

**Point sur la négociation de l'accord GPEC  
(Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)  
Ou « Gâchis Programmé des Employés et des Cadres » ?**

**« 55 ans et + »  
LE COULOIR DE LA MORT...PROFESSIONNELLE ?**

Les élus CFE CGC n'aiment pas les diktats ni la mise devant le fait accompli. Ils l'ont clairement fait savoir aux représentants de la Direction à la table de négociation lors de la séance de Représentation Syndicale de Groupe du 20 octobre relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.

Nous avons en effet découvert dans l'intitulé du document « *Projet d'accord RSG GPEC de tous les salariés y compris les seniors* » que la Direction avait déjà tranché sur la manière dont elle répondrait à l'incitation prévue par la loi de financement de la sécurité sociale 2009 qui encourage fortement les entreprises employant au moins 50 salariés à négocier des accords ou à établir des plans d'actions relatifs à l'emploi des salariés âgés.

La Loi suggère 6 domaines d'action :

- 1 **Recrutement des salariés âgés dans l'entrepris**
- 2 **Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**
- 3 **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**
- 4 **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**
- 5 **Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retrait**
- 6 **Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**



Les résultats de l'enquête à laquelle AXA France a participé, concernant les « 55 ans et + » sont accablants. Pourtant la Direction n'entend pas dissocier leur traitement des autres salariés.

Avec une argumentation minimaliste, il nous est signifié :

- Qu'il n'est pas question d'ouvrir l'accès de l'entreprise à davantage de salariés âgés. Avec 25% des effectifs de plus de 55 ans dans certaines sociétés du Groupe, c'est une décision qu'il est possible de comprendre. Mais toutes ne sont pas logées à la même enseigne !
- Que seul le sujet des aménagements de fins de carrière, pour les 2 années qui précèdent le départ en retraite, peut faire l'objet d'un accord. La négociation est ouverte.

Pour le reste...circulez ! Il n'y a rien de plus à envisager ! L'accord GPEC suffira.

« Nous ne voulons pas de segmentation par rapport au reste du corps social. Nous ne voulons pas gérer par communautés »

**Le paradoxe, c'est qu'au cours des débats, nos interlocuteurs nous ont tenu des propos très inquiétants :**

« Sur la pyramide des âges les engagements seront pris dans les négociations des entreprises comme AXA France en fonction de la situation de chaque société... On a moins de marge de manœuvre... Pour la première fois on a des difficultés sur nos modèles de vieillissement... Il s'y rajoute les incertitudes sur les négociations de l'AGFF et le devenir de l'AGIRC et de l'ARRCO... Par rapport aux incertitudes soulevées par l'enquête Seniors : nous avons du mal à prévoir... Il y aura peut-être moins de départs. »

Souvenons-nous de l'exemple du traitement de la Diversité Egalité, comme de l'approche de la situation des Handicapés. Ils nous prouvent que, tant qu'un sujet relatif à la gestion d'un groupe de personnes en difficulté est noyé dans la masse, il ne se passe rien de décisif de nature à modifier significativement la situation qu'ils subissent.

Seuls des accords spécifiques ont permis une véritable avancée, grâce à un **budget** spécifique

**Le mot qui fâche est lâché !**

Nous l'avons écrit et le répétons :

**La problématique des « 55 ans et + » dans nos entreprises mérite un véritable plan « ORSEC » : « Organisation de la Reconnaissance des Seniors Evidemment Compétents ».**

Ce plan d'action doit pour chaque disposition retenue, être assorti d'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs. Le décret en prévoit même les modalités: une **communication annuelle des indicateurs** associés aux dispositions retenues et l'évolution de leurs résultats, auprès du comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel.

**Nous proposons une méthodologie :**

Comme pour tout projet développé au sein de l'entreprise, la mise en œuvre des dispositions retenues dans le cadre du décret en faveur de l'emploi des seniors, ainsi que de l'objectif global, doivent faire l'objet d'un suivi assuré par un **Comité de Pilotage Paritaire** de mise en œuvre du plan d'actions.

Ce dernier pourra s'appuyer sur l'**élaboration de Tableaux de Bord** reprenant les actions à mener, sous la forme classique:

- Actions et Domaines d'actions- Pilote - Objectifs - Cibles – Indicateurs - Echéance  
Au terme de la période retenue, il convient également de **prévoir le Bilan de la démarche.**

Au-delà et en plus de ces dispositions basiques, le Groupe peut envisager d'autres modalités de suivi qui dépendent de critères tels que la taille de chaque entreprise, de la volonté et de l'engagement des acteurs en présence, la faisabilité et pertinence d'un tel dispositif.

**Oui, les « 55 ans et + » qui ont été impactés par les récentes décisions légales relatives à la prolongation de leur carrière jusqu'à 60 ans, doivent pouvoir conserver leur motivation. Pour 65% d'entre eux, cela n'est déjà plus le cas.**

**Notre employeur doit même prévoir l'hypothèse de l'échec des négociations relatives aux retraites complémentaires qui conduirait nombre des salariés « 55 ans et + » à travailler jusqu'à 65 ans, alors qu'ils vivent déjà actuellement en sous estimation de compétences !**

**Notre Direction peut elle rester sourde et aveugle ?  
Nous n'avons pas été habitués à vivre la politique de l'autruche.  
Gouverner c'est prévoir !**

