



## **PANORAMA DE PRESSE**

21/06/2010 - 07h20

**CGT**

## Sommaire

### Syndicalisme (2 Documents)

**Le Monde - 20/06/2010 - [Eric Besson assouplit la régularisation par le travail](#)** (1119 mots)

Après huit mois de conflit, le ministère de l'immigration et la CGT sont parvenus à un accord, vendredi 18 juin au soir, sur des critères de régularisation des travailleurs sans-papiers. La réunion q...

**Libération - 19/06/2010 - [Sans-papiers : le siège de la Bastille](#)** (865 mots)

La scène a quelque chose de surréaliste. Au milieu d'une foule compacte qui vibre et danse au son du reggae, des couples en tenue de soirée cherchent à se frayer un chemin pour accéder à l'opéra. Ven...

### Actualité sociale (5 Documents)

**L'Humanité - 21/06/2010 - [Le portage salarial, relation triangulaire et quadrature du cercle !](#)** (558 mots)

Un accord encadrant le portage salarial arrive à son terme. Voici un éclairage sur ce texte et sur l'activité de portage qui, rappelons-le, était illicite jusqu'à la loi du 25 juin 2008 (issue de l'...

**La Tribune - 21/06/2010 - [Des négociations à haut risque s'ouvrent dans la fonction publique](#)** (645 mots)

En démarrant des discussions sur les salaires et les non-titulaires sur fond de réforme des retraites, l'exécutif prend le risque d'accroître le mécontentement chez les fonctionnaires.

**Le Monde - 19/06/2010 - [Comment en finir avec les abus des stages en entreprise ?](#)** (1392 mots)

Dans quelques semaines devrait être publié le très attendu décret d'application de la loi du 24 novembre 2009, qui portera sur l'encadrement juridique des stages des étudiants de l'enseignement supér...

**Le Monde - 19/06/2010 - [Trois exceptions](#)** (201 mots)

La dernière version présentée le 10 mai devant le comité des stages et de la professionnalisation des cursus universitaires par le gouvernement, soucieux de maintenir une certaine souplesse, prévoit ...

**Les Echos - 21/06/2010 - [Démarrage timide pour la gestion prévisionnelle des emplois](#)** (818 mots)

Même si la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est obligatoire depuis 2005 pour les entreprises de plus de 300 salariés, dans les faits, bien peu ont engagé une démarche d'envergure.

### Protection sociale (11 Documents)

**L'Humanité - 21/06/2010 - [Voix syndicales Les aveux d'Eric Woerth le coup de gueule du jour Les pires conditions d'Europe !](#)** (472 mots)

Samedi, sur France Inter, cinq leaders syndicaux (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, Unsa) ont pointé l'injustice de la réforme présentée par le gouvernement, qui fait « abstraction de la réalité du marché du t...

**La Croix - 21/06/2010 - [Le gouvernement ne reverra sa copie qu'à la marge](#)** (914 mots)

L'Élysée a demandé à Éric Woerth de faire des propositions, d'ici au débat parlementaire, sur la pénibilité, les carrières longues et les polypensionnés

**Le Figaro Economie (matin) - 21/06/2010 - [Retraites : Éric Woerth prêt à aller plus loin sur la pénibilité](#)** (467 mots)

NICOLAS Sarkozy s'était donné deux jours, après la présentation de la réforme des retraites, pour l'amender ; il n'a finalement rien modifié. Le projet de loi, adressé vendredi vers 22 h 30 aux sy...

**Le Monde - 19/06/2010 - [Les syndicats dénoncent les mesures sur la pénibilité](#)** (958 mots)

Depuis la présentation de la réforme des retraites, les syndicats font face à un afflux de réactions indignées de leurs fédérations et de leurs adhérents sur un des volets du texte : le dispositif " ...

**Les Echos - 21/06/2010 - [Mobilisation contre la réforme : FO tenté de participer, la CGC se déchire](#)** (568 mots)

L'intersyndicale prévoit une forte mobilisation, jeudi. FO pourrait accélérer son retour dans le mouvement. La CGC n'appelle pas à l'action, mais certaines de ses fédérations, furieuses, défilent quand même.

**Aujourd'hui en France - 20/06/2010 - [« C'est lui qui pilote la politique sociale »](#)** (377 mots)

Stéphane Rozès analyse l'influence de Raymond Soubie à l'Élysée. Quel est le rôle de Raymond Soubie auprès du président? STÉPHANE ROZÈS. En choisissant d'aller à l'Élysée, il est passé du rôle de cons...

**L'Humanité - 21/06/2010 - [La réforme des retraites représente un pas en arrière pour les femmes](#)** (617 mots)

III Pourquoi faut-il se mobiliser et manifester, partout en France, le 24 juin prochain ? Appel de féministes....

**Aujourd'hui en France - 20/06/2010 - [RAYMOND SOUBIE Le « Maître Yoda » de l'Élysée](#)** (803 mots)

La retraite ? A bientôt 70 ans, Raymond Soubie ne connaît pas ! Il est pourtant au cœur de la réforme phare de la fin du quinquennat de Nicolas Sarkozy. « C'est vrai, je ne suis pas concerné. J'aura...

**L'Humanité - 21/06/2010 - [Qualité du travail et droit à la parole Par Jacques Léger, coordinateur du comité](#)** (688 mots)

Qualité du travail et droit à la parole Par Jacques Léger, ...

**La Croix - 21/06/2010 - [diplômés, il sera plus difficile pour eux d'augmenter leur durée d'assurance](#)** (1000 mots)

diplômés, il sera plus difficile pour eux d'augmenter leur durée d'assurance. Pour contrer l'argument, le gouvernement a reconduit le dispositif « carrières longues », qui, depuis 2004, permet aux sal...

**Le Monde - 20/06/2010 - [Retraites : l'ère de la complexité](#)** (1842 mots)

La controverse sur la réforme des régimes de retraite ne manque pas de vigueur, mais elle s'est surtout cristallisée sur la question de maintenir ou de prolonger l'âge légal de départ à la retraite à...

## **Syndicalisme**

# Le Monde

Dimanche 20 Juin 2010

## Politique

### **Eric Besson assouplit la régularisation par le travail**

**Un accord a été conclu, vendredi 18 juin, avec la CGT pour mettre fin au conflit des travailleurs sans papiers**

Après huit mois de conflit, le ministère de l'immigration et la CGT sont parvenus à un accord, vendredi 18 juin au soir, sur des critères de régularisation des travailleurs sans-papiers. La réunion qui a permis d'aboutir à une avancée certaine dans le conflit, a duré près de six heures. Dans la foulée, la CGT a évacué le bas des marches de l'Opéra Bastille, à Paris, qu'elle occupait jour et nuit avec plusieurs centaines de sans-papiers, depuis le 27 mai.

Depuis huit mois, quelque 6 000 immigrés en situation irrégulière, soutenus par la CGT ainsi que dix autres syndicats et associations, faisaient valoir " l'absurdité " de leur situation juridique. Soit celle de clandestins travaillant dans des emplois " déclarés " - souvent avec des faux papiers - mais dans l'impossibilité d'obtenir une régularisation à cause de la - législation en vigueur jugée trop " restrictive " .

L'un des points les plus importants de l'accord finalement obtenu concerne les intérimaires, qui étaient jusqu'à présent exclus des possibilités de régularisation pour motif professionnel. Il fallait en effet justifier d'au moins douze mois d'activité continue dans la même entreprise lors des douze derniers mois. Or, les agences d'intérim emploient très souvent des clandestins - à leur insu ou pas.

Désormais, pour les intérimaires - comme pour l'ensemble des autres salariés - il sera possible de faire-

valoir des contrats de plusieurs sociétés. La période de prise en compte de l'activité salariée a aussi été considérablement -allongée. Elle passe de douze à -vingt-quatre mois. Les exigences d'emploi " à venir " sont également assouplies.

L'autre point important de l'accord signé vendredi concerne le secteur des services à la personne et notamment celui des employés de maison. Il vise en particulier les femmes sans-papiers. Ce secteur est très parasité par le travail au noir. Or, auparavant, la nécessité d'un contrat de travail en bonne et due forme privait *de facto* beaucoup de celles-ci des possibilités de régularisation.

Désormais, une régularisation pourra être envisagée si elles présentent une promesse d'embauche chez des particuliers pour un volume horaire de 20 heures par semaine. Elles devront compléter ces heures pour que le salaire mensuel atteigne au moins le smic. Le ministère parie sur l'encouragement actuel aux regroupements de particuliers employeurs sous forme d'association. Un système qui permet par exemple de déclarer une nounou commune.

Dans un autre domaine, l'un des points de contestation de la CGT durant le conflit était l'hétérogénéité d'appréciation des dossiers en préfecture. Certains obtenaient des refus de régularisation, d'autres, équivalents, étaient acceptés. Après une évaluation lancée début juin, le ministère a reconnu des dysfonctionnements.

Dans le cadre de l'accord signé vendredi, le ministère d'Eric Besson s'est donc engagé à instaurer un suivi de toutes les demandes qui seront déposées en préfecture. Un comité de pilotage doit être très vite mis en place avec le ministère du travail. Il se réunira au moins une fois par trimestre et s'assurera de l'homogénéité de traitement des dossiers.

Cet accord avec la CGT, le ministère de l'immigration le justifie par la volonté " d'amener à la régularisation des personnes qui n'osaient pas se déclarer jusqu'à présent " . D'abord, parce qu'il vise à accompagner " le marché du travail " . Ensuite, parce qu'il " fluidifie " les procédures. L'objectif au bout du compte, est de vider un peu le " stock " de clandestins présents en France, évalué entre 200 000 et 400 000 personnes.

Plus politiquement, avec cet accord, au ministère de l'immigration on confie s'être sorti " d'une situation très désagréable pour tout le monde " . Les piquets de grèves depuis huit mois, un peu partout en Ile-de-France, dont celui au pied des marches de l'Opéra Bastille, faisaient désordre. Il convenait aussi de se presser face au nouveau projet de loi sur l'immigration soumis au Parlement fin septembre et qui vise justement à renforcer les sanctions contre les chefs d'entreprise employant des personnes en situation irrégulière.

Toute la difficulté pour le ministère a donc été de trouver un compromis

avec la CGT qui n'enclenche pas pour autant, à ses yeux, un phénomène " *d'appel d'air* ". En termes de communication, il ne parle d'ailleurs pas de " *processus de régularisation* " mais " *d'une procédure qui peut s'achever par une régularisation* " .

La CGT, de son côté, s'est réjouie, sans euphorie, d'un accord " *positif* " avec de " *véritables avancées* " . Le leader syndical du mouvement, Raymond Chauveau met en avant ce qui ternit, selon lui, l'exemplarité de l'accord. Notamment, la possibilité pour l'administration de tenir compte de la durée de séjour en plus des critères professionnels, et les restrictions de l'accord sur les agents de sécurité. " *Le gouvernement a du mal à aller jusqu'au bout de sa logique* " , a-t-il regretté.

