



## **PANORAMA DE PRESSE**

22/06/2010

**CGT**

## Sommaire

### Syndicalisme (1 Document)

**Le Figaro Economie (matin) - 22/06/2010 - [Naissance du nouveau Syndicat de la presse magazine](#)** (586 mots)

PRESSE « Compte tenu des bouleversements que traverse la presse, le temps est venu de se regrouper, de mutualiser nos moyens, à l'image des entreprises qui se remettent en question, se restructurent...

### Actualité sociale (5 Documents)

**Le Monde - 22/06/2010 - [L'absence de formation sanctionnée par la justice](#)** (767 mots)

L'Union européenne a proclamé dans sa stratégie de Lisbonne la nécessité de " l'investissement dans le capital humain afin de mettre en place une véritable société de la connaissance ", notamment par...

**Les Echos - 22/06/2010 - [Egalité professionnelle : un malus pour les entreprises qui n'informent pas leur CE](#)** (526 mots)

...

**Les Echos - 22/06/2010 - [Salaire des fonctionnaires : le gouvernement s'oriente vers une position dure](#)** (692 mots)

La négociation salariale triennale 2011-2013 dans la fonction publique s'ouvre vendredi. A Bercy et à Matignon, des voix s'élèvent pour exiger un gel du point d'indice. Dans un contexte de lutte contre le déficit, même la hausse de 0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet prochain, pourtant prévue de longue date, n'est pas garantie. La mobilisation de jeudi sera suivie avec attention.

**Les Echos - 22/06/2010 - [Le laborieux essor du télétravail](#)** (1449 mots)

Longtemps pratiqué de manière informelle, aux risques et périls des entreprises et des salariés, le télétravail devient, peu à peu, une pratique encadrée. Mais il reste des blocages culturels. Plusieurs parlementaires s'emparent du sujet.

**La Croix - 22/06/2010 - [Avec Turbomeca se joue la stratégie industrielle de la France](#)** (492 mots)

Le chef de l'État doit inaugurer ce matin dans les Pyrénées-Atlantiques la nouvelle usine

### Protection sociale (7 Documents)

**Les Echos - 22/06/2010 - [Le relèvement de l'âge de départ va obliger les entreprises à revoir leur gestion sociale](#)** (636 mots)

Le report à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite va obliger les entreprises à revoir leur gestion humaine. Gestion de carrière plus longue et plans seniors devront être adaptés.

**Libération - 22/06/2010 - [Retraites : on a oublié toutes les inégalités](#)** (906 mots)

Certes, la réduction de la mortalité aux âges élevés entraîne mécaniquement une vie plus longue, et en meilleure santé ; certes, puisque la vie s'allonge, il faut aussi que le nombre d'années passées...

**L'Humanité - 22/06/2010 - [Elles galèreront deux ans de plus](#)** (496 mots)

Si le projet de réforme prévoit un léger mieux en prenant en compte les indemnités du congé maternité, les mesures d'âge pénaliseront lourdement les femmes.

**L'Humanité - 22/06/2010 - [Retraites : un projet gouvernemental insultant envers les femmes](#)** (416 mots)

Les inégalités de retraite entre les hommes et les femmes sont très importantes et elles ont été déjà aggravées par les précédentes « réformes ». Les femmes ont en moyenne une pension qui ne représen...

**L'Humanité - 22/06/2010 - [« Je ne me vois pas tenir jusqu'à soixante-cinq ans »](#)** (645 mots)

Clara Bonneton a commencé à travailler à seize ans. Depuis quinze ans, elle enchaîne les temps partiels dans la restauration. Et se demande si elle arrivera à la retraite

**Le Figaro (matin) - 22/06/2010 - [La guerre des âges n'aura pas lieu !](#)** (1274 mots)

Alors que la réforme sur les retraites se précise, l'auteur, professeur au Conservatoire national des arts et métiers \*, réfute l'idée selon laquelle la jeunesse de 2010 sera la « génération sacrifiée...

**Le Monde - 22/06/2010 - [" Le soutien à l'emploi des jeunes ne doit pas être remis en cause par l'austérité "](#)** (773 mots)

Une note de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), publiée le 14 avril, alerte sur les risques d'une " génération sacrifiée ". Dans les pays de l'OCDE, 4 millions de je...

## **Syndicalisme**

Mardi 22 Juin 2010

Médias

## Naissance du nouveau Syndicat de la presse magazine

**Né de la fusion du SPMI et de l'APPM, il devrait être présidé par Marc Feuillée, le président du directoire du groupe Express-Roularta.**

**PRESSE** « *Compte tenu des bouleversements que traverse la presse, le temps est venu de se regrouper, de mutualiser nos moyens, à l'image des entreprises qui se remettent en question, se restructurent. On ne comprendrait pas que nous n'en fassions pas autant* », explique Marc Feuillée, vice-président du conseil d'administration du Syndicat de la presse magazine et d'information (SPMI), également président du directoire du groupe Express-Roularta.

Jeudi, le SPMI et l'Association pour la promotion de la presse magazine (APPM) vont se dissoudre lors d'assemblées générales extraordinaires, afin de donner naissance, dans la foulée, à un nouveau syndicat de promotion de la presse magazine. Sobrement baptisé « Syndicat de la presse magazine » (SPM), ce nouvel organisme reprendra les différentes activités des deux précédentes structures pour mener une action unifiée de soutien de la presse magazine. « *Le SPM reprendra à son nom le code génétique des deux structures dont il est issu* », souligne Anne-Marie Couderc, présidente du SPMI. « *La création d'un nouveau syndicat*

*intervient au meilleur moment, alors que les marques et les contenus magazines n'ont jamais eu autant d'audience* », surenchérit Fabrice Boé, président de l'APPM.

Tous deux devraient céder leur place avec la création d'un nouveau directoire. Candidat de consensus, Marc Feuillée devrait prendre les rênes du SPM, assisté de Pascale Marie à la direction générale. Jean-Paul Lubot (groupe Marie Claire) le seconderait en tant que vice-président et président de la commission marketing et publicité. De même, Rolf Heinz, l'actuel président gérant de Prisma Presse, va succéder à Jean-Pierre Caffin au sein du conseil de la nouvelle structure. Xavier Romatet, président de Condé Nast France, pourrait les rejoindre.

### Étude d'audience unique

Les dossiers qui attendent la nouvelle équipe ne manquent pas. Le SPM devra s'atteler en priorité au chantier de la distribution de la presse avec la mise en place de l'accord signé au printemps sous l'égide des pouvoirs publics pour refondre Presstalis, le principal distributeur de presse, en difficulté. Un conseil d'administration du groupe doit

d'ailleurs se tenir cet après-midi sur le sujet. De même, il revient au SPM de renégocier les tarifs postaux des magazines, signés en juillet 2008, juste avant la crise.

Parallèlement, le SPM détiendra 51 % du capital d'Audipresse, la société de mesure d'audience de la presse. Celle-ci teste, pour un lancement prévu en 2011, un outil innovant : « One ». Se fondant sur un échantillon de plus de 40 000 individus, il fédérera, au sein d'une étude unique, une multitude d'informations sur la presse magazine et quotidienne, payante et gratuite.

Mais le SPM se fixe aussi des missions de défense de sa profession. « *Face au problème de la captation de valeurs et de la constitution de nouveaux monopoles (Google et Apple, NDLR), nous devons être aptes à réagir* », explique Marc Feuillée. Le syndicat va rejoindre la procédure sur « *les pratiques discriminatoires de Google sur le marché des bannières publicitaires* » déposée devant l'Autorité de la concurrence.

**D. D. et P. L.**

## **Actualité sociale**

# Le Monde

Mardi 22 Juin 2010

## Droit Social

### L'absence de formation sanctionnée par la justice

L'Union européenne a proclamé dans sa stratégie de Lisbonne la nécessité de " l'investissement dans le capital humain afin de mettre en place une véritable société de la connaissance " , notamment par " la formation tout au long de la vie " .

