

Dossier de Presse - 06/02/2024

**NÉGOCIATION
INTERPROFESSIONNELLE
POUR UN “*NOUVEAU
PACTE DE VIE AU
TRAVAIL*”**

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

SOMMAIRE

- p.3** Introduction
- p.6** Accès et maintien dans l'emploi
- p.10** L'accès à la formation pour
permettre évolutions et transitions
professionnelles
- p.12** Pénibilité, usure professionnelle,
conditions de travail et
aménagement de fin de carrière
- p.15** La réduction du temps de travail

INTRODUCTION

P4 Négociation interprofessionnelle pour un « nouveau pacte de vie au travail »

Les propositions de la CGT - 6 février 2024

INTRO

La réforme des retraites a été promulguée par le Président de la République sans négociation avec les organisations syndicales, contre l'avis de l'immense majorité des françaises et des français et sans passer par le vote de l'assemblée nationale. Les conséquences sont lourdes pour les salarié.es qui se voient dans l'obligation de travailler 2 années de plus. Elles sont également lourdes pour notre démocratie bafouée par un pouvoir autoritaire. Face à une telle contestation inédite par sa durée et son unanimité aucune autre démocratie européenne n'aurait utilisé le passage en force pour adopter cette réforme régressive.

Alors que les timides mesures visant à améliorer l'emploi des seniors ont été censurées par le conseil constitutionnel, le gouvernement a décidé de renvoyer ce volet à la négociation, inversant ainsi de façon catastrophique l'ordre des discussions : imposer d'abord une réforme violente et s'interroger ensuite sur la façon dont les salariés pourront travailler deux ans de plus.

LA GUERRE AUX SENIORS Gouvernement et patronat
mènent une véritable guerre aux seniors : obligés de travailler 2 ans de plus, ils et elles sont particulièrement touché · es par le chômage de longue durée (ils et elles sont deux fois plus longtemps au chômage que les autres privé · es d'emploi) et verraient désormais leurs droits à allocations chômage limités !

Pire, au lieu de mettre le patronat sous pression en menaçant de prendre des mesures coercitives pour mettre fin aux licenciements et aux discriminations dont souffrent les seniors, le gouvernement multiplie les annonces de remises en cause de leurs droits, notamment au chômage, comme si les seniors choisissaient d'être au chômage ! Ce faisant, gouvernement et patronat mènent une véritable guerre aux seniors : obligés de travailler 2 ans de plus, ils et elles sont particulièrement touché · es par le chômage de longue durée (ils et elles sont deux fois plus longtemps au chômage que les autres privé · es d'emploi) et verraient désormais leurs droits à allocations chômage limités ! Rappelons que la probabilité d'être précaire pour les salarié · es de plus de 60 ans a augmenté en moyenne de 13 points de pourcentage en conséquence de la réforme des retraites de 2010[1] ! Pour la CGT, il est urgent de revenir à un âge légal de retraite à 60 ans qui permette aux plus jeunes d'accéder à l'emploi et aux plus âgés de partir à la retraite, en bonne santé plutôt que finir sa carrière au chômage et dans la précarité.

Pour la CGT, traiter du sujet de l'emploi des seniors

C'est d'abord partir de la réalité et examiner tous les dispositifs qui permettent aux employeurs de se séparer à bon compte des salariés de plus de 50 ans ;

c'est examiner les freins notamment les représentations qui laissent les seniors en dehors de toute possibilité de recrutement ;

c'est s'attaquer aux causes de la pénibilité des métiers bien avant 45 ans et c'est permettre aux salarié · es exposé · es de partir plus tôt en retraite et en bonne santé ;

c'est s'attaquer aux inégalités notamment entre les hommes et les femmes ;

c'est prendre en compte leur expérience, leurs savoir-faire et leurs compétences en les intégrant dans la rémunération,

P5 Négociation interprofessionnelle pour un « nouveau pacte de vie au travail »

Les propositions de la CGT - 6 février 2024

c'est les utiliser pour former et transmettre aux jeunes générations ;

c'est examiner leurs conditions de travail et les moyens dont ils disposent pour agir sur leur trajectoire professionnelle.

