



PANORAMA DE PRESSE

15/06/2010

CGT

Sommaire

Syndicalisme (3 Documents)

La lettre du cadre territorial - 15/06/2010 - [Suresnes soigne ses syndicats](#) (957 mots)

Après la signature en octobre dernier d'une charte sur la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et révolution professionnelle, la ville de Suresnes a voulu confirmer sa préoccupation pour le dialogue social en lançant la première formation qualifiante des représentants syndicaux, signée avec Sciences Po.

La lettre du cadre territorial - 15/06/2010 - [« Une reconnaissance du parcours syndical »](#) (176 mots)

« La décision de Suresnes de permettre à des représentants syndicaux de suivre une formation à Sciences Po est un geste symbolique qui ne se comprend que rapporté à l'attachement constant de la ville...

Correspondance Economique - 14/06/2010 - [RATP : Les syndicats CGT, FO et SUD de la RATP ont exercé vendredi leur droit d'opposition à un accord sur les élections professionnelles qui prévoyait l'abandon du vote à l'urne au profit du vote par internet. Les prochaines élections doivent se tenir f](#) (229 mots)

RATP : Les syndicats CGT, FO et SUD de la RATP ont exercé vendredi leur droit d'opposition à un accord sur les élections professionnelles qui prévoyait l'abandon du vote à l'urne au profit du vote pa...

Mouvements sociaux (5 Documents)

L'Humanité - 15/06/2010 - [La Poste veut faire plier ses facteurs](#) (533 mots)

Afin de briser une grève qui dure, l'entreprise menace de licencier un responsable syndical SUD dans les Hauts-de-Seine. Ses collègues sont venus le soutenir.

La Croix - 15/06/2010 - [Le cavalier seul de Force ouvrière](#) (715 mots)

En solitaire, FO appelle aujourd'hui à la grève et la manifestation contre la réforme des retraites du gouvernement. Les autres organisations ont programmé une mobilisation le 24 juin

Les Echos - 15/06/2010 - [Avec sa grève, FO espère attirer des déçus d'autres syndicats](#) (528 mots)

La centrale de Jean-Claude Mailly organise aujourd'hui, seule et sans espoirs réels, une journée de grève. Comme les autres syndicats, FO mise désormais sur la rentrée pour peser sur la réforme des retraites.

La Tribune - 15/06/2010 - [Retraites : les syndicats réagiront d'une même voix](#) (509 mots)

Les organisations syndicales, qui appellent à une journée d'action le 24 juin, se prononceront jeudi sur le document du gouvernement.

Le Figaro Economie (matin) - 15/06/2010 - [Retraites : les syndicats misent sur la rentrée](#) (735 mots)

SOCIAL Après les mobilisations mitigées de ces dernières semaines, les syndicats tentent de faire monter la pression sur le gouvernement, qui présentera sa réforme des retraites demain matin. Les si...

Actualité sociale (6 Documents)

L'Humanité - 15/06/2010 - [La précarité gagne derrière les licenciements](#) (500 mots)
Augmentation de la part des CDD et de l'intérim, du temps partiel subi et du chômage partiel : à la faveur de la crise, les entreprises flexibilisent l'emploi à tout-va, selon l'enquête de l'Insee.

Le Monde - 15/06/2010 - "[Les seniors souhaitent voir reconnues leurs compétences mais aussi leur fatigue](#)" (811 mots)
L'Observatoire Cegos, leader de la formation professionnelle continue en France, devrait publier fin juin les résultats d'une étude sur les attentes des salariés de plus de 50 ans. Qu'attendent les s...

Le Monde - 15/06/2010 - [Dispositifs](#) (461 mots)
1 Quelles sont les mesures récentes prises en faveur du maintien de l'emploi des seniors ? Côté employeur, les conditions d'accès à la préretraite ont été durcies pour mettre fin aux vagues de départ...

Les Echos - 15/06/2010 - [Une majorité de syndicats refusent de signer l'accord sur le portage salarial](#) (382 mots)

...

Libération - 15/06/2010 - [Les syndicats de cheminots insensibles aux sirènes d'Ulysse](#) (995 mots)
Après Socrate, c'est Ulysse qui secoue le monde des informaticiens à la SNCF. En 1993, l'entreprise était allée chercher chez American Airlines son système de réservation, Sabre. La greffe s'était so...

La lettre du cadre territorial - 15/06/2010 - [Dialogue social: grandir ensemble!](#) (1268 mots)
Crise et rénovation du cadre institutionnel: une double actualité oblige les collectivités à refonder leurs politiques de dialogue social. La clarification du projet social et l'implication des managers à tous les niveaux sont deux éléments indispensables de la réussite de ce projet. C'est un nouvel équilibre en RH et management qui se profile.

Protection sociale (8 Documents)

L'Humanité - 15/06/2010 - [« Faire cotiser les placements du capital »](#) (341 mots)
Catherine Mills, économiste, membre de la Commission économique du PCF....

L'Humanité - 15/06/2010 - [Le droit au départ à soixante ans, un ciment revendicatif](#) (333 mots)
Depuis le dernier congrès de la CFDT, le maintien de l'âge légal de la retraite fédère l'ensemble du mouvement syndical.

La Croix - 15/06/2010 - [Derniers arbitrages pour la réforme des retraites](#) (622 mots)
À vingt-quatre heures de la présentation du projet gouvernemental, et après deux mois de concertation, plusieurs points

Le Monde - 15/06/2010 - [Réforme des retraites : travailler après 60 ans](#) (1659 mots)
L'emploi des seniors, talon d'Achille de la réforme des retraites, devrait bénéficier prochainement de nouvelles mesures de soutien. Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, Laurent Wauquiez, a réité...

Le Monde - 15/06/2010 - [Réforme des retraites : l'autre solution](#) (1170 mots)
Après un mois de consultations en trompe-l'oeil, le gouvernement a remis sa copie aux syndicats et au patronat. Ce document d'orientation est précieux, car il renferme toutes les contre-vérités profé...

Le Monde - 15/06/2010 - [Retraite : le président hésite à repousser l'âge légal à 63 ans](#) (1004 mots)

Quelques jours avant que Nicolas Sarkozy ne rende ses ultimes arbitrages, mardi 15 juin, sur l'avant-projet de loi de réforme des retraites, François Fillon a réitéré l'engagement de la France de réd...

Les Echos - 15/06/2010 - [Retraites : Sarkozy, Fillon et Woerth doivent fixer ce soir le nouvel âge légal de départ](#) (801 mots)

L'âge légal de la retraite passera probablement à 62 ans en 2018, au plus tard en 2020. Une dernière réunion se tient ce soir à l'Élysée pour décider s'il faut aller ou non jusqu'à 63 ans. La participation des contribuables les plus riches devrait passer par une sur-contribution des 1 % de ménages de la tranche supérieure de l'impôt sur le revenu.

Les Echos - 15/06/2010 - [Retraite et pénibilité : une liaison dangereuse](#) (1049 mots)

JEAN-FRANCIS PÉCRESSE EST ÉDITORIALISTE AUX « ECHOS ». ...

Syndicalisme

Mardi 15 Juin 2010

MANAGEMENT EXPERIENCES

Suresnes soigne ses syndicats

Après la signature en octobre dernier d'une charte sur la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et révolution professionnelle, la ville de Suresnes a voulu confirmer sa préoccupation pour le dialogue social en lançant la première formation qualifiante des représentants syndicaux, signée avec Sciences Po.

Non, vous n'êtes pas dans un monde de « bisounours » pour paraphraser une formule en vogue, mais bel et bien dans une collectivité territoriale, plus précisément à Suresnes (Hauts-de-Seine, 40 000 habitants et 1 000 salariés). Le maire UMP, Christian Dupuy, a fait de la reconnaissance du dialogue social un de ses chevaux de bataille. Au-delà de la formule ou du souhait affiché, cette volonté se traduit par des mesures concrètes: douze responsables syndicaux bénéficieront dès la rentrée 2010 d'une formation qualifiante à l'Institut d'Etudes Politiques (« Sciences Po ») Paris, destinée à « valoriser » leurs compétences syndicales. Cette formation qualifiante, première du genre, vise notamment à « favoriser la qualité du dialogue social » entre les syndicats et leur employeur et à « optimiser l'expérience acquise dans le cadre du mandat syndical par l'acquisition de compétences théoriques », selon la collectivité.