Le " jaune budgétaire " (document ministériel de préparation du budget annuel) accordé à la formation professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2010, nous apprend qu'en 2007 les entreprises y ont consacré 12 milliards d'euros, dont 83 % pour leurs salariés. Pour la même année, 14 164 organismes privés de formation ont réalisé un chiffre d'affaires de 6,4 milliards d'euros, en progression de 7 %.

Pour l'individu, la formation continue peut être un instrument de promotion sociale, de mobilité ascensionnelle et, en période de chômage de masse, un moyen d'assurer son employabilité.

Le code du travail, inspiré par divers accords collectifs nationaux, reconnaît des droits à formation à l'initiative du salarié : le congé individuel de formation (CIF), qui doit permettre de suivre une formation à finalité de développement personnel ou de reconversion professionnelle, et le droit individuel à la formation (DIF), un droit capitalisable qui s'exerce avec l'accord de l'employeur pour des formations courtes.

La formation professionnelle relève aussi de la responsabilité de l'employeur. Elle se traduit à titre principal par l'élaboration d'un plan de formation de l'entreprise. Mais, comme l'a synthétisé la mission

parlementaire sur la formation tout au long de la vie en 2008 : " *Il est bien établi que ce sont, d'une part, les salariés déjà les mieux formés et, d'autre part, les salariés appartenant aux grandes entreprises qui bénéficient davantage de formation continue, au détriment des salariés moins qualifiés, des salariés des petites et très petites entreprises, et des femmes salariées.* " Sur injonction présidentielle, les partenaires sociaux et le législateur ont, en 2009, réorganisé les actions de formation du plan patronal et créé un " bilan d'étape professionnel " et un " passeport orientation et formation " .

Plus fondamentalement, la Cour de cassation vient, par un arrêt du 2 mars 2010, de réitérer une solution déjà formulée en 2007, ajoutant une nouvelle dimension aux déclarations, débats, rapports et réformes en la matière : celle de la sanction pécuniaire sur la base de la responsabilité contractuelle, du fait de l'existence même d'un contrat de travail.

Dommmages et intérêts

Pour la haute juridiction, en effet, le fait que les salariés n'aient " *bénéficié d'aucune formation continue pendant toute la durée de leur emploi dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi* " ; la solution est la même pour " *des salariées, présentes dans l'entreprise depuis respectivement vingt-quatre et douze ans, - et qui - n'avaient bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours en 1999* " .

Le montant des dommages et intérêts versés aux salariés n'est pas connu à ce jour. Il ne sera d'ailleurs peut-être pas aussi facile que cela pour les salariés de prouver quel est le montant exact du préjudice qu'ils ont subi du fait de l'inaction fautive de l'employeur.

Il n'empêche. On remarquera que la Cour de cassation ne vise pas seulement l'emploi que le salarié occupe à un moment donné mais " un emploi " en général. L'obligation de l'employeur est donc entendue au sens le plus large. Elle s'étend ainsi aux petites entreprises, qui ne se voient pas appliquer les obligations légales en matière de formation.

Ces arrêts sont d'ailleurs cohérents avec l'ambitieuse disposition du préambule de notre Constitution qui garantit " *l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture* " .

Mais la poursuite de cet objectif n'exigerait-elle pas également, au-delà de la contrainte juridique, de " dégraisser le mammouth " privé de la formation professionnelle continue, vilipendé par la mission parlementaire déjà citée pour son peu d'efficacité au vu des sommes investies ?

Droit social

**Francis Kessler**

*Francis Kessler est maître de conférences à l'université Paris-I.*

Mardi 22 Juin 2010

## Egalité professionnelle : un malus pour les entreprises qui n'informent pas leur CE

Les inégalités entre hommes et femmes face à la retraite sont un des principaux chevaux de bataille des opposants à la réforme, qui critiquent le fait que, loin de les atténuer, elle va les creuser. Le gouvernement a choisi de ne pas répondre par des mesures de retraite spécifiques (hormis une meilleure prise en compte des congés maternité), mais de déplacer le débat sur le terrain des inégalités au travail dans lesquelles les inégalités de pension trouvent leur source.

C'est la raison d'être de l'article 13 du projet de loi de réforme des retraites. Le texte prévoit la création d'un malus de 1 % de la masse salariale pour les employeurs de 300 salariés et plus qui ne respectent pas l'obligation d'information du comité d'entreprise. Le Code du travail leur impose en effet de transmettre au CE chaque année un rapport de situation comparée entre hommes et femmes. Les employeurs de 50 à 300 salariés, eux aussi concernés par la loi de 1983, sont exclus du dispositif « compte tenu de [leurs] moyens plus limités », explique l'exposé des motifs.

Une première

L'article 13 est une première dans la mesure où il n'existe aucune sanction administrative aujourd'hui pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de dialogue social sur l'égalité professionnelle.

### Salaire moyen des femmes rapporté à celui des hommes



Cela dit, il ne va pas aussi loin que le projet évoqué par le prédécesseur d'Eric Woerth au ministère des Affaires sociales fin 2009. En décembre dernier, Xavier Darcos envisageait « des systèmes de bonus-malus : lorsque l'étude comparative des salaires montrera que les écarts sont trop grands, il y aura une pénalisation des entreprises qui n'auront pas joué le jeu ». La réforme envisage uniquement une obligation de transparence. Pas de résultat, ni même de négociation.

Selon Laurence Laigo, en charge du sujet à la direction de la CFDT, la mesure inscrite dans le projet de réforme des retraites « n'a rien de bien neuf ». Déplorant l'absence de consultation des partenaires sociaux sur ce volet du projet de loi, elle rappelle que l'engagement de créer un malus en l'absence de rapport de situation comparée avait été pris en 2007 par Xavier Bertrand lorsqu'il était Rue de Grenelle, « avec l'aval du patronat », selon elle. A l'époque,

rappelle-t-elle, les pénalités collectées devaient servir à aider les employeurs à lutter contre les inégalités dans l'entreprise. Sur le modèle de ce qui existe pour les travailleurs handicapés avec l'Agefiph. Le projet de réforme prévoit, lui, qu'elles viendront alimenter le Fonds de solidarité vieillesse.

Les partenaires sociaux, de leur côté, sont restés totalement muets ces derniers mois sur l'égalité professionnelle, sur laquelle le gouvernement les avait pourtant sommés d'aboutir à un accord au plus tard en avril dernier.

Une obligation d'information renforcée. Outre l'instauration d'un malus en l'absence de transmission au comité d'entreprise du « Rapport de situation comparée », le projet de loi prévoit que « dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ». Une autre possibilité est prévue par le texte : l'employeur qui, « au plus tard le 31 décembre 2011 », n'a pas respecté cette règle « communique à toute personne qui en fait la demande [y compris extérieure à l'entreprise, NDLR] les indicateurs et objectifs » en question.

LEÏLA DE COMARMOND



Mardi 22 Juin 2010

## France

### Salaire des fonctionnaires : le gouvernement s'oriente vers une position dure

La négociation salariale triennale 2011-2013 dans la fonction publique s'ouvre vendredi. A Bercy et à Matignon, des voix s'élèvent pour exiger un gel du point d'indice. Dans un contexte de lutte contre le déficit, même la hausse de 0,5 % au 1er juillet prochain, pourtant prévue de longue date, n'est pas garantie. La mobilisation de jeudi sera suivie avec attention.

Semaine à très haute tension dans la fonction publique. Quelques jours après l'annonce du projet de loi sur les retraites, vilipendé par les fonctionnaires, le gouvernement va ouvrir coup sur coup deux négociations très attendues, sur les agents contractuels aujourd'hui et surtout, vendredi, sur l'évolution 2011-2013 des salaires. Après l'annonce d'un alignement d'ici à 2020 des cotisations retraite du public sur celles du privé (de 7,85 % à 10,55 %, soit + 2,7 points), les syndicats exigent que ces hausses, qui vont entamer le pouvoir d'achat des agents, soient compensées par des augmentations du point d'indice (base du calcul du salaire des fonctionnaires).

