

Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT – N° 675 – 29 novembre 2010

● **Éditorial**

15 décembre : l'antidote européenne

En France, les résultats financiers du CAC 40 sont donnés à hauteur de 85 milliards d'euros, soit au même niveau qu'avant le déclenchement de la crise en 2008. Les affaires reprennent bien pour certains ! Dans le même temps, ce sont toujours des mesures d'austérité qui sont mises en oeuvre dans les entreprises, dans les services publics et dans les administrations. La crise a bon dos ! Et elle rapporte beaucoup à certains ! L'ampleur du mouvement en France et les messages de soutien qui parviennent du monde entier à la CGT montrent que notre mouvement social résonne au-delà de nos frontières avec les mobilisations qui existent dans les autres pays. Les mêmes politiques d'austérité et de remise en cause des droits à retraite sont les objectifs partagés de beaucoup de gouvernements. La prochaine journée d'action Européenne pour s'opposer aux plans d'austérité qui se multiplient en Europe le mercredi 15 décembre sera l'occasion de prolonger la mobilisation en lui donnant un caractère encore plus rassembleur. Le gouvernement a perdu la bataille de l'opinion. La colère est tournée vers le gouvernement. La grande majorité de la population soutient les luttes en cours et apprécie l'engagement unitaire des organisations syndicales qui a permis de faire bouger les lignes en mettant en difficulté le gouvernement. La poursuite et la dynamique du mouvement passent par le maintien de ce qui en fait sa force : son caractère de masse, son caractère unitaire, sa capacité à durer. L'encadrement, dans toute sa diversité, à un rôle majeur à jouer pour participer à la réussite du prolongement de cette mobilisation exceptionnelle.

Jean-Luc Molins
Membre du Bureau de l'UGICT-CGT

« FORMATION SYNDICALE 2011 »

Stage national

- ⇒ 2 au 6 mai
- ⇒ 5 au 9 décembre

Vie syndicale

- ⇒ 27-28-29 avril

Comment syndiquer les jeunes diplômé-es ?

- ⇒ 30-31 mai et 1^{er} juin

Démarche qualité

- ⇒ 8-9-10 novembre

Stage technique sur les retraites

- ⇒ 21 au 25 mars
- ⇒ 6 au 10 juin
- ⇒ 17 au 21 octobre

Stage « Pour un autre management »

- ⇒ 8 au 13 mai
- ⇒ 16 au 21 octobre

Stage « Valeur des emplois et inégalités salariales »

- ⇒ 24 au 28 janvier

● **ÉDITO**

15 décembre : l'antidote européenne

● **SENIORS**

Seniors : un constat accablant !

● **REPRÉSENTATIVITÉ**

La loi sur la représentativité, quelques vraies et fausses questions

Seniors : un constat accablant !

Quant au taux d'emploi des seniors 60-64 ans (17% en 2009), il reflète la réalité du marché de l'emploi des seniors.

De l'enquête sur «L'évolution de la rémunération des cadres» de l'Apec - édition 2010 (sur les salaires 2009)-, les faits suivants concernant les seniors peuvent être constatés :

- ⇒ plus de 50 % des cadres de 30 ans ont vu leur rémunération progresser, ce pourcentage chute à 31 % pour les cadres de 50 ans et plus ;
- ⇒ 87 % des cadres de moins de 30 ans déclarent avoir eu une augmentation individuelle en 2009, ce pourcentage diminue à 71 % parmi les cadres de 50 ans et plus ;
- ⇒ à l'occasion d'un changement de poste en mobilité interne, 63 % des cadres de moins de 30 ans voient leur rémunération augmenter contre seulement 32 % des cadres de 50 ans et plus ;
- ⇒ dans le cas de changement d'entreprise, presque 75 % des cadres de moins de 30 ans ont vu leur rémunération évoluer positivement contre moins de 50 % des cadres de 50 ans et plus ;
- ⇒ après une période de chômage, la progression de la rémunération est moins fréquente, ces pourcentages passent respectivement à un peu plus de 50 % et de 16 %. 21 % des cadres de moins de 30 ans et 55 % pour les cadres de 50 ans ont même vu leur rémunération diminuer.

Ces constats sont accablants

Ceci, ajouté aux éléments relevés

dans une enquête intitulé «L'opinion des employeurs sur les seniors» publiée par la Dares en septembre 2010 indiquant ;

- ⇒ 58 ans et demi, c'est l'âge moyen à partir duquel les employeurs considèrent les salariés comme « âgés » ;
- ⇒ selon les employeurs, les atouts des seniors sont l'expérience, le savoir-faire, la conscience professionnelle, la disponibilité horaire et la motivation ;
- ⇒ leurs limites par rapport à l'emploi de salariés plus jeunes sont les capacités d'adaptation au changement et/ou aux nouvelles technologies, le coût salarial, la mobilité et la santé ;
- ⇒ le départ précoce (avant 60 ans) de salariés est un moyen de répondre à une attente des salariés âgés, un moyen de faciliter le turnover et recruter

58 ans et demi, c'est l'âge moyen à partir duquel les employeurs considèrent les salariés comme « âgés ».

des jeunes, une solution aux problèmes de pénibilité ou de démotivation des seniors.

