



« DES SENIORS ! QUELS SENIORS ? »

A PÔLE EMPLOI, LA DIRECTION REFUSE DE TRAITER LA QUESTION DU VIEILLISSEMENT AU TRAVAIL !

Séniors à Pôle emploi : la fin de carrière sera très longue !

Selon l'accord QVT du 17 mars 2017 art. 6 : « La Direction Générale s'engage à ouvrir une négociation de branche avant fin 2017 sur la gestion des fins de carrières pour les seniors »

Voici de quelle façon, avec 15 mois de retard, la direction entend tenir ses engagements :

« Nous ne sommes pas demandeur de cette négociation bien que nous nous y étions engagés. Nous ne prendrons aucune décision impactant le budget de PE ou pouvant diminuer sa productivité. » !

Non seulement le cadre est vite donné mais encore aucune statistique, aucun document ni étude n'ont été fournis par la DG préalablement à la réunion à laquelle elle est venue les mains vides.

Le SNU questionne alors la direction sur la conscience qu'elle a des difficultés rencontrées par certains seniors et surtout de l'ampleur des attentes existantes concernant un nouvel accord. En effet, cette dernière ne peut faire fi des 16 500 agents de + 50 ans (32,5 % de l'effectif total), des 9 518 agents de + 55 ans (17,5%) et des 3 500 de + 60 ans (6,9 %).

La Direction Générale dit « être consciente que les seniors se réjouiront de toute mesure visant à améliorer leur rémunération et leur qualité de vie au travail mais ils doivent s'interroger sur la capacité qu'a l'employeur de répondre à leurs souhaits ».

A cet égard, aucun travail n'est en cours ou en projet sur le vieillissement des salarié.es et les adaptations nécessaires pour accompagner les mutations professionnelles et le maintien dans l'emploi.

La Direction Générale continue à enfoncer le clou : « à vouloir trop donner d'avantages aux seniors, cela risque de créer une discrimination à l'encontre des autres salariés » ; « à quel âge devient-on un senior ? » ; « il y a des agents qui demandent à travailler jusqu'à 70 ans » ; « De mémoire de DGARH, en moyenne seulement 3 jours de plus d'arrêt maladie par an et par salarié de plus de 55 ans » ...

En somme, il s'agit d'un non sujet !

FACE À CETTE FIN DE NON-RECEVOIR, LE SNU REVENDIQUE UN ACCORD CONSTRUIT À PARTIR D'UN CONSTAT ET D'UNE ANALYSE VISANT À AMÉLIORER SENSIBLEMENT LA SITUATION DES SENIORS AU SEIN DE PÔLE EMPLOI :

Dans le cadre de l'égalité de traitement :

- intégration des agents publics au sein du futur accord
- attribution de « l'heure seniors » pour les agents publics de +60 ans

Pour la réduction du temps de travail :

- temps partiel bonifié
- maintien des RTT
- refus d'aménagement de temps de travail impliquant un élargissement de l'amplitude journalière

Pour la reconnaissance des seniors au sein de l'établissement :

- transmission des savoirs, possibilité de formation et tutorat
- valorisation des acquis professionnels
- mise en place d'un plan spécifique pour améliorer les conditions de travail et limiter les risques psycho sociaux

POUR LE SNU, LA PREVENTION DE L'USURE AU TRAVAIL EST UN ENJEU MAJEUR

SENIORS : TOUTES ET TOUS CONCERNE.ES



www.snutefifsu.fr/pole-emploi

[@snu.pole.emploi.fsu](https://www.facebook.com/snu.pole.emploi.fsu)

[@SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)

Nous contacter : syndicat.snu@pole-emploi.fr