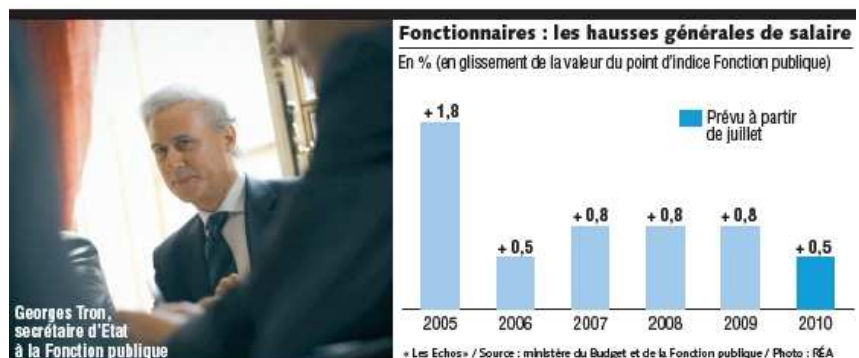
Mais, au risque d'alimenter la mobilisation de jeudi contre les retraites, Eric Woerth, ministre de la Fonction publique, et Georges Tron, son secrétaire d'Etat, l'ont déjà exclu. Les deux dossiers, martèlent-ils, sont « déconnectés. » « On ne peut pas demander aux fonctionnaires un effort, au même titre qu'à tous les Français, et le rattraper automatiquement dans la foulée. La question du taux de cotisation n'est pas à évoquer dans les discussions salariales, cela n'a rien à voir », insiste Georges Tron, qui souligne que la seule progression naturelle des salaires (à l'ancienneté) suffira à compenser les hausses de cotisation.

Gel triennal envisagé  
Dans un contexte de contrôle accru

des dépenses budgétaires, l'exécutif se dirige vers une position ferme. A Bercy et à Matignon, des voix s'élèvent pour défendre un gel pur et simple du point d'indice jusqu'en 2013, en revenant même sur la hausse de 0,5 % au 1er juillet prochain, qui avait été actée lors de la précédente négociation triennale. « La crise est passée par là entre-temps », justifie-t-on. Eric Woerth et Georges Tron plaident pour que la hausse de 0,5 % intervienne comme prévu, au nom du respect des engagements pris. Mais ils se montrent fermes sur la période 2011-2013. Bref, l'idée d'un gel triennal gagne du terrain. Pour faire passer la pilule, l'exécutif insiste sur les autres mesures salariales ciblées, et envisage d'introduire dans la négociation une clause de « bonne fortune », qui laisserait la porte ouverte à des gestes sur le point d'indice en fonction par exemple de

provoquerait évidemment l'ire des syndicats, qui ne se font pourtant guère d'illusions. Les arbitrages finaux ne seront dévoilés que lors de la seconde séance de discussion (la semaine du 5 juillet a priori). Ils seront aussi fonction du degré de mobilisation des agents après-demain. Vendredi, la Rue de Grenelle devrait se borner à faire le point sur l'évolution globale du pouvoir d'achat des agents. Selon ses calculs, il a progressé, malgré la crise, en 2008 (d'environ + 0,3 %) et en 2009 (+ 1 %). Le ministère confirmera également le développement annoncé des primes individuelles au mérite et de l'intéressement collectif par services, ainsi que la refonte des aides au logement et des avantages familiaux.

Les discussions d'aujourd'hui sur les contractuels s'annoncent moins tendues. L'exécutif exclut un plan de



l'évolution de la croissance.

Un gel de la valeur du point d'indice

titularisation massive mais promet un examen approfondi de la situation des 842.000 contractuels (lire ci-contre). Georges Tron promet de «

réparer les anomalies avérées » : les agents en CDD à répétition devraient se voir offrir des CDI de droit public.

L'idée n'est pas de revenir sur la loi de 2005, qui prévoit le passage de CDD à CDI au bout de six ans, mais de veiller à sa bonne application et de clarifier et d'harmoniser les conditions de recours à des contractuels. La séance d'aujourd'hui devrait constituer un simple tour d'horizon avant la reprise des

discussions à la rentrée et leur clôture en fin d'année.

Près de 842.000 agents contractuels. Selon les dernières données disponibles, la fonction publique comptait, fin 2007, près de 842.000 contractuels, soit 16 % des effectifs, une proportion en hausse de 2 points en onze ans. Ils étaient 363.000 dans les administrations territoriales (20,8 % des effectifs), 335.000 dans la fonction publique d'Etat (13,5 %) et 144.000 dans les hôpitaux

(13,9 %). Environ deux sur trois sont en CDI. La loi du 26 juillet 2005 prévoit qu'au bout de six ans de CDD, un non-titulaire doit automatiquement se voir proposer un CDI de droit public mais selon les syndicats, cette mesure est régulièrement contournée par les employeurs.

**DEREK PERROTTE**

Tous droits réservés : Les Echos  
DF98639F8900FF0A35131730F10B81695E004C0B3454645C30D1D07

Diff. 140 313 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Mardi 22 Juin 2010

## Dossier Management

### Le laborieux essor du télétravail

**Longtemps pratiqué de manière informelle, aux risques et périls des entreprises et des salariés, le télétravail devient, peu à peu, une pratique encadrée. Mais il reste des blocages culturels. Plusieurs parlementaires s'emparent du sujet.**

Le télétravail sortirait-il de l'ornière ? Alors que la France est à la traîne avec 8,9 % de salariés travaillant régulièrement depuis leur domicile, contre 18,3 % chez ses voisins européens, les politiques ont remis, début juin, le sujet sur la table. Lors d'un colloque au Palais du Luxembourg, en présence des secrétaires d'Etat Nathalie Kosciusko-Morizet et Georges Tron, le sénateur Alain Gournac et une poignée de députés, dont Pierre Morel-A-L'Huissier, auteur d'un rapport sur le télétravail, ont promis de retrousser leurs manches.

Car la réunion s'est tenue plus d'un an après le vote par l'Assemblée nationale d'un projet de loi sur le télétravail. « Au pays de Colbert et de Napoléon, seule l'onction de la loi peut consacrer symboliquement une nouvelle pratique sociale », selon Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit à Paris-I Sorbonne et à l'IEP Paris. Or, la proposition de loi Poisson, qui inclut le travail à distance, comporte d'autres dispositions controversées, sur le prêt de main-d'oeuvre et le groupement d'employeurs notamment. Bilan : le texte n'a toujours pas franchi la barrière du Sénat. A ce jour, donc, cinq ans après la signature de l'accord-cadre national interprofessionnel (ANI) qui définit les conditions de son application, le télétravail n'est toujours pas gravé dans le Code du travail. « Il y a un vide juridique énorme », déplore le député de Lozère, Pierre Morel-A-L'Huissier. « Or le télétravail est inéluctable. »

Les choses pourraient néanmoins se décanter : un sondage du Credoc indique que 10 % des salariés français se disent prêts à télétravailler à plein-temps et 21 % à temps partiel. De plus, entreprises et syndicats semblent progressivement reconnaître les vertus de cette pratique, tant pour des raisons d'économies que d'écologie ou d'équilibre de vie. Une vingtaine d'employeurs ont signé des accords dans ce sens, dont Dassault Systèmes, Microsoft France, Michelin, France Télécom, Renault ou encore Oracle.

S'il est urgent de légiférer, c'est que la tentation est grande pour les sociétés d'employer leurs salariés à domicile, hors de tout cadre légal, affirme Nicole Turbé-Suétens, coauteure, avec Pierre Morel-A-L'Huissier, d'un ouvrage sur le sujet (\*). « Si l'on mesurait la place réelle du télétravail en France, on se rapprocherait plutôt des 30 % », estime cette dernière, qui évoque un télétravail « gris ». Pour preuve : dans son dernier rapport, l'Obergo (Observatoire des conditions de travail et de l'ergostressie) révèle que seuls 40 % des télétravailleurs possèdent un contrat de télétravail.

