



Un accord "sénior" contre les préretraites et les acquis sociaux!

Le gouvernement, poursuivant et aggravant sa politique de remise en cause du Droit à la retraite, avec le passage à 40, puis 41 annuités s'est rendu compte que le taux de chômeurs chez les salariés quinquagénaires était très élevé. En effet, le patronat a tendance à préférer embaucher des jeunes, plus productifs et coutant moins cher que des anciens. Dans le même temps, les préretraites financées pour partie par la collectivité, (FNE, CATS), ont été abrogées, et les entreprises qui finançaient les préretraites se sont vues surtaxées. L'objectif du gouvernement étant de maintenir au travail le plus longtemps possible les séniors.

Le gouvernement a donc décidé de contraindre les entreprises à négocier des accords de "maintien dans l'emploi des séniors" en augmentant le taux d'embauche de salariés de plus de 50 ans afin d'allonger l'âge moyen des salariés dans les entreprises. Des aménagements d'horaires, préretraites progressives, peuvent faire l'objet de dispositions.

En cas d'absence d'accord, les entreprises peuvent être surtaxées (1% de la masse salariale). La Direction voulait donc un accord pour ne pas payer l'amende. La situation était à ADP, comme dans d'autres entreprises, paradoxale car la disparition des préretraites, depuis 2007, a provoqué une forte demande, voire déception, d'agents demandeurs de cesser l'activité. Cette situation a facilité la mise en place d'un « Plan de Sauvegarde de l'Emploi » à l'escale prévoyant les C2A (départ en préretraite pour éviter des licenciements) à ADP.

Sur cette demande, on pourrait parler de dialogue de sourds car les syndicats, porteurs de revendications, étaient face à une direction dont l'objectif était inverse, à savoir, faire vieillir la population!

Nous avons, sur demande de nombreux agents potentiellement intéressés, revendiqué une préretraite progressive, y compris annualisée, permettant aux agents de ne pas travailler entre quatre à sept mois par an, rémunérée statutairement 60% base mi-temps, 80% base $\frac{3}{4}$ temps.

La DRH, voulant à tout prix remettre en cause l'acquis des temps partiels, a proposé de travailler 60% payés 60%, 80% payés 80%. Or un accord ne peut pas être moins favorable que les dispositions statutaires. Bien entendu, ce dispositif ne serait envisageable que si ADP continuait à cotiser à taux plein pour éviter que la retraite soit gravement amputée. La Direction a fait semblant de reculer en faisant figurer dans l'accord que l'agent devait choisir, soit l'application du statut, soit le maintien de la cotisation vieillesse à taux plein.

De toute évidence, il s'agit d'un chantage inacceptable dans la mesure où il est évident que personne n'envisagera de sacrifier sa retraite, et, de fait, les agents se verront retirer l'avantage statutaire du temps partiel...Voilà comment on traite les séniors ! Nous estimons que n'importe quel salarié serait en droit d'attaquer ADP car les séniors optant pour un temps partiel seront de facto discriminés, ce qui est contraire au principe fondamental du Droit sur l'égalité de traitement et la non discrimination.

Enfin, dans les entreprises sous statut, des accords ne peuvent être conclus que s'ils sont plus favorables que le statut du personnel et les notes d'applications qui en découlent.

En conséquence, nous avons décidé de faire opposition à cet accord, qui n'apporte rien aux « séniors », et constitue un point d'appui pour remettre en cause les acquis des temps partiels, et laisse toute latitude à la Direction de prolonger les agents en application de la politique gouvernementale.

Roissy, le 4/11/09