



Accord « seniors » : pourquoi le SNJ n'a pas signé

La loi obligeait les entreprises à signer avec les syndicats un accord sur l'emploi des « seniors », ou à présenter un plan sur cette question avant le 31 décembre 2009. Après plusieurs semaines de négociations marathon, la direction, la CGT et la CFDT ont signé un accord qui a été présenté au Comité d'entreprise (CE) du 18 décembre.

Le SNJ, FO et la CFTC ne l'ont pas signé.

Lors de la réunion du CE du 18 décembre, André Spiga (délégué syndical SNJ) et Eric Marquis (représentant syndical SNJ) ont expliqué pourquoi le SNJ n'a pas signé cet accord.

- 1.** L'accord n'implique de la part de la direction aucun engagement, seulement des « objectifs »
- 2.** Plusieurs passages consistent simplement à copier-coller ce que prévoit la loi, à laquelle l'entreprise est tenue de toute façon. Par exemple, l'accès à la VAE (Validation des acquis de l'expérience) ou au bilan de compétences : aucun engagement que cela aura un impact sur la position du salarié dans l'entreprise
- 3.** La politique de suppressions d'effectifs menée depuis longtemps peut continuer, quels que soient les « objectifs » prévus par l'accord. Ainsi, les temps partiels proposés aux « seniors » ne sont aucunement compensés par des renforts d'effectifs.
De même pour le « tutorat ». Ainsi, l'opération « Grandes écoles » de L'Express, pour laquelle sont sollicités depuis longtemps de nombreux salariés, est montrée en exemple, alors que le temps passé par les personnels concernés n'est pas compensé : c'est coucher sur le papier un usage pour le moins contestable
- 4.** 35 % du plan de formation est destiné à 20 % des effectifs

Pour le SNJ, le problème principal reste l'emploi : cet « accord » ne remet pas en cause la politique de réduction systématique des effectifs.

A partir du moment où ce texte ne comporte aucun progrès par rapport à la politique actuelle de la direction, le SNJ ne voit pas pourquoi des syndicats le signent. D'autant que, sans accord syndical, la direction peut éviter l'amende prévue par la loi en élaborant son propre plan.

Donc, en l'absence de vrais progrès pour les salariés, la signature des syndicats revient pour eux à se faire les complices d'une opération de communication de la direction.