Les propositions de la CGT s'inscrivent dans notre revendication d'une Sécurité Sociale professionnelle pour toutes et tous afin qu'aucun·e salarié·e, tous statuts confondus, ne subisse plus de rupture dans ses droits, dans la reconnaissance de ses qualifications, dans la reconnaissance de ses acquis par l'expérience, cela même s'il est amené à changer d'emploi. Nous proposons la transférabilité des droits du/de la salarié·e dans son nouvel emploi.

Nous proposons d'aborder cette négociation sur l'emploi des travailleur·ses expérimenté·es à travers quatre axes majeurs :

- L'accès, et le maintien dans l'emploi
- L'accès à la formation professionnelle pour favoriser l'évolution professionnelle et les transitions professionnelles
- La prise en compte de la pénibilité et de l'usure professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et l'aménagement des fins de carrières
- La réduction du temps de travail

[1] Cette statistique avait été révélée dans la note CGT « [les seniors premières victimes de la réforme des retraites](#) ». Elle provient d'un article de deux chercheurs Insee (Dubois et Koubi) de 2017 :

<https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2017-2-page-61.htm?contenu=resume>

ACCÈS

ET MAINTIEN

DANS

L'EMPLOI

P7 Négociation interprofessionnelle pour un « nouveau pacte de vie au travail »

Les propositions de la CGT - 6 février 2024

ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La réforme des retraites a été promulguée par le Président de la République sans négociation avec les organisations syndicales, contre l'avis de l'immense majorité des françaises et des français et sans passer par le vote de l'assemblée nationale. Les conséquences sont lourdes pour les salarié.es qui se voient dans l'obligation de travailler 2 années de plus. Elles sont également lourdes pour notre démocratie bafouée par un pouvoir autoritaire. Face à une telle contestation inédite par sa durée et son unanimité aucune autre démocratie européenne n'aurait utilisé le passage en force pour adopter cette réforme régressive.

GARANTIR L'ACCÈS À L'EMPLOI DES SENIORS

Proposition 1 : Prévenir et sanctionner toute discrimination à l'embauche liée à l'âge

Les entreprises de plus de 50 salarié-es et les entreprises spécialisées dans le recrutement reçoivent une **formation à la non-discrimination** à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans.

- Le contenu de la formation prend en compte les enjeux spécifiques aux seniors y compris les méthodes de simulation pour les recrutements
- Le CSE est informé-consulté sur le suivi de ces formations dans le cadre de l'information-consultation sur le plan de développement des compétences

Un **registre unique des candidatures** recensant les candidatures reçues par âge et genre pour chaque poste ouvert est obligatoirement intégré dans la BDESE.

Proposition 2 : prévenir et sanctionner les discriminations des seniors sur la carrière

Le bilan social intègre - comme préconisé par le rapport Sciberras de 2015 (15e proposition) - des indicateurs sur l'évolution des carrières et des rémunérations avec la méthode du nuage de points.

Proposition 3 : Transparence sur l'emploi des seniors dans les branches

Mettre en place un bilan social des branches intégrant notamment l'enjeu de l'emploi des seniors. Les OPMQ/CPNEFP devraient notamment publier :

- La pyramide des âges des salarié · es de la branche comparée à la pyramide des âges de la population en âge de travailler au niveau national
- Les prévisions de départ à la retraite
- Les perspectives de recrutement des salarié · es âgé · es
- La répartition des femmes et des hommes selon les âges
- La liste des entreprises ayant une sous-représentation des tranches d'âge (50-55 ans, 56-59 ans et plus de 60 ans) par rapport à la pyramide des âges nationale
- Les caractéristiques des contrats et quotité des salarié · es par classe d'âge
- Des éléments relatifs aux conditions de travail par classe d'âge

P8 Négociation interprofessionnelle pour un « nouveau pacte de vie au travail »

Les propositions de la CGT - 6 février 2024

- Des éléments d'évolution de leur place dans les entreprises de la branche des salarié·es âgé·es
- Les compétences clés des salarié·es âgé·es des entreprises de la branche
- Les préconisations pour améliorer l'emploi des TE

Proposition 4 : objectif chiffré sur l'emploi des seniors au niveau des branches professionnelles et des entreprises

Pour améliorer le taux d'emploi des seniors, et atteindre en 2030 l'objectif de 65% fixé par le gouvernement, chaque branche a l'obligation de respecter un objectif chiffré à atteindre progressivement en augmentant chaque année le taux d'emploi des seniors.

