

Le contrat de génération

Le service minimum des dirigeants !

La loi du 1^{er} mars 2013, créant le contrat de génération, vise à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, à maintenir les seniors dans une activité professionnelle et à assurer une transmission des savoirs entre les générations.

Cette volonté louable n'a aucune chance de prospérer au sein des caisses d'épargne. Preuve en est les projets d'accords qui fleurissent, ça et là, se contentant de faire des rappels à des accords ou dispositions existants qui ont déjà failli en la matière.

Sud n'affiche aucune surprise face à tel constat.

Comment croire, en effet, que BPCE accepterait de se faire dicter sa politique sociale par les pouvoirs publics alors qu'à l'instar du monde de la finance nos patrons ont, au contraire, l'habitude d'imposer aux gouvernants leur dictat financier ?

L'une des priorités des banques est aujourd'hui de détricoter le projet d'instauration d'une taxe sur les transactions financières. Dans ce contexte, leur parler de l'emploi de jeunes ou des seniors est leur faire injure !

Quant à penser que l'heure serait venue pour ces grands argentiers de renvoyer l'ascenseur après les somptueuses aides perçues ces dernières années serait de la plus grande naïveté. Tout cela est bien loin de leurs préoccupations. Seuls prévalent leurs salaires (et les bonus vertigineux qui les accompagnent) et le versement de dividendes aux actionnaires.

Au-delà de ce constat affligeant, il est, de toute façon, impossible aux dirigeants de BPCE et des caisses d'emboîter le pas d'une politique privilégiant l'insertion professionnelle et le maintien des plus anciens. A cela plusieurs raisons :

- Une évolution de la politique commerciale, tournée vers des « nouveaux canaux de distribution » qui ne peut laisser de place à un recrutement de jeunes en difficulté d'autant plus que ces mêmes jeunes se voient bien souvent fermer la porte réservée aux clients.

- **Un système de classification obsolète** et un refus de négociation sur la mise en place d'une garantie d'évolution professionnelle, d'échelons de technicité, de paliers de progression ou d'un système d'avancement d'emploi pour reconnaître l'expérience. Cette situation, issue du blocage des négociations par la partie patronale, met en évidence l'absence de volonté des dirigeants de gérer des parcours professionnels et de maintenir une motivation déjà bien ébranlée par toutes les erreurs commises par nos penseurs fortunés. Ceci est d'autant plus grave que la notion de « senior » dans les caisses d'épargne est bien plus large que dans la loi. Dès 45 ans, on peut être considéré comme « *has been* » ne servant plus à rien (ou pas grand chose) durant encore de très nombreuses années. Une négation de l'expérience acquise fortement traumatisante pour celles et ceux qui la subissent !

- Ce bien triste constat s'illustre également dans le développement sans précédent des « déclassifications » ; **passé un certain âge, force est de constater que l'ascenseur social fonctionne exclusivement à la baisse !**

- Un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences qui, non seulement ne donne aucune perspective professionnelle pour les salariés dans la branche, mais surtout ne garantit pas le maintien de l'emploi.

En définitive, les propositions de BPCE se résument à ceci : le chômage pour les uns, de mauvaises conditions de travail fortement pathogènes pour les autres. Telle est la double peine infligée par BPCE aux générations sacrifiées.

L'exécutif national

Paris, le 24 septembre 2013

J. Bonnard - G. Breuillat - M. Brugnooge -

D. Gilot - J.L. Kerenflec'h - B. Konieczynski -

J.L. Pavlic - A. Quesne - P. Saurin

N°10-2013

Union
syndicale
Solidaires