Sur la place de la Bastille, vendredi soir, la nouvelle n'en a pas moins

suscité de la part des travailleurs sans-papiers présents, des hourras de joie.

### **Elise Vincent**

Les nouveaux critères de régularisation

Salariés classiques Avant :

12 mois d'activité continue dans les 12 derniers mois et dans la même entreprise. Désormais :

12 mois d'activité dans les 18 derniers mois dont 6 dans les 12 derniers mois.

Intérimaires Avant : régularisation quasi impossible. Désormais : 12 mois d'activité dans les 24 derniers mois dont 6 dans les 12 derniers mois. L'agence d'intérim doit aussi garantir un cumul de 12 mois de travail sur les 18 mois à venir.

Contrats de mission-formation acceptés.

Employés de maison Avant : régularisation quasi impossible.

Désormais : promesse d'embauche chez des particuliers pour 20 heures par semaine. S'engager à les compléter pour atteindre au moins le smic mensuel.

Acceptation des

multi-employeurs Avant : n'avoir travaillé que pour une seule entreprise. Désormais : tous les types de salariés peuvent faire valoir une activité professionnelle dans plusieurs entreprises.



Samedi 19 Juin 2010

France

reportage

## Sans-papiers : le siège de la Bastille

**Le ministère s'accroche à la circulaire Besson, mais les grévistes ont obtenu une petite avancée.**

La scène a quelque chose de surréaliste. Au milieu d'une foule compacte qui vibre et danse au son du reggae, des couples en tenue de soirée cherchent à se frayer un chemin pour accéder à l'opéra. Vendredi soir, place de la Bastille, à Paris, plusieurs centaines de travailleurs sans papiers en grève attendent, dans une ambiance de fête, l'issue des négociations entre les ministères de l'Immigration, du Travail et onze syndicats et associations qui réclament la révision de la circulaire Besson sur l'obtention du droit d'asile par le travail. Un texte «*flou*», estiment «les onze», qui ne donne lieu qu'à des régularisations au compte-gouttes depuis son entrée en vigueur, en novembre. A 21 heures, après six heures de réunion, le ministère de l'Immigration a tranché. La circulaire ne sera pas modifiée. En revanche, un «*addendum*», guide des bonnes pratiques adressé aux préfets, fixera désormais une durée de travail minimum de douze mois (sur les dix-huit derniers mois) pour l'obtention de papiers. La CGT n'a pas souhaité s'exprimer sur cette décision, indiquant simplement son intention de «discuter avec les grévistes».

**Critères.** Depuis le 27 mai, le parvis de l'opéra Bastille a de faux airs de l'ancienne «jungle» de Calais. Au pied des tentes de fortune - de grandes bâches tendues avec les moyens du bord -, les paires de chaussures s'amoncellent. Tous les jours, qu'il pleuve, qu'il vente, les sans-papiers effectuent des rotations

entre les derniers piquets de grève encore en place en région parisienne, leurs foyers ou appartements et la place de la Bastille. L'objectif est d'assurer une présence jour et nuit à cet endroit stratégique, au vu et au su de tous. «C'est la première fois que toutes les forces sont réunies, résume Youssouf Touré, délégué CGT. Tant qu'il n'y a pas de critères de régularisation clairs et précis par le travail, applicables à tous, on ne part pas.»

Le début de la lutte remonte au 12 octobre 2009, lorsque, selon les syndicats, 6 000 sans-papiers se sont mis en grève. Originaires d'Afrique pour la plupart, ils contribuent à faire fonctionner l'économie de plusieurs secteurs : le bâtiment, l'aide à domicile, l'hôtellerie, le nettoyage, la restauration et l'intérim. Certains au noir, d'autres avec de faux papiers, déclarant leurs revenus sans aucun droit en contrepartie. Et si une poignée de dirigeants d'entreprise les soutiennent - comme le directeur des ressources humaines de Veolia Propreté, qui a annoncé, en mai, avoir employé à son insu des sans-papiers qu'il compte aider dans leur démarche de régularisation - d'autres continuent à être frileux, voire à faire la sourde oreille. En première ligne, ceux qui profitent du faible coût du travail au noir.

«On vit ici, on bosse ici, on reste ici.» Tout autour du campement et à l'entrée des bouches de métro, le slogan s'affiche sur des badges et des tee-shirts que les grévistes tentent de

vendre aux passants. «L'argent va dans la caisse commune, explique Youssouf Touré. Avec, on achète de quoi faire trois repas par jour.» Pain-beurre-confiture le matin, sandwichs le midi et repas chaud le soir. «Du mafé et du couscous que préparent des femmes installées dans des foyers de sans-papiers», précise un gréviste. A l'écart, certains font leur toilette avec une bouteille d'eau. «Pour se laver, il y a aussi les sanitaires publics et les toilettes des cafés», dit Youssouf Touré. «Sauf là-bas, où ils ne nous laissent plus rentrer», dit un autre en indiquant un bar.

**Urne.** Au pied des marches de l'opéra, plusieurs fois par jour, des tapis sont déroulés en direction de La Mecque. La prière peut commencer, sous l'œil de deux policiers présents en permanence. «Il n'y a pas de violence ici, assure Haidara Kalilou, un gréviste. Avec les passants et les gens qui viennent au théâtre le soir, ça se passe bien. Certains viennent nous parler ou glisser une pièce dans l'urne.» Cela n'a pas empêché le directeur de l'opéra de demander l'évacuation des marches de l'établissement. Mais la dispersion orchestrée par la préfecture de police le 3 juin, n'a duré que quelques heures. Chaque soir, le campement s'anime. Un rétroprojecteur prêté par une association diffuse les matchs de la Coupe du monde de foot. L'image est à peine visible tant qu'il ne fait pas nuit et l'écran ondule à cause du vent. Qu'importe, l'ambiance est là. Et les

djembés retentiront jusqu'à  
l'obtention d'un nouveau texte.

**Par ANTOINE LANNUZEL**

**Tous droits réservés : Libération**  
**CF9973CA89D0850A45451A607708210413C8CD0207E66AF00188D3B**

Diff. 144 054 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)



## **Actualité sociale**

Lundi 21 Juin 2010

## Social-Eco

### **Le portage salarial, relation triangulaire et quadrature du cercle !**

Un accord encadrant le portage salarial arrive à son terme. Voici un éclairage sur ce texte et sur l'activité de portage qui, rappelons-le, était illicite jusqu'à la loi du 25 juin 2008 (issue de l'accord « modernisation du marché du travail » signé par les organisations syndicales à l'exception de la CGT).

Le portage est une relation contractuelle hors du droit commun puisque c'est le travailleur qui doit démarcher des entreprises afin de leur proposer ses services, ce qui est contraire à la définition même du contrat de travail : en effet, c'est l'employeur qui a l'obligation de fournir du travail.

Lorsque le salarié trouve un client, il doit négocier le prix et les conditions d'exécution de sa prestation, puis il doit trouver une entreprise de portage. Cette dernière passera alors un contrat commercial avec l'entreprise cliente et un contrat de travail avec le salarié. Cette relation triangulaire, comme toutes les autres (sous-traitance, intérim), engendre un affaiblissement du droit du travail et met en concurrence les salariés (l'entreprise cliente préférera engager

un salarié porté plutôt que d'embaucher directement un salarié), c'est pourquoi la CGT est opposée au portage dans son principe.

Cela étant, le portage est aujourd'hui légal et ses modalités d'organisation ont été renvoyées à une négociation avec le patronat du travail temporaire. Les organisations syndicales ont réussi à aborder ces discussions de façon unitaire, ce qui nous a permis de faire front afin de sécuriser au maximum les salariés portés. Pour cela, nous avons trouvé des solutions pour que les travailleurs portés soient des salariés à part entière (ce qui revient quasiment à devoir tricoter des gants à un pingouin !).

Le second objectif de la CGT était de circonscrire le plus possible la pratique du portage. Ce défi a été, en grande partie, relevé puisque les services à la personne sont exclus du champ d'application du portage salarial, et que tous les salariés portés auront obligatoirement le statut cadre avec une rémunération minimale de 2 800 euros par mois, ce qui va considérablement restreindre le nombre de personnes concernées.

Cependant, l'un des principaux problèmes posés dans l'accord reste entier. En effet, le patronat de l'intérim a profité de son statut de négociateur pour s'arroger une place de choix sur le marché du portage. Il suffira de créer une agence spécialisée pour pouvoir faire du portage, ainsi, dans un même endroit, on pourra proposer du travail temporaire et du portage. Sans oublier que les entreprises de travail temporaire sont également habilitées et payées (plus ou moins selon que les objectifs qualitatifs et quantitatifs sont atteints) pour faire du placement de demandeurs d'emploi. Pour un même salarié, une entreprise de travail temporaire peut percevoir à la fois de l'argent « public » pour lui avoir trouvé du travail mais aussi être payée par l'entreprise cliente dans laquelle ce salarié exécute sa mission Bizarre, vous avez dit bizarre ?

Par Anne Braun, conseillère juridique, pôle droits libertés et actions juridiques de la CGT.



Edition de La Tribune

Lundi 21 Juin 2010

Politique France

## Des négociations à haut risque s'ouvrent dans la fonction publique

**En démarrant des discussions sur les salaires et les non-titulaires sur fond de réforme des retraites, l'exécutif prend le risque d'accroître le mécontentement chez les fonctionnaires.**

Hasard du calendrier ou stratégie mûrement pensée ? En ouvrant, quelques jours à peine après avoir dévoilé sa réforme des retraites, des négociations sur les salaires et sur les contractuels dans la fonction publique, l'exécutif prend le risque de rendre le climat social explosif chez les fonctionnaires. Et de gonfler les cortèges, jeudi, lors de la journée de mobilisation lancée par six organisations syndicales (CGT, CFDT, Unsa, CFTC, Solidaires et FSU).

L'exécutif affiche, en effet, la plus grande fermeté sur les salaires alors que se tient vendredi 25 juin la première des deux séances de négociations prévues avec les syndicats. François Fillon ayant annoncé un coup de frein sur les dépenses publiques, l'évolution de 0,5 % du point d'indice promise par Eric Woerth il y a plusieurs mois déjà n'est désormais même plus garantie.

Cette très grande fermeté s'ajoute aux efforts demandés par le gouvernement dans le cadre de la réforme des retraites. Outre la suppression du dispositif de départ anticipé au bout de quinze ans de service pour les parents de trois enfants et les restrictions d'accès au minimum garanti, l'exécutif a acté le

relèvement des cotisations retraite des fonctionnaires de 7,85 % à 10,55 % dans un délai de dix ans. Tant Eric Woerth que Georges Tron n'ont cessé de marteler ces derniers jours qu'aucune compensation salariale à cette hausse ne serait prévue. « La question des retraites est, pour Eric Woerth et moi, déconnectée de celle des salaires. Il n'est pas question de compenser la première par la seconde », indiquait Georges Tron, le secrétaire d'Etat à la Fonction publique, vendredi dans « Le Figaro ». « Le gouvernement a besoin d'afficher un positionnement politique de droite. Mais il prend le risque de perturber l'équilibre qu'il avait construit avec les syndicats ces derniers mois sur les retraites », analyse Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail.

