



NEGOCIATION DE L'ACCORD SENIOR

SÉANCE 2 : LE CERCLE EST VICIEUX

« **PRENEZ UN CERCLE, CARESSEZ-LE, IL DEVIENDRA VICIEUX !** » **E. IONESCO**

FIN DE SOLIDARITÉ ET DÉNI

Il est très étrange de constater comme à Pôle emploi, en un peu moins de 10 ans (le laps de temps qui sépare le premier accord sénior de cette pantomime de négociation), nous sommes passés d'une conception du vieillissement au travail comme une manifestation du réel nécessitant des mesures d'accompagnement, à l'idée patronale d'une négociation sans fondement et dépourvue d'intérêt.

La direction n'a rien à proposer et n'est pas demandeuse de cette négociation. Sa position est de ne pas « mettre un rond ni même laisser une miette de temps de production sur la table de négociation »

Certaines organisations syndicales (OS) proposent des semaines de 4 jours mais avec des journées de travail de 08h45 impliquant en sus la perte des RTT ou encore la transformation de l'indemnité de départ en retraite en jours de congés. Le SNU ne donne évidemment pas dans ces propositions rocambolesques visant à ne provoquer aucun coût supplémentaire pour notre employeur mais à fort coût induit pour le travailleur qui s'engagerait dans un tel rythme de travail quotidien, sans plus de RTT.

En réponse au « petit jeu » consistant à faire tourner les avantages : heure senior, RTT, indemnité de départ à la retraite... à l'intérieur d'un cercle totalement clos pour imaginer des répartitions toujours plus cocasses, le SNU se sent extrêmement seul, voire subversif, lorsqu'il veut ou qu'il ose réclamer qu'on parle du problème de fond : la prévention et l'accompagnement de la lassitude et de l'usure professionnelle à Pôle emploi.

Pour la direction, l'attitude à tenir est claire, reconnaître ce problème la conduirait à affronter la foudre des tutelles pour réclamer des mesures supplémentaires, donc le problème sociétal du vieillissement au travail a bien existé autrefois mais ... il n'existe plus aujourd'hui à Pôle emploi. CQFD.

« La discrimination positive ronge Pôle emploi en faisant reposer toute la charge sur les 25 à 55 ans ».

Certaines organisations syndicales confortent ce discours en « reconnaissant que pour certains collègues, le terme sénior puisse être stigmatisant, il faut faire très attention ! ». **Négociation syndicale ou club de sémantique ? Quel drôle de débat !**

**Pour le SNU la situation est dramatique :
au déni s'ajoute désormais l'incitation à briser les solidarités de travail.**

C'est un constat des études sur le travail : « des consignes de production intensives associées à des transformations incessantes de l'organisation du travail, ont pour effets, si l'entreprise ne met pas en place une politique volontariste pour les contrer, de polariser les plus jeunes contre les plus vieux. »

Dans ce contexte délétère, le SNU a tout de même tenu à présenter des mesures nouvelles ayant un coût direct pour l'employeur :

Un temps partiel bonifié :

- 60 % payé à 70 %
- 70 % payé à 80 %
- 80 % payé à 90 %
- 90 % payé à 100 %

⇒ Temps partiels annualisables sans répercussion sur l'heure des plus de 60 ans et sur les jours RTT, mobilisables à partir de 57 ans.



PARCE QUE LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LES MESURES FACE À L'USURE PROFESSIONNELLE DES SENIORS EST UN ENJEU MAJEUR, LE SNU NE PEUT SE SATISFAIRE DE CE SIMULACRE DE NÉGOCIATIONS.

Le SNU ne demande aucune mesure tendant à allonger la durée journalière de travail car il estime que cette approche va à l'encontre des études sur la pénibilité du travail des séniors. Il propose cependant, que les plus de 60 ans puissent choisir de continuer à travailler 7h30 par jour mais sur 4 jours avec diminution de 2h30/semaine, déduction faite de la réduction d'une heure journalière prévue par la CCN. (Voir tableau ci-après)

AGE	DURÉE HEBDOMADAIRE	DURÉE JOURNALIÈRE AVEC RÉDUCTION D'UNE HEURE JOURNALIÈRE	NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS DANS LA SEMAINE	DURÉE HEBDOMADAIRE AVEC RÉDUCTION HORAIRE DEMANDÉE PAR LE SNU	DURÉE JOURNALIÈRE	NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS DANS LA SEMAINE
60 ANS ET PLUS	32H30	6H30	5	30H00	7H30	4

Le SNU est une organisation syndicale responsable qui veut bien conduire une négociation raisonnable mais ne sera jamais dans le déni de la problématique séniors, elle réclame de sortir du cercle verrouillé de la négociation !

Le SNU est une organisation syndicale solidaire qui prône le soutien intergénérationnel et demande, de plus, l'extension des avantages séniors aux agents publics !

QUAND C'EST NON, C'EST NON ! C'EST DOMMAGE...

Si, selon la direction, « un mécanisme de réduction du temps de travail des séniors viendrait générer de la fatigue supplémentaire pour ceux qui n'en bénéficient pas... », que proposer d'autre ?

Toutes les études sur le vieillissement au travail démontrent que « dans les entreprises qui imposent une grande flexibilité doublée d'une intensification permanente des rythmes et d'une complexité sans cesse croissante, les personnels vieillissants se retrouvent dans l'obligation d'adopter le mode opératoire le plus rapide au lieu du plus approprié à leur expérience et à leur capacité, entraînant ainsi une augmentation de leur fatigabilité ».

Pour lutter contre ce phénomène parfaitement observable à Pôle emploi, le SNU a proposé des mesures générant un coût indirect pour l'employeur :

Aménagement des activités :

Un temps d'appropriation d'une demi-journée tous les 15 jours attribués à chaque agent à partir de 57 ans, s'il en fait la demande. L'objectif de cette mesure est de faciliter pour cette population spécifique l'intégration des évolutions incessantes et de l'aider à mieux supporter les rythmes quotidiens intensifs. Elle répond au phénomène de lassitude au travail qu'on observe dans les études et n'impacterait que 2,5 % du temps de travail.

Transmission des savoirs :

Des temps de transmission, identifiés comme tels au planning, pour les agents de 57 ans et plus qui sont amenés à transmettre des savoirs qui ne sont plus accessibles.

Pour la direction, ces demandes sont profondément inutiles car depuis que l'accueil est fermé l'après-midi les agent-es sont moins fatigués ! De plus, les séniors ne sont pas plus fatigués que les autres, enfin ils ne sont pas plus ou moins doués pour la pédagogie et, souvent, dotés de compétences obsolètes « on ne liquide plus les dossiers comme il y a 30 ans » !!!

Pour enterrer définitivement ces adaptations possibles, on nous répond que ce genre de considérations relève des généralités du préambule du futur supposé accord senior ou de mesures QVT, mais elles ne sont guère prouvées et certainement pas chiffrables.

EN UN MOT, CIRCULEZ : Y A RIEN À VOIR !

Le SNU est un syndicat qui combat sans relâche pour la santé au travail des agent-es, menacée par les objectifs productivistes, les dérives du lean management et le management par la performance.

Des rythmes intenses, des métiers appauvris, des collègues las !

Pour le SNU, l'actuelle attitude de la direction face à cet accord est une régression sociale et est inacceptable !



www.snutefifsu.fr/pole-emploi

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

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



<https://elections-pole-emploi.fr/2019/>

Le syndicat qui a du mordant !