Il y a, d'un côté, les entreprises qui y ont recours occasionnellement, « lorsqu'il neige, que les transports sont en grève ou les enfants malades », énumère un dirigeant de multinationale. De l'autre, celles qui en ont fait un mode de travail sans le cadre formel d'un accord. Ainsi, chez

Hewlett-Packard France, « plus de la moitié des salariés travaillent occasionnellement ou régulièrement depuis leur domicile sans bénéficier de la sécurité et des indemnités qu'apporterait un accord », affirme Jean-Paul Vouiller, délégué syndical central CFDT.

De même, chez IBM, le travail à domicile n'est officiellement toléré qu'occasionnellement. Mais, pour Jean-Michel Daire, délégué syndical CFDT, la réduction du parc immobilier du groupe au profit d'espaces de travail partagés pousse les salariés à rester chez eux, « à force de ne pas avoir accès à leur bureau flottant parce que trois autres collaborateurs y sont affectés ». Or les risques ne manquent pas. A commencer par l'absence de toute protection en cas d'accidents professionnels. Par ailleurs, « tout est à la bonne volonté du manager, qui, souvent, lui-même n'est pas sur place », poursuit Jean-Michel Daire.

#### Des dérives redoutées

De façon générale, tout se passe en bonne intelligence entre la direction de l'entreprise et le salarié télétravailleur. Ainsi, Jean-Jacques Mahé, « program manager » chez Sun Microsystems, est ravi de travailler deux jours par semaine dans sa maison de Boitron, un petit village de l'Orne : « Lorsque j'ai commencé, il y a trois ans, je travaillais beaucoup plus chez moi qu'au bureau, observe-t-il. Maintenant je me force à faire comme au bureau : prendre des pauses café, chatter de tout et de rien

avec les collègues en ligne, m'éloigner de temps en temps de l'ordinateur. »

Mais, au fil des fermetures de sites liées à la crise, les syndicats craignent des dérives, comme le développement d'un télétravail « contraint ». Par ailleurs, « s'il n'y a pas de règles écrites, un manager de mauvaise foi peut accuser ses collaborateurs d'être absents », souligne Jean-Michel Daire.

La pratique est risquée aussi pour l'employeur. « Certes, l'entreprise n'a pas d'obligation légale de négocier un accord-cadre, rappelle Nicole Turbé-Suetens, mais, faute de contrat spécifique de télétravail, un salarié mécontent peut saisir les prud'hommes et attaquer son employeur. »

« Immixtion dans la vie privée »

D'ailleurs, certains télétravailleurs ont déjà demandé - et obtenu - réparation. Le 7 avril dernier, la société Nestlé Waters Marketing et Distribution a été condamnée par la Cour de cassation à indemniser des salariés au motif de l'occupation partielle de leur domicile privé à des fins professionnelles, qui, selon les juges, constitue « une immixtion dans la vie privée ». Et l'arrêté de conclure : « Si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile. »

Voilà les employeurs prévenus.

De telles affaires ont poussé les dirigeants à réagir. Un accord est actuellement en négociation chez Bouygues Telecom. Et chez HP France, où la fermeture de cinq agences en province est attendue avec appréhension, un accord de télétravail est sur le point d'être adopté. Il prévoit d'octroyer à chaque télétravailleur une indemnité d'aide à l'installation, la fourniture d'un ordinateur portable et d'un GSM, mais aussi, un défraiement mensuel pour l'ADSL, des indemnités de chauffage et d'électricité ainsi qu'une surprime d'assurance.

L'encadrement freine

Outre les questions purement matérielles, un accord sur le télétravail permet aussi de cadrer des aspects très précis du quotidien, comme les horaires. « Le but est d'éviter de laisser s'installer des zones de non-droit, commente un porte-parole de Renault. Si les choses ne sont pas écrites, tel manager pourra téléphoner à n'importe quelle heure à son salarié. » Mais l'accord peut aussi avantager tous les collaborateurs : « Je connais plusieurs entreprises dans lesquelles on organise des réunions à 19 heures. La signature d'un accord agit comme un révélateur de tels dysfonctionnements et fixe des règles d'organisation et de relations qui vont au-delà de la pratique », ajoute Nicole Turbé-Suetens.

Toutefois, si un accord est une condition nécessaire, il ne suffit pas. Aux yeux des experts, le télétravail

ne peut être bénéfique sans un effort de formation en direction des managers de proximité, souvent réfractaires à l'idée de perdre de vue leurs collaborateurs. « Le noeud du problème, c'est le management. Le métier du cadre étant d'encadrer, si vous lui dites qu'il va manager à distance, celui-ci comprend qu'on va lui supprimer des responsabilités », note Xavier de Mazenod, fondateur de la communauté de télétravailleurs Zevillage.com. Une étude interne menée par Renault est éloquent : à la question « Le télétravail a-t-il été le moteur d'une nouvelle façon de travailler ? », les collaborateurs répondent « oui » à 54 % et les managers « non » à 58 %. Manifestement, admet la direction, « il reste un travail culturel à effectuer ».

Un retard bien français. Population salariée pratiquant le télétravail plus de 8 heures par mois sur la période 2000-2010 Finlande : 32,9 % Belgique : 30,6 % Etats-Unis : 28 % Suède : 27,2 % Japon : 25,1 % UK : 22,8 % Allemagne : 19,5 % Europe : 18,3 % France : 8,9 % Italie : 5,5 % Source : « Le développement du télétravail dans la société numérique de demain ». Centre d'analyse stratégique.
---

**TATIANA KALOUGUINE**

(\*) « Le Télétravail en France, les salariés sont prêts », Ed. Pearson.

Tous droits réservés : Les Echos  
5E9573BD8F007502A56C18F0370F215955A09000D43E6207DA6F783

Diff. 140 313 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)



Edition de La Croix

Mardi 22 Juin 2010

## Économie

### Papier

# Avec Turbomeca se joue la stratégie industrielle de la France

**Le chef de l'État doit inaugurer ce matin dans les Pyrénées-Atlantiques la nouvelle usine du leader mondial de moteurs pour hélicoptères**

Turbomeca, « c'est actuellement la plus belle opération de lutte contre les délocalisations en France », lance fièrement Alain Rousset, le président du conseil régional d'Aquitaine. C'est d'ailleurs le président de la République qui inaugurer ce matin, à 11 h 30, le nouveau site de l'usine de moteurs d'hélicoptères à Bordes (Pyrénées-Atlantiques). Un site baptisé « Joseph-Szydlowski » en hommage à l'immigrant juif polonais qui fonda l'entreprise en 1938 ici, au cœur du Béarn.

La nouvelle usine ultramoderne en service depuis fin 2009, qui emploie 2 500 personnes, permet d'accroître la productivité et les conditions de travail. Mais surtout, elle marque la volonté de Safran de rester en France, et plus particulièrement en Aquitaine, pour produire les turbines d'hélicoptères. Le groupe a ainsi investi 100 millions d'euros dans les nouveaux locaux.

Pourtant, en 2003, il prévoyait de délocaliser Turbomeca. Mais les collectivités locales ont joué un rôle

déterminant pour préserver l'emploi. Un centre de formation et un hôtel d'entreprises ont été installés sur ce site de 25 hectares. Des terrains susceptibles d'accueillir d'autres entreprises du secteur ont été achetés. Une cellule d'orientation vers les métiers de l'aéronautique a également été créée. Au total, le conseil régional d'Aquitaine a investi 20 millions d'euros. Le conseil général, quant à lui, a apporté 8 millions tandis que l'Union européenne et l'État ont financé le projet à hauteur, respectivement, de 6 et 4 millions d'euros.

