



Notre site: <https://ugict-rt.reference-syndicale.fr/>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

■ **Gouvernement et patronat attaquent encore les seniors !!!**

Une négociation nationale sur l'emploi des seniors et la pénibilité est en cours entre syndicats et patronat. Alors que patronat et gouvernement avancent main dans la main, la **CGT** se bat pour mettre fin aux licenciements massifs de seniors et garantir des aménagements de fin de carrières qui intègrent la reconnaissance de la pénibilité.

En 2023, la réforme des retraites a été promulguée par le président de la République sans négociation avec les organisations syndicales, contre l'avis de l'immense majorité des Françaises et des Français et sans passer par le vote de l'Assemblée nationale.

Obligé-es de travailler deux ans de plus, les salarié-es de plus de 50 ans sont particulièrement touché-es par le chômage de longue durée (seules 35 % des personnes de plus de 60 ans sont encore en emploi) et le gouvernement veut réduire leurs droits à allocations chômage ! Depuis la réforme des retraites de 2010, la probabilité d'être précaire après 60 ans est en augmentation constante.

Une négociation sur l'emploi des seniors et la pénibilité est en cours entre syndicats et patronat. La CGT se bat pour mettre fin aux licenciements massifs de seniors et garantir des aménagements de fin de carrière intégrant la reconnaissance de la pénibilité.

À marche forcée

Alors que les timides mesures visant à améliorer l'emploi des seniors ont été censurées par le Conseil constitutionnel, le Gouvernement a décidé de renvoyer ce volet à la négociation, inversant l'ordre des discussions : d'abord, une réforme violente, ensuite, on s'interroge sur la façon dont les salarié-es pourront travailler deux ans de plus.

Des choix politiques

Au lieu de mettre le patronat sous pression en menaçant de prendre des mesures coercitives pour mettre fin aux licenciements et aux discriminations dont souffrent les seniors, le Gouvernement multiplie les annonces de remises en cause de nos droits, notamment au chômage... comme si c'était un choix de ne pas travailler !

D'autres choix sont possibles

Il est urgent de revenir à un âge légal de retraite à 60 ans pour permettre aux plus jeunes d'accéder à l'emploi et aux plus âgé-es de partir à la retraite en bonne santé, plutôt qu'en finissant leur carrière au chômage et dans la précarité.

Pour la CGT, traiter du sujet de l'emploi des seniors, c'est d'abord supprimer tous les dispositifs qui permettent aux employeurs de se séparer à bon compte des salarié-es de plus de 50 ans.

Des droits transférables

Les propositions de la CGT s'inscrivent dans notre revendication d'une Sécurité sociale professionnelle pour toutes et tous afin qu'aucun-e salarié-e, tous statuts confondus, ne subisse plus de rupture dans ses droits, dans la reconnaissance de ses qualifications, dans la reconnaissance de ses acquis par l'expérience, cela même s'il ou elle est amené-e à changer d'emploi.

La CGT continue de porter le vrai progrès social : la retraite à 60 ans à taux plein, anticipée pour les métiers pénibles.



Ouvrir et maintenir l'emploi

- **Empêcher les entreprises** de licencier des seniors
- **Prévenir et sanctionner** toute discrimination à l'embauche liée à l'âge, et sur la carrière
- **Rendre transparent** l'emploi des seniors dans les branches avec des objectifs chiffrés au niveau des branches et des entreprises
- **Prioriser l'aménagement** de fin de carrière
- **Rétablir l'entretien de seconde partie de carrière** et adapter les moyens de formation

Prévenir la pénibilité et l'usure professionnelle et aménager les fins de carrière

- **Réduire le temps de travail des seniors** (avec notamment pré-retraite progressive, temps partiel dès 55 ans, cotisé 100% et sans perte de salaire)
- **Définir les métiers pénibles et permettre des départs anticipés** en rendant obligatoires les négociations de branche sur ce sujet
- **Limiter l'exposition à la pénibilité** : reclassements, travail de jour, télétravail...

Garantir la sécurisation des parcours de transition et de reconversion

- **Garantir le droit à la formation** notamment avec 10 % du temps de travail annuel consacré à la formation, avec possibilité pour le ou la salarié-e de cumuler ce droit en permettant un contrôle par le CSE.
- **Développer le financement de la formation par les employeurs**, notamment via une hausse du financement général à hauteur de 2 % de la masse salariale
- **Réaliser des entretiens de seconde partie de carrière** dès 45 ans qui permettent d'envisager l'évolution professionnelle mais aussi d'améliorer et d'aménager les conditions de travail et prévenir la pénibilité.

L'ECHO DES NÉGOS:

Lors de la première réunion du 22 octobre, les organisations patronales et syndicales ont porté chacune leurs revendications sur l'emploi, le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que des propositions d'aménagement de fin de carrière (cf Echo des Négos n°1).

La deuxième journée de négociation s'est déroulée le 29 octobre à l'UNEDIC. La veille de la négociation, le MEDEF a transmis un texte qui reprend quasi à l'identique le projet d'accord porté par le patronat lors de la précédente négociation.

Plusieurs points cristallisent la négociation :

Le "contrat de valorisation de l'expérience" expérimental ou "CDI senior" proposé par les organisations patronales, consiste à embaucher un salarié de plus de 60 ans, avec une utilisation de ses droits au chômage si le salaire est inférieur au précédent emploi occupé avec des exonérations de cotisations patronales. De surcroît, le salarié doit communiquer sa date de départ à la retraite (à taux plein), moment où l'employeur licencie d'office le salarié.

Pour la **CGT**, c'est une ligne rouge tant sur la nécessité d'un contrat spécifique que sur de nouvelles exonérations ainsi que le licenciement d'office à l'âge du taux plein à la retraite. Les autres organisations syndicales ne sont pas hostiles à un CDI expérimental mais dubitatives sur le licenciement d'office à l'âge du taux plein. De surcroît, les organisations patronales ajoutent en parallèle un CDI Intérimaire.

Sur la retraite progressive :

Le patronat propose d'ouvrir l'accès à la retraite progressive dès 60 ans (au lieu de 62 ans) mais refuse toute opposabilité ce qui renvoie à la négociation avec l'employeur. Pour la **CGT**, il est important que tous les salariés puissent avoir accès à la retraite progressive, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. Pour la CFDT, elle renonce à cette revendication, la CGC propose une opposabilité à 80% (c'est-à-dire que l'employeur ne peut refuser un temps partiel à 80% - le temps partiel étant une des conditions pour la retraite progressive). La CFTC propose de durcir les motifs de refus de l'employeur et de les inscrire dans la loi.

Les organisations syndicales et patronales sont favorables à la mise en place d'un entretien professionnel adossé à la visite médicale de mi-carrière. Pour la CGT, ces deux rendez-vous doivent être déconnectés. Le bilan de la visite médicale doit rester à la main du salarié.

De timides avancées :

Sur l'emploi des seniors, les branches auraient obligation de négocier tous les 4 ans et tous les 3 ans dans les entreprises de plus de 300 salariés avec des thèmes indicatifs. Pour la **CGT**, il faut abaisser le seuil de 300 salariés pour le déclenchement de la négociation et surtout élargir les thèmes traités