Le raisonnement n'est, en effet, pas du goût des organisations syndicales. « Même si la hausse de la cotisation est étalée sur dix ans, elle conduit à une baisse de ce que touchent à la fin du mois les quatre millions d'agents concernés », insiste Jean-Marc Canon, secrétaire général de la CGT Fonction publique. « On savait que la base de la négociation salariale serait basse. Mais là, on est sur une baisse du pouvoir d'achat », renchérit Anne Baltazar, secrétaire générale de la

fédération des fonctionnaires de FO. Pour l'instant, le seul dossier sur lequel l'exécutif pourrait faire un geste serait celui des non-titulaires. Mardi, aura lieu la première réunion multilatérale sur le sujet. Et même si l'entourage de Georges Tron prend bien soin de ne pas évoquer un plan massif de titularisation, des mesures destinées à éviter les abus dans le recours aux contrats de droit privé seraient bien perçues par les organisations syndicales.

Mais cette éventuelle concession ne suffira probablement pas à faire baisser la pression alors que le mécontentement, alimenté notamment par les suppressions de postes, va croissant. Le taux de grève dans la fonction publique - même si la mobilisation des enseignants pourrait être plus faible en cette période d'examen - et l'ampleur des cortèges jeudi seront de bons indicateurs du degré de crispation. Nul doute que le gouvernement les étudiera avec attention. Et qu'il ajustera, si nécessaire, son discours d'ouverture des négociations salariales, vendredi, s'il sent que la situation est en passe de lui échapper...

**Par Agnès Laurent**

# Le Monde

Samedi 19 Juin 2010

## Contre-Enquete

### Décodage

## Comment en finir avec les abus des stages en entreprise ?

### Salariat déguisé, emploi saisonnier, conventions de complaisance : quelles sont les dérives ? Un nouveau décret moralisera-t-il le secteur ?

Dans quelques semaines devrait être publié le très attendu décret d'application de la loi du 24 novembre 2009, qui portera sur l'encadrement juridique des stages des étudiants de l'enseignement supérieur. Combien sont-ils à effectuer ces exercices pratiques chaque année ? Aucune statistique officielle n'est disponible. Dans la *Charte des stages*, publiée le 26 avril 2006, l'Etat avait pourtant pris l' " engagement de mettre en place un suivi statistique " . Quatre ans plus tard, il est toujours attendu. " *L'enquête est en cours* " , assure-t-on au ministère de l'enseignement supérieur.

Selon les sources, la fourchette va de 160 000 à 1,2 million de stages par an ! Une chose est sûre : leur nombre augmente. La croissance du nombre d'étudiants - qui a quasiment doublé depuis 1980 -, la généralisation des stages dans les cursus postbac mais aussi le chômage des jeunes diplômés prêts à accepter des stages faute de mieux expliquent cette progression.

La mise en oeuvre des stages, même si personne ne conteste l'utilité de ces derniers, suscite parfois des questions. Le 16 avril, Génération précaire (GP) remettait ainsi le " prix du cynisme " à la BNP. Le collectif entendait dénoncer l'accroissement du nombre de stagiaires " de 68 % en trois ans " au détriment des contrats à durée déterminée, en baisse de 35 %, selon GP, et des " auxiliaires de

vacances " (jobs d'été), en baisse de 23 %.

Pour Fabrice Hallais, délégué syndical CGT de la banque, " *une partie des stagiaires occupent bien des postes à plein temps salariés, et parfois sans tuteur* " . Frédéric Lavenir, directeur des ressources humaines de BNP Paribas, conteste cette interprétation et justifie le moindre recours aux auxiliaires par " *une réorganisation des tâches administratives des agences, qui nécessite d'en recruter moins* " . " *Mais cela n'a rien à voir avec les stages* " , assure-t-il.

Les stages comme emplois déguisés Les dérives sont connues : emplois permanents ou saisonniers déguisés en stages ; stages photocopies, sans rapport avec la formation, confiés à des jeunes déjà diplômés - ce qui est illégal -, sans tuteur, voire sans gratification - également illégal au-delà de deux mois - ; stages obtenus grâce à une convention bidon. Aucune étude n'a quantifié ces dérapages. Pour le ministère du travail, ils constituent " *un phénomène marginal mais qui n'est pas tolérable* " . " *Les stages se sont développés beaucoup plus rapidement qu'ils n'ont été pensés, ce qui a induit des pratiques non contrôlées* " , observe Dominique Glaymann, enseignant-chercheur à l'université Paris-Est-Créteil, qui organisait les jeudi 17 et vendredi 18 juin un colloque international intitulé " *Les stages et leur gouvernance en débat* " .

Apporter la preuve des abus est compliqué pour les inspecteurs du travail, comme l'explique l'un d'eux : " *Ce système convient à tout le monde. Les employeurs se réjouissent d'avoir une main-d'œuvre pas chère ; les stagiaires, d'avoir décroché un stage. Les syndicats ont d'autres priorités. Les écoles, qui ont une grande complicité avec les entreprises partenaires, font leur pub sur leur capacité à trouver des stages aux étudiants.* " Mais, en réalité, il y a des perdants. " *Quand vous êtes chômeur* , observe Ophélie Latif, porte-parole de Génération précaire, *vous prenez le stage proposé même si c'est un emploi déguisé pas payé. Mais, ce faisant, vous détruisez votre propre emploi.* "

Des conventions de stages à vendre Les forums sur Internet regorgent d'échanges de bons plans pour les diplômés à la recherche de conventions de stage auxquelles ils ne peuvent en principe pas prétendre et d'autres arrangements avec la loi. Le nom d'une agence, par exemple, revient souvent sur la Toile. En contradiction avec la loi, elle fait payer 440 euros uniquement pour procurer des conventions à des étudiants, mais aussi à des non-étudiants.

La très sélecte université Paris-Dauphine a, elle, mis en place, début 2009, un diplôme universitaire d'" approfondissement et de professionnalisation " , facturé 1 000 euros et destiné à ses propres

diplômés d'un master 2. Pour cette somme, elle propose un programme de cinquante heures, qui comprend un cours d'anglais et un bilan de compétences. Une convention de stage est délivrée, non conditionnée à la présence en cours. " *On ne peut pas dire que nous vendons des conventions*, insiste-t-on à Paris-Dauphine. *Ce diplôme universitaire concerne des étudiants qui ont des difficultés d'insertion.* " Une centaine de personnes se sont inscrites l'an passé.

Sur les sites spécialisés d'offres de stages, on trouve de tout. Des missions pour des stagiaires qui vont recruter... des stagiaires. Des stages où une " *première expérience en entreprise* " est requise, ce qui, décrypte GP, " *cible à l'évidence les jeunes déjà diplômés* ". L'une de ces annonces, publiée par un cabinet de recrutement, se trouve sur le site de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC). " *Ce type d'offre est inacceptable* ", reconnaît Jacky Chatelain, le directeur général de l'APEC, en promettant de l'enlever.

Mais le même cabinet l'a remis sur le site... avec une autre date de stage. " *Contrairement aux offres d'emploi, qui passent par un système automatique de détection de mots interdits, relatifs à l'âge, le sexe, etc., et par un contrôle opéré par nos consultants, la gestion des offres de*

*stages est sous-traitée, et la détection par mots-clés n'est pas possible* , explique M. Chatelain. *Mais, dans six ou huit mois, cela sera fait.* "

Nombre de sites donnent des informations fausses sur la gratification légale. L'un d'eux, très connu, prodigue de curieux conseils aux internautes : " *La plupart des organismes cités - sur le site - ne sont peut-être pas prêts à rémunérer leurs stagiaires. Alors, si vous ne pouvez pas accepter un stage non rémunéré, consultez d'autres sources d'informations ou bien travaillez en soirée et le week-end pour vous faire un peu d'argent. Vous serez alors plus libre d'offrir vos services gratuitement.* "

Promesses de réforme La loi de 2009 interdit les stages hors cursus. Certains acteurs tentent d'en finir avec des pratiques laxistes, comme l'Institut national des techniques économiques et comptables (Intec), une des institutions du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), bien connu des chercheurs de conventions. L'inscription à une unité de valeur, payée entre 240 euros et 860 euros, donne droit à une convention de stage dans n'importe quel domaine. Mais, " *à partir de la prochaine rentrée, c'est fini* ", avertit-on à l'Intec. " *Nous ne délivrerons plus que des conventions de stages obligatoires et intégrés à nos cursus.*

"

Des agences semblent pourtant composer avec la loi. Ainsi de Stage Inn, " centre de formation ", dont les modules durent seulement deux jours. En payant 560 euros, les inscrits, " *étudiants ou non-étudiants, chômeurs ou salariés, peuvent suivre la formation et obtenir une convention de stage de six mois* " , précise Maxime Volle, le directeur, qui prétend que cette formule est légale.

" *Nous allons faire le ménage dans ce marché des conventions* " , prévient-on au ministère, qui invoque le décret en gestation et le plan de lutte contre le travail illégal. Quelles réformes permettraient de sortir de cette spirale ? Dominique Glaymann estime que les stages doivent donner droit " *à une gratification en rapport avec la mission réalisée* " . Génération Précaire revendique un taux maximal de stagiaires par entreprise, une limitation à trois mois de la durée des stages. Au-delà, ces derniers " *fusionneraient avec le contrat d'apprentissage* " , propose le collectif, qui exige aussi la " *sanction des abus* " .

**Francine Aizicovici**

# Le Monde

Samedi 19 Juin 2010

## Contre-Enquete

### Législation Rémunération

### Trois exceptions

La dernière version présentée le 10 mai devant le comité des stages et de la professionnalisation des cursus universitaires par le gouvernement, soucieux de maintenir une certaine souplesse, prévoit trois exceptions à l'interdiction des stages hors cursus : les stages liés à des formations destinées à permettre une " réorientation " ou bien " complémentaires " permettant de favoriser un projet d'insertion

professionnelle ; ou encore ceux effectués durant les périodes de césure.

*" Certains cursus, comme la licence ou le master en droit, n'intègrent pas de stage, explique-t-on au ministère du travail. Est-ce que, dans ce cas, le stage après le diplôme est possible et, si oui, à quelles conditions ? C'est l'une des questions auxquelles le décret doit répondre. "* Ce projet a provoqué l'ire de certains syndicats.

La CGT estime que les exceptions prévues sont " *si larges qu'elles amèneraient la légalisation de la quasi-totalité des stages hors cursus* ". Génération précaire parle de " *décret passoire* ". Le décret finalisé devrait s'appliquer dès le 1er septembre.

