

Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 605 – 14 novembre 2005

● Éditorial

Négociations, enquête, revendications

Le Medef a mis un terme aux négociations sur l'emploi des seniors. Le climat social, les mouvements interprofessionnels des 10 mars et 4 octobre, la fermeté de la délégation Cgt, le front uni des organisations syndicales face à certaines prétentions, ont permis de freiner l'appétit patronal. Mais il n'a pas cédé sur sa volonté de créer des « Cdd vieux ». Ceux-ci ne résoudront pas la question du chômage des seniors. Pire, ils sapent les garanties salariales, le patronat poursuivant son objectif de ne plus faire du contrat à durée indéterminée la référence en matière d'embauches. L'accès au travail, de la fin des études au moment de la retraite, exige des choix sociaux et économiques, faisant de l'emploi le centre des orientations. Le chômage des plus de 50 ans, comme celui des moins de 30 ans, est patent. La responsabilité des entreprises est de fait engagée. En situation d'emploi, les seniors, cadres et professions intermédiaires, ont un regard aigu sur l'entreprise, leur travail, la retraite. Approcher leur réalité au plus près était l'objet de l'enquête menée auprès d'eux par l'Ugict-Cgt. Cadres Infos en rend compte et tente une appropriation revendicative de leurs réponses.

Claudine BOUNHOL
Animatrice collectif Ugict-Cgt,
« *Emploi des seniors* »

INITIATIVES

Le collectif Ugict-Cgt « Santé au travail » propose :

● d'approfondir les questions de santé au travail déclinées en plusieurs thèmes comme conditions de travail, évaluation de la charge de travail, éthique professionnelle... Un questionnaire destiné aux organisations est en cours d'élaboration ;
● de poursuivre, avec l'aide d'un-e sociologue, le travail mené sur le maintien dans l'emploi des seniors.

● **Le pôle « Techniciens »** travaille à la mise en place d'un baromètre périodique techniciens pour mieux appréhender leur situation et leurs attentes, avec le concours d'un institut de sondage.

● **Dans la foulée de l'enquête « Emploi des seniors », l'Ugict-Cgt** développe la coopération engagée avec l'Union confédérale des retraité-e-s Cgt. ■

Les Rencontres d'« Options »

Elles auront lieu le mardi 6 décembre 2005 sur le thème de la protection sociale.

Espace l'Alhambra
135 boulevard de Chanzy
93100 Montreuil

Renseignements et inscriptions à l'Ugict-Cgt au 01 48 18 84 33

● **ÉDITORIAL :**
*négociations, enquête,
revendications*

● **ENJEU DE SOCIÉTÉ :**
l'emploi des seniors

● **TROISIÈME PARTIE DE LA VIE :**
retraité-e-s et société

L'emploi des seniors

Menée avec l'aide de l'institut de sondage Enquête & Opinion, de début juin à fin juillet 2005, l'enquête auprès des cadres et professions intermédiaires a été l'objet d'une collaboration nouvelle avec nos camarades de l'Union confédérale des retraité-e-s Cgt.

L'emploi des seniors se trouve au cœur de l'enjeu de société que représente l'emploi de manière générale.

Contexte de l'enquête

La négociation interprofessionnelle sur l'emploi des seniors, tout comme celle sur la pénibilité de l'emploi, est issue de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Prenant appui sur cette dernière, patronat et gouvernement situent les seniors dans les 55/64 ans. Car cette réforme, si elle a maintenu l'âge légal de la retraite à 60 ans, s'est donné comme objectif de faire remonter cet âge en allongeant la durée de cotisations nécessaire pour une retraite entière et en créant un mécanisme de surcote au-delà de cet âge.

Selon l'Insee, en 2003, 20,4 % des salariés de plus de 50 ans représentaient les professions intermédiaires, 17,8% les cadres et professions intellectuelles supérieures, 23,3 % les femmes toutes catégories confondues.

Selon l'Agirc, au moment de la retraite, quatre cadres sur dix sont en activité, six sont inactifs dont deux au chômage et quatre soit en préretraite, soit en maladie.

D'après la Dares, plus d'un quart des salariés de 50 à 59 ans étaient sortis prématurément de l'emploi en 2002. Parmi eux, 15 % étaient des cadres et professions intermédiaires, dont 31 % souffraient d'une affection invalidante, près d'un quart attribuant celle-ci au travail.