Cette formation « va contribuer à reconnaître et renforcer la valeur de l'expérience acquise dans le travail syndical, dans l'esprit de la charte que nous avons signée. Il s'agit d'une démarche juste et utile pour tous: elle permettra à une collectivité comme à une entreprise d'ouvrir plus largement le syndicalisme à des personnes porteuses de compétences diversifiées et impliquées professionnellement » résume le maire, attaché à ce que Suresnes fasse figure d'exemple « en matière de dialogue social ».

UNE FORMATION DE HUIT JOURS SUR UN AN

Les douze syndicalistes, parmi lesquels un chauffeur de bus, une éducatrice de jeunes enfants et un chef de service restauration, bénéficieront d'une formation de huit jours - dispensée sur un an - entre les murs de Sciences Po Paris. Ces agents municipaux, syndiqués CGT, FO ou CFDT, « bénéficieront ainsi de cours de management, de culture territoriale, de négociation sociale et d'histoire du syndicalisme et des relations sociales », ajoute la municipalité.

A l'idée de s'asseoir sur les bancs de la prestigieuse école de la rue Saint-Guillaume, les agents semblent séduits. Mustapha Zamoun, 40 ans, natif de Suresnes, conducteur de bus municipaux et syndicaliste CGT, résume le sentiment ambiant: « Côté diplômes, j'ai passé un CAP de sanitaire-chauffage en 1988 et ça s'est arrêté là. Alors vous pensez, Sciences Po... Pour moi, avoir accès à un enseignement de ce niveau, c'est un symbole extraordinaire, presque une petite revanche. En plus, cela va me renforcer dans mon engagement syndical ». La formation, il la voit comme une « marque de confiance. En quelque sorte on nous renvoie à l'école, pas pour nous dévaluer, ni pour nous neutraliser, mais pour nous aider à être meilleurs... »

Syndiquée à FO, Dominique Brun, entrée à la ville de Suresnes comme agent d'entretien en 1979, avant de

passer en 1982 un CAP cuisine, a gravi ensuite les échelons et les apprentissages et dirige depuis l'an dernier les 77 agents du service municipal de la restauration, doté d'un budget de 70 millions d'euros et qui sert 570 000 repas sur l'année. « Je n'ai pas eu l'opportunité de faire des études, je suis une autodidacte et si j'ai pu faire mes armes c'est aussi grâce au syndicalisme. Cette expérience ne pourra que me servir dans mon épanouissement professionnel. J'espère que cette formation va nous apprendre à travailler ensemble dans le cadre d'un dialogue social constructif et évolutif qui va devoir accompagner des gros dossiers comme la réforme des collectivités territoriales » se réjouit-elle.

RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL

En octobre dernier, le maire (UMP) de Suresnes, Christian Dupuy, avait déjà signé avec les syndicats CGT, FO et CFDT une charte reconnaissant le parcours syndical dans l'évolution de carrière des agents municipaux. Ce texte visait à garantir aux titulaires de mandats syndicaux que leur engagement ne nuira pas à leur carrière, mais aussi à reconnaître leurs compétences en valorisant l'expérience syndicale et à accompagner les agents dans une démarche de validation de leurs acquis. Une première là aussi.

La loi ne fait, en effet, aucune obligation aux communes en matière de valorisation d'un parcours

syndical. Les agents détachés dans l'exercice de leurs responsabilités ou de leur mandat perdent souvent le contact avec leur service, et n'ont que peu ou pas d'accès à la formation. Coupés de la dynamique de service, ils voient alors leur évolution de carrière ralentie. Les engagements de cette charte prévoient, lors de la prise du mandat, un entretien entre les ressources humaines, le responsable hiérarchique et le représentant du personnel définissent et harmonisent l'articulation entre activité professionnelle et syndicale ; durant le mandat, un entretien annuel

individuel avec l'élu aux ressources humaines et des entretiens annuels avec le pôle RH.

Au-delà des représentants actuels, cette charte cible ceux qui souhaiteraient s'investir dans cette action, et qui hésitent à le faire, en l'absence d'accompagnement suffisant ou de prise en compte de ce parcours. Le dispositif de reconnaissance du parcours syndical est accessible aux représentants du personnel qui exercent un mandat pendant au moins six ans et/ou sont déchargés d'activité pour raison

syndicale à hauteur de 50 % de leur temps de travail. « *Les représentants syndicaux acquièrent durant leur mandat des compétences qui leur sont également profitables dans l'exercice de leur emploi dans la collectivité, et que Sciences Po entend efficacement valoriser* » résume Béatrice de Lavalette, élue chargée des Ressources humaines, à l'origine du projet.

Bruno Cohen-Bacrie
cohenbac@free.fr

Tous droits réservés : La lettre du cadre territorial
3A9F230B8450CA00B5421AE0F609A1816D85D70C327D63049E4A86D

Diff. 18 696 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Mardi 15 Juin 2010

EXPERIENCES

TEMOIGNAGE Philippe François Directeur général des services à Suresnes

« Une reconnaissance du parcours syndical »

« La décision de Suresnes de permettre à des représentants syndicaux de suivre une formation à Sciences Po est un geste symbolique qui ne se comprend que rapporté à l'attachement constant de la ville au dialogue social. En ce sens, ce n'est ni un « coup » spectaculaire mais isolé, ni et encore moins, un geste de favoritisme visant se ménager les

bonnes grâces des représentants syndicaux. La signature de la Charte sur la reconnaissance du parcours syndical a concrétisé une conviction sincère sur l'importance d'un dialogue social qui unit les échelons politiques et administratifs. Celui-ci fait peser une exigence forte mais gratifiante pour le DGS que je suis. On croirait à tort que les garanties du

statut de la fonction publique territoriale suffisent à en réunir les conditions. Pour nous, parier sur le dialogue social c'est parier sur l'intelligence de tous les agents dans le projet commun au service des Suresnois ».

Lundi 14 Juin 2010

La vie des affaires en quelques lignes Dans les sociétés- les affaires

RATP : Les syndicats CGT, FO et SUD de la RATP ont exercé vendredi leur droit d'opposition à un accord sur les élections professionnelles qui prévoyait l'abandon du vote à l'urne au profit du vote par internet. Les prochaines élections doivent se tenir f

RATP : Les syndicats CGT, FO et SUD de la RATP ont exercé vendredi leur droit d'opposition à un accord sur les élections professionnelles qui prévoyait l'abandon du vote à l'urne au profit du vote par internet. Les prochaines élections doivent se tenir fin 2010 à la régie des transports d'Ile-de-France. L'opposition des

trois syndicats, qui ont totalisé 52,35 % des voix aux dernières élections professionnelles de 2006, rend l'accord caduc. Celui-ci avait été signé par les cinq autres syndicats de la RATP (Unsa, CFDT, CGC, Indépendants, CFTC). "Notre opposition est motivée" par l'interdiction de principe du "vote classique à l'urne, ce qui n'est pas de nature à favoriser le vote des

salariés" ainsi que par "l'application sur une durée indéterminée dudit accord", ce qui "exclut la prise en compte de tout retour d'expérience", ont écrit CGT, FO et SUD dans un courrier au président-directeur général Pierre MONGIN.

Mouvements sociaux

Mardi 15 Juin 2010

Social-Eco

La Poste veut faire plier ses facteurs

Afin de briser une grève qui dure, l'entreprise menace de licencier un responsable syndical SUD dans les Hauts-de-Seine. Ses collègues sont venus le soutenir.