Tous droits réservés : Le Monde  
F796E30A8350950DC5F71FA07C0611381118C805479F602718E9076

Diff. 367 153 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Lundi 21 Juin 2010

## Les stratégies

### **Démarrage timide pour la gestion prévisionnelle des emplois**

**Même si la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est obligatoire depuis 2005 pour les entreprises de plus de 300 salariés, dans les faits, bien peu ont engagé une démarche d'envergure.**

C'est en constatant qu'un tiers de ses effectifs allaient partir en retraite anticipée en l'espace de trois ans que le Crédit Agricole Centre-Ouest a décidé de mettre en place un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). « Avec les nouveaux dispositifs gouvernementaux, au lieu de 15 départs par an, nous avons dû en gérer plus d'une centaine, entre 2006 et 2008. Et réaliser, par conséquent, quasiment autant d'embauches. C'était le moment d'effectuer une cartographie de nos emplois et de nous assurer que les bonnes compétences étaient au bon endroit », remarque Michel Augé, secrétaire général du Crédit Agricole Centre-Ouest.

Mais lorsque la situation n'a pas un tel caractère d'urgence, les entreprises ont tendance à saisir le dossier GPEC avec beaucoup moins d'entrain, même si celle-ci est obligatoire depuis cinq ans. La raison ? C'est une démarche longue, qui nécessite en général plusieurs mois de négociations avec les syndicats, et son déploiement se fait ensuite souvent pas à pas, métier par métier. « Le but est d'adopter une gestion dynamique des emplois. Or pour cela, il faut identifier, en fonction de la stratégie de l'entreprise, les compétences qui seront nécessaires demain, et prévoir un plan d'action adapté, construire des parcours de carrière et permettre à chaque salarié d'évoluer et de renforcer son employabilité, autrement dit sa valeur vis-à-vis d'un employeur », souligne Diane Van Hove, responsable pour la France, de

SHL, un cabinet qui aide les entreprises à évaluer justement les compétences de leurs salariés.

Voilà pour le cadre général. Car dans les faits, les entreprises adaptent surtout ce dispositif à leurs problématiques internes. Chez Accor, par exemple, l'accord de GPEC, signé fin 2008 et qui concerne les 18.000 employés des hôtels du groupe, a pour objectif en particulier de réduire la pénibilité de l'emploi chez certains salariés. En l'occurrence, les femmes de chambre de plus de 45 ans. Elles sont 1.300 au total, soit 40 % des effectifs à ce poste. Pour les aider à se reconverter, plusieurs mesures ont été initiées : accès à un programme d'alphabétisation, à un congé de mobilité, à des formations, avec priorité d'embauche si elles ont acquis les compétences nécessaires et enfin, la possibilité de bénéficier du droit individuel à la formation (DIF) par anticipation.

Chez SGS, le numéro un mondial de la certification et de l'inspection industrielles (2.350 salariés en France, répartis en 18 sociétés), la GPEC a surtout été mise en place pour faciliter la mobilité interne. « Nos collaborateurs ont tendance à n'évoluer que dans leur secteur. Il y a peu de mobilité d'un pôle à l'autre. Si bien qu'à partir d'un certain niveau, sur les postes de management notamment, ils finissent par nous quitter car ils ont l'impression de ne plus avoir de perspectives », résume Francis Bergeron, DRH de SGS France. Pour retenir ses talents, l'entreprise a clarifié et simplifié les

conditions de mutation et de formations.

Identifier les métiers « sensibles »

Dans le même esprit, la société américaine 3M (3.000 salariés en France) utilise depuis un an et demi la GPEC pour identifier une quarantaine de métiers « stratégiques » et « sensibles », autrement dit dont les effectifs risquent de diminuer dans les trois ans. « Notre objectif étant de doubler notre chiffre d'affaires d'ici à 2013, il faut renforcer leurs capacités à générer des parts de marché », analyse Valérie Guichard, directeur développement des compétences chez 3M. Cela passe par la mise en place de formations adaptées ou, pour les fonctions « sensibles », par des bilans de compétences et des parcours certifiants. Un millier de salariés sont concernés. « Très vite, nous leur avons expliqué comment nous allions accompagner ces transformations. Il faut être transparent car cela peut générer beaucoup de craintes », poursuit Valérie Guichard.

Au-delà des problématiques spécifiques, la GPEC permet surtout aux entreprises de formaliser et de systématiser certains process. Chez SGS, les entretiens annuels sont désormais obligatoires, alors qu'ils n'avaient lieu que dans certains pôles d'activité. Chez Accor, c'est l'entretien professionnel, destiné à faire tous les deux ans un point sur l'évolution de carrière, qui est de rigueur. La GPEC permet aussi de rappeler aux collaborateurs les outils dont ils disposent : bourse d'emploi,

observatoire et guide des métiers, avec pour chacun les aptitudes nécessaires et les étapes pour y arriver...

**Ce que dit la loi**

L'article 79 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale prévoit, pour les entreprises de plus de 300

salariés, une obligation de négociation triennale sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). La GPEC peut se définir comme la conception, la mise en oeuvre et le suivi de plans d'action visant à anticiper des écarts entre les besoins et les ressources humaines d'une entreprise en fonction d'objectifs identifiés et en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution

professionnelle. L'idée est de faciliter la mise en place par les entreprises d'une politique d'anticipation, tout en donnant aux salariés une visibilité sur leur avenir.

**CAROLINE MONTAIGNE**

**Tous droits réservés : Les Echos**

**C494230082B09006A55C1480320A91801A882209874F6047C64CE9A**

Diff. 140 313 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)



## **Protection sociale**

Lundi 21 Juin 2010

## Social-Eco

### **Voix syndicales Les aveux d'Eric Woerth**

Samedi, sur France Inter, cinq leaders syndicaux (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, Unsa) ont pointé l'injustice de la réforme présentée par le gouvernement, qui fait « abstraction de la réalité du marché du travail et de la précarisation de l'emploi », a dénoncé Bernard Thibault (CGT). La réforme ne comprend « rien sur l'emploi, central pour régler les problèmes des retraites », a ajouté François Chérèque (CFDT), tandis que Jean-Claude Mailly (FO) a souligné que « si vous exigez des salariés qu'ils restent plus longtemps, il y a un phénomène de vases communicants, cela va empêcher des jeunes de trouver du boulot ».

Le ministre du Travail a fait, hier dans le JDD, deux aveux. « Les pensions ne baisseront en aucun cas avec notre réforme ! » ce qui reste à prouver. Mais il est vrai que la baisse

des pensions était le cœur des réformes précédentes (1993 et 2003) qui, en modifiant le calcul sur les vingt-cinq meilleures années et en désindexant les pensions de l'évolution des salaires, ont provoqué la chute des revenus des retraités. Or, ces réformes ne sont pas remises en question. Il s'est aussi vanté que le « déficit des retraites » sera « supprimé en 2018 », preuve d'une réforme dont l'objectif est d'abord comptable.

Nicolas Sarkozy serait prêt à des « évolutions » sur le volet de la reconnaissance de la pénibilité du travail. Mais le gouvernement a, depuis le début, toutes les cartes en main. C'était une promesse, non tenue, de 2003. Les syndicats ont mis sur la table des propositions pour une reconnaissance des postes de travail pénible. Des chercheurs ont établi des critères scientifiques d'exposition. Nicolas Sarkozy, qui a

choisi l'option Medef, fait mine aujourd'hui d'infléchir sa position pour faire oublier l'essentiel : le report de l'âge légal.

Les syndicats n'en démordent pas : la réforme concoctée par le gouvernement va amener des conditions de départ en retraite parmi les plus dures d'Europe. Le fait est que la France est le pays qui va reporter le plus rapidement l'âge légal de départ : 67 ans pour le taux plein en 2018. Au Royaume-Uni, il faudra travailler jusqu'à 68 ans en 2046. La réforme française cumule un report de l'âge avec un allongement de la durée des cotisations, ce qui durcit considérablement les conditions d'accès. En Allemagne, l'âge légal pour le taux plein est à 63 ans, mais avec 35 ans de cotisation.

## Événement

### Le gouvernement ne reverra sa copie qu'à la marge

**L'Élysée a demandé à Éric Woerth de faire des propositions, d'ici au débat parlementaire, sur la pénibilité, les carrières longues et les polypensionnés**

Il y aura des évolutions, mais à la marge, et pas tout de suite. C'est, en substance, le message envoyé aux Français par l'Élysée sur la réforme des retraites. À l'issue d'une ultime réunion, vendredi, le chef de l'État a en effet demandé au ministère du travail de « procéder à la saisine des différents conseils chargés d'examiner le projet de loi ». Autrement dit, c'est un texte inchangé qui sera transmis au Conseil d'État, en vue d'une adoption en conseil des ministres le 13 juillet. Cependant, si l'exécutif a exclu de revenir sur le passage de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans, qui forme le cœur de sa réforme, il a ouvert la porte à quelques évolutions. Sur trois dossiers chers à la CFDT, le ministre du travail Éric Woerth est invité à faire des propositions « au plus tard avant le début du débat parlementaire en septembre », de façon à ce qu'elles puissent être intégrées sous forme d'amendements. De quoi peut-il s'agir ? Sur le dossier de la pénibilité, le texte actuel propose d'accorder la possibilité de partir à 60 ans, et non à 62, sans décote, à tous les salariés qui auraient une incapacité supérieure à 20 %, constatée par un médecin de la Sécurité sociale, soit 10 000 personnes par an. Mais, protestent les syndicats, que deviennent les salariés qui, du fait de leur exposition des années durant à certains facteurs de pénibilité (port de charges lourdes, bruit, horaires décalés, manipulation de produits dangereux...), développeraient des pathologies après leur départ en retraite ? Le

ministre du travail exclut de permettre des départs anticipés à tous les salariés d'un métier réputé pénible. « Vous pouvez être maçon d'une façon pénible, terrible sur le plan physique, et maçon d'une façon non terrible sur le plan physique », a-t-il argumenté hier lors du Grand Rendez-Vous Europe 1/Le Parisien-Aujourd'hui en France. En revanche, il se montre ouvert à la possibilité, dans le futur, de départs anticipés en cas d'exposition individuelle à des facteurs invalidants avérés. Mais comment prouver cette exposition, intraversable actuellement ? Le ministre compte sur la création d'un « carnet de santé individuel au travail ». Mais ce type d'outil ne serait opérationnel pour tous que dans de nombreuses années.

Concernant les carrières longues, dispositif créé en 2003 à la demande de la CFDT, les salariés ayant commencé à travailler entre 14 et 16 ans peuvent partir avant 60 ans s'ils ont cotisé huit trimestres de plus que nécessaire. Plus de 600 000 personnes ont bénéficié de ce dispositif. Le gouvernement a choisi de l'élargir aux salariés ayant commencé à travailler à 17 ans, ce qui devrait permettre à terme à 90 000 personnes par an de partir entre 58 et 60 ans. Peut-il aller plus loin ? S'il se dit ouvert, l'exécutif garde quand même à l'esprit un chiffre : entre 2004 et 2008, le dispositif a coûté en moyenne 1,7 milliard d'euros par an au régime général. Il espère toutefois que l'effet de l'école obligatoire à 16 ans, effective en 1959, couplé au passage progressif à

41,5 ans de cotisation, permettra cette fois de contenir son succès.

