



Syndicat du Personnel  
Banques-Assurances  
CGT Auvergne-Limousin  
Section Caisse d'Epargne

# Négociation sur l'emploi des SENIORS

Octobre 2009

Cette négociation prévue le 01 octobre 2009, s'est finalement déroulée le 6 octobre 2010.

## ...dans un contexte ultra-contradictoire

Pour le SPBA/CGT, cette question de la situation faite aux salariés les plus âgés dans l'Entreprise ne peut être séparée du débat sur la politique globale de l'emploi.

Il s'avère que cette **négociation**, rendue **obligatoire** par la politique libérale en place, soulève **plusieurs contradictions** entre le maintien dans l'emploi et les départs souhaités, voire organisés :

- A la CEPAL tout d'abord, il se trouve qu'un PSE est en place pour favoriser des départs... dont ceux des seniors. Mais cette propension à favoriser les départs des seniors n'est pas nouvelle, elle est en « vogue » depuis quelques années.

- D'ailleurs, bon nombre d'Entreprises préfèrent se séparer de leurs seniors pour diminuer la partie de la masse salariale qui était bâtie sur des schémas de rémunération où l'expérience était reconnue. Ce n'est plus le cas. De fait, les nouveaux embauchés coûtent assurément moins chers.

- Le taux de chômage en France est loin d'être négligeable et va continuer d'augmenter les prochains mois. L'action de maintenir des seniors en activité entrainera mécaniquement le recul de l'embauche des jeunes et va accroître leurs difficultés.

- Sauf situation particulière, les salariés seniors aspirent pourtant, pour la plupart, à partir de l'Entreprise le plus tôt possible et dans les meilleures conditions. Il faut dire que les conditions de travail actuelles, au travers de la pression et du stress engendré, les y poussent. Cette situation est inverse de ce qui se passait il y a encore quelques années.

- Cependant, plusieurs données externes risquent encore de limiter cette aspiration à quitter l'Entreprise pour profiter de la retraite... notamment la baisse programmée du revenu de remplacement (= *toutes retraites confondues*), dans la droite ligne des « stratégies néolibérales » et des saccages sociaux qui sont mis en œuvre.

## Un cadre avec du bon... et du nettement moins bon !

Dans ce contexte, les pouvoirs publics ont souhaité encadrer cette nouvelle législation en obligeant les Entreprises à mettre en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010 des plans d'actions (*avec ou sans négociation*) qui portent au moins sur 3 des 6 thèmes proposés par la loi. A défaut, de façon coercitive, une pénalité URSSAF de 1 % de la masse salariale sera due si rien n'est mis en place (*CEPAL = 43 K€ / mois*).

Pour le SPBA/CGT, si certaines pistes sont effectivement développées, « *la gestion active des âges dans les entreprises* » présente un côté positif sur son aspect GPEC, sur le développement des qualifications et de la formation attenante, sur la réelle mise en place du tutorat, sur la transmission des savoirs. Elle pourra également être une opportunité sur la prise en compte de la santé au travail au travers de plans d'actions de prévention et de mesure du stress au travail, sur la possibilité de repenser l'organisation du travail, d'ouvrir de nouvelles pistes de formation, d'aménager les fins de carrière et/ou de réellement accompagner les seniors dans leur départ...

Cependant tout est loin d'être aussi rose et certains aspects sont nettement plus condamnables. Il ne faut pas oublier que cette mesure va s'accompagner, pour les chômeurs, de la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi. C'est totalement inacceptable, notamment eu égard au chômage qui remonte. De plus, **le cumul emploi/retraite**, introduit dans les dispositions, **est foncièrement dangereux et l'irréversibilité de la retraite est carrément remise en cause.**

**S'il est logique de vouloir préserver l'emploi des salariés avant 60 ans, ou avant qu'ils ne décident de partir à la retraite, il est par contre intolérable d'effacer la frontière entre retraite et activité.**

Comme la loi n'oblige pas à ouvrir toutes les pistes, le SPBA/CGT demandera donc que la négociation CEPAL ne porte que sur les seuls volets non critiquables de cette démarche.

## **Négociation CEPAL... à minima ?**

La Direction impose déjà que l'accord éventuel qui serait signé ne porte que sur 2 années !

Elle propose de s'engager sur :

- Le maintien du niveau des effectifs seniors (*pourcentage des 55 ans et plus*)
- Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors
- Un suivi annuel des indicateurs retenus au Comité d'Entreprise.

Les actions et les indicateurs liés portent sur l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, la transmission des savoirs et compétences et développement du tutorat.

Dans ces 1ères propositions de la Direction, l'innovation est absente et les engagements statistiques ne prennent que peu de risques... elle essaie simplement de s'exonérer de la pénalité encourue.

**Lors de la réunion, nous n'avons pu que dénoncer l'enfumage caractérisé !**

Sur la base des pistes à suivre, des contrepropositions ont donc été formulées.

Pour le SPBA/CGT, au travers de notre projet 2008 d'accord sur la GPEC, nous avons rappelé les pistes que nous proposons déjà sur l'emploi des seniors :

- en passant du temps partiel de fin de carrière aidé (*jusqu'à 5 ans avant l'âge de la retraite*) à la transmission des savoirs (*le parrainage métier, les formateurs ponctuels, le tutorat*), sans oublier les valorisations professionnelles (*la VAE, le bilan de compétences, l'entretien de carrière spécifique, la formation*) ou l'amélioration des conditions de travail (*avec l'enquête « stress » qui est en cours à la CEPAL*)...

Nos propositions faites il y a un an restent totalement pertinentes ! Des améliorations du CET ont également été évoquées (*élargissement des abondements notamment, mixage avec le temps partiel,...*).

La Direction va réfléchir à ces propositions. La prochaine réunion est fixée au 14 octobre 2009.

## **Elections CE/DP CEPAL**

Rappel: le SPBA/CGT défend et est à l'origine de la demande de faire voter les salariés classés en « T », et reconnus comme techniciens par nos accords nationaux, dans le collège « techniciens, agents de maîtrise ». Une reconnaissance qui devrait donc aller de soi... malheureusement 2 syndicats (CGC et FO) s'opposent à cette évidence... évidence pourtant que toutes les Banques appliquent !

Un protocole de désaccord, demandant l'arbitrage de l'Inspection du travail, a été rédigé en même temps qu'une prolongation jusqu'à fin février 2010 des mandats actuels.

**Vos représentants SPBA/CGT. Contact : [spbacgt.cepal@free.fr](mailto:spbacgt.cepal@free.fr)**