« Ils essaient de salir notre lutte ! » s'exclame Gaël Quirante, secrétaire départemental adjoint du syndicat SUD. Juché sur un muret devant la direction opérationnelle territoriale et courrier (DOTC) de La Poste à Nanterre (Hauts-de-Seine), il s'adresse à la centaine de personnes venues le soutenir hier, avant son premier entretien préalable au licenciement. Les syndicats CGT et SUD dénoncent la répression syndicale dont sont victimes Gaël et ses collègues. Tout commence le 10 mai : les facteurs occupent la DOTC de Nanterre. Ils souhaitent être reçus par la direction après des semaines de grève pour dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail. « On est restés deux heures sur les lieux, les cadres se sont assis avec nous, on ne les empêchait pas de partir », proteste David Marreiros, secrétaire départemental Fapt-CGT. Pourtant, seize postiers reçoivent ensuite une assignation à comparaître le 28 juin au tribunal correctionnel de Nanterre pour séquestration ! Parmi les facteurs visés par la plainte, Olivier

Besancenot, leader du Nouveau Parti anticapitaliste (NPA). Trois syndicalistes SUD, dont Gaël Quirante, sont également convoqués à des entretiens disciplinaires. Et vingt-quatre blâmes ont été distribués par La Poste.

la mobilisation s'amplifie Pour SUD et la CGT, réprimer les délégués syndicaux est le seul moyen qu'a trouvé l'ancienne entreprise publique pour casser la grève. Gaël Quirante raconte que « devant les bureaux grévistes, La Poste dépêche des huissiers, des vigiles pour leur mettre la pression ». Depuis huit semaines, trois bureaux de poste Châtillon, Asnières et Clamart mènent la lutte dans le département contre l'instauration de Facteur d'avenir. Une réorganisation qui vise à supprimer des tournées aux facteurs pour les rajouter, en morceaux, aux autres. « Comme l'a montré le rapport du syndicat des médecins du travail de La Poste, les facteurs devront alors supporter une grosse surcharge de travail », rappelle David Marreiros.

Face à la répression, la mobilisation autour des postiers victimes s'amplifie. Vendredi dernier, la Ligue des droits de l'homme (LDH), le PCF, le PS, le PG, le NPA leur ont apporté leur soutien. « Les maires d'Asnières et de Clamart ont même proposé de jouer les médiateurs avec La Poste, mais cette dernière a refusé », soupire David Marreiros. Un comité de soutien s'est également mis sur pied. « Quand on a appris que les facteurs étaient punis pour fait de grève, on a organisé des appels aux dons car certains d'entre eux ont déjà eu de gros retraits sur salaire », explique Jacques Celet, du comité. Malgré les menaces, les facteurs se disent déterminés à poursuivre la lutte. D'après SUD, des préavis de grève ont été déposés dans des bureaux des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et encore des Yvelines. Escorté par une nuée de drapeaux jaunes et rouges, Gaël Quirante s'avance pour son entretien. Sous les cris de soutien.

Cécile Rousseau

Économie

Papier

Le cavalier seul de Force ouvrière

En solitaire, FO appelle aujourd'hui à la grève et la manifestation contre la réforme des retraites du gouvernement. Les autres organisations ont programmé une mobilisation le 24 juin

Un après-midi d'avril au siège de Force ouvrière, avenue du Maine à Paris. Comme à son habitude, Jean-Claude Mailly reçoit en bras de chemise. Décontracté. Un peu désabusé. Et, patiemment, il réexplique ce qu'il martèle depuis le début de l'année. Oui, la réforme des retraites est la « mère des revendications ». Oui, il préférerait la porter « dans l'unité d'action ». Mais, pour cela, il faudrait être d'accord sur les « revendications » comme sur les « modalités d'action ». Or, en plus de refuser, comme les autres syndicats, le report de l'âge légal au-delà de 60 ans, FO ne veut entendre parler ni de l'allongement de la durée de cotisation, ni de la réforme du code des pensions des fonctionnaires, à la différence de la CFDT. Pour lui, la réforme est ailleurs : dans la recherche de nouveaux financements pour les retraites, son négociateur Bernard Devy ayant listé 25 milliards d'euros de nouvelles recettes possibles chaque année, bien plus que les autres syndicats. Enfin, pour FO, « une manifestation, même massive, ne suffira pas à faire plier le gouvernement », alors qu'« une grève interprofessionnelle, qui bloquerait le pays pendant 24 heures, aurait plus d'effet ».

Après avoir invité par écrit les autres syndicats à passer à l'étape grève, après s'être fait envoyer sur les roses par Bernard Thibault, le patron de la CGT, qui lui reproche de prôner le rapport de force mais de snober les

réunions intersyndicales depuis l'automne 2009, Jean-Claude Mailly appelle donc en solitaire à une mini « grève générale » aujourd'hui. Sans illusion car, dans ce paradoxal « tous ensemble tout seul », FO n'attend au mieux que quelques dizaines de milliers de salariés à sa manifestation nationale à Paris.

À l'inverse, alors que les autres syndicats appellent à mobiliser le 24 juin, y compris désormais par la grève, il y a peu de chance que FO les rejoigne. « On ne va pas manifester avec des gens avec qui on n'est pas d'accord », explique René Valladon, secrétaire confédéral, qui précise : « Le seul mot d'ordre sur lequel on pourrait se retrouver en septembre serait le retrait pur et simple de la réforme. »

FO serait-il devenu le plus contestataire des syndicats ? Créé en 1947 par des militants de la CGT opposés à l'influence du Parti communiste, le troisième syndicat français forme un attelage hétéroclite de trotskistes et de syndicalistes proches du patronat. Mais, mise à part la tonitruante parenthèse Blondel, le réformisme l'a toujours emporté et FO a souvent été le partenaire de la CFTC et de la CFE-CGC dans la signature d'accords avec le patronat. « Chez nous, on pense qu'on obtient des avancées d'abord par la négociation collective », confirme Rafaël Nedzynski, patron de la fédération agroalimentaire, et tenant de cette tendance. Mais,

nuance-t-il, « quand le contenu de la négociation s'appauvrit, comme aujourd'hui, c'est plus difficile ».

Pour autant, le débat d'idées n'explique pas tout. « La réforme de la représentativité, voulue par la CGT et la CFDT, a été ressentie comme une déclaration de guerre par les petits syndicats », explique Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail. « C'est vrai que ça ne facilite pas l'unité d'action », reconnaît Éric Falempin, le patron des cheminots FO. Pour autant, alors que la réforme impose de dépasser le cap des 10 % dans les élections d'entreprise depuis 2009 et des 8 % au niveau interprofessionnel dès 2013, FO, qui pesait 12,6 % au dernier cycle électoral connu, en 2006, « devrait passer le cap de 2013 », selon Bernard Vivier.

Et au-delà ? À la SNCF, FO, acteur des grandes grèves de 2007, a disparu de la table des négociations. « Vous verrez qu'on reviendra en 2011 », promet Éric Falempin. En attendant, à la SNCF comme ailleurs, la nécessité de se démarquer est devenue une question de survie. « Nous sommes parfois contraints de faire de l'électoralisme, concède René Valladon, ça ne facilite pas les positions de compromis. »

« On ne va pas manifester avec des gens avec qui on n'est pas d'accord. »

NATHALIE BIRCHEM

Mardi 15 Juin 2010

France

Avec sa grève, FO espère attirer des déçus d'autres syndicats

La centrale de Jean-Claude Mailly organise aujourd'hui, seule et sans espoirs réels, une journée de grève. Comme les autres syndicats, FO mise désormais sur la rentrée pour peser sur la réforme des retraites.

Seule mais jusqu'au-boutiste. A la veille de la présentation du projet de loi sur les retraites, Force ouvrière organise aujourd'hui une journée nationale de grève et une manifestation parisienne pour protester contre le texte en préparation. Faute d'être suivi par les autres syndicats, l'événement est condamné à passer par pertes et profits (la centrale table sur quelques dizaines de milliers de manifestants) et Jean-Claude Mailly, leader de FO, ne se fait plus d'illusions, ni sur le projet de l'exécutif ni sur la capacité de cette journée à l'infléchir.