Reste la question des « polypensionnés », sur laquelle le projet gouvernemental était jusque-là muet. Méconnue, la question n'a pourtant rien d'anecdotique puisque 38 % des actifs sont dans ce cas. En clair, parce qu'ils ont successivement cotisé dans plusieurs régimes (privé, fonction publique, agriculteurs, indépendants...), ils touchent plusieurs petites retraites. Mais le cumul des règles des différents régimes ne joue pas souvent en leur faveur. « Ainsi quelqu'un qui aurait fait la moitié de sa carrière dans le public et la moitié dans le privé, recevra la moitié du régime du public même si ses 25 meilleures années sont dans le privé », explique Jean-Louis Malys, à la CFDT. « Nous allons regarder si nous pouvons avancer sur ce plan », a indiqué Éric Woerth hier dans le Journal du dimanche. Une piste consisterait à prendre en compte les 25 meilleures années, quel que soit le régime où elles ont été réalisées.

Ces pistes d'évolutions n'ont en tout cas pas entamé le front syndical. La CFDT, très courtisée, a répété son opposition au report de l'âge légal. Et la CFTC s'est associée à l'intersyndicale CFDT-CGT-FSU-Solidaires-Unsa, pour appeler une nouvelle fois à une journée nationale de grèves et de manifestation jeudi prochain 24 juin. Force ouvrière, qui manifestait jusqu'ici isolée, dira aujourd'hui si elle rejoint le mouvement. Quant à la CFE-CGC, pas hostile aux 62 ans mais critique

sur l'équilibre de la réforme, elle se prononcera mercredi. « Il faut que nous créions l'événement », a averti le leader de la CGT, Bernard Thibault, jugeant qu'il faudrait « être le plus possible et beaucoup plus

d'un million ». À l'Élysée, on sait que le test sera effectivement décisif pour fixer le curseur des concessions à accorder à la rentrée.

Le ministre du travail exclut de permettre des départs anticipés à tous

les salariés d'un métier réputé pénible.

**NATHALIE BIRCHEM**

Tous droits réservés : La Croix  
5893A3828B00A009B56312D0D20B719615187809C77268BE4D926DC

[Retour Sommaire](#)

Lundi 21 Juin 2010

économie

## Retraites : Éric Woerth prêt à aller plus loin sur la pénibilité

NICOLAS Sarkozy s'était donné deux jours, après la présentation de la réforme des retraites, pour l'amender ; il n'a finalement rien modifié. Le projet de loi, adressé vendredi vers 22 h 30 aux syndicats siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique d'État, qui rendra son avis consultatif le 6 juillet, est conforme aux annonces de mercredi. Ses 19 articles reprennent les mesures prévues, à l'exception des 3,7 milliards d'euros de prélèvements sur les ménages et les entreprises programmés dès 2011. Ceux-ci seront insérés dans les budgets de l'État et de la « Sécu », conformément aux directives de François Fillon de regrouper l'ensemble des mesures fiscales dans ces deux textes, afin de mieux maîtriser les finances publiques.

Le chef de l'État a demandé à son ministre du Travail, Éric Woerth, de réfléchir d'ici à septembre à d'éventuelles modifications à intégrer par amendement au Parlement. Et ce

sur trois thèmes : carrières longues, pénibilité, et polypensionnés. Trois sujets très chers à la CFDT. Le dernier n'est même pas abordé dans le texte actuel. Il s'agit des assurés passés par plusieurs statuts au cours de leur carrière (privé, public, indépendant, régime agricole...). Le calcul des pensions est souvent pénalisant pour eux.

### Coût incontrôlable

Mais c'est surtout sur la pénibilité qu'une ouverture s'esquisse. Les salariés pour lesquels une maladie professionnelle ou un accident du travail a entraîné une incapacité de 20 % au moins pourront partir à 60 ans avec une retraite à taux plein, prévoit le projet de loi. Inédit, mais insuffisant pour les syndicats. Ils considèrent que le simple fait d'être exposé à certains facteurs (port de charges lourdes, respiration de produits chimiques, travail de nuit...) diminue l'espérance de vie, même en

bonne santé, et doit donc permettre de partir plus tôt.

Craignant un coût incontrôlable, le gouvernement a dit non à ce stade. Éric Woerth a cependant reconnu, hier sur Europe 1, que certains facteurs peuvent « déclencher quasiment inmanquablement des troubles physiques ». L'article 9 de son texte obligera dès 2012 les employeurs à consigner l'exposition à ces « risques » dans un « dossier médical en santé au travail » qui suivra le salarié d'un employeur à l'autre. Préalable à un dispositif permettant à toutes ces personnes de cesser le travail avant l'âge légal ? Le ministre du Travail s'est bien gardé de le dire si explicitement.

Certains facteurs peuvent déclencher quasiment inmanquablement des troubles physiques  
ÉRIC WOERTH,  
MINISTRE DU TRAVAIL

**Olivier Auguste ÉRIC WOERTH,**  
**MINISTRE DU TRAVAIL**

# Le Monde

Samedi 19 Juin 2010

## Politique

### Les syndicats dénoncent les mesures sur la pénibilité

#### Le droit à partir à la retraite plus tôt sera accordé " de manière individuelle "

Depuis la présentation de la réforme des retraites, les syndicats font face à un afflux de réactions indignées de leurs fédérations et de leurs adhérents sur un des volets du texte : le dispositif " *retraite pour pénibilité* " censé bénéficier, selon le ministre du travail, à 10 000 personnes par an.

De quoi s'agit-il ? De la possibilité offerte aux salariés dont la santé est altérée de pouvoir continuer à partir à la retraite à 60 ans et ce, sans décote, même s'ils n'ont pas tous leurs trimestres. La mesure, a précisé Eric Woerth, bénéficiera à tous les salariés " *qui ont une incapacité égale ou supérieure à 20 % ayant donné lieu à l'attribution d'une rente pour maladie professionnelle (ou pour accident du travail provoquant des troubles de même nature)* " .

Ce " *droit nouveau* " sera donc réservé aux personnes souffrant d'un affaiblissement physique avéré et accordé " *de manière individuelle* " , le gouvernement ayant récusé l'approche de la pénibilité par métiers, de peur de mettre le doigt dans un engrenage coûteux conduisant à mettre place de nouveaux régimes spéciaux.

Les réactions les plus vives émanent des fédérations comme la métallurgie, la construction, la chimie, les transports, le commerce et la réparation-automobile, les services aux entreprises. " *Dans certaines de ces branches, on a pu pendant longtemps arrêter de travailler à partir de 55 ans en faisant jouer, par exemple, le dispositif des Cessations anticipées des travailleurs salariés (CATS).*

*Quand ils ont le dos cassé par des années de travail à la chaîne ou de manutention de charges lourdes, les gens ne s'imaginent tout bonnement pas pouvoir continuer à travailler jusqu'à 60 ans " , explique Henri Forest, secrétaire confédéral de la CFDT.*

Espérance de vie

La conception de la pénibilité au travail retenue par l'exécutif est jugée très restrictive par l'ensemble des syndicats. L'évaluation par M. Woerth du public visé - 10 000 personnes par an - est rapprochée des statistiques les plus solides sur les conditions de travail, émanant d'enquêtes officielles. Elles montrent que 2,7 millions de personnes (15 % des salariés) sont exposés à au moins une pénibilité physique - 700 000 à au moins deux - pendant plus de 20 heures par semaine.

Qu'il s'agisse du travail de nuit (3,3 millions de salariés concernés) ou en horaires alternants, du travail posté (2,6 millions), du port de charges lourdes ou de l'exposition aux produits toxiques (1,7 million). Tous les salariés ayant travaillé dans un tel environnement ne finissent pas leur vie avec une incapacité égale ou supérieure à 20 %, mais nombre d'entre eux sont usés et/ou voient raccourcie leur espérance de vie sans incapacité.

Lors de la négociation, qui a duré trois ans et achoppé sur la question de la réparation de ce préjudice, des évaluations avaient été faites. La CFDT avait chiffré à 40 000 en flux annuel le nombre de salariés exposés pendant au moins quinze ans à trois

pénibilités. Elle revendiquait pour ces personnes exposées au risque de voir leur espérance de vie réduite de trois ou quatre ans, la possibilité de partir trois ou quatre ans plus tôt. Le cas des salariés usés par le travail relève quant à lui du régime d'invalidité. Actuellement 10 000 personnes par an, dont l'invalidité a été reconnue, bénéficient de la possibilité de bénéficier à 60 ans d'une retraite à taux plein sans avoir tous leurs trimestres.

La CGT défend aussi le principe de départ anticipé proportionnel à la durée d'exposition aux trois pénibilités que sont les efforts physiques, l'environnement agressif et le rythme de travail. Elle a proposé la mise en place d'un fonds alimenté par les entreprises - le Medef n'en voulait pas - et des subventions publiques. " *10 000 salariés, c'est une goutte d'eau dans l'océan. La proposition gouvernementale est inacceptable et scandaleuse* " , commentait, jeudi 18 juin, Eric Aubin l'un des dirigeants de la CGT. M. Woerth n'a pas exclu d'amender la réforme sur ce point. Mais sans autre forme de précision.

**Claire Guélaud**

Relèvement des âges de la retraite, mode d'emploi

Il n'y a pas un mais des âges de la retraite : l'âge légal d'ouverture des droits (60 ans actuellement), l'âge d'obtention d'une pension complète (65 ans).

Pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, sans décote, il faut soit avoir atteint l'âge minimum de départ

à la retraite et justifier d'une certaine durée de cotisation (40,5 ans) soit travailler jusqu'à 65 ans.

Ces deux bornes d'âge seront relevées dans le privé et la fonction publique à partir de 2011, dans les régimes spéciaux (SNCF, etc.) à partir de 2017.

L'âge légal de départ à la retraite sera progressivement porté à 62 ans, à raison de quatre mois par an. La première génération concernée, celle de 1951, devra travailler jusqu'à 60 ans et 4 mois ; celle de 1952 jusqu'à 60 ans et 8 mois etc.

En 2018, les 62 ans seront la règle pour l'âge légal minimum et les 67 ans pour le taux plein.

**Tous droits réservés : Le Monde**  
**939F332D8D608204E56A1830B40651CF1BB8490C170362B0298BB86**

Diff. 367 153 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Lundi 21 Juin 2010

## France

### **Mobilisation contre la réforme : FO tenté de participer, la CGC se déchire**

**L'intersyndicale prévoit une forte mobilisation, jeudi. FO pourrait accélérer son retour dans le mouvement. La CGC n'appelle pas à l'action, mais certaines de ses fédérations, furieuses, défilent quand même.**

Les syndicats retrouvent de l'allant. A trois jours de la mobilisation sur les retraites, jeudi, l'intersyndicale (CGT, CFDT, CGC, Unsa, Solidaires, auxquels se greffera la CFTC) affiche un optimisme non feint. Les remontées du terrain et les enquêtes d'opinion la laissent espérer que « la brutalité » du projet entraînera le « sursaut » espéré des salariés. « Chaque salarié peut désormais faire ses propres calculs et réalise concrètement ce qui se joue », explique la CGT, dont le leader, Bernard Thibault, espère « beaucoup plus d'un million de personnes » (score du 27 mai selon la CGT, 395.000 selon la police). La CFDT est « persuadée » que le mouvement sera « plus fort » que fin mai et l'Unsa estime que, « cette fois-ci, il sera bien suivi dans les transports ».

