

## Les entreprises rechignent à garder leurs seniors

LE MONDE | 28.08.09 | 17h30 • Mis à jour le 28.08.09 | 19h13

**P**endant que le gouvernement fait la promotion de l'emploi des seniors et que le Medef se félicite de la réforme de la mise à la retraite d'office (MRO) - elle porte de 65 ans à 70 ans l'âge à partir duquel cette mesure peut être appliquée par un employeur - des entreprises continuent à utiliser leurs personnels âgés comme une variable d'ajustement prioritaire de leurs effectifs.

Les directions disposent d'une panoplie d'outils, dont la mise à la retraite d'office entre 60 ans et 65 ans. Celle-ci peut encore intervenir si le salarié a suffisamment cotisé (160 trimestres) pour percevoir une retraite à taux plein, et s'il relève d'une branche ayant signé un accord prévoyant cette mesure. La métallurgie, les assurances, etc. : plus de 120 branches ont signé de tels accords. Les sociétés concernées ont ainsi mis à la porte des bataillons de seniors.

Chez Air France, ce sont 3 000 personnes qui ont quitté la compagnie depuis la signature, en 2005, de l'accord de branche du transport aérien. Celui-ci *"a été appliqué de manière quasi systématique dès que les salariés avaient 60 ans, sans qu'ils puissent faire valoir leurs difficultés personnelles pour justifier leur refus de partir"*, déplore Christian Magne, secrétaire national CFDT chez Air France. *"Les pressions de la hiérarchie sont très fortes pour obtenir des salariés leurs relevés de carrière permettant à la direction de vérifier s'ils peuvent obtenir une retraite à taux plein"*, témoigne Charles Marion, délégué syndical SUD (non représentatif).

Bientôt, tout cela ne sera plus qu'un souvenir. L'extinction de ces accords est programmée pour le 31 décembre. Du coup, certaines entreprises tentent de profiter de cette ultime "fenêtre de tir". La crise et son cortège de plans de départs ne font qu'amplifier le phénomène. *"Beaucoup de sociétés établissent une revue des effectifs pour pouvoir procéder à des MRO à partir de 60 ans plutôt que de licencier des salariés plus jeunes"*, constate Guillaume Bredon, avocat (côté employeurs) du cabinet BRL. Ce que les salariés n'acceptent pas toujours avec le sourire. Mais ils n'ont guère le choix.

La fin programmée des mises à la retraite d'office avant 65 ans est peu appréciée par une partie du patronat, mais aussi par certains syndicats.

La Fédération nationale de l'aviation marchande (FNAM), soutenue par les syndicats CGC, CFTC, FO et CFDT, a ainsi demandé, début août, à Xavier Darcos, ministre du travail, de proroger jusqu'à fin 2011 son accord sur les MRO à partir de 60 ans, qui pourrait concerner 4 500 salariés. *"Il s'agit d'une adaptation temporaire, pour faire face à la crise, pas d'une remise en cause de la politique d'allongement de la vie professionnelle"*, insiste Jean-Pierre Le Goff, délégué général de la FNAM.

Le ministère n'a pas l'intention d'accepter cette demande : *"La crise ne doit pas servir d'alibi pour revenir aux mauvaises pratiques d'éviction des seniors pour ajuster les effectifs"*, indique-t-on dans l'entourage de M. Darcos. Cette démarche auprès du ministre n'empêche, d'ailleurs, nullement la FNAM de l'assurer que la branche a engagé des négociations sur l'emploi des seniors. L'absence, dans les

entreprises, d'un accord sur ce sujet ou bien d'un plan d'action sera sanctionnée, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, par une pénalité qui sera équivalente à 1 % de la masse salariale.

Chez Air France, la direction a une autre corde à son arc : un accord de gestion prévisionnel des emplois et des compétences (GPEC), signé le 21 juillet, prévoit notamment d'inciter les salariés à un départ en retraite anticipée grâce à une aide au rachat de trimestres d'assurance-vieillesse, à hauteur de 2 000 euros par trimestre racheté et dans la limite de douze trimestres par salarié.

France Télévisions a d'autres idées encore : un dispositif incitatif de départ volontaire pour les plus de 60 ans pouvant prétendre à une retraite à taux plein. Lancée d'ici à la fin de l'année, cette mesure pourrait concerner jusqu'à 900 salariés d'ici à 2012. Le montant de la prime (hors indemnité de licenciement) variera de six à neuf mois de salaire, selon l'ancienneté du salarié.

Des départs volontaires ? Dominique Pradalié, déléguée syndical du Syndicat national des journalistes (SNJ) de France Télévisions, dénonce, elle, *"de vrais appels du pied à certains salariés pour qu'ils se décident à partir"*, alors que certains veulent rester dans l'entreprise par passion pour leur métier, ou bien parce qu'ils ont des parents à charge.

*"Cela provoque un climat malsain, où l'on tente de dresser les jeunes contre les vieux"*, déplore-t-elle. L'économie espérée grâce à ce plan est de 170 millions d'euros sur quatre ans, *"affectés au développement de l'entreprise"*, indique Damien Cuier, directeur général, indiquant lui aussi qu'il engagera bientôt la négociation pour l'emploi des seniors. Mais combien en restera-t-il ?

*"Les vieux réflexes sont toujours là, observe Danièle Karniewicz, présidente (CGC) de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). Ce n'est cohérent ni avec ce que souhaite le gouvernement ni avec la nécessité d'équilibrer les comptes des caisses de retraite. Mais il est vrai aussi que les seniors veulent quitter l'entreprise le plus tôt possible parce qu'ils s'y sentent mal. Il reste beaucoup à faire pour leur donner envie d'y rester."*

**Francine Aizicovici**

Article paru dans l'édition du 29.08.09