Le constat est amer mais pas de nature à faire reculer une centrale qui se plaît à faire cavalier seul depuis plusieurs mois. Au grand dam de la CGT et de la CFDT, avec qui les relations sont désormais passées de tendues à très mauvaises. Jean-Claude Mailly peut toutefois se targuer d'avoir de la suite dans les idées : l'an dernier déjà, au plus fort de la crise, il dénonçait le manque d'impact des mobilisations à répétition et défendait le passage à la

vitesse supérieure, une grève constituant selon lui « le seul moyen » d'espérer peser sur les arbitrages du gouvernement.

Une position qui devrait évoluer. Reste que sa stratégie porte à débat. Arc-boutée et inflexible (FO est la seule à s'opposer catégoriquement à tout allongement de la durée de cotisation), la centrale est jusqu'ici restée quasi inaudible lors de discussions dont elle s'est exclue toute seule. A tel point que cette stratégie d'isolement, si elle a été validée par l'ensemble du bureau confédéral, fait grincer des dents en interne.

Elle répond en réalité aussi à des visées électoralistes. FO est très remontée contre la réforme de la représentativité de 2008, qui, si elle ne la menace pas à court terme, pourrait éroder son influence à moyen terme. Par son positionnement, elle espère récupérer une partie des troupes de la CFDT, qui pourraient avoir du mal à digérer

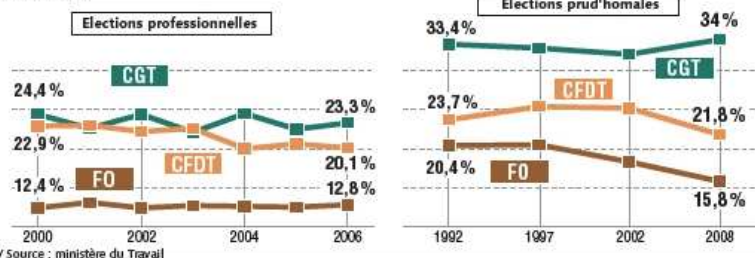
le soutien affiché la semaine dernière par la centrale cégétiste à un allongement, sous conditions, de la durée de cotisation. Dans le même ordre d'idées, selon FO, des adhérents de la CFDT et de la CGT devraient participer au défilé de ce matin.

Cette position devrait évoluer à la rentrée. FO a confirmé sa non-participation à la mobilisation du 24 juin (lire encadré), mais Jean-Claude Mailly « n'exclut pas » de rejoindre l'intersyndicale après l'été. Hier, il a fait un nouveau pas en ce sens en affirmant, dans « Le Parisien », qu'« il va falloir mener la bagarre à la rentrée et demander le retrait pur et simple du texte pour défendre la retraite à 60 ans ». Selon lui, « le calendrier gouvernemental est calculé sur les rendez-vous syndicaux, sportifs et sur les vacances. C'est du marketing politique ».

DEREK PERROTTE

Les résultats aux élections professionnelles et prud'homales

En % des votes



Idé / Source : ministère du Travail



Edition de La Tribune

Mardi 15 Juin 2010

Politique France

Retraites : les syndicats réagiront d'une même voix

Les organisations syndicales, qui appellent à une journée d'action le 24 juin, se prononceront jeudi sur le document du gouvernement.

Calendrier oblige, la véritable confrontation sur les retraites est renvoyée à la rentrée. Pour autant, les organisations syndicales maintiennent une forte pression sur le gouvernement qui présentera mercredi les grandes lignes de la réforme, a déclaré lundi le ministre du Travail, Eric Woerth sur Radio Classique.

Réunie lundi, l'intersyndicale (CGT, CFDT, FSU, Unsa, Solidaires, CFTC) appelle donc à une journée de grève et de manifestations le 24 juin. Et espère faire mieux que le 27 mai, lorsqu'elle avait réussi à faire descendre un million de personnes dans les rues selon la CGT (moins de 400.000 selon la police). Les syndicats protestent contre le projet du gouvernement qui devrait notamment reculer à 62 ou 63 ans l'âge de départ à la retraite, actuellement fixé à 60 ans. Le report va « accroître les inégalités », a martelé lundi sur RMC/BFM TV, le secrétaire général de la CFDT, François Chérèque. Soulignant que la nouvelle journée d'action du 24 juin est « nécessaire », il a souhaité que

« FO tire les leçons de son isolement » et s'y joigne. « Il n'y a pas de volonté des salariés de faire grève », mais s'il le faut, on recommencera à la rentrée » à manifester, lors de l'examen du texte au parlement.

DIVERGENCES

FO, qui appelle mardi à la grève et à une manifestation nationale « s'est isolé », mais « fait fausse route (car cela ne sert à rien de s'opposer tout seul » et cela « divise le syndicalisme », a ajouté François Chérèque. Un constat que ne partage pas Jean-Claude Mailly qui, lundi, dans les colonnes du « Parisien » expliquait que son syndicat faisait cavalier seul parce que « les autres organisations ont refusé ce que nous proposons (...) FO ne veut pas participer à un marché de dupes (...). Nous nous souvenons de ce qui s'est passé lors de la réforme des retraites de 2003, avec une déclaration commune ambiguë. Nous nous souvenons aussi des manifestations à répétition de 2009, qui ont fini par épuiser les salariés ». Quant à

manifester aux côtés de la CFDT, il n'en est pour l'heure pas question. En cause ? L'allongement de la durée de cotisation en faveur de laquelle la CFDT s'est prononcée et que FO rejette catégoriquement.

UN EXERCICE DELICAT

Les membres de l'intersyndicale ne désespèrent pas de FO de se rallier à leur mouvement, mais également la CFE-CGC qui pourrait être très critique sur certains points de la réforme. Une fois le document entre leurs mains, explique Jean- Grosset, secrétaire général adjoint de l'Unsa, « les membres de l'intersyndicale se retrouveront jeudi pour élaborer un texte commun ». Un exercice qui s'annonce délicat puisqu'il faudra tenir compte des nuances de l'intersyndicale, mais sur l'issue duquel, Jean Grosset se montre « confiant ». n

Par Isabelle Moreau

Mardi 15 Juin 2010

économie

Retraites : les syndicats misent sur la rentrée

Le gouvernement dévoile son projet demain. Il ne pourra plus y toucher entre la fin de la semaine et l'arrivée du texte au Parlement. C'est à ce moment-là que les organisations de salariés comptent mener leur vrai combat.

SOCIAL Après les mobilisations mitigées de ces dernières semaines, les syndicats tentent de faire monter la pression sur le gouvernement, qui présentera sa réforme des retraites demain matin. Les six centrales survivantes de l'intersyndicale - FO a claqué la porte à l'automne et la CFE-CGC attend de connaître le texte pour se prononcer - ont renouvelé hier leur appel à « une journée de grèves et de manifestations » le 24 juin.

« Le gouvernement persiste et signe dans son projet injuste sur les retraites », ont regretté CGT, CFDT, CFTC, Unsa, FSU et Solidaires, qui « appellent donc les salariés du public et du privé, les jeunes et les retraités, les privés d'emploi à participer massivement » à la mobilisation ce jour-là. « Il est important qu'on se manifeste avant la présentation le 13 juillet du projet de loi en Conseil des ministres », justifie Laurence Laigo, secrétaire nationale à la CFDT. « Ce sera l'occasion pour les salariés de s'exprimer sur la base d'un texte que l'on connaîtra enfin. » FO, qui a décidé de faire cavalier seul depuis l'automne, appelle quant à elle ses militants à une journée de grève aujourd'hui. Pour Jean-Claude Mailly, son secrétaire général, il s'agit ni plus ni moins que de « réaffirmer ce que nous refusons : un report de l'âge de la retraite à 60

ans, un allongement de la durée de cotisation et la remise en cause du Code de pensions des fonctionnaires », a-t-il justifié hier dans *Le Parisien/Aujourd'hui en France*. Sans se faire beaucoup d'illusion sur sa capacité de nuisance. Pour le successeur de Marc Blondel, qui espère voir défiler aujourd'hui dans les rues de Paris « quelques dizaines de milliers de manifestants », il s'agit d'un coup d'attente. « Il va falloir mener la bataille à la rentrée et demander le retrait pur et simple du texte pour défendre la retraite à 60 ans », a-t-il affirmé.

