

MAI
2023

FAISONS DE NOS SÉNIORS, UN ATOUT.



Avec la promulgation de la loi de Réforme des retraites et son décalage de départ à 64 ans, l'emploi des Séniors sera un point à suivre particulièrement dans la politique sociale de Schneider.

Cette population est très majoritaire dans notre effectif 2 personnes sur 3 de 45 ans et plus. Cette réforme défavorable à notre pyramide des âges doit être prise en compte maintenant.

QUEL CHOIX ?

Échappant à l'index Seniors, les entreprises auront peu d'options : Schneider Electric ne fait pas exception et se cherche encore sur le sujet :

- **Profiter des acquis de l'expérience de ces personnels qualifiés et expérimentés** en leur donnant des perspectives, une employabilité, des incentives et adaptation de leur travail pour les garder motivés.

- **Continuer à faire décroître l'emploi des séniors** en usant des outils de la GEPP, ruptures conventionnelles obtenues par une stagnation voire de la placardisation.

Certes, Schneider Electric s'intéresse depuis plusieurs mois au sujet des séniors, avec des groupes de travail, un accord de formation qui inclut le du transfert de connaissances. Remplacer les départs avec un marché de l'emploi tendu est un vrai enjeu.

Mais, y aura-t-il un plan réellement développé sur le sujet de l'emploi des Séniors, appuyé par un solide accord, pour marquer un réel engagement ?

NOS PROPOSITIONS CONCRETES

La **CFE-CGC** souhaite ouvrir le débat. Voici nos propositions et demandes :

▶ **PRÉVENTION** : Un bilan de compétences dès le 50^{ème} année et tous les 5 ans suivants avec un accent fort sur la santé au travail, l'usure prématurée et troubles associés, l'adaptation au poste, la formation, les perspectives d'évolution (pas de tabou) et l'employabilité interne comme externe.

▶ **CONSEIL** : d'abord par un entretien d'études des droits individuels par un cabinet spécialisé afin de reconstituer les carrières et optimiser la fin du parcours professionnel à 2 ans du départ.

▶ **FLEXIBILITE** : Aménager le temps de travail dans les dernières années de vie professionnelle pour conserver la motivation et envisager l'avenir sereinement soit :

-**par du temps partiel** choisi sur les 3 dernières années de vie active avec salaire minimum garanti par l'entreprise.

-**par l'emploi des jours épargnés** dans un CET (compte épargne temps) renforcé pour aller vers une retraite progressive. Cela nécessiterait d'améliorer l'accord CET, avec un abondement en temps par

l'entreprise de 25% par exemple (jusqu'à 100 jours et à partir de 55 ans), utilisable sous condition d'une sortie progressive de ces jours dans un projet de fin de carrière à temps partiel.

- **par la mise à disposition de nos plus expérimentés** dans des missions externes comme :

■ Ambassadeurs ou consultants - enseignants grandes écoles,

■ Consultants à temps partiel ou temps plein, mis à la disposition de PME/PMI, encadré par SIE (Schneider Initiative Entrepreneurs)

▶ **ACCOMPAGNEMENT** : instituer une aide au rachat progressif de 2 années d'études, avec abondement de l'entreprise à hauteur de 100% sur le coût du rachat de 4 trimestres et 50% jusqu'à 8 pour les séniors au-delà de 60 ans.

▶ **EQUITE** : La garantie d'équité de traitement sur les actions de formation pour toutes les classes d'âge des salariés. La **CFE-CGC** reconnaît la nécessité de monter en compétence des plus jeunes, mais les plus expérimentés doivent également rester employables et l'entreprise doit y veiller.
(suite page 2)

NOS PROPOSITIONS CONCRETES (SUITE)

- ▶ **GARANTIR L'EVOLUTION** sans condition d'âge, pour qu'il n'existe aucun frein à la mobilité, l'embauche de séniors en pratiquant les réponses avec CV anonymisé sur l'âge.
- ▶ **VALORISATION DU SAVOIR-FAIRE** : Capitaliser sur la mixité des générations, profiter des compétences et organiser un transfert intergénérationnel.
- ▶ **RECONNAISSANCE** : La CFE-CGC pense qu'une valorisation de nos plus expérimentés pourrait se traduire par le tutorat de nos alternants, en aménageant leur activité en conséquence de cette charge. Mais aussi en ne les écartant pas systématiquement de toute promotion et revalorisation salariale.
- ▶ **DONNER UNE IMAGE POSITIVE DE LA SÉNIORITÉ** : S'engager à présenter les séniors comme une chance, une force et une valeur ajoutée et casser l'idée qu'ils ne seraient qu'un coût qui pèserait sur l'entreprise.

CONCLUSION

Une entreprise est surtout riche de son Capital humain et elle doit considérer ses aînés comme un élément fondamental de ses valeurs intrinsèques et immatérielles.

Face à un marché de l'emploi tendu et aux difficultés à recruter, et alors que des générations de collaborateurs vont malgré tout partir, n'est-il pas temps d'engager cette mutation intellectuelle et opérationnelle sur l'emploi des Séniors ?

La CFE-CGC pense que cette stratégie ferait sens avec les valeurs sociétales de notre entreprise.

Elle serait fière de voir culminer Schneider Electric dans un classement d'entreprise sur ce sujet.

C'est le moment d'agir, face aux défis courts et moyens termes, par un accord ambitieux pour l'entreprise et ses Séniors.

La CFE-CGC demande officiellement l'étude de la gestion des fins de carrière par la Direction : idéalement, la CFE-CGC souhaiterait voir intégrer le cas des SENIORS dans le cadre du déploiement de la Nouvelle convention collective d'entreprise, pour leur maintien dans l'emploi et leur valorisation, et pour ceux qui le souhaitent, un départ programmé et aménagé garantissant une motivation jusqu'au départ effectif.

VOS CONTACTS

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

Adhérez
confidentiellement
à la CFE-CGC

