

Contrat de génération : un coup de com' pour la direction

Améliorer l'emploi des jeunes en CDI. Maintenir dans l'emploi les seniors. Faire progresser la transmission des savoirs et des compétences. Qui peut être contre ces objectifs pleins de bonnes intentions ? Le problème, c'est que l'accord ne se révèle au final

qu'un catalogue de fausses intentions...

Principales dispositions du contrat de génération

Les principales dispositions à connaître sont résumées ci-dessous. Pour pouvoir comparer, à gauche apparaissent celles déjà prévues par l'ex-ac-

cord senior que le contrat génération vient en partie remplacer. En rouge les principales modifications par rapport à l'ex-accord senior. En bleu les nouveautés pour répondre au volet « améliorer l'emploi des jeunes en CDI » nouvellement institué par la loi. ■

Ce qu'il y avait dans l'ex-accord senior (valide de 2010 à 2013)

- » Possibilité d'aménagement et/ou de réduction du temps de travail des salariés de plus de 55 ans, avec rémunération bonifiée de 10 %. En contrepartie, le salarié renonce à ses RTT (sauf les 2 jours direction et le jour de solidarité).

- » Objectif de procéder au recrutement d'au moins 10 salariés âgés de 50 ans et plus par année. Recrutement CDI ou CDD de 3 mois minimum sur l'année.

- » Tutorat de juniors par des salariés de 50 ans et plus sur la base du volontariat. Actions rétribuées.

Ce qu'énonce le contrat de génération

- » Possibilité d'aménagement et/ou de réduction du temps de travail des salariés de plus de 55 ans, avec rémunération bonifiée de 10 %, **à condition que le salarié assure pleinement ses missions sur le temps partiel**. En contrepartie, le salarié renonce à ses RTT (sauf les jours direction).

- » Objectif de recrutement d'**au moins 4 seniors** (= 50 ans et plus) en CDI ou en CDD de plus de 2 mois. **(sauf en période de licenciement économique et collectif)**.

- » Tutorat pour coacher les plus jeunes sur la base du volontariat. **Non rémunéré**.

- » Crédit d'un compte épargne temps pour les seniors (qui ne sont pas à temps partiel) **qui pourront épargner jusqu'à 5 jours de RTT par an, durant les 5 ans qui précéderont la date à laquelle ils pourront bénéficier de leur retraite à taux plein**.

- » Objectif de recrutement externe d'au moins 8 jeunes (= 30 ans et moins) en CDI par an (sauf en période de licenciement économique et collectif)

- » Titularisation d'au moins 4 jeunes par an (sauf en période de licenciement économique et collectif et de titularisation collective).

Pourquoi SUD et le SNJ n'ont pas signé

Même si la négociation a fait progresser le projet initial de la direction (et nous revendiquons une bonne part de ces améliorations), beaucoup trop de points restent litigieux.

Non au “travailler autant pour gagner moins”

Le fait de ne pouvoir bénéficier du temps partiel qu'à la condition de continuer à « assurer pleinement ses missions » (article 3.3) justifie à lui seul que nos syndicats ne signent pas cet accord.

Le passage à temps partiel à la tête du client

La direction a le droit de veto sur le passage d'un senior à temps partiel et sur les modalités (choix du jour pour un 4/5^e par exemple).

Rien n'est prévu pour remplacer les seniors à temps partiel

La direction a même précisé au cours des négociations que « les salariés s'organiseront pour absorber le même travail en moins de temps ». Après le PSE qui a mis les services « à sec », voilà qui promet encore plus de stress et de désorganisation.

Les promesses n'engagent que ceux qui y croient

L'accord n'implique de la part de la direction aucun engagement contraignant et ne donnera lieu à aucune sanction en cas de non-respect de ses disposi-

tions. Dans l'ex-accord senior, la direction s'engageait déjà à embaucher 10 salariés de plus de 50 ans chaque année. Au final, cela a donné :

- Pour 2010 : 1 CDI + 12 CDD = 13
- Pour 2011 : 1 CDI + 5 CDD = 6
- Pour 2012 : 9 CDD = 9

Résultat, l'objectif n'a pas été rempli depuis 2011. Aucune disposition nouvelle ne laisse espérer, côté embauche de senior ou de jeune, que cela changera.

Un CET discriminatoire

Les seniors ayant demandé leur passage à temps partiel, et donc privés de RTT, ne pourront pas profiter du CET puisque c'est le seul type de jours que l'on pourra y verser.

Tuteurs, à vot' bon cœur

La transmission des savoirs et des compétences, elle aussi « sans obligation de résultats », basée sur le volontariat et non rémunérée, ne sera pas compensée par des renforts pour ceux qui consacraient du temps à coacher les plus jeunes. Toutefois, « un événement sera organisé à la fin de chaque année » afin de « valoriser » ces actions, là où avant l'ex-accord senior parlait de rétributions... ■

AU FAIT, SIGNER DES ACCORDS QU'ON NE RESPECTE PAS, ÇA RIME À QUOI ?

Aujourd'hui, les accords négociés à GER tels que le « contrat de génération » sont de telles usines à gaz, que même ceux qui les ont signés ont du mal à les faire appliquer. Pour preuve, il a fallu que SUD et SNJ, pourtant non signataires, rappellent au respect de l'accord sur l'égalité homme-femme pour que les mesures (réduction des écarts salariaux) s'appliquent cette année. La direction réussissant cependant à ne pas en respecter toutes les modalités, en jouant la montre et en tirant parti de certaines ambiguïtés du texte. Bien joué la direction ! ■

**POUR TOUT PROBLÈME OU RENSEIGNEMENT,
CONTACTEZ VOS ÉLUS SNJ**



Pauline Feuillâtre, poste 49, pfeuillatre@lexpansion.com

Éric Marquis, poste 13.84, emarquis@lexpress.fr

Dominique Noblecourt, poste 17.80, dnoblecourt@pointdevue.fr,

André Spiga, poste 43.39, aspiga@lexpansion.com

Pour tout contact avec SNJ GER

André Spiga, poste 43.39, aspiga@lexpansion.com

**POUR TOUT PROBLÈME OU RENSEIGNEMENT,
CONTACTEZ VOS ÉLUS SUD**



Thierry Gibrat, poste 50.47, tgibrat@letudiant.fr

Caroline Labbey : poste 43.17, clabbey@letudiant.fr

Isabelle Pons : poste 42.84, ipons@letudiant.fr

Pour tout contact avec SUD GER

Thierry Gibrat, poste 50.47, tgibrat@letudiant.fr