Un avant-projet de loi

Ces deux mobilisations (aujourd'hui et jeudi 24) devraient être les dernières avant l'été. Il est en effet peu probable que les syndicats tentent d'appeler les Français à faire grève d'ici au début des vacances estivales. « On ne sait pas quelle sera la réaction des salariés une fois que le texte sera connu », nuance toutefois Laurence Laigo. « On a encore des doutes sur certains sujets et on attend de voir comment ils vont se concrétiser dans le texte. »

Tous les syndicats, en fait, en conviennent : la vraie bataille sur la réforme des retraites se fera à la rentrée. « La mobilisation du 24 juin est déterminante pour le débat au

Parlement en septembre », a reconnu François Chérèque vendredi, en marge du congrès de la CFDT. Le gouvernement doit envoyer pour avis vendredi soir son avant-projet de loi à plusieurs instances consultatives (conseils supérieurs des trois fonctions publiques, conseils d'administration des caisses de Sécurité sociale). Il ne pourra plus le modifier au vu de la mobilisation le 24 juin, car c'est rigoureusement le même texte qui doit ensuite passer en Conseil des ministres ! Seul le Parlement pourra ensuite modifier la copie, en votant des amendements. Le débat y aura lieu à l'automne. « J'ai bien compris que certains parlementaires de la majorité attendaient le contre-projet de la CFDT pour avoir un vrai débat de fond, notamment sur une réforme systémique », croit savoir François Chérèque. Le leader de la CFDT ne désespère pas en effet de convaincre alors les députés et les sénateurs qu'« une réforme juste, c'est une réforme qui conserve les 60 ans et réduit les inégalités ».

Cela n'empêchera pas l'intersyndicale de se réunir dès après-demain, au siège de la CGT, pour étudier le projet du gouvernement.

Marc Landré

Actualité sociale

Mardi 15 Juin 2010

Social-Eco

La précarité gagne derrière les licenciements

Augmentation de la part des CDD et de l'intérim, du temps partiel subi et du chômage partiel : à la faveur de la crise, les entreprises flexibilisent l'emploi à tout-va, selon l'enquête de l'Insee.

Alors que les destructions de postes se poursuivent, les licenciements en cascade peuvent masquer un autre phénomène : à la faveur de la crise, la précarisation de l'emploi gagne du terrain. Selon les dernières statistiques de l'Insee, après avoir reculé de 301 000 unités en 2009, les effectifs du secteur marchand sont légèrement repartis à la hausse (+ 23 900) au premier trimestre 2010. Mais ce retour à un solde positif est dû à l'intérim : sans lui, l'emploi « reste orienté à la baisse », souligne l'institut de statistiques. En un an, le nombre d'emplois en intérim a ainsi augmenté de 85 400. « On est encore clairement dans un schéma où l'on détruit le noyau dur de l'emploi », observe le directeur statistique de Pôle emploi.

D'autres indices convergents émanent de l'enquête Emploi réalisée chaque trimestre par l'Insee sur un échantillon de 75 000 personnes. Les

derniers résultats de l'enquête indiquent que le marché du travail est fragilisé par « une forte hausse du sous-emploi » et l'effritement continu de la part des emplois en CDI. La notion de sous-emploi recouvre principalement le travail à temps partiel subi, auquel s'ajoute le chômage technique ou partiel. Près de 1,6 million de salariés, dont 1 million de femmes, le subissent, selon l'enquête. Le sous-emploi représente 6,1 % des actifs employés, en hausse sensible dans les douze mois écoulés. Une augmentation « tirée par celle du temps partiel subi ». D'autre part, l'emploi stable régresse : au premier trimestre, la proportion d'actifs employés en CDI a continué de diminuer (à 49,3 % contre 50,5 % en 2008), et celle des CDD et intérimaires de croître (à 6,4 %).

L'enquête de l'Insee confirme enfin l'extrême sélectivité du marché du travail. A peine plus de six actifs sur

dix (63,8 %) sont employés. Le taux d'emploi grimpe à 81,8 % dans la tranche des 25-49 ans. Mais il chute à 55,6 % pour les plus de 49 ans, et à 28,2 % pour les 15-24 ans. Jeunes et seniors sont de plus en plus utilisés comme variables d'ajustement par les entreprises. Phénomène qui s'intensifie : si le taux de chômage s'est stabilisé au premier trimestre (à 9,5 %), il a continué de croître pour les plus de 49 ans (à 6,6 %, soit 491 000 personnes). Sur deux ans, il a augmenté de 1,9 %.

Autant de données qui confortent une critique essentielle du projet de réforme des retraites : comment peut-on prétendre reculer l'âge du départ quand tant d'hommes et de femmes sont condamnés au chômage, au sous-emploi, à des carrières restreintes à la période des 25-50 ans ?

Yves Housson

Le Monde

Mardi 15 Juin 2010

Le Monde Economie

" Les seniors souhaitent voir reconnues leurs compétences mais aussi leur fatigue "

L'Observatoire Cegos, leader de la formation professionnelle continue en France, devrait publier fin juin les résultats d'une étude sur les attentes des salariés de plus de 50 ans. Qu'attendent les seniors du travail ?

Y Cela dépend à la fois du secteur, de la catégorie socioprofessionnelle et de la tranche d'âge. A partir de 50 ans commence une période de remise en question professionnelle.

Dans le monde industriel, les salariés qui ont peu évolué en termes de carrière ne sont plus dans une posture d'attente de départ en préretraite mais, la cinquantaine arrivant, la fatigue, voire une certaine usure mentale, font qu'il leur est difficile d'accepter qu'il faudra peut-être travailler plus longtemps. Ceux qui ont eu des " emplois à pénibilité " ont du mal à sortir du sentiment de fin de vie professionnelle.

En revanche, dans le secteur des services, dans les métiers à haut niveau de qualification ou à faible taux de pénibilité physique, les seniors ont intégré le fait qu'il faudra travailler plus longtemps. Toutefois, ils veulent que leur travail réponde à leurs valeurs personnelles. Ils s'interrogent sur leur motivation et souhaitent avant tout se faire plaisir, en tenant compte de leurs conditions professionnelles et financières.

Concrètement, cela consiste d'abord à prendre du temps pour s'inscrire à terme dans un nouveau projet. Pour la génération qui atteint aujourd'hui l'âge de 50 ans, le parcours professionnel s'est tracé assez

naturellement. Mais le changement de paradigme sur l'âge de la retraite leur impose aujourd'hui de prendre des décisions.

Il y a par ailleurs ceux qui sont passionnés par leur métier. Leur attente est de maintenir l'adéquation entre activité professionnelle, valeurs personnelles, reconnaissance par l'entreprise et par leur entourage.

Les attentes diffèrent aussi selon la tranche d'âge. Les perspectives professionnelles pour les 55-60 ans, et notamment les perspectives d'évolution, sont réduites. L'histoire récente du marché du travail a fait que les salariés seniors comme les entreprises avaient assimilé âge et inutilité. Cela est en train de changer. L'idée est acquise. Nous sommes dans une période de transition.

Les salariés qui souhaitent se former ont-ils l'objectif de s'adapter, ou de changer de métier ?

Ils sont plutôt dans une démarche d'adaptation, par attachement à l'entreprise et par crainte de se retrouver sur un marché de l'emploi réfractaire aux seniors. C'est le plus souvent la pression qui pousse au changement. La pénibilité et l'usure sont fréquemment exprimées. Il suffirait de pas grand-chose pour que ce ne soit plus un obstacle ; tout simplement, que les gens soient écoutés. Cela fait partie de leur attente en termes de reconnaissance : que l'entreprise reconnaisse à la fois les compétences et, aussi, qu'il peut y avoir une fatigue. Et si leur société aménage des façons de travailler différentes, tant mieux.