Intégrer au bilan social au niveau des branches, l'enjeu emploi seniors : obligation de publication de données relatives à l'âge des salarié·es. Cela implique également de repenser des outils d'évaluation et contrôle. Exemple : publication dans le cadre des travaux des OPMQ/CPNEFP des entreprises ayant une sous-représentation des salarié·es de moins de 50 ans.

En fonction de la pyramide des âges de la population active, les branches et entreprises sont sanctionnées dès lors qu'elles ont 3 points de moins de seniors que dans le salariat. Exemple : si les plus de 55 ans représentent 15% du salariat, branches et entreprises sont tenues d'avoir 15% de seniors dans leurs effectifs.

En cas de non-respect la branche a l'obligation de négocier un accord avec des mesures correctrices.

Déclinaison au niveau des entreprises de l'objectif chiffré au niveau de la branche. En cas de non-respect, obligation de négocier des mesures correctives. A défaut de mesures correctives, dispositif de sanction (1% de masse salariale) s'applique. Si à l'échéance de l'accord l'objectif n'est pas atteint, le dispositif de sanction s'applique également.

GARANTIR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Proposition 5 : Renforcer la place de l'inspection du travail et des IRP

Prévoir l'autorisation de l'inspection du travail pour toute rupture du contrat de travail d'un senior et la consultation des IRP : le CSE lorsqu'il existe ou la CPRI (pour les TPE)

Proposition 6 : Interdire le recours aux ruptures conventionnelles collectives pour les salarié.es de plus de 50 ans (pour privilégier les aménagements de fin de carrière)

Proposition 7 : obligation de négocier des accords collectifs relatifs à l'emploi des seniors- prioriser l'Aménagement de Fin de Carrière

P9 Négociation interprofessionnelle pour un « nouveau pacte de vie au travail »

Les propositions de la CGT - 6 février 2024

Intégration dans les NAO d'un thème de négociation sur l'emploi des seniors intégrant des objectifs chiffrés d'augmentation du nombre de seniors dans l'entreprise avec les moyens pour les atteindre et les thèmes suivants : Aménagements de fin carrière, Rémunération, Formation, Mobilité, Reconversion, Temps de travail.

A défaut d'accord sanction de 1% de la masse salariale.

Proposition 8 : Elargir les accords relatifs à la GPEC à la lutte contre la discrimination faite aux seniors à l'embauche et sur la carrière

Proposition 9 : Désinciter au licenciement des seniors

En cas de licenciement d'un salarié de plus de 50 ans, obligation pour l'entreprise de verser les cotisations sociales qui auraient été normalement dues jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Proposition 10 : Augmenter le coût des ruptures conventionnelles pour les seniors

Passage du forfait social de 30% à 40% en cas de rupture conventionnelle concernant un salarié de plus de 50 ans.

Conditionnement de l'utilisation du dispositif de ruptures conventionnelles individuelles, à l'existence d'un accord d'entreprise relatif à l'emploi des seniors.

Alors que les timides mesures visant à améliorer l'emploi des seniors ont été censurées par le conseil constitutionnel, le gouvernement a décidé de renvoyer ce volet à la négociation, inversant ainsi de façon catastrophique l'ordre des discussions : imposer d'abord une réforme violente et s'interroger ensuite sur la façon dont les salariés pourront travailler deux ans de plus.

**ACCÈS À LA
FORMATION POUR
PERMETTRE
ÉVOLUTIONS ET
TRANSITIONS
PROFESSIONNELLES**

P11 Négociation interprofessionnelle pour un « nouveau pacte de vie au travail »

Les propositions de la CGT - 6 février 2024

ACCÈS À LA FORMATION POUR PERMETTRE ÉVOLUTIONS ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Proposition 11 : Renforcer la gouvernance paritaire

Mettre en place une instance paritaire chargée du contrôle de la mise en oeuvre des objectifs de politiques publiques avec un mandat spécifique sur les seniors.

Proposition 12 : Garantir le droit à la formation

Garantie de 10% du temps de travail annuel consacré à la formation avec possibilité pour le salarié de cumuler ce droit et avec contrôle CSE dans le cadre de l'information-consultation sur le plan de développement des compétences.

