

La retraite par répartition et sa renégociation en 2010 sont dans tous les esprits : est-ce un sujet d'intervention pour les IRP ?

Les enjeux sont connus : des inégalités flagrantes existent quant à l'âge et au montant de la retraite ! Plusieurs raisons à cela, dont :

- la précarisation de plus en plus fréquente des parcours professionnels ;
- l'insuffisance des trimestres cotisés en particulier pour les femmes ;
- les inégalités salariales entre les hommes et les femmes ;
- le chômage et les dégradations de la santé ;
- l'épée de Damoclès au dessus de l'emploi des séniors ;
- le différentiel d'espérance de vie de presque 10 ans au détriment des salariés les moins qualifiés...

Tout ceci génère beaucoup de questions pour tous les actifs quelques soient les tranches d'âge.

Bien sûr, il s'agit d'enjeux de société. Mais les représentants du personnel sont concernés. Ils peuvent contribuer à activer les leviers pour tendre vers l'objectif auquel tous aspirent : arriver à la retraite à un âge raisonnable, dans le meilleur état de santé possible et avec un niveau de ressources satisfaisant.

Pour y parvenir, les Institutions Représentatives du Personnel devront engager plusieurs chantiers qui, tous, auront des répercussions sur les retraites à venir :

- préserver la santé physique et mentale (la prévention d'une usure ou d'une mortalité prématurée requière vigilance et intervention du CHSCT, des DP et du CE) ;
- négocier l'égalité professionnelle, le droit à la même promotion ;
- promouvoir l'amélioration de la qualification et la pérennisation de l'emploi (au niveau collectif dans le cadre de la négociation sur la GPEC et au niveau individuel par la participation à la discussion des plans de formation) ;
- intégrer les séniors exclus du système, valoriser leur expérience et faire une place stable aux jeunes générations ;
- négocier l'abondement dans le cadre de la mise en place d'un plan d'épargne, qui favorise les salariés ayant une capacité d'épargne moindre ;
- utiliser les ASC au profit des retraités ...

Connaître les dispositifs en vigueur, les confronter aux attentes des salariés et engager une négociation dans l'entreprise peut paraître difficile et complexe aux représentants du personnel. Tandem est à votre disposition pour vous aider dans ces approches.

Nadine Péronnet
Tandem Conseil & Formation
(Novembre 2009)