

La gestion de l'emploi des seniors reste toujours une priorité : Schneider doit réagir et activer tous les leviers !

Quand les salariés rejoignent la catégorie « seniors » entre 45 et 55 ans selon les secteurs, il devient de plus en plus difficile de trouver des opportunités de carrières. Cette situation n'est pas nouvelle et devrait s'aggraver avec le projet de réforme des retraites...

En 2021, Schneider annonçait une réflexion innovante et multigénérationnelle pour accompagner tous les salariés d'ici 2025, du nouvel arrivant aux seniors, qu'en est-il ?

La situation chez Schneider ?

Chez Schneider, depuis plusieurs années, différents plans (GPEC et Pass retraite, PSE, mais aussi Ruptures conventionnelles...) ont été déployés pour faire sortir progressivement les plus âgés...

Aujourd'hui, c'est près d'1/4 de nos salariés qui ont plus de 55 ans, pour une moyenne d'âge en 2022 de 46 ans !

Beaucoup d'efforts sont portés sur l'embauche des jeunes, et les plus âgés sont de plus en plus pénalisés dans leur évolution de carrière, dans leur rémunération, dans la valorisation de leur expérience...

Les seniors sont trop souvent jugés comme des profils peu attractifs, trop chers, peu adaptables, pas assez digitaux...

De quoi engendrer beaucoup de pression, de stress, et de casse ! Pour FO, les seniors sont aussi des ressources précieuses, plus fiables, expertes, connaissant mieux les produits et réseaux de l'entreprise, plus flexibles aussi...

Schneider doit devenir « une Référence » comme employeur multigénérationnel et innovant !

Au-delà du légal, il faut activer toutes les options possibles chez Schneider !

Au vu de la répartition de nos effectifs, et dans la perspective de la prochaine réforme des retraites, la situation oblige impérativement à une réflexion rapide pour une action ambitieuse et adaptée !

La Direction doit ouvrir rapidement une réflexion pour améliorer la fin de carrière des seniors, en mettant en place des processus flexibles et adaptés en fonction des besoins de chacun :

• Lier l'ensemble des outils disponibles :

Dans le groupe (GEPP, ICDR, CET-PERECO,..) et légaux (retraite progressive) pour proposer des formules adaptées à toutes les situations et besoins des salariés seniors...

• Proposer des options :

1) J'ai de l'argent et veux gagner du temps : possibilité de partir plus tôt ?

2) J'ai un peu d'argent et de temps : possibilité de retraite progressive améliorée, avec transfert de compétences ?

3) J'ai du temps et besoin d'argent : possibilité de partir plus tard pour améliorer mes conditions de retraite ?

Il faut imaginer de nouvelles possibilités de transition vers la retraite, et bâtir une culture de travail intergénérationnel.

Nos idées à développer dans cette future négociation...

- Evolution des carrières professionnelles et accès à la formation renforcée.
- Aménagement des fins de carrière et transition vers la retraite, en incluant :
 - Aménagement du temps de travail et télétravail,
 - Temps partiel aidé et articulation avec la retraite progressive.
- Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité.
- Aide au rachat de trimestres et Abondement du Compte Epargne Temps.
- Congé de proche aidant, congé solidaire et congé de solidarité internationale.
- Mécénat de compétences.



FO a demandé officiellement à la Direction lors de la dernière commission nationale GEPP d'ouvrir une négociation d'un accord Groupe sur les modalités de gestion de fin de carrière.

La Direction a répondu favorablement pour qu'un échange soit ouvert sur ce thème... A suivre !



Managing Seniors' employment is still a priority: Schneider must react and activate all levers!

When employees join the "senior" category between 45 and 55 depending on the sector, it becomes increasingly difficult to find career opportunities. This situation is not new and is due to worsen with the pension reform project...

In 2021, Schneider announced an innovative, multigenerational approach to support all employees by 2025, from newcomers to seniors. Where do we stand?

Schneider's situation?

At Schneider, for several years now, various plans (GPEC and Pass Retraite, PSE, but also Ruptures Conventionnelles, etc.) have been deployed to gradually remove the oldest employees...

Today, nearly 1/4 of our employees are over 55 years old, for an average age in 2022 of 46 years!

A lot of effort is put into hiring young people, and older people are increasingly penalized in their career development, their remuneration and the valorization of their experience...

Seniors are too often judged as unattractive profiles, too expensive, not very adaptable, not digital enough...

Enough to generate a lot of pressure, stress, and breakage! For FO, are also valuable resources, more reliable, expert, more familiar with the company's products and networks, more flexible too...

Schneider must become "a reference" as a multigenerational and innovative employer!

Beyond legal regulations, all the options available at Schneider must be activated!

Given the employee's distribution and in the view of the forthcoming pension reform, the situation demands to promptly reflect on an ambitious and adapted action.

Management must quickly initiate a reflection to improve the Seniors' end of career, by setting up flexible and adapted processes according to the needs of each individual:

• **Linking all the tools available:**

within the group (GEPP, ICDR, CET-PERECO, etc.) with legislative mechanisms (gradual retirement) to offer formulas tailored to all the situations and needs of senior employees...

• **Providing options :**

- 1) I have money and want to save time: may I leave earlier?
- 2) I have some money and time: possibility of improved gradual retirement, with competencies' transfer?

- 3) I have time and need money: may I leave later to improve my retirement conditions?

We need to imagine new opportunities for transition to retirement and build an intergenerational work culture.

Our ideas to develop in this future negotiation...

- Evolution of professional careers and access to enhanced training.
- End-of-career planning and transition to retirement, including :
 - Flexible working hours and homeworking,
 - Supported part-time work in conjunction with gradual retirement.
- Improvement of working conditions and arduousness prevention.
- Support to buy-back pension quarters missed
- Matching contribution to time savings account (CET).
- Caregiver leave, solidarity leave and international solidarity leave.
- Skills-based sponsorship.



FO officially asked the Management during the last national GEPP commission to open negotiations on a Group agreement about end-of-career management arrangements.

The Management responded favorably for an exchange on this theme... To be continued!