Que pensent les seniors des expériences de tutorat qui leur sont proposées ?

Cela ne fait pas partie de leurs attentes. Ils se demandent si les jeunes sont ouverts à l'idée d'avoir un tuteur, pour quelle raison il leur est demandé de remplir cette fonction, et comment ce travail va être reconnu.

Il y a beaucoup d'incompréhension sur ces initiatives, parfois jugées superficielles. Les seniors ne s'y sentent pas préparés en termes de pédagogie et de connaissance des jeunes générations.

Les seniors sont-ils ouverts aux départs progressifs ?

Ils s'y intéressent soit pour se former, soit pour partir à la retraite en douceur. Ces dispositifs commencent à se mettre en place, essentiellement dans le secteur tertiaire, pour des métiers de managers ou de techniciens supérieurs. Du côté de l'entreprise, l'intérêt est de maintenir ses seniors en activité tout en faisant du transfert d'expériences. L'inquiétude des salariés est de savoir s'ils vont continuer à exister dans ce système.

Sait-on jusqu'à quel horizon les plus de 50 ans souhaitent travailler ?

La tendance observée aujourd'hui est celle d'un désir de quitter le marché du travail entre 57 et 60 ans, et de prendre sa retraite à 60 ans.

Propos recueillis par Anne Rodier

Parcours

2010 Annette Soulier est manager de l'offre " Efficacité professionnelle " et " Parcours professionnels " à la Cegos, leader de la formation professionnelle continue en France.

2007 Elle est directrice des ressources humaines chez Cegos depuis 2004.

2000 Elle entre chez Cegos comme responsable de l'offre à l'égard des

entreprises.

Tous droits réservés : Le Monde
2A96536486B05F0525601D60C501413469D52F01222F69A5E77B3AB

Diff. 367 153 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Le Monde

Mardi 15 Juin 2010

Le Monde Economie

Questions-réponses

Dispositifs

1 Quelles sont les mesures récentes prises en faveur du maintien de l'emploi des seniors ? Côté employeur, les conditions d'accès à la préretraite ont été durcies pour mettre fin aux vagues de départs anticipés réalisées au cours des restructurations d'entreprises. La mise à la retraite d'office a été reportée de 65 ans à 70 ans. Depuis le 1er janvier 2010, un employeur ne peut plus contraindre un salarié à prendre sa retraite avant 70 ans, si ce dernier veut continuer à travailler.

Côté salarié, un système de surcote a été mis en place dans le cadre de la réforme Fillon de 2003 pour inciter les seniors à rester actifs, en bonifiant le niveau de pension de ceux qui décident de continuer à travailler alors qu'ils ont déjà acquis les droits à une retraite à taux plein.

2 Quels dispositifs favorisent le retour à l'emploi ?

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 impose aux entreprises d'au moins cinquante salariés de conclure pour une durée maximale de trois ans un accord en faveur de l'emploi des seniors, avec un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés. Des dispositifs doivent être adoptés dans trois des six domaines suivants : recrutement, anticipation de l'évolution des carrières, amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, développement des compétences et accès à la formation, aménagement des fins de carrière et transition vers la retraite, transmission des savoirs et développement du tutorat ; et des modalités de suivi et de mise en oeuvre doivent être identifiées. La non-signature d'un accord entraîne une pénalité de 1 % de la masse salariale.

Le cumul emploi-retraite a été facilité par cette loi qui a supprimé à

partir du 1er janvier 2009 le plafond de ressources et le délai de carence de six mois imposés auparavant aux nouveaux retraités qui voulaient continuer à travailler.

Le gouvernement a aussi mis en place en 2008 le report progressif de l'âge de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs approchant les 60 ans, afin de les inciter à rechercher du travail.

3 La discrimination par l'âge est-elle fréquente ? " *La fixation de limites d'âge reste fréquente mais n'en est pas moins discriminatoire* ", indique la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans son rapport annuel publié en mars. Les réclamations restent toutefois limitées : " *En 2009, les discriminations en raison de l'âge n'ont représenté que 5 % des réclamations.* "

Mardi 15 Juin 2010

France

Une majorité de syndicats refusent de signer l'accord sur le portage salarial

Dix-huit mois de négociation n'auront pas permis aux partenaires sociaux de se mettre d'accord clairement sur la manière d'encadrer le portage salarial. Trois syndicats sur cinq ont décidé de ne pas signer le texte qui leur était soumis à signature jusqu'à hier soir par le Prisme, fédération patronale de l'intérim chargée des négociations. Et les deux autres réservent encore leur réponse jusqu'à ce matin.

Après la CGT et FO la semaine dernière (« Les Echos » du 11 juin), la CFTC a fermé hier la porte à un accord majoritaire sur le texte. « Constatant et déplorant que la partie patronale refuse d'accéder à deux revendications fondamentales pour notre union, à savoir l'exercice exclusif de l'activité de portage et le salaire minimum, le conseil

d'administration de l'Ugica-CFTC refuse de parapher cet accord » justifie la centrale syndicale, qui ne compte pas en rester là. Et d'expliquer qu'elle a reçu mandat du conseil confédéral « de tout faire pour s'y opposer, y compris en exerçant un droit d'opposition si un accord actant cet élément devait voir le jour ». Dont acte pour la CGC et la CFDT, qui ont décidé de remettre leur décision à ce matin. Espérant que ce délai supplémentaire incitera le Prisme à faire de nouvelles concessions. « La situation est d'autant plus sensible qu'il semblerait que FO envisage un droit d'opposition sur un autre point : le contrat de travail retenu » explique un syndicaliste.

Dérive « élitiste »
Ces rebondissements mettent en

évidence le sentiment d'insatisfaction des négociateurs. Un sentiment partagé par les professionnels du portage. « On se sent dans une situation de blocage », regrette Emmanuel Martin, gérant associé d'ETM Portage et membre fondateur de la Fédération nationale du portage salarial (FNPS). Il pointe par exemple le niveau de rémunération retenu par le Prisme comme par les syndicats. « A ce niveau-là, près de 54 % des personnes qui passent par nous ne pourront plus travailler », avance-t-il, en dénonçant une dérive vers un « portage élitiste ».

CLAUDE FOUQUET



Mardi 15 Juin 2010

Économie

enquête

Les syndicats de cheminots insensibles aux sirènes d'Ulysse

Créée avec IBM, la filiale de la SNCF à qui doit être déléguée la sous-traitance du système informatique va délocaliser des emplois. Les salariés s'inquiètent.

Après Socrate, c'est Ulysse qui secoue le monde des informaticiens à la SNCF. En 1993, l'entreprise était allée chercher chez American Airlines son système de réservation, Sabre. La greffe s'était soldée par un énorme fiasco. Cette fois, c'est vers IBM que la compagnie ferroviaire s'est tournée. Elle a décidé de créer avec le géant américain une co-entreprise à laquelle elle va déléguer la sous-traitance de son informatique. Un marché de 1,7 milliard d'euros sur six ans.

La filiale, validée le 11 janvier en conseil d'administration, est en route. Un virage que les cheminots informaticiens ne digèrent pas. Ils l'ont redit à la direction, hier, lors d'une table ronde, en radicalisant leurs propos. De SUD rail à la CFDT, les syndicats font la même lecture du projet : *«Cela veut dire un millier d'emplois délocalisés en Inde»*, a chiffré Pascal Modeste chez SUD. A la CGT, Gilbert Carrel ajoute qu'une moitié des prestataires - il y en a 2 000 à la SNCF - pourraient disparaître.

La gestion des systèmes sophistiqués d'information - de la vente des billets à la circulation des trains, en passant par le traitement des achats - mobilise 2 200 cheminots et presque autant de prestataires, placés par des sociétés de services pour seconder les informaticiens de la SNCF. *«Aujourd'hui, les équipes sont mixtes. Demain, elles seront aux couleurs d'IBM»*, redoute-t-on à SUD rail. Elles seront surtout *«pilotees*

depuis l'Inde», où l'américain dispose de gros contingents.

