

Négociation sur l'emploi des Séniors

Propositions de la CGT-FAI

Suite au caractère d'obligation de négociation mis en place par le gouvernement en ce qui concerne l'emploi des séniors et étant donné que 3 domaines sur 6 proposés sont obligatoires dans ces négociations, la CGT a fait le choix de travailler sur l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité, l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite et la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Nous rappelons que parmi les revendications de la CGT figure le droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans avec les moyens de vivre dignement ainsi que le droit à une protection sociale solidaire, généralisée et de haut niveau tout au long de la vie.

Le remplacement des seniors par des embauches de jeunes pour le maintien de l'emploi figure aussi parmi les revendications de la CGT, miroir de l'aspiration de l'ensemble de la population tant dans l'entreprise qu'à l'extérieur.

Il apparaît qu'étant donné les critères choisis pour ces négociations, chaque acteur de l'entreprise devra participer aux discussions et pas seulement les délégués syndicaux et les représentants de la direction. Parmi ces acteurs, figurent en premier lieu, les instances représentatives du personnel par l'intermédiaire du CHSCT mais aussi le médecin du travail. Il est rappelé que le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels, comme le prévoit l'article L. 236-2. Il est donc apte à analyser les conditions de travail.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Des salariés subissent l'une des plus grandes injustices actuelles : la non reconnaissance de la pénibilité au travail due à leurs conditions de travail. Ce qui a pour conséquence une durée de vie en bonne santé à la retraite plus courte que pour d'autres catégories de population. D'ailleurs, 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. Il faut des mesures concrètes pour supprimer les mauvaises conditions de travail et les réparer par des départs anticipés.

- La pénibilité n'est pas à traiter uniquement pour les salariés âgés de 45 ans et plus, mais dès l'entrée dans l'entreprise, quelque soit l'âge.
- Dans cette veine, les salariés attendent des améliorations significatives des conditions de travail (pour tous) et proposent une réflexion sur l'organisation globale du travail.
- Améliorer les postes et le temps de travail pour les séniors handicapés est une priorité.
- Nous proposons de mettre en place un dispositif de reconnaissance de la pénibilité et de la réparer par des départs anticipés suivant l'exposition aux travaux pénibles.

- Nous proposons de discuter très concrètement de la définition des critères de pénibilité au travail. La CGT a identifié plusieurs critères de la reconnaissance de la pénibilité du travail.

Critères à retenir pour la reconnaissance de la pénibilité du travail :

1) Contraintes physiques

- a) Maintien et port de charges lourdes
- b) Contraintes posturales et articulaires

2) Environnement agressif

- a) Exposition à des produits toxiques : cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR)
- b) Exposition aux poussières et fumées
- c) Exposition à des températures élevées et aux intempéries
- d) Exposition aux bruits intenses

3) Contraintes liées aux rythmes de travail

- a) Travail de nuit
- b) Travail alterné, décalé, en équipe
- c) Gestes répétitifs, travail à la chaîne, cadences imposées, travail posté

Doivent être pris en compte dans l'accord des éléments sur la santé au travail, les conditions de travail, et les préventions de situation de pénibilité notamment autour de 9 principes généraux :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du Travail;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux salariés.

Un système de calculs doit être mis en place pour évaluer les départs anticipés en fonction de la pénibilité reconnue pour chaque salarié.

Les maladies professionnelles et accidents du travail doivent aussi être pris en compte dans ces calculs.

L'employeur doit s'engager à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires de départs anticipés inscrits ci-dessus et ce jusqu'à leur 60e anniversaire, la couverture du régime de prévoyance conventionnel (décès, invalidité), sur la base des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Nous ne pouvons permettre aux salariés âgés volontaires à se maintenir dans l'emploi que par des aménagements de postes, d'horaires, des cessations progressives d'activités, des systèmes de transitions entre activité professionnelle et retraite... Pour que la retraite ne soit pas vécue comme un couperet et que les salariés puissent parvenir à l'âge de la retraite avec le moins d'usure possible et le plein de leurs droits.

Suppression du travail en équipe pour les salariés de 55 ans et plus en aménageant leurs horaires, sans perte de salaire et mise en place d'un temps partiel en fin de carrière, sans perte de salaire.

Des études ergonomiques incluant un volet de prévention des troubles liés au vieillissement doivent être mises en place.

Un budget doit être dégagé pour permettre aux salariés volontaires de plus de 55 ans de bénéficier d'un bilan de santé complémentaire.

Pour les salariés âgés d'au moins 55 ans, un bilan individuel prévisionnel de retraite doit être proposé dès lors que la complexité de la situation le justifie (plusieurs régimes de retraite différents, etc...).

L'aide financière au rachat de trimestres d'assurance vieillesse doit être développée. Elle concerne les salariés volontaires qui anticiperaient leur départ en retraite dans l'année du rachat.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Nous proposons de mettre les salariés âgés en situation de transmettre leurs savoirs avec du temps et des moyens nécessaires ainsi que de les former au tutorat et à la transmission des savoirs : pédagogie et renforcement des compétences techniques des tuteurs dans les domaines nouveaux.

Il faudra par conséquent la création d'un véritable statut des tuteurs.

Les compétences développées par le tuteur seront reconnues et prises en compte dans son parcours professionnel tant en qualification qu'en salaire.

La possibilité d'étendre la contribution des seniors dans l'insertion des jeunes dans l'entreprise permettra de ne pas perdre leur savoir mais de le transmettre.