Signe qu'une nouvelle étape s'ouvre, FO pourrait accélérer son retour dans le mouvement unitaire, initialement prévu pour la rentrée. Sa commission exécutive se réunit aujourd'hui pour trancher. La centrale demande le « retrait » du texte et juge la déclaration de l'intersyndicale « trop floue ». Faute d'un tel mot d'ordre commun, elle rechigne à rejoindre les

cortèges dès jeudi, mais des fédérations jugent le moment venu, de crainte qu'une absence écorne trop l'image de FO. A fortiori chez les fonctionnaires, très remontés. Dans certains départements (en Bretagne et dans le Nord, notamment), où les unions locales des confédérations ont agréé d'appeler au retrait du projet, FO a déjà annoncé qu'elle défilera avec les autres.

La situation est encore plus complexe à la CGC. Elle n'appelle pas à l'action, mais les fédérations de la banque et des IEG (énergie), deux gros bastions, passeront outre et défilent. Elles reprochent à la centrale des cadres de défendre la fin de la retraite à 60 ans. « On va se retrouver comme la CFDT en 2003 ! », s'alarment les banques. « Notre base ne se retrouve pas dans la position confédérale, qui donne le sentiment d'accompagner la réforme », ajoute la fédération IEG.

Karniewicz critiquée en interne  
Les critiques visent surtout Danielle Karniewicz, chargée du dossier et accusée de trop soutenir l'approche gouvernementale, notamment en profitant du porte-voix que constitue

sa position de présidente de l'assurance-vieillesse. Lors du comité confédéral de jeudi dernier, très houleux, il lui a été demandé de mettre la pédale douce. Sur le fond se joue aussi un nouvel affrontement entre les partisans d'une CGC centrée sur les cadres (moins frappés par la réforme, d'où des critiques moindres) et ceux d'une évolution plus généraliste, inquiets de perdre du crédit auprès des autres salariés. Le président, Bernard Van Craeynest, cherche le juste milieu. Reçu vendredi par Eric Woerth, il a indiqué que « le compte n'y est pas », mais a confirmé qu'il n'appellerait pas à mobiliser jeudi. Un comité directeur exceptionnel se réunira mercredi pour tenter d'arrêter une position plus claire et unanime. A son issue, la CGC devrait décider de rejoindre l'intersyndicale à la rentrée.

**DEREK PERROTTE**



Dimanche 20 Juin 2010

## ACTU

### « C'est lui qui pilote la politique sociale »

STÉPHANE ROZÈS président de la société de conseil CAP (Conseils Analyses et Perspectives)

Stéphane Rozès analyse l'influence de Raymond Soubie à l'Elysée.

Quel est le rôle de Raymond Soubie auprès du président?

STÉPHANE ROZÈS. En choisissant d'aller à l'Elysée, il est passé du rôle de conseil à celui d'acteur, et ce au moment où toute la politique sociale est passée sous le contrôle du président de la République. Pour lui c'est une apothéose. Mais ce n'est pas quelqu'un qui est dans la démonstration de pouvoir ou d'ego. Ce qui l'intéresse, c'est de peser sur le système. C'est lui qui pilote, mais sous les injonctions de Nicolas Sarkozy. Nous avons la tradition en

France qu'en dernière instance ce soit le politique qui tranche les questions sociales. Raymond Soubie adhère à cette idée. C'est un libéral social qui reconnaît complètement la légitimité du président dans ce domaine.

Comment son influence a-t-elle joué dans le projet de réforme des retraites ?

C'est le meilleur connaisseur à droite des relations sociales. Grâce à lui, la communication de cette réforme a été menée avec un grand art car il sait décoder les messages des syndicats. Il ne s'arrête pas au côté théâtral que revêt souvent l'affrontement social en France mais analyse en profondeur les rapports de force et leur évolution. Pour les retraites, il a vu que le syndicat au cœur du

dispositif n'était plus la CFDT mais la CGT.

Quel rapport entretient-il avec les syndicats ?

Raymond Soubie sait que pour mener à bien des réformes compliquées, il faut s'appuyer sur des partenaires. Pour lui, c'est une très mauvaise idée de vouloir humilier ou amoindrir les syndicats qui ne contrôlent pas toujours leur base. Il est capable de les aider à sauver la face. Il sait que la France est un pays éruptif où il est inutile de jouer les gros bras.

Par nature, il préfère faire avancer les réformes par le compromis plutôt que par la force.

PROPOS RECUEILLIS PAR

**BÉNÉDICTE ALANIOU**

Lundi 21 Juin 2010

## Tribune Idées

### **La réforme des retraites représente un pas en arrière pour les femmes**

Pourquoi faut-il se mobiliser et manifester, partout en France, le 24 juin prochain ?

Appel de féministes.

La réforme des retraites, présentée mercredi par le gouvernement, se targue d'être une réforme juste, notamment en matière d'égalité femmes-hommes.

Rappelons la situation actuelle : les retraites des femmes sont inférieures de 38 % à celles des hommes et plus de la moitié des retraitées touchent une pension inférieure à 900 euros. Ce décalage prend racine dans les inégalités professionnelles nombreuses qui se cumulent au long de la carrière : orientation sexuée, précarité, temps partiels subis, différences de salaires, manque de mesures compensatoires suffisantes ou encore inégalités dans les niveaux de responsabilité.

Pour corriger cet écart et lutter contre le niveau de pension insuffisant des femmes, le gouvernement prévoit la prise en compte des indemnités journalières du congé maternité dans le calcul de la retraite. Mesure compensatoire juste mais qui ne concerne en moyenne que 16 ou 32 semaines sur plus de 2000 semaines d'activité au total. Si le gouvernement affirme que cette

mesure va permettre de rattraper le retard abyssal en matière d'égalité femmes-hommes, c'est soit qu'il refuse de voir la réalité en face, soit qu'il essaye de détourner l'attention.

Les propositions du gouvernement représentent un pas en arrière pour les femmes. Celles-ci sont en effet aujourd'hui nombreuses (30 % des salariées) à liquider leurs droits à la retraite à 65 ans, faute d'avoir pu rassembler plus tôt le nombre de trimestres nécessaires pour toucher une pension à taux plein. Les hommes, moins touchés par les carrières en dents de scie, sont 5 % dans ce cas. Or, le taux d'emploi des femmes de plus de 60 ans est très faible (4,3 %). Elles sont donc nombreuses avant 65 ans à connaître une situation de chômage ou de précarité. En reculant l'âge légal de 60 ans à 62 ans et l'âge de départ à taux plein de 65 ans à 67 ans, le gouvernement choisit donc d'allonger cette période de précarité et s'en prend ainsi directement au niveau des pensions et aux conditions de vie des femmes.

La suppression du dispositif autorisant un départ anticipé pour les salariés fonctionnaires qui attestent de quinze ans de services et sont parents de 3 enfants touche

également de plein fouet les femmes. Cette disposition garantit en effet à des milliers de femmes une retraite à taux plein malgré une carrière interrompue par les congés maternité ou parentaux.

Nous alertons le gouvernement : les mêmes causes vont produire les mêmes effets. La réforme qu'il propose s'inscrit dans la suite de celles de 1993 et 2003, qui ont eu comme conséquence non seulement une baisse générale du niveau des pensions, mais également un accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes.

Si l'objectif d'une réforme des retraites est de garantir à toutes et à tous un niveau de retraite décent et d'œuvrer pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le gouvernement a choisi la mauvaise voie. Il est encore temps d'en changer et de prendre des mesures fortes pour à la fois faire de l'égalité professionnelle un horizon proche et revaloriser immédiatement les pensions des retraitées. C'est pour cette raison que nous serons présentes dans la rue le 24 juin prochain.

Dimanche 20 Juin 2010

## PORTRAIT DE LA SEMAINE

### RAYMOND SOUBIE Le « Maître Yoda » de l'Elysée

La retraite ? A bientôt 70 ans, Raymond Soubie ne connaît pas ! Il est pourtant au cœur de la réforme phare de la fin du quinquennat de Nicolas Sarkozy. « C'est vrai, je ne suis pas concerné. J'aurais pu prendre ma retraite depuis des années », confie le Monsieur Social de l'Elysée. L'interdiction faite aux ministres de cumuler salaire et pension, il se l'est de longue date appliquée : « Je ne touche rien. » Au cœur de l'actualité, il l'est aussi par son histoire personnelle, en ce 70<sup>e</sup> anniversaire de l'appel du général de Gaulle. Pendant la guerre, « mon père était professeur de physique au lycée Montaigne à Bordeaux, raconte-t-il. Il était résistant. On peut dire qu'il a été révoqué par le gouvernement de Vichy. » Discret sur sa vie, Soubie n'en avait jamais parlé.

La guerre, il en garde le souvenir dans sa chair : il lui manque un bras. Une bombe anglaise tombée sur la maternité de Talence (Gironde), juste après sa naissance. Elevé dans une famille « laïque, républicaine, de gauche et enseignante », il n'était pas franchement prédisposé à conseiller Sarkozy. Entre l'homme du compromis et l'adepte du rapport de force, difficile de faire plus différent. Ils partagent pourtant la passion de la négociation. Le président apprécie ce petit homme pétillant et malicieux. « C'est le plus jeune de mes conseillers », plaisante-t-il souvent.

Inconnu des Français, Raymond Soubie est pourtant aussi puissant que le secrétaire général de l'Elysée, Claude Guéant. Les lois sur le service minimum, les régimes spéciaux ou la représentativité

syndicale ? C'est lui qui les a tricotées en coulisses. Il est à la tête d'un royaume : les Affaires sociales (Eric Woerth), la Santé (Roselyne Bachelot), l'Emploi (Laurent Wauquiez), l'Industrie (Christian Estrosi), l'Education (Luc Chatel). Il est de toutes les réunions stratégiques à l'Elysée. De son petit bureau au troisième étage du palais, il est en contact quotidien avec les syndicats. « J'ai connu tous les dirigeants. C'est l'histoire de toute ma vie », confie-t-il.