Cette inauguration intervient dans un contexte difficile. Même si son cœur de cible reste le marché militaire et la protection civile, Turbomeca souffre de la chute du marché des appareils destinés aux riches personnalités. Depuis le début de l'année, les salariés ont environ deux jours de chômage partiel par mois. Inquiets pour l'avenir, les syndicats CGT, CFDT, CGC, FO et CFTC vont demander aujourd'hui au chef de

l'État un moratoire sur les externalisations du groupe dans les pays à bas coûts et dans les zones dollars, plus fréquentes ces dernières années. Une entrevue est prévue avec une délégation des représentants des salariés.

À l'heure de la réforme des collectivités territoriales, Alain Rousset, le président de l'Association des régions de France, entend aussi rappeler dans son discours qu'avec la crise, « les régions jouent aujourd'hui le rôle des banquiers, qui restent frileux ». De son côté, François Bayrou, le président du MoDem et député de cette circonscription du Béarn, qui sera présent, dit attendre de pied ferme les déclarations du chef de l'État sur sa politique industrielle.

Depuis le début de l'année, les salariés connaissent deux jours de chômage partiel par mois.
--

**NICOLAS CÉSAR**

## **Protection sociale**

Mardi 22 Juin 2010

## France

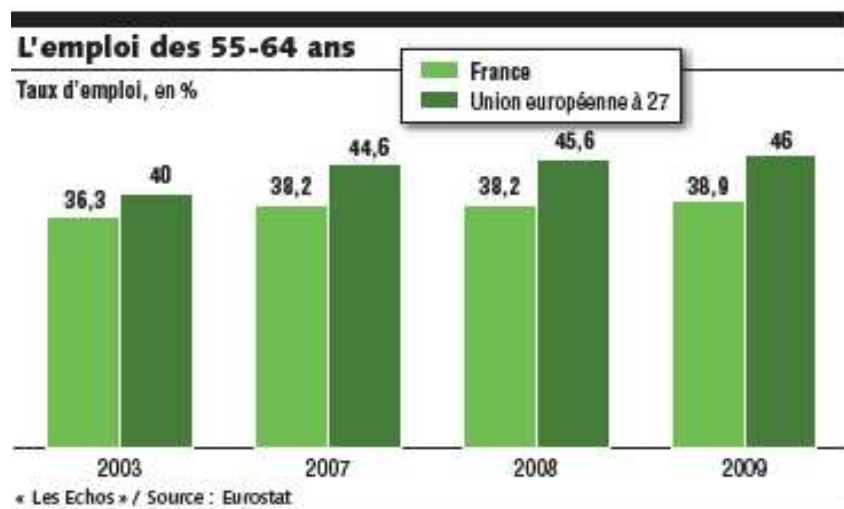
### Le relèvement de l'âge de départ va obliger les entreprises à revoir leur gestion sociale

Le report à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite va obliger les entreprises à revoir leur gestion humaine. Gestion de carrière plus longue et plans seniors devront être adaptés.

La réforme de la retraite et le recul de l'âge légal de 60 à 62 ans d'ici à 2018 vont-ils amener les entreprises à modifier leur gestion des ressources humaines ? Celles-ci sont attendues au tournant par les syndicats, qui dénoncent régulièrement les pratiques d'exclusion des seniors, et par le gouvernement, qui assure que le relèvement de l'âge va automatiquement améliorer le taux d'emploi des seniors.

Dans un certain nombre de secteurs, les entreprises interrogées n'envisagent en réalité guère de changement. C'est le cas par exemple dans la restauration et l'hôtellerie. « Nos salariés commencent souvent très jeunes et ont donc des carrières longues qui leur permettent souvent de partir avant l'âge légal », explique Sophie Chabot, DRH du groupe Frères Blanc. « Nous n'attendons pas un impact significatif et nous gérons au cas par cas », complète-t-on au sein du groupe Accor.

D'autres DRH surveillent surtout pour l'heure la sensibilité de leurs troupes au sujet. La journée d'action de jeudi permettra de prendre le pouls : « Lors de la dernière mobilisation, seulement 3 salariés sur plus de 2.000 ont cessé le travail. Si, cette fois-ci, ils sont plus nombreux, ce sera un signe que le dossier risque d'être sensible au sein de l'entreprise », admet un DRH.



A moyen terme, le sentiment général est tout de même que la nouvelle donne réglementaire va obliger les responsables de ressources humaines à modifier leurs habitudes. « Il va falloir apprendre soit à gérer des carrières plus longues, soit faire peut-être plus d'évolutions transversales que par le passé », admet François Olivier, DRH de Bosch. Une remarque qui n'a rien d'anodin pour de nombreuses entreprises industrielles qui doivent déjà prendre en compte la pénibilité des postes.

**Modification des comportements**  
Mais ce mouvement de fond pourrait paradoxalement s'accompagner dans l'immédiat d'une accélération des demandes de salariés pour faire valoir leurs droits à la retraite. « Certains salariés qui ont entre 57 et 62 ans et qui ont accumulé suffisamment de trimestres vont sans doute, par peur des conséquences de la loi, liquider leurs droits », explique

Francis Bergeron, DRH de SGS, entreprise spécialisée dans l'inspection et la certification. Une situation qui n'est pas trop inquiétante car SGS travaille dans un secteur où la pyramide des âges est favorable, mais qui va malgré tout obliger l'entreprise à s'adapter. Notamment en mettant à jour l'accord sur l'emploi des seniors. « Celui-ci était basé sur une retraite à 60 ans pour les inciter à partir plus tard. Avec la réforme, l'année charnière pour définir la cible n'est plus 55 ans mais 57 ans », explique encore Francis Bergeron, qui envisage de réunir rapidement les syndicats de l'entreprise sur le sujet. Un cas de figure qui n'est pas isolé : toutes les entreprises avaient, sous la pression du gouvernement, ébauché ces derniers mois des plans et accords sur l'emploi des seniors.

Elles ont aussi été forcées à prendre davantage en compte les seniors depuis le report à 70 ans des possibilités de mise à la retraite

d'office par l'employeur des salariés. pénibilité, le développement du  
Pour de nombreux DRH, répondre à tutorat et du temps partiel. Le  
cette nouvelle donne réglementaire relèvement de l'âge légal devrait  
passe par l'augmentation de l'offre de conduire à l'accélération du  
formation, la prévention de la mouvement.

**CLAUDE FOUQUET**

**Tous droits réservés : Les Echos**  
**4199A3998910AF02D5D81BB0A80621C259D06F0324F26160144DFEB**

Diff. 140 313 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)





Mardi 22 Juin 2010

## Rebonds Économiques

### **Retraites : on a oublié toutes les inégalités**

Certes, la réduction de la mortalité aux âges élevés entraîne mécaniquement une vie plus longue, et en meilleure santé ; certes, puisque la vie s'allonge, il faut aussi que le nombre d'années passées au travail augmente. Mais en choisissant de focaliser le débat sur la question de l'âge auquel s'ouvrent les droits à s'arrêter, le gouvernement a choisi la voie la plus périlleuse pour engager la nécessaire réforme des retraites.

Premier danger : même si une grande partie de l'opinion reconnaît en effet la nécessité de travailler plus longtemps, le consensus se brise dès que l'on doit préciser sur qui doit peser l'effort. Car la grande absente de la réforme reste la lutte contre les inégalités entre travailleurs, en activité comme en retraite.

On sait pourtant qu'un manoeuvre, qui subit déjà un risque de décès quatre fois plus élevé tout au long de sa carrière, ne peut espérer, à 60 ans, vivre que sept années de moins qu'un cadre supérieur ou qu'un professeur d'université. Porter le débat sur l'unique question de la pénibilité du travail est loin de répondre à cette profonde injustice.