Selon ce qui filtre de la coopération avec IBM, le circuit serait le suivant : *«La rédaction des cahiers des charges pour développer les applications serait faite en France, puis expédiée en Roumanie pour leur traduction en anglais, avant d'être envoyée en Inde pour l'exécution finale.»* Est surtout critiquée *«la perte de maîtrise de la SNCF sur son système d'information»*, ajoute Sébastien Gillet, de SUD rail. Didier Le Reste, le patron de la CGT, entonne une charge, pointant *«des enjeux d'indépendance et de confidentialité des systèmes d'information, lourds de conséquences pour une entreprise publique»*.

Retors. Hier, Dominique Bussereau, le ministre des Transports, en visite à Lyon pour l'inauguration d'une innovation cheminote - la commande centralisée du réseau ferroviaire -, a eu droit au couplet syndical. Trois comités d'entreprise (CE) de la SNCF ont même entamé une action en justice pour délit d'entrave et de non-consultation des instances.

De fait, la gestation de la co-entreprise ne s'est pas faite dans la plus grande clarté. D'abord, le montage est un brin retors. La SNCF a créé une filiale à 100%, la Stelsia, puis elle lui a fait enfanter une autre filiale (partagée cette fois avec IBM) dont elle détient 51%. De ce fait, un seul CE, le moins réactif de tous, a

été mis dans la boucle. Brouillard aussi concernant les appellations. Baptisé Ulysse pendant sa conception, le projet de filiale avec IBM est aussi désigné sous le nom de code B5... mais, au final, il faudra l'appeler Noviaserv (pour service). Ce sera *«son vrai nom»*, a affirmé la SNCF à Libération.

Gain. L'entreprise ferroviaire va devoir déployer beaucoup d'efforts pour lever l'hostilité autour de son deal avec IBM. Un sondage effectué à l'initiative de Gilles Albertus, le patron des services informatiques transverses, et mené dans son propre département, fait état de 95 % de salariés réticents. Pourtant, Albertus ne manque pas d'arguments : *«Notre cœur de métier, ce n'est pas de faire du service en informatique, c'est de faire rouler des trains.»* Entendez, les sociétés spécialisées font ça mieux que nous, et surtout pour moins cher : gain espéré pour les six ans à venir, 75 millions d'euros d'économies en moyenne par an. *«Cela fera plus de TGV !»* Et puis, nuance-t-il, *«nous ne sous-traitons pas l'informatique à IBM, mais nous déléguons à la co-entreprise, dont nous possédons 51%, le pilotage des centres de service»*. Avec une certitude : la réduction du nombre de prestataires, mais, jure t-il, *«il n'y aura pas de monopole instauré au profit d'IBM»*.

Reste le sujet délicat de la délocalisation. Là encore, le directeur des services informatiques, apprécié par les syndicalistes pour son style

direct, ne se cache pas derrière son petit doigt. Toutes les sociétés de services, à l'instar d'IBM, proposent déjà des prestations offshore, c'est-à-dire exécutées depuis l'étranger. Et il prévient : «*Nous allons regarder avec notre co-entreprise quelle pourra être notre politique de sourcing [sélection des fournisseurs, ndlr]. Et je ne ferai pas du recours au nearshore [Europe de l'Est] ou à*

l'offshore [Inde] un tabou, dans un marché de l'informatique marqué par une pénurie de ressources et où le chômage ne dépasse pas 2 à 3%.»

Les liens resserrés avec IBM vont-ils vacciner le mégasystème de vente et de réservation de billets contre les bugs et les plantages ? Dans son communiqué d'excuses à ses clients, au lendemain de l'énorme panne de la

Pentecôte, la direction remerciait l'appui technique apporté dans la nuit par les experts d'IBM - le cœur du système s'appuie sur la technologie américaine. Les syndicats y ont vu une provocation.

Par Catherine Maussion

Tous droits réservés : Libération
779633D58D00680655E01E00D50981426815B00912A16E57FB551D8

Diff. 144 054 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Mardi 15 Juin 2010

MANAGEMENT NEGOCIATIONS

Dialogue social: grandir ensemble!

Crise et rénovation du cadre institutionnel: une double actualité oblige les collectivités à refonder leurs politiques de dialogue social. La clarification du projet social et l'implication des managers à tous les niveaux sont deux éléments indispensables de la réussite de ce projet. C'est un nouvel équilibre en RH et management qui se profile.

Le cadre du dialogue social a connu en quelques mois plus de changements que sur les vingt dernières années: réformes récentes ou en préparation du droit syndical (négociation collective, représentativité syndicale, droit de grève, institutions représentatives...), élargissement des thèmes de négociation obligatoire (épargne salariale, prévoyance collective, réduction du temps de travail, égalité entre hommes et femmes, GPEC, risques psychosociaux...). Et ceci aussi bien dans le secteur public sous l'impulsion des « accords de Bercy » de juin 2008 que dans le secteur privé.

RENOVATION DU DIALOGUE SOCIAL: UN VRAI APPEL D'AIR

Bravo aux partenaires sociaux pour ce mouvement... Mais il était temps, quand on regarde les signaux multiples d'un système qui était à bout de souffle: abstention des salariés aux élections professionnelles, perte de représentativité et difficultés de renouvellement générationnel des syndicats traditionnels, émergence d'organisations plus radicales...

On commence seulement à tirer les conséquences de ces évolutions « dans la vraie vie » des organisations. Et l'impact est potentiellement considérable, puisqu'il doit amener chacun à faire évoluer son rôle et sa pratique. Avec des enjeux majeurs: un dialogue constructif et prospectif limite les risques de tensions et de conflits, et permet d'accélérer la

capacité de l'administration ou de l'entreprise à se transformer tout en assurant à chaque collaborateur l'accompagnement requis par ces évolutions.

« Grandir ensemble » pour faire vivre les instances et construire des pratiques de négociation: aux dirigeants de « donner le la ». Encore convient-il de mettre en place de nouvelles règles du jeu, en déplaçant notamment le dialogue pour sortir des lieux traditionnels de la confrontation. La balle est ici d'abord dans le camp des dirigeants: c'est à eux d'ouvrir le jeu en mettant à disposition des organisations syndicales les informations leur permettant d'ouvrir les possibles et de construire les négociations. On le voit dans le secteur privé: les entreprises qui se sont saisies de l'esprit de la loi sur la négociation triennale ont bien souvent créé des instances d'échanges et de concertation spécifiques (observatoires des métiers, commissions de suivi, réunions informelles...) au sein desquelles la stratégie et la prospective emploi-métiers sont abordées. La constitution d'espaces de dialogue ad hoc constitue effectivement un moyen de sortir de jeux de rôle figés et de rechercher ensemble les meilleurs moyens d'y répondre dans l'intérêt de toutes les parties prenantes. Bien sûr, le pari de la responsabilité n'est pas gagnant à tous les coups: fuite dans l'information de la part d'une organisation syndicale en situation de concurrence forte, manipulation de la

part d'une direction des ressources humaines oubliant la juste répartition des rôles... les ratés sont inévitables. Mais l'ampleur des sujets à mettre en discussion dans ce contexte de difficile sortie de crise rend indispensable cette prise de risque pour un dialogue responsable!

Mais si le renouvellement du dialogue social institutionnel est aujourd'hui un enjeu essentiel, il n'est pas pour autant suffisant. La dynamique sociale repose en effet sur un système plus global d'interactions et de processus impliquant des acteurs multiples, qui doit être appréhendé et géré dans son ensemble.

LE COURAGE DE CLARIFIER LE PROJET SOCIAL

La collectivité doit d'abord définir les fondations, en clarifiant son projet social et la vision des ressources humaines qui en découle. En s'appuyant sur une démarche prospective emploi-métiers-compétences solide, cohérente avec sa stratégie, elle doit préciser et expliciter avec ses parties prenantes les termes de l'échange autour de la relation de travail, c'est-à-dire le contrat social qu'elle propose à ses collaborateurs: quels parcours propose-t-elle? Quel développement professionnel? Quelles pratiques managériales? Quelles exigences de résultat et de mobilité pour les collaborateurs dans leurs différents métiers?