Malgré les obligations des employeurs en matière d'emploi des seniors, le taux d'emploi des 55-64 ans reste bas (38,9% en 2009) et le taux de chômage des 50 ans et plus reste haut (6,1 % au deuxième trimestre 2010). Quant au taux d'emploi des seniors 60-64 ans (17% en 2009), il reflète la réalité du marché de l'emploi des seniors.

L'UGICT-CGT s'engage à défendre le droit à la retraite à 60 ans, à taux plein. Elle revendique avec les cadres.

- ⇒ Une non discrimination liée à l'âge.
- ⇒ Le droit à l'emploi, un salaire qui tient compte de la reconnaissance des qualifications mises en œuvre par les seniors.
- ⇒ Des augmentations collectives de rémunérations plus importantes.
- ⇒ La rémunération des fonctions de tuteur et l'aménagement de la charge de travail correspondante.
- ⇒ Une reconnaissance de toutes les pénibilités notamment celle liée à la charge mentale.
- ⇒ De meilleures conditions de travail qui tiennent compte de la charge de travail et de la préservation de la vie personnelle.
- ⇒ Un droit à la formation.

Baromètre ⁽¹⁾ et Sondage ⁽²⁾ récents permettent de confirmer ce constat :

- ⇒ 53 % des salariés seniors se réfèrent à l'âge de 60 ans comme âge de départ à la retraite souhaité.
- ⇒ 29 % des seniors ne savent pas à quel âge ils pourront prétendre à une retraite à taux plein.
- ⇒ 65 % des cadres ne souhaitent pas partir après 60 ans.
- ⇒ 33 % des seniors ont été formés une ou plusieurs fois au cours des trois dernières années.
- ⇒ Seulement 16 % des seniors ont bénéficié de bilans professionnels de seconde partie de carrière, c'est pourtant un droit !
- ⇒ 83 % des seniors déclarent ne pas avoir connaissance des mesures contenues dans les plans de maintien dans l'emploi des seniors.
- ⇒ 57 % d'entre eux jugent leurs conditions de travail assez difficiles ou difficiles.
- ⇒ Plus d'un tiers d'entre eux ont une perception de harcèlement moral lié à l'âge.
- ⇒ 99 % des seniors jugent être discriminés à l'embauche dont 76 % beaucoup.
- ⇒ 93 % des seniors estiment que leur classe d'âge est discriminée au sein des entreprises et 40 % se sentent ou se sont déjà sentis discriminés dans le cadre de leur travail.

Edifiant !

Et que dire des derniers chiffres de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus : + 1,9% sur un mois (septembre 2010), + 16,6% sur un an ! Encore plus édifiant, ce point noir est encore plus accentué pour les femmes demandeuses d'emploi : + 2,3% sur le mois de septembre 2010.

Tout augmente, le chômage comme le CAC 40. Mais les seuls perdants sont les salariés. Pour la CGT, la question de l'emploi est plus que jamais prioritaire.

Rappelons ici le préambule de notre Constitution « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ». Le droit à l'emploi est un droit constitutionnel et qui dit droit constitutionnel, dit obligation de résultat.

Il est temps d'inverser les principes, le droit à l'emploi doit comporter une obligation de résultats et non plus qu'une obligation de moyens. Emploi des seniors, emploi des jeunes, arrêtons ce cloisonnement. L'emploi mérite mieux.

Les seniors, au même titre que tous les autres salariés, ont raison de combattre la réforme des retraites imposée par Sarkozy.

L'emploi, les salaires, la reconnaissance des qualifications sont aussi au cœur des manifestations. L'ancrage de la mobilisation doit permettre de dessiner ensemble un autre avenir qui tiendra compte des revendications des salariés.

⁽¹⁾ 10^{ème} Baromètre « *Seniors en entreprises* » réalisé par *Notre temps* en partenariat avec *Entreprise & Carrières* et *Mercer*, (octobre 2010).

⁽²⁾ Sondage Ifop pour *Dimanche Ouest-France* et *Planet.fr*, Observatoire des 50-65ans (octobre 2010).

La loi sur la représentativité, quelques vraies et fausses questions !

Tout d'abord, la loi de 2008 change l'esprit et la philosophie des élections professionnelles dans la mesure où l'on passe d'une élection de syndicat à une élection de Confédération. Puisque les élections professionnelles (après le 21 août 2008) sont au cœur du dispositif législatif, qu'elles vont déterminer la représentativité des syndicats au niveau national, de branche et d'entreprise. L'amélioration conséquente de la qualité de vie syndicale et le développement d'un syndicalisme de syndiqués devient incontournable.