Et que dire des inégalités de revenus parmi les retraités ? On aimerait pour le moins disposer d'un diagnostic, et connaître la distribution des montants reçus des différents régimes d'assurance retraite. Mais les statistiques, ici, font défaut. C'est que le système atteint un tel niveau de complexité, unique parmi les pays qui s'appuient sur un dispositif essentiellement public, qu'il est devenu totalement confus.

Depuis le début des années 80, chaque réforme a compliqué le système. La détermination des droits et le montant des pensions dépendent aujourd'hui de critères d'âge, de durée de cotisation, de rémunération, de la situation matrimoniale et du nombre d'enfants élevés, et font en outre l'objet de divers plafonnements... La diversité des trajectoires professionnelles conduit la plupart des travailleurs à cotiser, au long de leur vie, à de nombreuses caisses de retraite. Ainsi, un retraité perçoit en moyenne 2,3 pensions servies par les régimes de base, auxquelles s'ajoutent les retraites complémentaires. Illisible pour les travailleurs, le maquis des systèmes de retraite est également une jungle statistique, qui interdit toute analyse fine des inégalités face au droit à la retraite. La simplification des règles est devenue une urgence : là aussi, la réforme passe à côté des enjeux.

Second danger : il ne suffit pas d'exiger des travailleurs qu'ils restent actifs plus longtemps, encore faut-il que les entreprises les emploient. Sur ce point, l'âge limite qui compte n'est pas tant le seuil symbolique des 60 ans : plus de la moitié des départs en retraite s'effectuent déjà après cet âge. Mais le seuil des 65 ans, auquel un salarié peut toucher une retraite pleine même en cas de carrière incomplète, est également relevé de manière uniforme. Les entreprises, longtemps poussées à se séparer des travailleurs âgés, n'ont pas été incitées à faire évoluer les conditions de travail pour maintenir en activité les plus de 55 ans.

C'est sur ce sujet que, du point de vue

de l'équilibre des comptes sociaux, la réforme échouera ou réussira : les employeurs changeront-ils de paradigme ? Décideront-ils de former les travailleurs de 50 ans pour permettre que leur emploi évolue ? Reconnaîtront-ils que l'expérience de certains peut être utile aux plus jeunes, et que la transmission de cette expérience peut aussi bénéficier à l'entreprise ?

Là encore, les salariés ne seront pas tous égaux devant la réforme. Certains emplois peuvent s'adapter au vieillissement du corps ; d'autres peuvent s'accommoder d'une activité intellectuelle peut-être moins inventive, mais parfois plus profonde. Tout cela est vrai... pour certains.

Mais n'est pas Karl Lagerfeld qui veut : que faire des travailleurs «vieillis, usés, fatigués», de tous ceux qui auraient pu bénéficier d'une médecine du travail impliquée dans la promotion de la santé si seulement cette médecine préventive n'avait été défaillante durant toute leur carrière ? Pour tous ceux-là, il est trop tard, et les quelques ajustements des droits, au cas par cas, selon la pénibilité du travail ne sauront corriger ces inégalités passées, trop profondément inscrites dans le corps.

Une réforme qui aurait simplifié les règles, reconnu les profondes inégalités devant la mort, et augmenté la durée de cotisation de chaque travailleur de manière différenciée selon ses conditions de santé et ses perspectives de vie aurait pourtant pu trouver un certain consensus auprès de l'opinion. Mais pour le gouvernement, engager

l'épreuve de force autour du symbole des «60 ans» est manifestement plus important que de réformer de manière juste et durable.

**Pierre-Yves Geoffard** est professeur à l'Ecole d'économie de Paris, directeur d'études à l'EHESS.

**Par Pierre-Yves Geoffard**

**Tous droits réservés : Libération**  
**A492C3BA8AB07707654B1E40C907B1395A509602549F61B5F8C0EC8**

Diff. 144 054 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Mardi 22 Juin 2010

## Social-Eco

### Elles galéreront deux ans de plus

**Si le projet de réforme prévoit un léger mieux en prenant en compte les indemnités du congé maternité, les mesures d'âge pénaliseront lourdement les femmes.**

C'est l'une des rares mesures positives du projet de réforme : les indemnités journalières perçues pendant le congé maternité, qui n'entraient pas jusqu'alors dans le salaire de référence utilisé pour le calcul de la retraite, seront désormais prises en compte. Saluée par les féministes comme une « mesure compensatoire juste », cette disposition fait très pâle figure au regard du fossé qui sépare les femmes des hommes en matière de retraite. D'autant que les mesures phares de la réforme les pénaliseront davantage.

Si les femmes perçoivent une pension moyenne inférieure de 40 % à celle des hommes, elles le doivent aux inégalités cumulées tout au long de leur carrière. Plus touchées par le chômage, elles forment les gros bataillons des temps partiels, des emplois précaires, restent souvent cantonnées dans des emplois peu qualifiés, mal rémunérés, et

discriminées dans l'accès aux responsabilités. Sans oublier les tâches domestiques, dont elles gardent le quasi-monopole. Résultat, au moment de la liquidation de la retraite, moins d'une femme sur deux (44 %) est en mesure de valider une carrière complète, contre près de neuf hommes sur dix (86 %). A la clé, une pension elle aussi incomplète. Dès lors, le report de l'âge légal à 62 ans et l'allongement de la durée de cotisation à 41,5 ans auront pour effet d'allonger les périodes de chômage ou de précarité, et d'impacter en proportion leur pension. Seules 4,3 % des femmes de plus de 60 ans sont en emploi

Ce n'est pas tout. Pour limiter l'impact de leur carrière sur la retraite et, précisément, éviter de subir la décote appliquée pour trimestres de cotisation manquants, environ 30 % des femmes attendent leurs 65 ans pour liquider leurs droits, et bénéficier de la garantie, prévue par

la loi, d'une pension à taux plein quel que soit leur nombre de trimestres. Le report du seuil du taux plein de 65 à 67 ans amènera ces femmes à patienter deux ans de plus, qui pour le plus grand nombre d'entre elles, seront des années d'inactivité.

La priorité, pour améliorer les retraites des femmes, devrait être d'intensifier l'action pour l'égalité professionnelle. Le projet de réforme évoque le sujet, mais se contente d'une mesure sans grande portée : la sanction financière des entreprises d'au moins 300 salariés qui ne respectent pas la loi leur imposant un « diagnostic » de la situation comparée des femmes et des hommes. Mais l'absence de négociations et d'engagements pour atteindre l'égalité et, a fortiori, le non-respect de tels engagements resteront impunis

**Yves Housson**

Mardi 22 Juin 2010

## Cuisine

### **Retraites : un projet gouvernemental insultant envers les femmes**

Les inégalités de retraite entre les hommes et les femmes sont très importantes et elles ont été déjà aggravées par les précédentes « réformes ». Les femmes ont en moyenne une pension qui ne représente tout compris que 62 % de celle des hommes. Elles ne sont que 44 % à avoir réuni une carrière complète, contre 86 % des hommes. Du fait de leurs carrières incomplètes, 3 femmes sur 10 attendent, souvent hors de l'emploi, l'âge du taux plein, 65 ans, pour ne pas subir de décote.

Devant cette situation, que prévoit le projet de loi ? Un nouvel allongement de la durée de cotisation et les reculs à 62 ans de l'âge de départ et 67 ans de l'âge du taux plein ! Ces mesures ne feront que pénaliser plus fortement les femmes et se

traduiront par une nouvelle baisse de leurs pensions, que beaucoup devront attendre plus longtemps dans la précarité. Ce n'est pas la mesurette qui consiste à intégrer les indemnités de maternité dans le calcul de la pension qui améliorera concrètement les choses.

On le sait, la réduction des inégalités en matière de retraite nécessite d'agir aussi en amont, sur le plan professionnel. Le projet de loi le rappelle à juste titre. Mais une dizaine de lois et décrets existent déjà depuis 1972 pour combattre ces inégalités : les entreprises doivent produire un diagnostic de situation en matière d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, un plan d'actions concrètes pour l'égalité, la loi de 2006 imposant même de supprimer toute inégalité de

salaire avant le 31 décembre 2010. Sans résultat, surtout du fait qu'il n'y a pas de sanction incitative.