Proposition 13 : Augmenter le financement des dispositifs de formation

Hausse du financement général : revenir au taux de 2% de la masse salariale annuelle consacrée à la formation professionnelle (distinct de l'apprentissage).

Avec dans le détail :

- hausse de l'enveloppe PTP
- hausse de l'enveloppe Plan des Développement des Compétences

Proposition 14 : Adapter les moyens en formation aux besoins des seniors

Déplafonner le montant maximal du CPF pour les salarié·es âgé·es de plus de 45 ans.

Proposition 15 : rétablir l'entretien de seconde partie de carrière

Réaliser des entretiens de seconde partie de carrière dès 45 ans qui permettent d'envisager l'évolution professionnelle mais aussi d'améliorer, d'aménager des conditions de travail des seniors et de prévenir des conditions de pénibilité.

**PÉNIBILITÉ, USURE
PROFESSIONNELLE,
CONDITIONS DE
TRAVAIL ET
AMÉNAGEMENTS DE
FIN DE CARRIÈRE**

P13 Négociation interprofessionnelle pour un « nouveau pacte de vie au travail »

Les propositions de la CGT - 6 février 2024

PÉNIBILITÉ, USURE PROFESSIONNELLE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET AMÉNAGEMENTS DE FIN DE CARRIÈRE

Proposition 16 : réduire le temps de travail des seniors

- **Créer une pré-retraite progressive** avec ouverture des droits à retraite 4 ans avant l'âge légal avec possibilité de travailler à temps partiel, en cotisant temps plein et en touchant une quotité de sa retraite.
- **Droit au temps partiel de fin de carrière dès 55 ans**, sans perte de salaire et cotisé à 100%
- **Congés payés supplémentaires pour les seniors exposés à au moins un critère de pénibilité.** Durée du congé : 10 jours à partir de 50 ans, 15 jours à partir de 55 ans, 20 jours à partir de 60 ans

Proposition 17 : De nouveaux droits en matière de tutorat/mécénat en fin de carrière

Permettre aux travailleurs expérimentés de consacrer à minima 20% de sa quotité de travail à la formation des collègues ou au service du milieu associatif.

Proposition 18 : Négociation obligatoire dans les branches pour définir les métiers pénibles et permettre des départs anticipés

Négociation obligatoire dans les branches pour définir les métiers pénibles à partir des 10 critères de pénibilité (avec des seuils à abaisser), en prenant en compte les critères de l'usure professionnelle établis par l'ANACT et mise en place de départs anticipés avec gain d'un trimestre par année d'exposition.

Proposition 19 : Revoir le C2P pour permettre des vrais départs anticipés pour les salariés exposés à de la pénibilité

- Déplafonnement
- Augmentation des points
- Retour aux critères du C3P avec abaissement des seuils d'exposition :
 - manutention manuelle de charge
 - postures pénibles
 - vibrations mécaniques
 - agents chimiques dangereux
- Introduction de nouveaux critères :
 - exposition aux horaires longs : +40h (à défaut +44h)
 - exposition aux RPS (source : DUER)

Proposition 20 : Augmenter le financement du FIPU et élargir son utilisation

- Créer une obligation d'abondement du FIPU pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés à hauteur de 0,2% de la masse salariale.

P14 Négociation interprofessionnelle pour un « nouveau pacte de vie au travail »

Les propositions de la CGT - 6 février 2024

- Permettre d'utiliser le FIPU pour financer les aménagements de fin de carrière et les mesures de réduction du temps de travail.
- Orienter l'utilisation du FIPU prioritairement vers les petites entreprises, de façon à ce que les PME perçoivent 50% du FIPU.

Proposition 21 : de nouveaux droits dans les entreprises en matière de pénibilité

Dans le cadre d'une vision ambitieuse de la responsabilité sociale des entreprises, il faut donner de nouveaux droits aux CSE en matière de pénibilité :

- Une nouvelle enquête "pénibilité" avec des droits (heures de délégation, accès aux documents, formation spécifique "pénibilité")
- Qui permet d'appuyer la reconnaissance de situations pénibles pour les salariés qui ne rentrent pas dans les métiers/critères de pénibilité
- Qui peut reposer sur une expertise payée à 100% par l'employeur

Proposition 22 : Une obligation de reclassement vers des postes moins pénibles

Pour les salariés de plus de 50 ans occupant des postes pénibles, droit opposable au reclassement avec contrôle des IRP.