Enfin, selon le Bureau International du Travail, la proportion des seniors en activité en France est la plus faible d'Europe, à savoir, cinq points de moins que

la moyenne européenne.

La responsabilité des employeurs est manifeste. Ils ont usé et abusé des préretraites pour gérer leurs restructurations en se débarrassant des plus âgés, pour baisser sensiblement leur masse salariale et ne pas se préoccuper des fins de carrière. S'y ajoutent les licenciements économiques et des départs négociés, qui ont précipité les quinquagénaires dans le chômage, avec un retour difficile dans l'emploi (seuls 30 % y parviennent) voire quasi-impossible après 57 ans. L'emploi des seniors se trouve au cœur de l'enjeu de société que représente l'emploi de manière générale. Aussi doit-il être traité dans le cadre d'une politique de plein emploi nécessaire à notre pays, sans stigmatisation des plus âgés ou des plus jeunes, sans que l'emploi des uns ne se fasse au détriment de l'entrée dans la vie active des autres.

Tous doivent pouvoir bénéficier d'un emploi de qualité, avec toutes les garanties qui s'y attachent, de l'entrée dans la vie active jusqu'au moment de la retraite.

À l'évidence, l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors ne répond pas pas à cette exigence, en proposant par exemple des « Cdd vieux » (18 mois renouvelables une fois pour les plus de 57 ans) qui modifient le Code du travail (en cela le législateur devra se prononcer) ceci alors qu'il existe déjà tout un éventail de contrats, aidés ou non, dédiés aux plus de 50 ans. Idem pour la forme déguis-

sée de cumul emploi/retraite que recèle ce texte.

Enseignements de l'enquête

À partir des réponses d'un échantillon de 300 cadres et professions intermédiaires, âgés de 50 ans et plus (pour près de 3 000 questionnaires ventilés par l'Ugict-Cgt de début juin à fin juillet 2005), les points forts suivants ont pu être dégagés.

Charge et conditions de travail, seuls 22 % des ingénieurs, cadres et techniciens supérieurs interrogés estiment que les moyens humains mis à leur disposition pour un travail de qualité sont suffisants. Pour 52 % d'entre eux la principale revendication concerne la charge de travail. Ils souhaitent une diminution de la pénibilité du travail liée notamment à la charge mentale. Un double mouvement est à remarquer : une certaine satisfaction vis-à-vis des horaires de travail (62 %) mais aussi une charge de travail trop lourde. Cela pose de nouveau la question de l'organisation du travail, thème peu discuté (du fait de la volonté patronale) lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Motivation et aptitude au changement : 59 % des ingénieurs, cadres et techniciens expriment le sentiment de ne pas avoir évolué dans leur travail et 72 % celui de ne pas savoir à quoi ils servent dans l'entreprise. Apparente contradiction, ils sont pourtant 74 % à trouver leur travail intéressant tout en se disant peu ou pas associés à

la prise de décisions. 83 % se déclarent capables de travailler autrement. Ainsi se trouve battue en brèche l'idée selon laquelle les seniors seraient dans l'immobilisme ou dans le désintérêt. L'enquête le prouve sans détour, c'est bien d'une critique du sens et de l'organisation du travail dont il s'agit. Les seniors sont tout à fait disposés à se former et à s'impliquer, pour peu que les moyens leur en soient donnés.

Retraite : 73 % des cadres ne souhaitent pas travailler au-delà de 60 ans. Ce score atteint 83 % parmi les professions intermédiaires. Le manque d'années de cotisations et des raisons d'ordre pécuniaire sont les principales raisons évoquées pour la poursuite d'une activité salariée après cet âge. Le cumul emploi/retraite est rejeté par 68 % des interrogés. La retraite à 60 ans est donc un repère social très fort, y compris parmi l'encadrement, sans qu'il s'agisse pour autant d'un âge « couperet ». Pour les 27 % de cadres qui envisagent de travailler après 60 ans de manière librement consentie, des leviers et des freins président à cette poursuite d'activité salariée. D'abord un bon climat social dans l'entreprise et un sentiment d'utilité collective. Continuer à travailler après 60 ans pour assurer l'avenir de l'entreprise par un transfert du savoir-faire et des compétences se révèle une motivation forte chez les cadres et techniciens. Le climat dans l'entreprise repose sur l'intérêt manifesté par les directions pour les salariés ; les relations constructives entre directions et syndicats ; la solidarité entre salariés ; l'intérêt du travail et la possibilité de donner son avis. Or, loin des poncifs en vogue, l'analyse des éléments recueillis permet un éclairage édifiant sur l'univers du travail, qu'il s'agisse de l'appréciation très négative du climat social dans l'entreprise ou du manque de respect et de considération de la part de la hiérarchie. Ainsi, un des enseignements de notre enquête montre qu'un grand nombre d'entreprises ne favorisent pas la continuation du travail des cadres et techniciens les plus âgés.

