



## **ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION :**

# **L'art de faire du vieux avec du vieux...**

La loi du 1<sup>er</sup> mars 2013, créant le contrat de génération, vise à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, à maintenir les seniors dans l'emploi et à assurer une transmission des savoirs entre les générations.

Des négociations se sont donc ouvertes dans notre entreprise. Hélas, dès la première réunion, Mr DELAPORTALIERE a fixé le cadre en précisant que cet accord avait un caractère obligatoire : « *le gouvernement veut nous faire embaucher des jeunes, et nous faire garder les anciens !* ».

Notre vision de ce dossier est bien différente, car l'idée de solidariser l'embauche de jeunes en difficultés par les entreprises avec le maintien dans l'emploi de seniors est une belle idée. Au lieu d'opposer, une fois de plus, deux générations ne serait-il pas plus judicieux de mettre en place une sorte de **solidarité intergénérationnelle**, les avantages des uns amenant des avantages pour les autres ?

Tout dépendait de l'état d'esprit de la direction dans cette négociation...

Dans nos propositions sur cet accord, nous avons imaginé un **accès facilité au temps partiel, pour les seniors à partir de 55 ans**, lié à un accompagnement financier de l'entreprise, par exemple un temps partiel à 80% payé à 90%. Mais afin que cette mesure devienne « **Solidaire** », nous demandons à la CEMP de convertir en emplois tout gain sur la masse salariale, réalisé par ce « temps partiel seniors » mais aussi à l'occasion de « départs à la retraite ».

Nous proposons aussi à travers cet accord de **renforcer le tutorat**, en l'encadrant et en le reconnaissant véritablement.

Le tutorat existe déjà mais sa mise en œuvre s'avère difficile. Nous demandons donc à la direction de renforcer le statut du tuteur avec, comme premier point de vigilance, une baisse effective et concrète de la charge de travail.

Ce tutorat, s'il est mis en place de façon efficace, doit permettre aux jeunes d'acquérir une meilleure compétence plus rapidement.

Aussi demandons-nous que la progression de salaire liée au **Parcours Nouvel Entrant** soit revue en diminuant la

durée de validations des diverses étapes.

Cette négociation était aussi l'occasion de se poser la question du rôle des « seniors » dans l'entreprise.

Rien ne nous interdisait d'initier une réflexion sur la place des « seniors » dans l'entreprise. **Comment utiliser la compétence acquise, la motivation toujours existante, sans dévaloriser l'homme ?**

Parce qu'un salarié n'a plus le potentiel, aux yeux de la direction, pour continuer une carrière ascendante, il ne lui reste plus que la perspective d'une déclassification pour laisser la place à d'autres. Cela est particulièrement vrai dans le commercial et n'est pas sans conséquence sur la santé physique et morale des personnes concernées.

Comment croire que le fait de « rassurer » sur le maintien du salaire est LA réponse alors que le salarié est blessé par la négation de sa compétence acquise ?

La DRH doit faire preuve de volontarisme !

**Sud** a fait des propositions sur ce sujet :

- renforcement des brigades volantes en gestionnaires de clientèles,
- création de postes de technico-commerciaux en agences,
- mise en place de parcours professionnels tenant compte des compétences acquises
- ...

Malheureusement, la direction ne nous a présenté que des recettes éculées qui ont toutes prouvé leur inefficacité, se contentant ainsi de répondre à l'obligation qui lui est faite de négocier avant fin septembre.

Oser appâter les organisations syndicales pour obtenir la signature de cet accord, en incluant dans le texte, une subvention complémentaire pour le Comité d'Entreprise, liée à l'embauche de salariés de moins de 30 ans, nous paraît la preuve que cet accord est bien « une occasion ratée », nous aurions pu faire beaucoup mieux, mais.....

Vieilles manies, vieilles fausses bonnes solutions, vieux réflexes anti dialogue social.

**Allez « vieux », une autre fois...  
peut-être ?**

**Quant à toi « petit », ton tour viendra...  
un jour ?**