



La CFTC a signé l'accord sur le contrat de génération.

Pourquoi cet accord ?

Juridiquement :

En cas de non signature par les partenaires sociaux d'un tel accord au niveau national l'ensemble des organismes de l'Institution Sécurité Sociale serait dans l'obligation, sous peine de pénalités, de négocier un accord local.

Un accord de branche dispense les organismes de moins de 300 salariés de négocier localement ou de définir un plan d'action, ils pourront de ce fait bénéficier des aides. Par contre, cela ne dispense pas les organismes de plus de 300 salariés de devoir négocier un accord local, sous peine de pénalités.

La CFTC a toujours su prendre ses responsabilités et s'est engagée dans une négociation sur un thème, certes d'actualité, mais non moins intéressant et qui pouvait être enrichi par rapport au dispositif légal.

Sur le fond

Il en ressort une meilleure compréhension et une meilleure analyse sur les finalités et les objectifs définis.

La CFTC a fait plusieurs propositions, notamment sur l'utilisation fractionnée du compte épargne temps (possibilité de prise sur tout ou partie des jours épargnés), cette possibilité reste cependant ouverte qu'aux personnes susceptibles de bénéficier d'une retraite à taux plein.

La CFTC a également souhaité mettre l'accent sur la problématique de la transmission des savoirs et compétences par le biais d'une réelle reconnaissance de la fonction de tuteur.

La CFTC a insisté pour que le futur protocole fasse le lien entre les divers textes traitant de problématiques assez similaires et de façon complémentaire notamment avec d'autres dispositions définies par le protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du 3 septembre 2010, mais aussi avec le Protocole du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Un focus particulier a été mis en place sur les façons de traiter les problèmes rencontrés par les salariés en seconde partie de carrière au travers d'une sensibilisation accrue des managers et avec une plus juste prise en compte des aspirations des seniors.

Des objectifs chiffrés et un bilan auprès des partenaires sociaux sont prévus.
Le protocole a une durée de vie raisonnable de trois ans.

La CFTC a bien conscience que cet accord est fortement lié à la politique de l'emploi qui sera menée par les Caisses Nationales et les ministères. Cet accord pourra être réellement efficace dès lors où des marges de manœuvres sur ce thème pourront être dégagées.

Le texte est suffisamment souple et précis pour mettre en place une véritable politique active conjuguant :

l'embauche de jeunes (ou de seniors minimum 4%)

le maintien en activité de nos salariés en seconde partie de carrière, surtout nos seniors, en améliorant les conditions de travail afin d'éviter la désinsertion professionnelle.

La CFTC a pris ses responsabilités en négociant, en enrichissant le texte, en le valorisant.

Les écrits sont là, reste à l'Employeur à mettre les moyens budgétaires en perspective.

Un bilan annuel sera effectué et présenté aux partenaires sociaux et transmis à l'administration compétente.

La CFTC jugera sur pièce la volonté de la Tutelle et des Caisses nationales à faire vivre réellement ce texte.