Enfin, sur l'ensemble des questions abordées, il est remarquable de noter une évaluation

nettement plus négative pour les techniciens, maîtrise/professions intermédiaires, marquant pour certains thèmes un vrai fossé, ces deux catégories ne recouvrant pas, loin s'en faut, une proximité de situation et de perception dans l'entreprise.

Des revendications pour des pistes d'actions

L'enquête a confirmé la nécessité pour l'Ugict-Cgt de s'adresser davantage aux non syndiqués. C'est incontournable pour un déploiement de la Cgt vers toutes les catégories professionnelles. Elle a par ailleurs confirmé le besoin de travailler sur ce que l'Ugict-Cgt a déjà mis en débat, s'inscrivant dans la conquête d'un véritable statut du travail salarié, à l'intérieur duquel un statut-cadres rénové. Pouvoir demeurer dans un emploi de qualité, de l'entrée dans la vie active jusqu'à la retraite est une exigence forte. Elle suppose que l'emploi des seniors soit partie intégrante de l'emploi en général, que les parcours professionnels soient sécurisés en intégrant notamment les questions de formation tout au long de la vie professionnelle, avec une vigilance accrue pour les plus de 45 ans, que le développement et la rémunération des qualifications soient une réalité (cf : campagne salaires de l'Ugict-Cgt, en cours). Elle suppose de se préoccuper de la santé au travail, de l'organisation du temps et des conditions de travail ; d'exiger que les employeurs se plient aux règles que leur impose le Code du travail en la matière ; de prendre en compte les troubles psychosociaux liés à la charge mentale au même titre que les troubles musculo-squelettiques comme constituant de la pénibilité au travail. Pour que la retraite à 60 ans à taux plein ne soit pas un slogan

Pouvoir demeurer dans un emploi de qualité, de l'entrée dans la vie active jusqu'à la retraite est une exigence forte.

pour les cadres et professions intermédiaires, obligation nous est faite de remettre en débat la validation gratuite d'années d'études post-bac, de trouver les voies de mobilisation sur ce sujet. Demeurer en situation d'emploi jusqu'à la retraite et en avoir le désir, implique :

- de bannir toute discrimination liée à l'âge ;
- de permettre l'intervention dans la gestion des entreprises par des moyens supplémentaires aux institutions représentatives du personnel ;
- de rechercher en permanence la complémentarité jeunes/anciens en rejetant toute stigmatisation débouchant sur l'arrêt des promotions à partir de 50 ans ;
- d'agir pour une amélioration des conditions de travail et notamment de rendre obligatoire les références horaires sur la journée et la semaine ;
- de permettre un contrôle des charges de travail compatibles avec le temps de travail, lequel ne doit pas empiéter sur la vie personnelle (astreintes) ;
- d'assurer la transmission des savoirs et compétences par des actions de tutorat reconnues comme actions de formation, rémunérées comme telles et ne venant pas en sus de la charge de travail déjà établie.

Pour celles et ceux qui le désirent, il faut par ailleurs que soit réinstaurée une sortie progressive de l'emploi par la mise en place de préretraites progressives, ce qui s'oppose au cumul emploi/retraite préconisé par le patronat.

Enfin, il s'agit, à chaque niveau de revendications, à chaque étape de mobilisation et de négociations, d'intégrer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont les plus nombreuses à devoir travailler jusqu'à 65 ans pour ouvrir des droits à la retraite. Elles ne sont que 15 % à avoir accès aux départs anticipés pour carrière longue, non qu'elles n'aient travaillé jeunes et longtemps, mais parce que leurs carrières sont très souvent hâchées (maternité, travail à temps partiel le plus souvent imposé, etc.).

Exemples qui justifient entre autres, le combat pour l'égalité de traitement femmes/hommes. ■

Les femmes sont les plus nombreuses à devoir travailler jusqu'à 65 ans pour ouvrir des droits à la retraite.