Sous couvert d'anonymat, le dirigeant d'un syndicat s'agace du « filtre » qu'il impose avec le président. « Sous ses dehors d'homme frêle et fragile, il a la force en lui », sourit Wauquiez, qui l'appelle... « Maître Yoda », le vieux sage de « la Guerre des étoiles ». Ses détracteurs lui reprochent de « castrer » Sarkozy - selon le mot d'un élu UMP -, de faire trop de concessions aux syndicats. « La réforme idéale, c'est celle qui s'applique, pas la réforme rêvée », s'agace-t-il. « L'important chez lui, c'est la méthode : dégager un consensus », défend Eric Aubry, son homologue chez François Fillon. « C'est un sage comparé aux excités qui gravitent autour de Sarkozy », ajoute un dirigeant CFDT. Pour Soubie, qui garde en mémoire les grandes grèves de 1995 contre le gouvernement Juppé, il faut savoir lâcher du lest pour sauver l'essentiel.

« Pape des relations sociales » depuis quarante ans (il a rédigé la loi sur le smic !), il a été le conseiller social à Matignon de Jacques Chirac et de Raymond Barre. Par deux fois, il a refusé d'entrer au gouvernement.

Quand la gauche passe au pouvoir en 1981, il saute le pas et devient chef d'entreprise.

Plutôt classé centriste, il avoue un « modèle » : Jacques Delors. En 1983, Soubie prend la tête du groupe de presse Liaisons sociales, puis fonde en 1992 le cabinet de conseil en ressources humaines, Altedia. Il revend ses parts en 2005, et devient un homme riche. Quand Sarkozy lui propose de le rejoindre en 2007, il n'a donc plus rien à prouver. Mais il n'hésite pas, malgré les journées harassantes qui brident son autre passion, la musique lyrique. Anecdote croustillante : le leader de la CGT, Henri Krasucki, l'accompagnait parfois à l'opéra. La musique adoucit les mœurs, dit-on.

Soubie peut pourtant s'avérer un redoutable coupeur de tête sous ses dehors onctueux (il parle de lui comme de « votre serviteur », en référence à Molière). C'est à lui que Brice Hortefeux et Xavier Darcos devraient d'avoir été débarqués du ministère des Affaires sociales.

« Il a une ligne rouge : quand on ne lui dit pas la vérité », se souvient Xavier Bertrand, ex-ministre des Affaires sociales.

Eric Woerth l'a compris, qui le voit ou l'appelle chaque jour. Les ministres passent rue de Grenelle (quatre depuis 2007), Soubie reste. Jusqu'à quand ? « Ma vocation n'est pas de rester à l'Elysée », dit-il. On lui prête le projet de rouvrir un cabinet de conseil. Toujours pas question de prendre sa retraite, donc.

**CATHERINE GASTÉ-  
PESCLERS ET NATHALIE  
SCHUCK**

Lundi 21 Juin 2010

## Social-Eco

### **Qualité du travail et droit à la parole Par Jacques Léger, coordinateur du comité**

Qualité du travail et droit à la parole  
Par Jacques Léger,  
coordinateur du comité de recherche  
de la CGT, et Daniel Prada, membre  
CGT du Conseil économique, social  
et environnemental.

La brutale dégradation de la  
situation économique sert d'alibi à  
des prises de décisions peu  
démocratiques pour résoudre des  
problèmes qui nous sont posés.

C'est au nom de l'urgence, de la  
nécessité d'agir vite, que des choix  
économiques, sociaux et culturels de  
long terme sont pris au sommet de  
l'état, alors qu'ils nécessiteraient un  
débat de fond. Il en est ainsi des  
exigences des marchés, qui  
soumettent avec une brutalité  
confondante les travailleurs et les  
peuples à une austérité organisée  
avec zèle par les gouvernements,  
bafouant toute expression  
contradictoire et constituant un déni  
de démocratie rarement atteint.

Nous assistons grandeur nature à une  
dépossession au nom de l'intérêt dit  
général des moyens d'action que  
toute collectivité humaine serait en  
droit de requérir dès lors qu'une  
grande partie de son avenir se joue.

« Le temps, c'est de l'argent » est  
probablement le credo des possédants  
de tout poil qui tentent de passer en  
force, alors que le temps du débat est  
un atout décisif et incontournable à  
toute évolution de la société. La  
légitimité devrait être l'émanation

d'une parole instruite par l'échange,  
la reconnaissance de la contradiction  
puis la délibération, non de  
simulacres de concertation, que ce  
soit sur les retraites ou sur les  
finances publiques, dans lesquels on  
cherche à nous enfermer.

Conquérir un droit individuel et  
collectif à la parole est bel et bien un  
des défis majeurs du siècle qui  
s'ouvre. D'abord et en premier lieu  
dans l'entreprise, où se décident en  
cercle fermé des choix aux  
conséquences souvent redoutables  
pour les salariés.

L'organisation du travail devrait être  
un moment privilégié d'échanges, de  
débat, elle influence directement les  
enjeux économiques et sociaux.  
Certes, selon les filières d'activité et  
les catégories professionnelles, les  
systèmes mis en place peuvent  
différer, mais demeure cette  
constante vérifiable : les capacités  
personnelles et professionnelles que  
chaque travailleur est en mesure de  
déployer sont plus grandes que  
l'organisation du travail à laquelle ils  
sont soumis. Aujourd'hui plus que  
jamais, le « juste à temps » généré  
par la rentabilité financière  
immédiate et à court terme détermine  
les dispositifs de travail.

Les salariés subissent cette injonction  
paradoxale qui consiste soi-disant à  
leur donner la parole en leur  
imposant la manière de travailler.

Il est crucial de s'attaquer résolument

à cette imposition qui provoque dans  
les rapports de travail des situations  
souvent insoutenables. La parole de  
chaque salarié est ici décisive, elle  
implique de réfléchir aux outils qui  
permettent aux salariés de traduire  
collectivement cette parole étouffée  
et pourtant en acte dans les situations  
de travail.

La CGT place la démocratie et son  
appropriation au cœur des  
transformations sociales, elle doit  
être un levier pour que le travail  
retrouve son attraction émancipatrice.  
Rechercher la qualité du travail  
nécessite d'organiser et de faire vivre  
le droit à la parole et la prise en  
compte de l'avis de chaque travailleur  
et des collectifs de travail.

Cet enjeu est de taille, car il invite à  
un retournement de conception de  
l'organisation et du pouvoir dans  
l'entreprise, autant de chasses gardées  
jusqu'alors inexpugnables.

Le droit à la parole, c'est associer à la  
capacité du salarié la vitalité du débat  
et l'organisation de l'action pour  
d'autres objectifs, une réelle politique  
du travail pour un développement  
humain durable.

Autant de thèmes que nous  
aborderons lors du séminaire  
organisé par la CGT, intitulé «  
Transformation du travail et  
émancipation », les 1er et 2 juillet  
2010, à Montreuil.

## Événement

### **Diplômés, il sera plus difficile pour eux d'augmenter leur durée d'assurance**

Diplômés, il sera plus difficile pour eux d'augmenter leur durée d'assurance.

Pour contrer l'argument, le gouvernement a reconduit le dispositif « carrières longues », qui, depuis 2004, permet aux salariés qui ont commencé à travailler tôt de partir avant 60 ans s'ils ont deux annuités de plus que nécessaire. « C'est pas mal, réagit Jean-Louis Malys, à la CFDT, mais cela ne couvrira que les carrières vraiment très longues. » Par exemple, quelqu'un qui aurait débuté à 18,5 ans mais qui n'aurait « que » 41,5 annuités pouvait prendre sa retraite à 60 ans dans l'ancien système. Dans le nouveau, il devra travailler deux ans de plus. Surtout, dans l'ancien système, le choix de prolonger son activité lui aurait permis

d'augmenter significativement sa pension, grâce à la surcote. Dans le nouveau, le travail jusqu'à 62 ans ne donnera pas lieu à surcote. À durée d'activité égale, il touchera donc moins.

De plus, ajoute Éric Aubin, à la CGT, « cet allongement de la durée du travail a plus de conséquences sur un ouvrier que sur un cadre puisque l'écart d'espérance de vie est de sept ans entre les deux ». Et la différence en termes d'espérance de vie en bonne santé est plus sensible encore, un cadre supérieur de 35 ans pouvant espérer vivre sans problème encore 47 ans, soit six ans de plus qu'un ouvrier, selon l'Ined. C'est pourquoi les syndicats espéraient un dispositif de pénibilité qui « puisse préserver une retraite en bonne santé », précise Éric Aubin. Mais, dans la réforme, la

possibilité de partir à 60 ans sans décote n'est accordée qu'aux personnes en incapacité supérieure à 20 %, soit 10 000 bénéficiaires par an. « Aucun pays au monde ne l'a fait », a fait valoir Éric Woerth. « On donne la possibilité à des gens malades de partir à 60 ans, c'est la moindre des choses », rétorque le secrétaire général de la CFDT, François Chérèque.

Les salariés du public sont-ils alignés sur ceux du privé ?

Le gouvernement avait présenté la convergence public-privé comme une question d'« équité ». Une petite dizaine de différences était dans le collimateur, du calcul du salaire de référence sur six mois au lieu de 25 ans à la possibilité pour les fonctionnaires en « catégories actives » de partir à 55 ans voire 50 ans, en passant par la différence des taux de cotisation (7,85 % contre 10,55 % dans le privé). Mais, au total, au-delà de l'âge légal, qui s'appliquera à tous (avec cinq ans et demi de décalage pour les régimes spéciaux), le gouvernement n'a retenu que trois corrections prudentes. L'alignement sur dix ans du taux de cotisation du public sur le privé ne coûtera aux agents que 6 € en moyenne par mois, selon le gouvernement, qui a aussi confirmé la fin de la possibilité pour les parents de trois enfants de partir sans condition d'âge dès quinze ans de service, et l'assujettissement du minimum garanti à des conditions de durée de cotisation. Pour l'association Sauvegarde Retraites, cette convergence n'est qu'un « trompe-l'œil » et l'écart public-privé

va donc « se creuser ». Cette remarque fait bondir les syndicats, qui estiment que les différences de règles n'aboutissent pas toujours à une situation plus favorable pour le public. Ainsi, si la pension moyenne d'un homme salarié dans la fonction publique d'État (FPE) était de 2 210 € en 2004 (contre 1 779 € dans le privé), c'est aussi parce que « dans la FPE, 60 % des effectifs sont des cadres », affirme Éric Aubin. Dans les collectivités locales, la pension moyenne d'un agent masculin (1 573 €) est plus faible que dans le privé.

Les Français les plus aisés paieront-ils plus ?

Dans le système actuel, les cotisations représentent les deux tiers du financement, l'État 16 % (pour les retraites du public), les « impôts et taxes », seulement 3 %. Dans sa réforme, le gouvernement crée 4 milliards d'euros de recettes fiscales nouvelles par an, répartis entre les entreprises (2,2 milliards en 2011), et les ménages (1,5 milliard). « Mais il attend 20 milliards d'euros d'économies de ses mesures d'âge et 4 milliards d'euros de l'augmentation des cotisations du public. Cela veut dire que 85 % de l'effort est à la charge des salariés, c'est très déséquilibré ! », estime Jean-Louis Malys, pour la CFDT. Ce qui serait injuste, répond Éric Woerth, ce serait « d'augmenter les impôts pour tout le monde ».

