

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 30 AVRIL

Préretraite progressive

Une Commission paritaire nationale (CPN) s'est tenue le 30 avril pour examiner les possibilités de reconduction de l'accord sur la préretraite progressive (PRP) dans le Groupe, conclu en octobre 2000. Cette CPN nous a permis de réaffirmer nos attentes en la matière, d'entendre un bilan mitigé du précédent accord et de pointer les déviations patronales qui peuvent en être la cause. Une prochaine réunion est prévue le 21 mai.

Rappel du dispositif

Aidé par l'Etat, ce dispositif offre la possibilité aux salariés (entre 55 et 65 ans) de réaliser une cessation progressive d'activité en travaillant à mi-temps en moyenne, sur une période déterminée. Le salarié est payé à 50 % par l'entreprise et reçoit un complément de salaire via l'Assedic qui porte en moyenne le salaire de PRP à 80 % du salaire à temps plein. L'entreprise doit compenser les passages en PRP par des embauches.

Bilan mitigé, perspectives incertaines

Le premier accord conclu dans le Groupe (octobre 2000) prévoyait une embauche pour deux passages en PRP jusqu'à douze adhésions au dispositif, puis deux embauches pour trois adhésions au-delà de douze.

La CNCE a dressé un bilan provisoire de l'application de l'accord. Sur un potentiel « brut » de 1.600 personnes éligibles, 261 adhésions se sont concrétisées, générant 115 embauches dont 78 au titre des embauches prioritaires (jeunes de moins de 26 ans non qualifiés, chômeurs de plus de 50 ans, etc.).

La mise en place du dispositif suppose un accord avec la délégation à l'emploi du ministère de l'emploi et de la solidarité. Les menaces qui planaient en octobre 2000, sur un engagement moindre des pouvoirs publics dans ce type d'opération, se font aujourd'hui plus pressantes. Ainsi la contribution financière des entreprises initialement fixée à 5 % pourrait être revue à la hausse. Dans ces conditions, la CNCE souhaite globalement reconduire le dispositif mais en l'assortissant d'une réserve liée à cette menace.

Nos attentes

Pour notre part, nous avons réaffirmé nos demandes.

✍ **Embauches un pour un** pour garantir le maintien de l'effectif quand le salarié sort du système. Le rapport de masse salariale entre un salarié en fin de carrière et un nouvel embauché étant de 2,3 en moyenne, permet largement un tel niveau d'embauche. Nous considérons que les employeurs ont, à travers cet accord, l'occasion de concrétiser leurs grandes déclarations quant à l'embauche de quelque 6.000 jeunes.

✍ **Prise en charge du supplément de cotisations sociales**
Les salariés en PRP ayant la possibilité de cotiser sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, nous demandons que les employeurs prennent à leur charge ce supplément de cotisations.

Les déviations patronales

Nous avons souligné des manquements dans l'application de l'accord initial quant à l'accès au dispositif. Alors que l'accord est ouvert à tous, certains collègues ont été dissuadés ou obligés d'accepter un emploi moins qualifié. Par ailleurs, la modulation progressive de l'activité a souvent été refusée.

Frilosité des employeurs

Les employeurs ont déclaré vouloir se limiter à la reconduction de l'accord initial, donc ne pas intégrer la prise en charge des cotisations sociales supplémentaires. Ils n'entendent pas davantage améliorer le niveau d'embauche.

Une prochaine CPN se tiendra le 21 mai.

Le secrétariat national
Gilles Arnould, Bernard Charrier, Patrick Galpin, Serge Huber, Bettina Larry