujets suivants :

- Modalités de prise en compte de la pénibilité,
- Mise en oeuvre du tutorat,
- Mise en place d'un PERCO,
- Possibilité de temps partiel pour les salariés qui le souhaitent,
- Prime de départ à la retraite d'un niveau supérieur à celle du projet d'accord contrat de travail pour reconnaître le travail effectué par les salariés qui ont passé une grande partie de leur carrière à Giat/Nexter.