

Force Ouvrière

Groupe AXA

27 Octobre 2005

Les départs en retraite... un élément de la GPEC.

Aujourd'hui, les salariés sont pris dans une contradiction. D'un côté, ils en ont ras le bol des conditions de travail et n'ont qu'un souhait : partir en retraite. De l'autre, ils constatent que le niveau de retraite est tel qu'il ne leur permettra pas de subvenir à leurs charges familiales (enfants faisant de longues et coûteuses études ou alors au chômage...) qui, elles, ne cessent d'augmenter.

Bien évidemment, cette situation n'est pas le fruit du hasard. Elle a été programmée.

Rappelons-nous les attaques portées contre nos régimes de retraites par répartition (40 ans de cotisations au lieu de 37,5 ans, augmentation du nombre de trimestres, prise en compte des 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures...).

Rappelons-nous les déclarations des gouvernements successifs et du MEDEF sur la nécessité de faire travailler jusqu'à 65 ans, voire plus, les salariés.

Rappelons-nous, qu'avec la CREPPSA (Caisse de retraite chapeau de la branche) fermée à compter du 31 décembre 1995, le salarié pouvait partir avec 90 % de son salaire.

Rappelons-nous que la CRUAP, retraite chapeau de l'UAP - que la direction d'Axa avec l'aide de la CFDT, la CFTC, la CGT et l'UDPA s'est empressée de fermer à compter du 1^{er} janvier 2000 - garantissait un revenu de remplacement de 2 % du salaire par année de présence avec un maximum de 70 %.

Rappelons-nous que la CREPPSA a été remplacée par un fonds de pension de branche dont chaque salarié peut en mesurer l'apport gigantesque en regardant (sans pleurer si possible) tous les ans la situation de son compte que lui adresse le BCAC.

Rappelons-nous, que la CRUAP a été remplacée par un fonds de pension d'entreprise dont le rendement exceptionnel pour... Axa nous est communiqué chaque année par la direction.

Constatons que l'ensemble de ces dispositions a abouti à une réduction très importante du niveau de nos retraites, au point que nombre de salariés envisagent de travailler plus longtemps bien qu'ayant le nombre de trimestres requis.

Cette situation n'est pas acceptable, c'est pour cette raison que **Force Ouvrière** n'a de cesse de

revendiquer la réouverture de la CREPPSA permettant, du fait du niveau de la retraite, un départ de tous les salariés à 60 ans.

Dans la continuité et comme conséquence de l'ensemble du dispositif ci-dessus, le gouvernement faisait adopter une loi le 21 août 2003 considérant comme un licenciement la mise à la retraite d'office par l'employeur d'un salarié âgé de 60 à 65 ans même si celui-ci avait le nombre d'annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'un droit à pension à taux plein.

Cette loi, scandaleuse par ailleurs, laissait donc au salarié, qui avait le nombre d'annuités requis, de choisir sa date de départ en retraite en fonction de sa situation et de ses besoins.

Toutefois, la loi précisait, que cette disposition pouvait être remise en cause dans le cadre d'un accord de branche prévoyant des contreparties en matière de formation professionnelle...

C'est un tel accord qu'ont signé le 14 octobre 2004 avec la FFSA et le GEMA, les fédérations CFDT, CFTC, CGC et CGT.

Cet accord permet donc aux employeurs de mettre à la retraite tout salarié âgé de 60 à 65 ans ayant le nombre d'annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'un droit à pension à taux plein.

Un cadeau pour les entreprises dont les contreparties en matière de formation professionnelle et d'emploi ne sont nullement contraignantes car déjà appliquées dans les faits. La seule réelle contrepartie est l'augmentation et la défiscalisation de l'indemnité de départ en retraite.

Oui, mais cette contrepartie coûte cher aux salariés. **Car, le choix de la date du départ en retraite est maintenant du seul ressort de l'employeur qui pourra faire le « tri » entre le bon et le mauvais salarié en application d'une de ses valeurs essentielles : la discrimination.**

Comme l'indique Monsieur Cyrille de Montgolfier, tous les salariés âgés de 60 et 65 ans et ayant 160 trimestres devront partir en retraite, sauf ceux que la direction souhaite, avec leur accord, conserver.

