

déc.
2022

CFE-CGC Schneider Electric
Le syndicat des INGÉNIEURS, CADRES, AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS et ADMINISTRATIFS



Schneider Electric

RETRAITES

La CFE-CGC opposée à une réforme des retraites à l'emporte-pièce et force de propositions sur l'emploi des seniors

La CFE-CGC est clairement opposée à la réforme des retraites car elle est infondée d'enjeux réels et n'a aucune ambition vers les salariés. Elle est pensée dans un dogmatisme financier qui plus est déconcertant d'incompétence notoire ou pire de mauvaise foi dans les analyses des données démographiques et financières. Toutefois, la CFE-CGC a fait valoir ses propositions pour favoriser l'emploi des seniors et prévenir l'usure professionnelle dans le cadre du premier cycle de la concertation engagée sur la réforme des retraites pour en améliorer le dispositif. En voici son rendu.

1. FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS

TÉLÉTRAVAIL, CONGÉS OU RTT SUPPLÉMENTAIRES, SEMAINE DE 4 JOURS : inciter les entreprises à négocier davantage des dispositifs de conditions de travail aménagées en fin de carrière

- Certains accords prévoient déjà des dispositifs spécifiques. Des jours de télétravail, des congés supplémentaires ou des horaires allégés sont parfois négociés. Développer ces outils serait un facteur de maintien dans l'emploi des seniors face à l'usure professionnelle, et faciliterait la continuité de leur implication.

PRÉVOIR L'ÂGE D'EMBAUCHE OU DE RUPTURE DE CONTRAT dans le cadre d'un bonus-malus applicable à la cotisation d'assurance chômage.

- En cas de rupture de contrat d'un salarié senior, un malus pourrait s'appliquer pour contribuer à financer une assurance pour la sécurisation des parcours professionnels. Pour inciter à l'embauche de seniors, le taux de cotisation pourrait être modulable en fonction de la durée du contrat ou selon l'âge du salarié embauché.

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) EN

ENTREPRISE : intégrer la place des seniors.

- La CFE-CGC demande l'intégration, dans les entreprises, de la thématique des seniors dans le deuxième bloc de négociation sur l'égalité professionnelle, afin de pouvoir mener plus facilement des actions sur la formation, les conditions de travail...



Pour la CFE-CGC, l'enjeu concerne l'emploi de plusieurs centaines de milliers de salariés avec des conséquences significatives, à la fois sur l'augmentation des recettes du système de retraite et sur la baisse des dépenses d'assurance chômage et d'autres dispositifs de solidarité.

De quoi parle-t-on ? En stoppant l'hémorragie des départs contraints voulue par les entreprises, on pourrait réduire de plus de 100 000 personnes par an le nombre de seniors ne travaillant pas et n'ayant pas atteint la liquidation de leur retraite aux conditions actuelles. À un moment où les recrutements des talents sont difficiles, où les entreprises recherchent des compétences qu'elles ont pour certaines délestées, il conviendrait d'acter la reconnaissance de l'utilité professionnelle des seniors.



en action
avec vous !

Rejoignez-nous
en adhérant
confidemment
à la CFE-CGC



2. RENFORCER LES MODES DE TRANSITIONS EMPLOI-RETRAITE

ACTIVITÉ PARTIELLE : la rendre opposable dans le cadre d'une demande de retraite progressive.

- La CFE-CGC demande que l'employeur ne puisse pas s'opposer à un passage à temps partiel (ou temps réduit) lors d'une demande de retraite progressive tant que l'assuré n'a pas atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

CUMUL RETRAITE-EMPLOI : le rendre financièrement plus attrayant en acquérant des nouveaux droits.

- S'il faut rester vigilant pour qu'il ne soit pas subi, le cumul retraite-emploi présente des avantages, tant pour le senior (rythme adapté pour rester actif) que pour l'entreprise qui bénéficie de son expertise. Le dispositif serait plus attrayant s'il valorisait ce travail, qui donne d'ailleurs lieu à cotisation.

BÉNÉFICIAIRES DE PENSION DE RÉVERSION : favoriser le cumul retraite-emploi

- Les pensions de réversion étant attribuées sous condition de ressources, ses bénéficiaires doivent souvent renoncer au cumul retraite-emploi. La CFE-CGC propose que les revenus d'activité en cumul retraite-emploi ne soient plus pris en compte dans la condition de ressources pour l'attribution de la pension de réversion.



3. LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) : reconnaître les facteurs de pénibilité que l'entreprise devra prévenir, notamment la surcharge et l'intensité du travail.

- Identifier ces RPS (particulièrement prégnants chez les personnels de l'encadrement) comme facteurs de pénibilité est une première étape qui incitera à agir en prévention et permettra, à terme, de réduire l'usure professionnelle et donc la problématique du maintien en emploi des seniors.

QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT) : développer les négociations et réguler la charge de travail.

- Pour que les accords QVCT agissent efficacement en prévention des facteurs d'usure professionnelle, certaines thématiques doivent être abordées. Celle du droit à la déconnexion est prévue par la loi mais ne peut être réellement efficace que si la charge de travail est régulée. Il est donc nécessaire de l'inscrire comme sujet à traiter lors des négociations QVCT.



PÉNIBILITÉ : rétablir les facteurs.

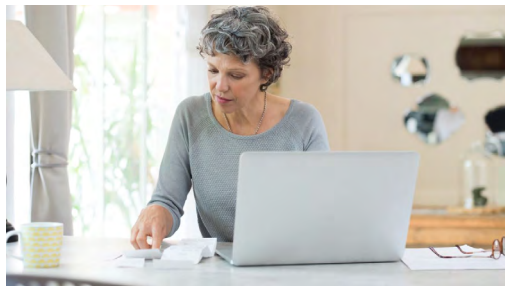
- En 2017, répondant aux pressions du patronat, l'exécutif avait supprimé quatre facteurs de pénibilité (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) alors qu'ils sont pour certains à l'origine des pathologies les plus relevées (manutention). La CFE-CGC demande donc leur réintégration.

LA VOIX DE L'ÉQUITÉ ET DE LA JUSTICE SOCIALE

Depuis novembre les organisations syndicales et patronales sont consultées sur le volet équité et justice sociale : petites pensions et retraite minimale, égalité femmes-hommes et autres dispositifs de solidarité, avenir des régimes spéciaux, application aux populations spécifiques (fonctionnaires).

Un projet politique responsable devrait porter un message de vérité et de transparence. Mais c'est le dogmatisme qui prévaut avec l'intérêt inavoué de mettre la main sur le pactole de notre régime Agirc-Arrco. Et pour quels objectifs ? Financer autre chose que les retraites cotisés par les cadres du secteur privé, céder au dictat européen des 12 % de PIB pour le financement des retraites sans même analyser les écarts entre les systèmes sauf le sacro-saint âge légal de départ des autres pays de l'UE, aller progressivement vers d'autres formes et niveaux de retraite.

Résultat : veut on casser la retraite par répartition, alors que c'est un régime intergénérationnel basé sur le travail, un régime alimenté par des cotisations retraites (qui ne sont que des salaires différés) financées par les actifs. L'exact contraire d'un régime par capitalisation qui est alimenté par le capital, donc pris sur les bénéfices des entreprises, donc les marges qui bien souvent sont antagonistes avec l'emploi et le travail vu hélas comme un simple coût.



Ce projet de réforme se distingue par son absence d'études d'impact, et son désintérêt manifeste pour les plus de 55 ans qui sont les plus concernés.

Et qui seront les plus pénalisées ? Ce seront les femmes, plus précisément les mères de famille, celles qui auront fait deux journées en une et auront stoppé leur carrière pour éduquer les générations suivantes. Sans étude d'impact, ce non-sens demeure ignoré – volontairement ?



Pourquoi s'obstiner à s'aligner sur le moins-disant quand nous avons les moyens de faire mieux et différemment ?

S'il doit y avoir réforme, la CFE-CGC, organisation de ceux qui sont en responsabilité dans les entreprises, sera présente autour de la table des négociations pour défendre les acquis et s'inscrire dans les réalités structurelles des générations actuelles et à venir.



Coordonnateur syndical groupe :
[Philippe Bordas](#) - 06 83 84 07 51
Coordonnateur adjoint :
[Gérard Le Gouefflec](#) - 06 31 00 38 07

Déléguée syndicale Central :
[Annabelle Halbert](#) - 06 89 86 06 87
Délégué syndical Central adj. :
[Alain Demirdjian](#) - 06 87 72 14 05

www.cfecgc-schneider.org
cfecgc.schneider@gmail.com