Retraité-e-s et société

Telle qu'elle ressort de l'enquête conduite par l'Ugict-Cgt, l'appréciation des ingénieurs, cadres, techniciens quant à leur future retraite, s'inscrit en rupture avec le discours dominant. La grande majorité des sondés ne se dit pas, loin s'en faut, que la retraite à 60 ans est une aberration compte tenu de l'allongement de la durée de vie en bonne santé. Seuls 25 % d'entre eux seraient disposés à travailler au-delà de l'âge de 60 ans (dont 42 % indiquent que c'est en raison d'un nombre insuffisant d'années de cotisations). Le discours populiste sur le thème du désir présumé des salariés, singulièrement des ingénieurs, cadres, techniciens, de travailler plus longtemps parce qu'ils vont vivre plus longtemps et en meilleure santé, et ce notamment afin de : ne pas réduire leurs revenus, et refuser l'isolement en restant liés au monde du travail, se trouve ainsi démenti par les intéressés eux-mêmes. Du même coup, l'ensemble de nos interrogations quant à l'incidence sociale de l'allongement de la durée de vie (et non uniquement du vieillissement) prend tout son sens et toute sa valeur.

Comment organiser la vie après 60 ans, voilà qui va désormais concerner non plus quelques individus, mais près du tiers de la population de nos pays développés. Ceci non pas dans un avenir lointain, mais dès demain, dans quinze ou vingt ans, presque aujourd'hui en somme !

C'est comme si pour bien comprendre le phénomène, son côté « *en rupture* », « *inédit* », l'humanité, jusque-là dans son enfance, atteignait enfin sa maturité et proposait à l'être humain de vivre une époque supplémentaire, de même volume que la période d'apprentissage ou celle d'activité, et que l'on appelle la vieillesse, la retraite... n'ayant pas d'autres mots pour la raison évidente que l'on ne désignait pas ce qui n'existait pas.

Quelle place et quel rôle pour les retraité-e-s dans la société ?

Tel est l'enjeu réel du questionnement sur les conséquences de l'allongement de la durée de vie ! C'est sur ces thèmes que l'Union confédérale des retraité-e-s, parce qu'à l'épicentre du phénomène, travaille,

interroge, réfléchit, propose, imagine... avec le souhait d'une démarche convergente avec toutes les organisations de la Cgt - donc avec l'Ugict-Cgt - dans le souci premier d'établir la solidarité intergénérationnelle comme fondement des constructions à venir. Car il ne faut jamais oublier que dans notre catégorisation des espaces et des temps de vie, nous parlons toujours du même sujet : la condition de l'être humain.

Le propre du ou de la retraité-e c'est d'abord d'avoir été un-e salarié-e après avoir été un être humain en formation.

Chacun-e porte tous les âges de la (de sa) vie, soit historiquement, soit potentiellement. Dès lors que notre combat a pour vocation d'améliorer et d'enrichir la condition humaine, il serait injuste de ne traiter que des deux premiers âges de la vie. Réfléchir sur l'intégration sociale des retraité-e-s et sur les transformations qu'elle implique dans tous les domaines (institutionnels, logistiques, sanitaires, urbanistiques, etc.) ce n'est rien d'autre que réfléchir à son propre devenir et ce quel que soit son âge. ■

●

Comment organiser la vie après 60 ans, voilà qui va désormais concerner non plus quelques individus, mais près du tiers de la population de nos pays développés.

L'impact de la retraite : des chiffres à méditer

Si pour 75 % des interrogé-e-s, partir en retraite ne signifie pas la perte d'un statut social, près de 81 % considèrent que leur niveau de vie va se dégrader.

90 % pensent souhaitable que les retraité-e-s s'organisent pour agir collectivement.

Près de 64 % jugent le syndicalisme retraité utile pour cela tandis que 26 % déclarent ignorer son action, 10 % le trouvant inadapté.

Quant aux projets d'activité à la retraite (certains combinant plusieurs projets) près de 59 % déclarent vouloir se consacrer aux voyages, loisirs, culture, près de 45 % à la famille, 38 % s'engager dans le mouvement associatif, 33 % dans l'humanitaire, près de 30 % dans le mouvement syndical, 17 % dans un parti politique. 19 % n'ont aucun projet.