Pour la direction, c'est une manne qui va lui permettre de gérer son « problème d'emploi » (par une réduction importante des effectifs du fait du papy-boom) et de « compétence ».

Tant pis pour le salarié, qui du fait des réductions successives de retraite mises en place par les mêmes

protagonistes, ne pourra subvenir à ses besoins et aurait souhaité travailler un peu plus.

Tant pis pour les autres salariés « non retraitables », qui du fait de la baisse des effectifs, devront supporter les surcharges de travail.

Cette situation justifie et renforce **Force Ouvrière** dans son combat pour la réouverture de la CREPPSA permettant, du fait du niveau de la retraite, un départ de tous les salariés à 60 ans.

De la remise en cause de la démocratie à la remise en cause des droits... !

Déjà, le 20 décembre 1993, au mépris de la démocratie, la Loi quinquennale faisait passer la durée du mandat des délégués du personnel d'un à deux ans.

Aujourd'hui, par la loi du 2 août 2005, le gouvernement vient de décider qu'à l'occasion des prochaines élections des représentants du personnel (CE et DP) la durée du mandat ne sera plus de deux ans mais de quatre ans. La Loi prévoit que cette durée, qui ne concerne pas le CHSCT, pourra être réduite de deux ans au maximum par un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise.

En application de ce texte législatif, la direction d'Axa a engagé une parodie de négociation au niveau de la RSG.

La direction, au nom de sa conception de la démocratie, souhaite que la durée des mandats des délégués du personnel et des élus aux CE et CCE passe de deux ans à quatre ans. Toutefois, dans un esprit de compromis et en accord avec la CFDT, la direction « accepte » que cette durée ne soit que de... trois ans.

Seules, **Force Ouvrière** et la CGT ont affirmé une réelle volonté de maintenir une durée de deux ans.

Bien évidemment les tenants des trois ans expliquent leur position en indiquant qu'il vaut mieux trois ans que quatre ans.

De qui se moquent-ils ?

Si tous les syndicats avaient été fermes sur le maintien d'une durée des mandats de deux ans, qui peut croire qu'une entreprise qui se veut socialement responsable et plus si affinité, aurait pu maintenir sa position sur les quatre ans ? Personne !

Comme nous l'avons explicité dans notre tract de septembre 2005 intitulé « *Un été meurtrier pour le Code du Travail et les droits des salariés* », dans le cadre d'une conception « partenariale » des CE et CCE, l'allongement de la durée du mandat n'est pas neutre. En empêchant les salariés d'exprimer à intervalles rapprochés par leur vote, leur éventuel désaccord avec leurs représentants élus, cet allongement a pour but de tenter d'assurer une stabilité plus grande dans le temps des majorités dans les CE et le CCE. Stabilité permettant aux partenaires de la direction de jouer plus sereinement leur rôle : celui de traduire socialement les décisions économiques de la direction, c'est-à-dire, par exemple, dans le cadre de la réduction des coûts imposée par la direction du groupe, de définir dans un premier temps avec la direction d'Axa France les plans de réduction d'effectifs, à travers, entre autres, les externalisations, les délocalisations... et ensuite de les mettre en application.

On est partenaires oui ou non !

Mais, malgré ces manœuvres, les salariés sauront démontrer lors des prochaines élections leur attachement au syndicalisme revendicatif en votant pour le syndicat à deux lettres : FO.

Santé...on délocalise au Maroc !

Le Comité d'Entreprise d'Axa Assistance, lors de sa réunion du 25 septembre 2005, a été informé qu'afin d'optimiser la gestion de la Santé individuelle, le centre Innovation Santé d'Axa Assistance ne sera plus appelé par les CSE d'Axa France, mais par Axa Assistance Maroc.

Cette « réorganisation » serait justifiée par le fait que les CSE d'Axa France ne seraient plus en mesure de faire face « à la demande ».

Plutôt que d'embaucher, la direction d'Axa France, dans le cadre très certainement de l'accord en cours de négociation sur la GPEC, a donc décidé d'externaliser et de délocaliser.

D'un côté on réduit les effectifs, notamment avec les départs en retraite, d'autre part on externalise et on délocalise les activités d'Axa France, tout cela au nom du développement durable, de l'entreprise citoyenne et du socialement responsable.

Nous reviendrons très prochainement sur cette importante question.