

## **DECLARATION CGT POUR LA 2<sup>ème</sup> REUNION SUR L'EMPLOI DES SENIORS**

Tout d'abord, la CGT GEMS réaffirme son attachement à un départ à la retraite à 60 ans à taux plein. C'est la moindre de choses après avoir passé une vie entière à travailler qu'un salarié puisse bénéficier d'un temps pour lui même notamment grâce au bénéfice dû à l'allongement de l'espérance de vie.

A ce titre, notre syndicat réclame que les salariés lors de leur départ à la retraite ne soient pas privés de l'allocation de départ en retraite à la demande de l'employeur.

Pour ce qui est du contenu du projet d'accord sur l'emploi des seniors proposé par la direction, sa lecture montre que ce texte est essentiellement composé de constats et de propositions vagues indiquant que la direction entend faire à minima, ce qui n'est pas bien difficile tant ses obligations sur le sujet sont minimales.

Ainsi les 4 pages de son projet se réduisent à moins d'une dès lors qu'on se limite à ce qui ressemble à des mesures concrètes.

Les mesures envisagées pour le salarié sont de deux natures. :

- Facultatifs lorsqu'il s'agit de son parcours professionnel et de sa situation personnelle,
- Obligatoires lorsque son départ prochain fait craindre à l'entreprise une perte d'expérience.

On peut d'ailleurs noter que les mesures facultatives se limitent à des rencontres avec la hiérarchie et n'impliquent aucun engagement de GEMS tandis que la mesure que la direction rend obligatoire se déclinerait pour le salarié sous forme d'objectif à tenir.

En fait ce projet est mal nommé.

Ce n'est pas d'emploi des seniors dont il est question mais d'une tentative de minoration des effets du départ des anciens.

Ce texte, à sa manière, est un exemple supplémentaire de la considération portée aux salariés en général et à cette catégorie des salariés en particulier

A sa façon, il ne peut que contribuer à renforcer ce sentiment partagé par la plupart des anciens que partir au plus tôt de l'entreprise est la meilleure chose qui puisse leur arriver et qu'ils le feront sans regret car il n'ont aucune motivation à y rester.

Et ce d'autant plus que si la direction a décidé d'aborder l'emploi des « seniors » uniquement parce qu'il y a une obligation de le faire sous peine de sanction financière.

Si ce texte est maintenu en l'état, il permettra à la direction de respecter le formalisme de son obligation légale sans rien changer à la situation vécue des salariés et s'abstiendra d'aborder l'essentiel pour les salariés anciens et jeunes.

C'est pourquoi pour la CGT un accord sur un tel sujet doit comporter obligatoirement les points suivants :

- Mise en place d'une politique salariale et de promotion identique quel que soit l'âge.
- Réduction de la pénibilité du travail par l'embauche de personnel en CDI et par une analyse des conditions de travail de chacun
- Mise en place de la transmission du savoir par le principe « un départ d'ancien, une embauche d'un jeune ».

Pour la CGT, la situation des « séniors » n'est pas un problème spécifique isolé des autres mais une déclinaison particulière pour une tranche d'âge de la politique menée par la direction depuis des années, dont les effets néfastes sont manifestes pour tous y compris pour ses initiateurs