Aujourd'hui, le projet prévoit précisément une sanction : s'agit-il enfin d'une sanction pour absence de résultats en matière d'égalité ? Non. Alors, pour absence de plan d'action ? Pas plus. Le projet prévoit simplement une sanction pour absence de diagnostic ! Ce projet de loi est non seulement totalement injuste, mais aussi insultant envers les femmes.

(1) Coauteur du livre d'Attac et de la Fondation Copernic, Retraites : l'heure de vérité, Syllepse.

Christiane Marty,  
Membre du Conseil scientifique d'Attac (1).

Mardi 22 Juin 2010

## Social-Eco

### « Je ne me vois pas tenir jusqu'à soixante-cinq ans »

**Clara Bonneton a commencé à travailler à seize ans. Depuis quinze ans, elle enchaîne les temps partiels dans la restauration. Et se demande si elle arrivera à la retraite**

Clara, derrière ses fines lunettes, est une femme de 1 mètre 50, de 40 kilos, qui sait ce qu'elle veut et n'entend pas se laisser marcher sur les pieds. Elle a abandonné l'école en troisième et commencé un apprentissage en hésitant entre la coiffure, la puériculture et la restauration. Elle choisit cette dernière, obtient son CAP et commence à travailler en cuisine traditionnelle. Servir en salle « demande de caresser les clients dans le sens du poil et ce n'est pas mon truc... », plaide-t-elle. Elle veut travailler en cuisine. Elle sait pourtant que le rythme imposé est de dix à douze heures par jour, payé au smic.

Pour éviter le chômage, il faut oublier les week-ends et les jours fériés, accepter les horaires à trous, subir les vexations sexistes des collègues masculins pour qui la cuisine est un travail d'homme fort, quand ce ne sont pas les propos racistes qu'attire une jolie peau mate Clara résiste, persévère, se marie et met au monde des jumelles, Stéphanie et Laura, qui ont aujourd'hui onze ans et ne rêvent pas de fast-food ! Mais il fallait des horaires compatibles avec une vie de famille. Elle se tourne vers

la restauration collective et découvre les contrats intermittents de Sodexo. En CDI, pour vingt-huit heures par semaine, elle perçoit 600 euros par mois. Pas question de rêver : pour elle l'année ne compte pas douze mois mais huit : comme elle travaille dans un établissement scolaire privé, les vacances ne sont pas payées. « On a de la chance quand on vous trouve une place pour un des deux mois d'été. Sinon, vous n'avez rien. Comment, dans ces conditions, imaginer vivre si on est seule, comment imaginer pouvoir payer une retraite complémentaire ?, s'interroge-t-elle. Je ne peux pas mettre d'argent de côté. D'autant que l'on n'est jamais sûr d'avoir du travail : notre emploi est soumis au contrat que passe l'établissement avec Sodexo. S'il n'y a plus d'argent pour l'honorer, comme cela est arrivé, l'exploitation est fermée et vous restez sur le carreau jusqu'à ce qu'on trouve un nouveau prestataire où vous caser. Nous nous demandons tout le temps si nous allons être repris avec nos acquis, nous vivons dans la peur, sous la pression à la fois de Sodexo et de son client. Ce qui n'améliore pas la santé. »

Clara refuse de faire le calcul des

réformes : « Cela me déprime, dit-elle. Je n'ose pas compter avec quoi je vais devoir vivre et surtout je ne me vois pas tenir jusqu'à soixante-cinq ans. Notre métier nous fait vieillir plus vite que la moyenne, nous courons tout le temps, nous sommes toujours debout A trente-cinq ans, la fatigue est là, les années sont là, alors à soixante-cinq ans » Les maladies de la profession sont légion : mal de dos, arthrose, usure des cartilages des genoux, maladies des canaux carpiens. L'apprentissage dans la restauration n'inclut pas d'apprendre la prévention de ces risques et la profession ne brille pas par l'utilisation de chariots pour déplacer les objets lourds. « Le recul de l'âge de la retraite aggravera le déficit de la Sécurité sociale, parce que nous serons davantage malades », assure Clara, qui n'a pas l'intention de se laisser aller. Quand son employeur l'a déclarée « salariée à abattre » parce qu'elle protestait contre du matériel et des locaux inadaptes à son travail, elle a adhéré à la CGT. Alors, la retraite ? « Il faut se battre. »

**émilie Rive**

Mardi 22 Juin 2010

**Débats****La guerre des âges n'aura pas lieu !**

Alors que la réforme sur les retraites se précise, l'auteur, professeur au Conservatoire national des arts et métiers \*, réfute l'idée selon laquelle la jeunesse de 2010 sera la « génération sacrifiée ». Dans la France vieillissante de ce début de siècle, la jeunesse est devenue minoritaire. C'est toute la différence avec 1968 : les jeunes de moins de 20 ans étaient deux fois plus nombreux que les plus de 60 ans, alors qu'en 2050, cela pourrait être l'inverse.

La peur de l'avenir fait aussi partie de l'exception française : nous sommes le seuls pays où de façon constante depuis vingt ans plus de la moitié de la population a peur de tomber dans l'exclusion ! Aujourd'hui, l'ascenseur social serait tombé en panne ! Que les jeunes se rassurent : les portes de l'avenir sont toujours ouvertes pour celui qui est prêt à gravir chaque marche là où il se trouve à partir de ses talents qu'il faut savoir exprimer. Je ne suis pas non plus inquiet pour le rapport de forces des générations futures : moins nombreuses sur le marché du travail, elles seront bien placées pour augmenter leurs revenus par rapport aux inactifs. Les jeunes rentreront plus tôt sur le marché du travail avec des diplômes obtenus en alternance et en acquis de l'expérience. Au total leur durée de retraite en bonne santé sera comparable, voire supérieure à celle de leurs aînés. D'autant que, d'ici à 2030, l'espérance de vie d'une femme de 60 ans sera passée de vingt-sept ans aujourd'hui à trente-deux ans !

La déferlante du baby-boom devenue celle du papy-boom n'a cessé d'occuper le devant de la scène. Rentière, cette génération craint aujourd'hui l'inflation, mais s'est enrichie avec celle des années 1970 et 1980 en empruntant à bon compte. Elle a vécu au-dessus de ses moyens

depuis trente ans en laissant les déficits publics se creuser. Elle a salué comme un acquis l'erreur historique de 1981 : la retraite à 60 ans au lieu de 65 ans ! Il aurait été plus sage de laisser partir un peu plus tôt les travailleurs usés par les privations de la guerre et les efforts de la reconstruction mais de manière mesurée et transitoire. On savait que ce qui était possible à l'époque, où il y avait 2,5 actifs pour un retraité, ne le serait plus lorsque la vague des enfants du baby-boom partirait massivement à la retraite autour de 2010 et encore moins en 2030 lorsqu'il y aura moins de 1,5 actif pour un retraité ! Non seulement on a eu tort de tout distribuer, mais on s'y est pris trop tard, allant jusqu'à bientôt casser la petite tirelire de 30 milliards d'euros voulue par Lionel Jospin. C'est plusieurs centaines de milliards d'euros que l'on aurait aujourd'hui dans ce fonds de réserve si les dirigeants successifs de ce pays n'étaient pas entrés dans l'avenir à reculons.

La retraite par répartition est fondée sur la solidarité intergénérationnelle et ce sont bien les enfants d'aujourd'hui, à condition d'être éduqués et d'accepter de travailler, qui paieront les retraites de demain ! Est-ce la faute des générations nées après 1975 si elles sont 20 % moins nombreuses que leurs parents qui ont eu moins d'enfants ? Doivent-elles cotiser aujourd'hui plus encore pour ces parents qui ont vécu au-dessus de leurs moyens et emprunté en leur nom l'équivalent de 150 000 euros (si l'on tient compte des engagements non provisionnés de l'État notamment pour les retraites des fonctionnaires) que chacun devra rembourser lorsqu'il sera actif ?

