

Emploi des Seniors, départ au titre de la pénibilité, embauche de jeunes

Afin d'éviter une pénalité de 1% de la masse salariale, Nexter, comme toutes les entreprises de plus de 50 salariés a décidé d'un plan d'action pour l'Emploi des Seniors au 1er janvier 2010. Ne voyez aucun respect spécifique à l'égard des seniors dans ce plan d'action (sinon le départ anticipé pour pénibilité serait en place depuis longtemps), mais seulement un accompagnement des mesures gouvernementales qui tendent à baisser les sommes consacrées à la retraite en retardant l'âge de départ. L'objectif affiché étant de parvenir à un taux d'activité de 50% pour les 55-64 ans en 2010 et après.

Ni biologiquement, ni économiquement, ni socialement, le recul de l'âge de la retraite ne se justifie

Biologiquement, les progrès de la médecine, l'amélioration des conditions de travail, la protection sociale font que l'on meurt plus tard de maladie ou d'usure.....et c'est tant mieux !

Mais le vieillissement cellulaire est toujours là et justifie la retraite à 60 ans. **Aussi, l'espérance de vie d'un salarié dans l'industrie lourde comme la métallurgie est inférieure de 7 à 9 ans à celle d'un cadre supérieur des professions libérales.**

Economiquement, le 20e siècle a vu exploser la productivité (et les profits) grâce à l'évolution des techniques et à la mécanisation. La participation de chacun à la vie sociale a dû se réorienter vers plus d'études et non vers plus de temps de travail. Vouloir à tout prix maintenir les gens âgés au travail est une hérésie.

N'est-ce pas le moment d'en parler dans nos entreprises et d'avancer avec plus de force sur le départ des plus usés contre une obligation d'embauche de jeunes ?

Socialement, notre société ne peut pas contraindre des salariés à travailler au-delà de 60 ans, voire les entreprise licencier, et en même temps laisser des milliers de jeunes au chômage ou sans emploi, les privant de se construire un meilleur avenir.

Mais direz-vous, qui financera les retraites si l'on ne travaille pas plus ?

Le développement des technologies fait qu'aujourd'hui, on peut produire suffisamment pour une consommation de masse avec moins de travail. Faut-il encore que nous ayons tous accès aux biens disponibles et que les richesses dégagées soient redistribuées en salaire direct ou différé plutôt qu'en dividendes pour alimenter la sphère financière. L'élargissement de l'assiette de cotisations aux différentes formes de rémunérations et surtout aux revenus financiers réglerait immédiatement le problème de financement de la protection sociale.

Pour revenir aux négociations sur les seniors, nous sommes concernés à tout âge par les conditions de travail, l'évolution des carrières, la formation. Le vieillissement rend plus difficile le travail de nuit, certaines postures, les changements trop rapides d'organisation...

Les négociations obligatoires sur l'emploi des seniors remettent à l'ordre du jour le débat sur la retraite anticipée pour pénibilité. La CGT propose des départs anticipés **volontaires** dès 55 ans en fonction de l'exposition aux produits toxiques et travaux pénibles, aux rythmes décalés, ainsi que l'amélioration durable des conditions de travail.

Départs anticipés dès 55 ans dans l'UES GIAT/NEXTER: La CGT fait des propositions

Depuis de nombreux mois, la CGT a fait valoir la nécessité d'engager une négociation sur le sujet, au vu :

- De la moyenne d'âge des personnels de l'UES et notamment des personnels de production (les plus soumis à la pénibilité physique)
- De l'absence de plus en plus probante de postes de reclassement dits « doux », suite aux nombreuses externalisations et à la spécialisation de plus en plus importante des postes au sein de l'entreprise.
- Du constat d'un nombre de plus en plus important de salariés soumis ou ayant été soumis à des travaux pénibles, des nuisances, des rythmes de travail décalés, se trouvant, à partir d'un certain âge, en difficulté sur leur poste de travail.
- De la différence de traitement existant entre les catégories statutaires sur cette question.

La CGT a donc formulé des propositions s'appliquant à TOUS les salariés quel que soit leur statut :

I. Effectuer un recensement des situations pénibles et/ou d'usure au travail, éligibles pour une réparation, par un départ anticipé en retraite

Pour définir ces situations, on retient toute exposition à des situations et des conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée et irréversible de la santé, mise en évidence au travers d'un des quatre facteurs suivants :

- ▶ Espérance de vie diminuée.
- ▶ Réduction de l'espérance de vie sans incapacité.
- ▶ Atteinte à l'intégrité physique, mentale, etc.

Situations et conditions de travail pénibles et usantes, identifiées comme prioritaires pour le dispositif de réparation :

- ▶ Efforts physiques lourds :
- ▶ Manutention, port de charges, postures pénibles, vibrations, contraintes articulaires, ...
- ▶ Environnement agressif :
- ▶ Chaleur, froid, intempéries, bruits, produits toxiques, (cancérogènes, mutagènes, ...),

Rythmes de travail :

- ▶ Travail de nuit,- horaires alternants, décalés,
- ▶ travail à la chaîne ou répétitif, cadences,
- ▶ longs déplacements fréquents.

II. Une fois ce recensement non exhaustif effectué, la CGT propose de :

- Coter les postes et définir un barème, à partir du temps d'exposition (durée en année), du type de nuisance, et du rythme de travail (2x8, 3x8, nuit, journée), lequel permettrait, selon ces critères un départ anticipé en rapport avec la contrainte subie.
- D'engager une démarche, **basée sur le volontariat du salarié**, pour des départs possibles à partir de 55 ans, avec un revenu de remplacement permettant de vivre dignement.
- La CGT demande donc que s'engage une négociation sur les modalités d'accompagnement de ces départs.

Dans le même temps, doivent se mener, en amont, des actions pour anticiper les conséquences de la pénibilité, en menant un travail sur la formation tout au long de la vie et sur l'amélioration des conditions de travail.

L'engagement d'un tel processus serait de nature à accompagner une politique de recrutement de jeunes (et de moins jeunes d'ailleurs) , permettant de conserver les compétences, de dynamiser l'entreprise et de lutter contre le chômage.

La CGT met ces propositions entre vos mains, et vous invite à en débattre pour les améliorer et surtout les faire aboutir.

La pénibilité, tout le monde en parle, maintenant, il est temps d'agir !

Rappelez-vous, en 2003, lors de la Loi Fillon, le gouvernement d'alors, avait fait de cette question une contrepartie à l'augmentation des années de cotisations.

Certaines organisations syndicales avaient d'ailleurs saisi, avec empressement, cette proposition pour accepter le passage à 40 ans de cotisations au lieu des 37,5 ans. Mais depuis.....le patronat a quitté la table des négociations, les engagements d'alors n'ont pas été tenus et les salariés, eux....doivent déjà cotiser 41 ans pour une retraite pleine et entière. **Et demain ?????**

Alors, plus que jamais, que l'on soit jeune ou moins jeune, à statut ou sous Conventions Collectives, Ouvrier, Employé, Technicien ou Cadre ne laissons pas cette question entre les mains de quelques spécialistes. C'est de notre vie dont il s'agit et c'est à nous de construire notre avenir.

Agir Ensemble