Proposition 23 : limiter le travail de nuit

Droit opposable à passer en travail à la journée sans perte de rémunération au bout de 10 années d'exposition, adapter les rythmes de travail compatibles avec la qualité de vie personnelle et familiale.

Proposition 24 : limiter l'exposition au travail posté

Droit opposable à passer en travail à la journée sans perte de rémunération à partir de 15 années de postes. La loi ouvrira un cycle de négociations dans toutes les entreprises postées pour une RTT avec équipes supplémentaires (ex 5x8 actuel négociation ouverte pour 6x8).

Proposition 25 : Favoriser le télétravail

Droit opposable du/de la salarié·e à avoir un jour de télétravail à partir de 50 ans dès lors qu'il/elle travaille sur un poste le permettant, à intégrer dans un accord d'entreprise ou de branche existant en matière de télétravail.

RÉDUCTION

DU TEMPS

DE TRAVAIL

P16 Négociation interprofessionnelle pour un « nouveau pacte de vie au travail » Les propositions de la CGT - 6 février 2024

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La CGT porte l'exigence de réduire le temps de travail pour toutes et tous avec les 32h et la semaine de 4 jours et la retraite à 60 ans.

Sur le CETU, la CGT s'opposera à toute volonté de monétisation ou flexibilisation accrue du temps de travail. Le CETU ne doit donc pas pouvoir être abondé avec des congés payés, pour ne pas flexibiliser encore le temps de travail.

Proposition 26 : Réduire le temps de travail à 32h

Passage de la durée légale à 32h à négocier dans les entreprises, avec passage à 182 jours pour le forfait-jour et la semaine de 4 jours, sans perte de salaire.

Pour le forfait-jour : obligation de respect des amplitudes journalière et hebdomadaire (10h/48h) et encadrement de l'entretien sur la charge de travail.

Proposition 27 : Instaurer une 6^{ème} semaine de congés payés

Instaurer une 6^e semaine de congés payés pour l'ensemble des salarié·es.

Proposition 28 : de nouveaux droits pour les aidant·es

Droit à aux horaires aménagés pour les salarié·es se trouvant en position d'aidant auprès d'un proche.

Droit à temps partiel avec cotisation temps plein et rémunération majorée de 20% (ex : temps Partiel à 50%, payé à 70% et cotisé temps plein).

Proposition 29 : instaurer des jours enfants malades avec maintien du salaire

Instaurer 6 jours enfants malades avec maintien du salaire dans le code du travail pour chaque enfant de moins de 14 ans.

Proposition 30 : Réduire le temps de travail pour les parents

Droit pour les parents d'enfants de moins de 3 ans à temps partiel avec cotisation temps plein et rémunération majorée de 20% (ex : temps partiel à 50%, payé à 70% et cotisé temps plein).

Créer un droit prioritaire sur les choix d'horaires pour les parents d'enfants de moins de 12 ans pour éviter le travail de nuit, le soir ou le WE.

P17 Négociation interprofessionnelle pour un « nouveau pacte de vie au travail »
Les propositions de la CGT - **6 février 2024**

AGENDA

- 02/02** Tournée hivernale de la CGT envers les travailleurs saisonniers (cgt.fr/saisonniers)
- 08/02** Journée d'étude - *8 mars : J-30*
Enjeux de la grève féministe et ateliers suivi d'un femmage à Martha Desrumaux
- 21/02** Panthéonisation de Missak et Mélinée Manouchian - Cérémonie d'hommage aux
23 FTP-MOI de l'Affiche Rouge à 16h - Prises de parole de Sophie Binet
et de Fabien Roussel
- 08/03** **Journée Internationale des droits des femmes**
- 15/03** Anniversaire du Programme Conseil National de la Résistance (80 ans)
- 20/03** Lancement de la campagne CGT pour les élections dans les TPE (nov-déc 2024)
- 03/04** Journée intersyndicale femmes - CGT-FSU et Solidaires - de réflexion sur le féminisme
et les droits des femmes
- 28/04** Journée internationale de la prévention des accidents et morts au travail
- 01/05** 1er mai - Manifestation dans le cadre de la journée internationale des travailleuses et
des travailleurs
- 28/05** Etats généraux de l'industrie et de l'environnement