Il est normal que la réforme des retraites ne passe pas par l'augmentation des cotisations. Elle

ne peut guère non plus porter sur la baisse des pensions, car les retraités sont aussi des électeurs qui votent plus que les autres. Et l'on comprend que le pouvoir hésite à se mettre à dos ce qui constitue sa base électorale. Il n'y avait donc qu'un seul levier raisonnable pour sauver la répartition : allonger la durée de vie active des papy-boomeurs qui ont gagné huit ans d'espérance de vie depuis 1980 et travaillent sept ans de moins que les anciens de l'époque !

Non seulement nos enfants vivront plus longtemps et mieux que nous, mais déjà, comme le relève l'Insee dans ses dernières études de 2009 sur les revenus et patrimoine des ménages, on assiste à un rattrapage relatif des jeunes générations. La prise en compte des transferts intergénérationnels et revenus réels du patrimoine (et pas seulement ceux déclarés au fisc) laisse penser que ce sont surtout les inégalités au sein de chaque génération qui se sont renforcées : le fait d'avoir reçu une donation ou un héritage explique une part croissante des inégalités de patrimoine. Les exonérations de droits de mutation reproduisent ainsi les inégalités de naissance.

Difficile d'avoir des chiffres précis dans un domaine où la discrétion est de mise et la fraude par omission manifeste. D'après l'Insee, le montant des transferts déclarés versés par les ménages s'élève à 38 milliards d'euros en 2006, mais ceux déclarés reçus par d'autres ménages sont seulement de 18 milliards ! Il aurait été plus juste de pénaliser les transmissions d'héritage et de supprimer l'ISF quand il vient taxer des revenus du travail épargnés toute une vie ! Il reste enfin à saluer les propositions courageuses de Terra Nova, classée à gauche, mais aussitôt classées sans suite de toute part. En effet, le niveau de vie des inactifs dépasse celui des actifs compte tenu

des revenus du patrimoine. Il serait donc normal d'aligner leur CSG sur celle des actifs d'autant qu'ils ne sont pas les derniers à profiter des dépenses de santé.

De même, ce sont les jeunes retraités qui devraient prendre en charge le risque de dépendance puisqu'ils seront les prochains à en bénéficier. Les jeunes ménages actifs portent déjà la charge de l'éducation de leurs enfants sans oublier les pensions et la dette transmise par leurs parents. Il

est vrai que le poids électoral des familles avec enfants n'est pas à leur avantage. Elles représentent 58 % de la population mais moins de la moitié (48 %) des 45 millions d'électeurs même en comptant les jeunes adultes vivant chez leurs parents. À défaut d'instaurer un vote familial qui permettrait de défendre les intérêts des générations futures, on pourrait abaisser l'âge de la majorité électorale à 16 ans, afin de compenser le penchant naturel des élus à s'intéresser aux préoccupations

d'un électorat vieillissant. On mettrait ainsi en cohérence la majorité sexuelle avec la citoyenneté.

\* Auteur du « Courage du bon sens », Odile Jacob, 2009.

Moins nombreuses sur le marché du travail, les générations futures seront bien placées pour augmenter leurs revenus par rapport aux inactifs

**Michel Godet**

**Tous droits réservés : Le Figaro (matin)**  
**039EA3178CD0150A95B61B70B00CB12453B0AD0744D86BAD315D368**

Diff. 342 445 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

# Le Monde

Mardi 22 Juin 2010

## " Le soutien à l'emploi des jeunes ne doit pas être remis en cause par l'austérité "

**Une note de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), publiée le 14 avril, alerte sur les risques d'une " génération sacrifiée ". Dans les pays de l'OCDE, 4 millions de jeunes ont déjà rejoint le rang des chômeurs depuis le début de la crise. Quelles mesures ont été prises ?**

Elles ont été de deux ordres.

D'abord favoriser l'accès à l'emploi : la France a renforcé les incitations financières à l'embauche en contrat d'apprentissage des jeunes peu qualifiés, soutenant ainsi la professionnalisation et la transition vers les contrats à durée indéterminée (CDI). Au Royaume-Uni, tous les jeunes bénéficiaires d'allocations chômage durant au moins douze mois devaient être impliqués dans un programme soit d'emploi aidé, soit de formation.

Ensuite, faciliter l'accès des jeunes chômeurs à l'indemnisation. Plusieurs pays, dont la France, le Japon et les Etats-Unis, l'ont fait pour les travailleurs qui avaient perdu un travail temporaire ou précaire, parmi lesquels de nombreux jeunes. Pour être efficaces, ces mesures doivent être conditionnées à une recherche active d'emploi ou à la participation à des programmes de retour à l'emploi, surtout de formation. Indemnisation, recherche active d'emploi, formation... C'est la troïka à suivre pour éviter le sacrifice d'une génération.

**Les plans d'austérité ont-ils remis en cause ces mesures ?**

La majorité des pays avaient prévu de maintenir en 2010 les moyens déployés en 2009 pour les politiques d'emploi. Certains envisageaient même d'en augmenter les montants. Les programmes d'austérité décidés depuis pourraient avoir un impact important sur ces choix, surtout en 2011. Mais si on en connaît les montants, on ne sait pas encore quelles mesures seront sauvegardées, réduites ou éliminées. Dans certains pays, les plans d'austérité sont importants, mais le problème du chômage des jeunes est moindre, comme en Allemagne. En Espagne, où le taux de chômage des jeunes atteint 40 %, la réforme du marché du travail adoptée le 16 juin vise entre autres à promouvoir les CDI. Or, une grande partie des pertes d'emploi des jeunes a concerné les contrats temporaires.

Le point de vue de l'OCDE est qu'il faut essayer de garder les moyens d'une politique de l'emploi efficace. Depuis le début de la crise, on dépense davantage pour indemniser les chômeurs et financer les programmes pour l'emploi, mais le budget par personne a diminué dans plusieurs pays. Avec des moyens réduits, il faut cibler les mesures sur les populations les plus à risques, comme les jeunes en chômage de longue durée, de plus en plus nombreux.

**Une génération va-t-elle être sacrifiée ?**

Il n'y a pas de risque qu'une génération soit sacrifiée dans son ensemble, mais beaucoup de jeunes, surtout les moins qualifiés, risquent

de subir fortement et longtemps les effets de la crise. Les plans d'austérité, dans la mesure du possible, ne doivent donc pas remettre en cause le soutien à l'emploi des jeunes. Le taux de chômage des jeunes a continué à augmenter au premier trimestre 2010, pour atteindre en moyenne 20,1 % dans l'OCDE - 23 % en France, 26 % en Italie et plus de 40 % en Espagne. L'OCDE a révisé à la hausse ses prévisions de croissance, mais le chômage est toujours à + 8,2 % pour fin 2011, avec un chômage des jeunes en hausse, ou stable au mieux. Le plus préoccupant est que nombre de jeunes ont quitté le marché du travail. Dans les crises passées, l'échec de l'entrée sur ce marché a eu des conséquences durables. Vingt ans après le choc pétrolier, les jeunes qui avaient raté leur rentrée professionnelle avaient toujours un taux d'emploi et des revenus plus faibles que la moyenne.

**Les plans de rigueur prévoient souvent des suppressions d'emplois d'enseignants. Ne risquent-ils pas d'hypothéquer l'avenir des générations futures ?**

La consolidation fiscale doit appuyer, dans la mesure du possible, la croissance et la création d'emplois. Mais il faudra préserver des services efficaces pour les jeunes, y compris au sein de l'éducation, vitale pour leur avenir.

**Propos recueillis par Anne Rodier**