



Négociations nationales seniors

**Des pénibilités reconnues
mais aucune obligation à les réparer**

Suite à une circulaire gouvernementale, des négociations se sont ouvertes depuis septembre entre les 5 organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) et le patronat de la métallurgie (l'UIMM), concernant des mesures relatives au maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Des mesures peuvent être prises dans 6 domaines d'actions :

- le recrutement de salarié(e)s âgé(e)s,
- l'anticipation des évolutions de carrières professionnelles,
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité,
- le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation,
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite,
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

C'est avant tout la pénalité de 1% des salaires, à verser par les entreprises à la caisse d'assurance, en l'absence de négociations, qui guide l'UIMM.

Pour le patronat, il est urgent de ne rien faire

Bien qu'il soit demandé d'ouvrir des négociations sur l'emploi des seniors, l'UIMM ne souffre d'aucune contrainte et s'exonère de toute obligation d'objectif.

L'UIMM :

- continue à affirmer que la prolongation des carrières professionnelles au-delà de 60 ans est incontournable indépendamment des nombreux jeunes au chômage,
- elle retient des indicateurs

bidons (nombre d'accès au site www.uimm.fr) pour mesurer l'implication des entreprises et refuse de s'attaquer aux causes du découragement des salariés seniors pour le travail,

- elle se fixe des objectifs insuffisants sur la formation ou le tutorat : faire passer de 7 à 10 % le nombre des plus de 45 ans accédant à une certification professionnelle par voie de VAE ou de formation financée par l'OPCAIM et à 20 % le nombre de tuteurs de plus de 45 ans pour les salariés en contrat de professionnalisation transmis par l'OPCAIM.

Des pénibilités reconnues

Le seul aspect qui pourrait devenir intéressant dans le texte est qu'il précise certaines des principales pénibilités auxquelles sont soumis les salariés de la métallurgie, abordées sur l'aspect usure prématurée et/ou pénibilité spécifique seniors.

Mais aucun moyen n'est pris :

- pour obliger les entreprises à répertorier les salariés qui les subissent ou les ont subies au cours de leur carrière,
- financer les passages en temps partiel (5 ans avant la retraite permettant un départ 3 ans avant), l'entreprise étant simplement invitée à «examiner la possibilité de calculer les cotisations patronales et salariales sur un salaire reconstitué temps plein».

Le projet retient les situations de travail suivantes comme pénibles :

- **Fortes contraintes physiques** (exemple Maintien et port de charges lourdes)
- **Fortes contraintes posturales et articulaires** (exemple : vibrations)
- **Fortes contraintes d'ambiance** provenant d'agents physiques ou chimiques (exemple poussières, température),
- **Fortes contraintes liées aux rythmes de travail**
 - Travail de nuit
 - Travail alterné, décalé
 - Longs déplacements fréquents
 - Gestes répétitifs, travail à la chaîne, cadences imposées

■ Entre 1990 et 2003, les entreprises ont réduit de 9,3 milliards d'euros le financement de la protection sociale au détriment des ménages.

■ Le bouclier fiscal s'élève à 650 millions d'euros. Cet argent est redistribué aux ménages les plus riches.

■ Les intérêts payés aux banques et dividendes versés aux actionnaires sont passés de 182,5 milliards d'euros en 2002, à 312,7 en 2007 et à 359 milliards d'euros en 2008.

■ 360 milliards d'euros ont été injectés dans les caisses des banques en 2009 pour leur permettre de continuer à spéculer et à s'enrichir.

■ Les exonérations de cotisations sociales accordées aux entreprises sur les bas salaires s'élèvent chaque année à plus de 30 milliards d'euros.

■ La suppression de la taxe professionnelle pour les entreprises s'élève à 10 milliards d'euros par an.

Tout au long de la négociation, tant dans les entreprises qu'au niveau central, la CGT porte 3 revendications phares

■ Refus du recul de l'âge de la retraite comme solution au financement des retraites.

■ Obligation de la prise en compte de la pénibilité et sa traçabilité dans les entreprises pour la mise en place d'un dispositif de départ anticipé.

■ Le remplacement des seniors par des embauches de jeunes pour le maintien de l'emploi.

Nous considérons aussi que :

■ les modes de formation proposés sont insuffisants (120h de DIF sur la carrière, c'est tellement dérisoire),

■ la transmission des savoir-faire et des compétences doit être organisée systématiquement par une antériorité de l'embauche sur le départ d'un senior,

■ les seniors doivent bénéficier du même déroulement de carrière que tous les autres salariés,

■ les seniors en contrat précaire (CDD, intérimaires, etc...) doivent se voir proposer une embauche en Contrat à Durée Indéterminée, pour améliorer leurs conditions de vie et leur taux d'employabilité,

■ l'accord de branche doit être amélioré lors de sa négociation et son application dans toutes les entreprises de la métallurgie.

Tous ensemble, avec la CGT, pour avancer

Aucune négociation centrale ne pourra aboutir sans information, consultation, action à l'entreprise pour :

■ faire reconnaître les pénibilités subies par chaque salarié,

■ faire écrire, dans les accords d'entreprises, l'obligation d'une prise en charge financière permettant des départs anticipés,

■ négocier des embauches en parallèle pour éviter toute perte d'emploi.

Novembre 2009

Bulletin de contact ou d'adhésion

à remettre à un syndiqué CGT de votre entreprise ou à renvoyer à la FTM CGT – Espace Vie Syndicale – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil Cedex

Je souhaite prendre contact avec le syndicat CGT

Je souhaite participer à une rencontre avec le syndicat pour mieux connaître la CGT

Je demande mon adhésion à la CGT

Nom _____

Prénom _____

Adresse _____

e-mail _____ Tel _____

Entreprise _____ Dpt _____