



ACCORD SENIORS : POURQUOI LA CGT NE SIGNE PAS

La CGT a participé aux négociations sur l'accord seniors avec un objectif clair : permettre aux salarié·es de finir leur carrière dignement, en bonne santé et sans perte de droits, dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite et d'intensification du travail.

L'accord proposé par la direction ne répond pas à cet objectif.

→ C'est pourquoi la CGT ne le signe pas.



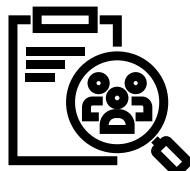
Derrière un discours d'accompagnement, cet accord repose sur une logique que nous refusons :

les droits sont conditionnés à un engagement de départ à la retraite.

Pour bénéficier d'un temps partiel seniors, d'un aménagement de l'activité ou des missions, le salarié doit s'engager par écrit à partir à la retraite à l'issue du dispositif. Et s'il souhaite rester parce qu'il ne peut ou veut pas partir pour une raison ou une autre (finance etc..) ?

Sur le temps partiel seniors, l'accord est clairement insuffisant.

La réduction du temps de travail se traduit mécaniquement par une baisse de salaire, sans réelle compensation.



La CGT revendiquait une véritable réduction progressive d'activité, avec maintien partiel ou total de la rémunération et des droits retraite.

La direction a fait le choix de faire porter l'effort financier sur les salariés eux-mêmes.



Concernant les conditions de travail, l'accord reste très largement déclaratif.

Il n'apporte aucune garantie concrète sur la baisse de la charge de travail, la pression des objectifs, l'usure liée au téléphone ou aux organisations de travail et surtout à aucun moment il ne parle de reconnaissance de la pénibilité de nos métiers.

Les mesures proposées reposent sur des expérimentations limitées et des dispositifs non opposables, autrement dit l'employeur nous propose de signer un chèque en blanc sans engagement de sa part.

Pendant ce temps, la pénibilité et la charge mentale continuent de peser lourdement sur les salariés seniors.

Sur la santé au travail, là encore, l'accord est en décalage avec la réalité. Une demi-journée d'absence pour un bilan de santé à 55 ans proposé par la CPAM et des actions de sensibilisation ne suffisent pas face à l'allongement des carrières.



La CGT demandait des mesures de prévention renforcées, des droits nouveaux et des moyens concrets pour prévenir l'usure professionnelle là où l'employeur veut multiplier des campagnes de communication (ça fait bien dans la vitrine).

Enfin, cet accord ne reconnaît pas réellement la fin de carrière.

Aucune revalorisation de la prime de départ à la retraite, aucun engagement financier fort de l'employeur, refus de participer au rachat de trimestres, aucune reconnaissance des carrières longues ou pénibles.

Les dispositifs proposés reposent essentiellement sur des mécanismes déjà existants. Pour toutes ces raisons, la CGT refuse d'accompagner un accord qui entérine le recul social, fait porter l'effort sur les salariés et n'apporte pas de réponses à la hauteur des enjeux.



La CGT continuera de se battre pour :

- de vrais droits pour les seniors dès 55 ans,
- une réduction du travail sans perte de salaire,
- une réelle prévention de l'usure professionnelle,
- et une fin de carrière digne, choisie et en bonne santé.



Qui d'autre que la CGT pour vraiment défendre les salariés ?