Le fait que la représentativité syndicale ne se présume pas mais se fonde sur le vote des salariés, impliquera souvent de transformer nos méthodes de travail.

La loi sur la représentativité supprimerait les syndicats spécifiques ?

La loi sur les IRP ne définit pas la manière dont la CGT s'organise. Trop souvent est confondu l'organisation du syndicat dans

l'entreprise avec le périmètre des élections. Déjà des élections sont organisées par des entreprises disposants de plusieurs syndicats CGT en leurs sein. C'est le travail en commun et les règles de vie qui permettent d'établir une liste unique sur les trois collèges. Cette nécessité nous renvoie à nos modes de vie. La composition des listes (par exemple : 1^{er} collègue par le syndicat ouvriers-employés et 2^{ème} et 3^{ème} collègue par le syndicat UGICT) impose d'une part de se mettre d'accord et d'autre part de disposer de syndiqués pour être candidat. En tout état de cause il est possible de présenter une seule liste et de disposer d'un syndicat ouvriers-employés et d'un syndicat UGICT dont l'existence repose sur les statuts des syndicats. D'ailleurs le Code du travail ne parle que de sections syndicales qui peuvent se créer au regard de la représentativité. Cet élément doit nous inviter à revoir nos organisations pour les rendre plus efficaces, notamment pour l'activité spécifique organisée, outil indispensable pour la syndicalisation des ICT.

Il est possible d'identifier les différents syndicats CGT de l'entreprise en indiquant qu'ils sont tous affiliés à la CGT : exemple « la liste des candidats CGT aux élections de l'entreprise X est présentée par les syndicats ouvriers-employés... et l'UGICT ..., tous deux affiliés à la Confédération Générale du Travail ».

La loi impose de présenter qu'une seule liste aux élections ?

Dans la mesure où le décompte de la représentativité se fait au niveau de l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national, seule une liste peut être comptabilisée pour la CGT.

La syndicalisation des ICT passe par le développement de l'activité spécifique, par et pour ces catégories de salariés.

Juridiquement il est toujours possible de présenter plusieurs listes mais ce serait un erreur pour au moins deux raisons : en premier lieu parce qu'une seule liste pourrait être comptabilisée pour la CGT, deuxièmement parce que chacune des deux listes devrait atteindre les 10 % sur l'ensemble des suffrages exprimés dans les différents collèges.

Après les élections il n'y a plus qu'un DS pour la CGT, donc pas de DS UGICT ?

La loi impose que le DS, pour être désignable, soit candidat sur les listes au CE voire délégation unique ou DP selon les cas et recueille au moins 10% des voix du 1^{er} tour. La possibilité d'obtenir un 2^{ème} DS est toujours liée au nombre de salariés (+ 500) dans l'entreprise et au cumul d'un élu dans le premier collègue et un dans l'un des autres. Pour les entreprises de moins de 50 salariés le DS peut être désigné parmi les élus DP mais ne dispose pas d'heures de délégations. Pour les entreprises ou établissements dont le nombre de salariés est compris entre 50 et 499 la possibilité est ouverte pour

un DS. De 1000 à 1999 salariés le nombre de DS est fixé à 2 ainsi de suite jusqu'à 9999 salariés. Par contre, la création d'un syndicat ou d'une section syndicale dans l'entreprise ne donne plus droit automatique, pour les 5 confédérations (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC), de désigner un DS ce qui était permis avant. Ceci nous renvoie à nos réflexions sur nos besoins en déploiement, en syndicalisation, en activité spécifique et à la manière de l'organiser.

Pour être représentatif, il faut avoir des syndiqués ?

C'est le plus sûr moyen d'obtenir les 10 % nécessaires à la reconnaissance de la représentativité. La syndicalisation doit être un objectif pour réduire l'écart entre l'influence et le nombre de syndiqués, pour gagner durablement les positions acquises lors de l'élection.

C'est pourquoi, les syndicats doivent jouer un rôle moteur :

- ⇒ en créant les conditions d'une syndicalisation ambitieuse ;
- ⇒ en mettant la démocratie au cœur de notre conception du syndicalisme qui passe par le développement sur les lieux de travail, du débat, de l'information et d'avoir des syndiqués formés et informés, porteurs du débat ;
- ⇒ en prenant un soin minutieux sur la connaissance du terrain, des entreprises, des hommes, des femmes et des catégories qui les composent et agir spécifiquement en ciblant tel ou tel secteur, telle ou telle catégorie, pour s'enraciner et se renforcer.

La syndicalisation des ICT passe par le développement de l'activité spécifique, par et pour ces catégories de salariés.

Cet élément doit nous inviter à revoir nos organisations pour les rendre plus efficaces, notamment pour l'activité spécifique organisée, outil indispensable pour la syndicalisation des ICT.