



ACCORD sur « L'EMPLOI DES SENIORS »

Vélizy, le 21 décembre 2009

La CGT de Thales, après consultation des syndiqué(e)s CGT, a signé cet accord qu'elle a substantiellement fait évoluer.

La loi, oblige les entreprises à négocier avant fin 2009, et définit les sujets qui devaient être abordés dans cette négociation. Celle loi n'oblige pas à un accord mais à la mise en œuvre d'actions concernant l'emploi des seniors (+ de 50 ans).

La Direction de Thales, souhaitait un accord et s'engageait à appliquer unilatéralement le résultat de la négociation, accord ou pas

L'accord ne constitue pas une avancée fondamentale, mais améliore l'existant.

1/ La reconnaissance de situations de pénibilité liées aux conditions de travail.

L'aspect sans doute le plus important de cet accord, c'est la reconnaissance de situations de pénibilité liées aux conditions de travail et surtout il permet, dans certaines conditions, aux salarié(e)s ayant occupé(e)s de tels postes d'arrêter plus tôt leur activité professionnelle (article 2-2-3).

Exemple : un(e) salarié(e) ayant travaillé 25 ans dans des emplois considérés pénibles bénéficiera d'un temps de compensation de 12 mois lui permettant d'arrêter de travailler une année avant son départ en retraite en étant payé(e) à temps complet.

Quels sont les travaux définis comme pénibles selon l'accord ?

Tous ceux qui impliquent l'accomplissement régulier du travail de nuit, du travail en équipe, en 2x8 ou 3x8, mais également des activités particulières comme le travail sous binoculaire (article 2-2-3).

Mais cette liste n'est pas limitée : c'est à travers des accords d'entreprises ou d'établissements qu'il faudra préciser les travaux spécifiques que l'on estime devoir faire partie des situations de pénibilité.

Pour autant, il faudra avoir subi des situations de pénibilité pendant au moins 10 ans pour prétendre aux avantages de cet accord liés à ces situations.

Pour la CGT, avec les CHSCT, il est nécessaire de faire évoluer les conditions de travail afin que les travaux pénibles soient sinon totalement supprimés, du moins réduits au strict minimum, par l'étude des postes de travail par des ergonomes et/ou psychologues du travail, en collaboration avec les salarié-e-s.

Le 2^{ème} acquis pour ces salarié(e)s : la possibilité d'être à temps partiel à 50 % (article 3-1-2) avec une rémunération nette d'environ 80%, 12 mois avant le début du temps de compensation ou du départ en retraite.

Le 3^{ème} acquis : le financement par Thales, à hauteur de 36 000 € pour racheter des trimestres (dans les conditions que la loi définit) permettant aux salarié(e)s de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein sans disposer du nombre de trimestres cotisés.

D'un point de vu national, cet accord est très important, car depuis des années des négociations entre le MEDEF et les organisations syndicales sont ouvertes et le patronat bloque toutes les avancées sur ce sujet. Il reconnaît qu'il existe des travaux pénibles mais ne propose aucune solution en matière de compensation.

2/ Pour tous les salarié(e)s

- Article 3-1-1 : mise en place d'un temps partiel à 80% pouvant être utilisé par tous les salarié(e)s à partir de 3 ans avant l'âge auquel ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite. Il sera rémunéré à 85%, plus la prise en charge par l'employeur des parts patronales et salariales des cotisations de retraite assises sur la perte de rémunération. En salaire net, ce sera donc une rémunération de plus de 90% du salaire à temps plein.

- Article 2-2-2 : participation à hauteur de 32 000 € par l'employeur pour le rachat de trimestres non cotisés permettant le départ à la retraite à taux plein (avec les critères prévus par la loi).

3/ Des engagements écrits à faire vivre

De nombreux sujets sont abordés dans cet accord concernant le travail des seniors, mais pour les faire vivre, il faudra un réel suivi dans les établissements et sociétés.

Les CE et CCE auront à suivre les indicateurs, mais surtout à en vérifier concrètement la l'évolution. L'efficacité des mesures indiquées dépendra de la volonté des salarié(e)s eux-mêmes à tous niveaux, mais également des managers et des R.H. (critères d'évaluation spécifiques ?).

Ses sujets ont traités à :

Article 1-1	Parcours professionnel et évolution de carrière
" " 1-2	Point carrière pour les salariés de 45 ans et plus
" " 2-1	La qualité de vie au travail
" " 2-2	La prévention des situations de pénibilité
" " 2-2-1	La reconnaissance du travail des seniors
" " 2-2-2	La prise en compte des situations personnelles de « désadaptation et aménagement du poste de travail
" " 3-2	La préparation à la retraite, dans le cadre de la formation
" " 4-1	La reconnaissance de l'expertise
" " 4-2	Le développement du tutorat

4/ Les limites de la loi, mais également du rapport de force

La délégation CGT voulait profiter de cet accord pour mettre en place :

- une réelle préretraite Thales,
- une compensation importante, 5 ans avant leurs droits à la retraite pleine et entière, pour les salarié(e)s ayant effectué ou effectuant des travaux pénibles,.

Nous avons également demandé que tous les départs soient compensés par un nombre d'embauches équivalent, pour ne pas accroître les charges de travail et créer des conflits inter-générationnels.

Le préambule fait référence à l'accord « Qualité de vie au travail », accord que nous n'avons pas signé. Celui-ci en effet, n'apporte aucune réponse en matière de prévention et n'aborde pas le sujet déterminant de l'organisation du travail en général.

L'évocation de l'accord "Qualité de vie au travail " ne suffit pas à dédouaner la Direction de sa responsabilité. Quant à nous, nous continuons à demander la réouverture de la négociation de cette accord ou bien l'adjonction d'un avenant à celui-ci.

5/ L'engagement CGT :

Comme pour les autres accords, nous nous sommes engagés dans les négociations avec pour but de parvenir à la signature de notre organisation et avec l'ambition d'obtenir des acquis qui améliorent la vie au travail de tous les salarié(e)s.

Ainsi nous pouvons revendiquer des contenus essentiels, tel le temps de compensation ou encore le fait de ne plus avoir besoin d'avoir occupé de façon continue un emploi considéré comme pénible pour bénéficier des mesures obtenues au titre de la pénibilité.

Notre signature est un engagement pour le faire vivre dans les entreprises et établissements où nous sommes présents. Par conséquent, elle doit être un point d'appui pour les salarié(e)s pouvant y prétendre mais elle est également un signe fort et exigeant envers les directions du personnel qu'elles soient Groupe, sociétés ou établissements.

Vous pouvez consulter l'accord sur notre blog : www.cgthales.org ou sur l'intranet du Groupe si vous pensez être concernés par les sujets abordés.

Vous pouvez également contacter un(e) délégué(e) CGT de votre site ou vous rendre directement au local syndical CGT.