Certes limités, les nouveaux prélèvements sur les ménages sont-ils vraiment ciblés sur les « hauts revenus », comme l'affirme le

gouvernement ? L'assurance-vie, outil d'épargne populaire, n'est pas concernée, à la différence des stock-options et des retraites chapeaux, versées aux cadres dirigeants. Et le relèvement du taux d'imposition de la tranche supérieure de l'impôt sur le revenu concerne bien les 350 000 contribuables qui gagnent plus de 70 000 € par an. « Les mesures qui rapportent le plus sont plutôt ciblées

sur le cadre supérieur, celui qui détient de l'épargne financière, mais elles ne visent pas les très, très riches », nuance Philippe Crevel, secrétaire général du Cercle des épargnants. Ainsi, « la suppression du crédit d'impôt sur les dividendes touchera tous les actionnaires, soit 2 à 3 millions de personnes. Et alors que jusqu'ici les cessions d'actions et d'obligations n'étaient pas taxées en

dessous de 27 000 €, elles le seront désormais, ce qui concernera par définition les petits épargnants. »

Dans la réforme, la possibilité de partir à 60 ans sans décote n'est accordée qu'aux personnes en incapacité supérieure à 20 %.
---

**NATHALIE BIRCHEM**

Tous droits réservés : La Croix  
BB9F83DF8800390CD5F616B0DB00613519C8640177066DCE3F3D7D7

[Retour Sommaire](#)

# Le Monde

Dimanche 20 Juin 2010

## Débats

### Retraites : l'ère de la complexité

#### **HANNAH/OPALE** Alors que le salariat s'est transformé et que le travail s'accompagne de disparités et d'inégalités nouvelles, une autre vision politique s'impose

La controverse sur la réforme des régimes de retraite ne manque pas de vigueur, mais elle s'est surtout cristallisée sur la question de maintenir ou de prolonger l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans. En un sens, il s'agit bien d'un enjeu essentiel, et la détermination des syndicats de salariés et des partis de gauche à s'opposer à cet allongement est, dans l'état actuel des choses, tout à fait justifiée.

Cette mesure va creuser les inégalités entre les différentes catégories de retraités en faisant travailler davantage les parcours professionnels les plus défavorisés pour des pensions médiocres. La gauche, si elle arrive au pouvoir en 2012, se propose de revenir sur cette mesure que l'actuelle majorité va imposer, sauf " sursaut populaire " comme on dit.

Il faudrait qu'elle s'y prépare avec des propositions pour une véritable réforme qui ne consisterait pas en un retour à un âge homogène de départ à la retraite. En fait, il est nécessaire aujourd'hui de repenser complètement cet âge légal de départ. Cœur de mon argumentation : donner tout son poids à l'extraordinaire diversification-complexification du travail et du salariat qui s'est produite depuis l'instauration du droit à la retraite. C'est une donnée massive, aussi importante que l'allongement de l'espérance de vie que l'on ressasse aujourd'hui sur tous les tons.

Au début du XXe siècle (loi sur les retraites ouvrières et paysannes de 1910), mais encore lorsque notre régime actuel de retraite est instauré en 1945, le salariat est

majoritairement le salariat ouvrier exercé sous la forme d'un métier manuel de transformation de la matière.

Cette situation a radicalement changé. Les ouvriers agricoles qui représentent encore à la veille de la seconde guerre mondiale le quart de la population ouvrière ont pratiquement disparu. Le salariat ouvrier est devenu majoritairement un salariat de services plutôt qu'un travail d'exécution. Le nombre des employés dépasse désormais celui des ouvriers.

De nouvelles catégories salariales en rapide expansion assurent la promotion généralisée du salariat : professions intermédiaires, cadres moyens et supérieurs, gonflement de la fonction publique... La donnée sociologique fondamentale depuis une soixantaine d'années est que le salariat a littéralement explosé.

Il en résulte que, si l'on veut intégrer les changements intervenus depuis l'instauration de notre régime de retraite, il faut faire toute sa place à deux nouveautés essentielles. L'une, démographique, est l'allongement de l'espérance de vie.

La retraite est devenue de plus en plus un droit à la vie après le travail et le sera encore un peu plus à l'avenir. Est-ce une raison pour en déduire mécaniquement, comme l'a fait Dominique Strauss-Kahn que " si on arrive à vivre cent ans, on ne va pas avoir la retraite à 60 ans " ?

C'est une extrapolation sommaire qui brouille les cartes en mythologisant la dimension démographique. On pourrait vivre cent ans et être " usé avant l'âge ", comme le chantait Jacques Brel à propos des ouvriers du

début du XXe siècle dans sa chanson, *Pourquoi ont-ils tué Jaurès ?* . Parallèlement à la donnée démographique, il faut donner sa place à la reconfiguration complète de la condition de travailleur. Qu'est-ce à dire ?

D'abord prendre vraiment au sérieux le fait qu'il demeure des métiers aussi pénibles, voire plus pénibles ou différemment pénibles que ceux de la première moitié du XXe siècle. Il y a encore des formes de taylorisme ou de néotaylorisme. Le travail, de plus en plus, s'intensifie, produisant le stress et de nouvelles maladies professionnelles. Le nombre croissant de suicides de salariés nous rappelle que le travail peut toujours user et même tuer avant l'âge.

Mais il existe en même temps une large gamme de situations de travail toutes différentes et même opposées. On ne dira pas sans mauvaise fois qu'un cadre bien intégré (il y en a), qu'un chercheur au CNRS ou qu'un grand nombre de fonctionnaires sont épuisés à 60 ans, ni même sans doute à 65 ans et plus. Il y a des métiers qui satisfont et qui valorisent ceux qui les exercent et qui, pour l'entretien de la santé, peuvent valoir un jogging quotidien. Ce sont aussi en général des carrières qui continuent à produire de la richesse économique et sociale jusqu'à un âge avancé.

Ces situations ne sont pas circonscrites aux plus hautes strates de la division du travail. Une part importante des emplois procure des contreparties positives au fait de travailler et ne rendent pas impatient de quitter le monde du travail.

Est-il possible d'objectiver cette diversité des situations de travail afin

d'évaluer la qualité des emplois en fonction de l'ensemble des facteurs qui produisent la pénibilité, mais tout autant à l'inverse la satisfaction et la valorisation du travail en termes de rémunération, de reconnaissance sociale, de garanties de sécurité et de protections attachées à l'emploi... ?

Cette entreprise est engagée. Des négociations paritaires sur la pénibilité du travail ont abouti en 2003 à la reconnaissance de " carrières longues " permettant à des salariés entrés très tôt sur le marché du travail de faire valoir leur droit à la retraite avant 60 ans. Cependant la thématique de la pénibilité ainsi conçue est beaucoup trop restrictive. Il faut avoir l'ambition de prendre en compte l'ensemble des emplois en fonction d'un ensemble de facteurs déterminant la capacité ou l'incapacité des travailleurs à assumer leur tâche.

Il faudrait ainsi redéfinir et élargir la gamme des activités actuellement étiquetées de " carrière longue " que l'on qualifierait plus justement de trajectoires professionnelles à risques et qui ne relèvent pas seulement de la pénibilité physique et ne concernent pas seulement les travaux sous-qualifiés. On peut aussi identifier des trajectoires professionnelles que l'on pourrait qualifier de médianes par rapport aux investissements requis et aux bénéfices tirés du travail.

Il existe aussi un large bloc de carrières qui font du travail une activité globalement positive et valorisée pour elle-même. A ces différences coûts-bénéfices dans l'exercice du travail peuvent correspondre des âges légaux différents pour faire valoir le droit à la retraite.

L'âge légal du départ à la retraite est ainsi repensé selon un principe de justice qui tient compte de ce qu'est vraiment le travail pour celui qui travaille. Pour le dire d'une manière un peu provocatrice, l'âge légal le plus équitable pour un tel départ pourrait s'échelonner entre 50 et 70 ans - en tout cas varier de façon très

significative en fonction des contraintes et des gratifications attachées à l'emploi et qui dépendent du contenu du travail.

L'âge n'est pas la variable fondamentale pour définir la durée du travail. L'homogénéisation par l'âge fonctionne plutôt comme un paravent qui dissimule une foule de disparités et d'injustices.

La mise en oeuvre d'une telle réforme relève évidemment de la négociation collective. Il appartient à un pouvoir politique soucieux de l'intérêt général de l'impulser et de la faire aboutir dans le cadre d'un dialogue social avec l'ensemble des partenaires sociaux.

L'enjeu, c'est de maintenir et de renforcer en le redéployant dans les conditions d'aujourd'hui ce qui fait du droit à la retraite un droit fondamental. Le travailleur a gagné sa retraite par son travail, la retraite est un salaire indirect. Il y a ainsi une relation organique entre le travail effectué et le droit à la retraite : ce droit reconnaît la dignité du travailleur en tant que producteur de la richesse sociale.

Il en résulte que la retraite doit assurer, de droit, un socle de ressources suffisant pour que l'ancien travailleur et ses ayants droit puissent mener une vie décente. C'est le premier principe qui doit commander la réforme du régime des retraites.

Mais cette liaison organique travail effectué-droit à la retraite implique aussi, deuxièmement, que les carrières professionnelles diversifiées doivent produire de plein droit l'accès à l'intégralité de la retraite, tantôt avant 60 ans, tantôt à 60 ans et tantôt après 60 ans en fonction de ce que le travail a fait du travailleur et de ce que le travailleur a fait pour la société.

C'est la voie pour surmonter les impasses actuelles du financement des régimes de retraite : travailleraient plus longtemps et cotiseraient davantage ceux et celles qui ont bénéficié le plus du travail - et d'ailleurs le plus souvent, ils le

désirent.

C'est aussi la manière équitable d'affronter les questions brûlantes que les actuelles propositions de réforme occultent, le statut des régimes spéciaux et la nécessaire mise en convergence des retraites du service public et du secteur privé. Ces différences de traitement seraient légitimées ou supprimées en toute justice selon le redéploiement de la nature des emplois fondé sur ce qu'est devenu le travail aujourd'hui.

Cette consolidation du pacte social que représentent les régimes de retraite relève de la volonté politique et du rapport de forces entre les partenaires sociaux. C'est dire que la partie n'est pas gagnée. Mais qu'il faille mobiliser beaucoup de temps et d'énergie pour parvenir à un consensus n'est pas une objection rédhitoire.

La question des retraites est celle de la maîtrise de l'avenir et la réforme nécessaire des régimes actuels va largement commander, pour le meilleur ou pour le pire, la condition des travailleurs pour le demi-siècle à venir. Le temps passé pour la traiter avec détermination dans un esprit de justice sociale ne serait pas du temps perdu.

### **Robert Castel**

*Sociologue, directeur d'études à l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS)*

*Né en 1933, a travaillé sur la psychanalyse et la psychiatrie avant d'aborder*

*la condition salariale. Derniers ouvrages :*

*" La Discrimination négative ", Seuil, 2007,*

*" La Montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu ", Seuil, 2009.*