Cette vision fondatrice, qui doit être cohérente avec la culture et les valeurs que la collectivité souhaite promouvoir, devient alors non pas une conséquence, mais bien une composante de son projet de développement, dont elle contribue à éclairer le sens.

Cette vision doit ensuite être déclinée de manière lisible dans les différents domaines des relations de travail et de la gestion des ressources humaines, en s'appuyant sur des processus de mise en oeuvre qui doivent en assurer la crédibilité au quotidien. Ici, le travail à mener est considérable dans trop d'administrations qui se contentent du flou d'un projet implicite porteur de désillusions et de ruptures potentielles...

DE LA FUITE DU MANAGEMENT A SON IMPLICATION...

Dans le secteur privé, beaucoup de managers ont eu tendance, au cours de la période récente, à désertier le champ du social, où ils ont pourtant un rôle clé à jouer: comme dans beaucoup de domaines de la gestion des ressources humaines, ils sont les premiers porteurs au quotidien du projet social de l'entreprise et de sa mise en oeuvre.

Dans le secteur public, on entend trop souvent le découragement des responsables d'encadrement qui expriment leur impression de perdre leur temps dans des instances de faible valeur ajoutée, avec des fonctionnements convenus, qui sont convaincus qu'ils sont systématiquement informés après les organisations syndicales... et sont donc en fuite dès qu'ils entendent le mot de dialogue social! Il est fondamental de remettre les managers au coeur d'un système qui ne peut fonctionner sans leur implication, en les accompagnant dans ce rôle qu'ils trouvent souvent difficile à tenir, faute de temps et de disponibilité mais aussi de maîtrise des problématiques.

Les pistes pour y parvenir sont nombreuses: la formation bien sûr - quelle ignorance trop souvent des règles du jeu social jusqu'à un haut niveau de responsabilité ; l'inscription de critères liés au dialogue social dans l'évaluation personnelle des managers ; l'explicitation de ses responsabilités ; les lieux d'échange... sans oublier le premier facteur, l'intérêt qu'y portent les dirigeants, et la manière dont ils le font savoir...

On voit ainsi se dessiner un nouvel équilibre entre RH et management, qui renforce le sens du partenariat entre ces deux acteurs: les managers deviennent acteurs du climat et de la dynamique sociale, la ligne RH en

étant le garant.

Mobiliser la fonction RH... et toute la fonction RH!

Dans ce cadre, la fonction RH a un rôle essentiel à jouer, aussi bien directement qu'en tant que conseil vis-à-vis des managers.

Si tous les compartiments de la fonction RH contribuent, à un titre où à un autre, à la dynamique sociale de l'entreprise, la RH de proximité a de ce point de vue un rôle particulièrement important, tant vis-à-vis des collaborateurs que des managers: écoute et compréhension des attentes et des besoins des parties prenantes, détection en amont des difficultés et des sources de conflictualité, recherche de solutions au plus près du terrain... attention ici aux excès d'une productivité à tous crins conduisant à la suppression trop rapide de ces acteurs sensibles!

L'AUTEUR

Frederic Petitbon est associé à IDRH, cabinet de conseil en management indépendant intervenant dans les dynamiques de changement des organisations publiques et privées. Il a publié *Le guide d'action du manager public*, paru aux Editions d'organisation.

Sylvie Daum sdaum@idrh.fr,
Frédéric Petitbon
fpetitbon@idrh.fr

Protection sociale

Mardi 15 Juin 2010

Cuisine

« Faire cotiser les placements du capital »

Catherine Mills, économiste, membre de la Commission économique du PCF.

« Pour assurer la retraite à soixante ans, à taux plein, avec 75 % du salaire, et sans accroître la durée de cotisation requise, il y a des besoins de financement indéniables. Il faut les assumer. C'est un enjeu de civilisation, et cela participe d'une issue de progrès à la crise. Le gouvernement dit envisager de taxer les hauts revenus et les revenus financiers. On peut y voir le résultat de la pression que nous avons contribué à faire monter, mais aussi de la crise financière : la population ne comprendrait pas qu'on ne mette pas à contribution ces revenus

responsables de la crise. Mais ce qui est proposé, et qui porterait pour l'essentiel sur les ménages, ne nous donnerait pas beaucoup de ressources supplémentaires. Pour moi, il s'agit fondamentalement d'instituer une cotisation (et non un impôt) sur les revenus financiers des entreprises et des banques. Selon le dernier rapport sur les comptes de la nation, ces revenus, en dépit de la crise, se sont encore montés à 300 milliards d'euros en 2009. Si on les soumettait à cotisation, au même taux que la cotisation patronale à l'assurance vieillesse (8,3 %), cela rapporterait environ 24 milliards d'euros. Dans l'urgence, cela peut permettre de faire face au déficit et de répondre aux

besoins les plus pressants : relever les basses retraites, etc. Mais la logique de cette mesure, c'est de dissuader la course aux revenus financiers. A terme, nous voulons réorienter l'argent vers le développement de l'emploi, des salaires, de la croissance réelle. Dans ce but, notre principale proposition est de moduler la cotisation patronale en fonction du rapport entre salaires et valeur ajoutée : les entreprises qui relèvent ce rapport auraient un taux de cotisation abaissé, celles qui le font plonger auraient un taux largement relevé, ce qui au final rapporterait davantage à la Sécu. »

Mardi 15 Juin 2010

Cuisine

Le droit au départ à soixante ans, un ciment revendicatif

Depuis le dernier congrès de la CFDT, le maintien de l'âge légal de la retraite fédère l'ensemble du mouvement syndical.

Petit à petit, le front syndical renforce sa revendication fédératrice : refuser la remise en question de la retraite à soixante ans. Réunis hier, la CGT, la CFDT, la CFTC, la FSU, Solidaires et Unsa ont relancé leur appel à manifester et faire grève le 24 juin. La plupart des syndicats devraient renvoyer la politesse à Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO qui, au matin de la journée d'action du 27 mai dernier, avait souhaité qu'elle « soit réussie » alors qu'il n'y appelait pas.

FO, qui organise sa propre manifestation aujourd'hui, parle de quelques dizaines de milliers de participants à Paris. Les autres

syndicats regrettent cet isolement mais préfèrent y voir un élément du rapport de forces qui permettrait à FO de réintégrer l'intersyndicale en septembre ou même d'appeler à participer au 24 juin. Interrogé par le Parisien, Jean-Claude Mailly a reconnu hier que le cavalier seul de son syndicat « pèsera, mais pas suffisamment pour faire reculer le gouvernement » et annoncé qu'il « va falloir mener la bagarre à la rentrée ».

« Il y a dans l'intersyndicale un vrai souci d'afficher un front commun. Tout le monde fait des efforts pour y parvenir », confie un des participants. Depuis le congrès de la CFDT, le maintien des soixante ans est devenu

un ciment revendicatif. Reste en débat le problème de l'augmentation de la durée de cotisation. La CGT, la FSU et Solidaires refusent cette perspective. FO aussi et ne cache pas trouver là un point de désaccord avec la CFDT. Mais cette dernière n'est pas en position de force sur le sujet. Le congrès l'a accepté dans un rapport de forces qui n'est pas large (60 %-40 %) et sur la base d'une reconnaissance de la pénibilité à contre-courant de la position du gouvernement.

Paule Masson



Edition de La Croix

Mardi 15 Juin 2010

Économie

Papier

Derniers arbitrages pour la réforme des retraites

À vingt-quatre heures de la présentation du projet gouvernemental, et après deux mois de concertation, plusieurs points du texte doivent encore être tranchés par le chef de l'État

Ils se sont tous donné le mot : « Rien n'est décidé », répondent tour à tour les artisans de la réforme des retraites. Les ultimes arbitrages devraient être rendus ce soir par Nicolas Sarkozy, quelques heures à peine avant de transmettre l'avant-projet de loi aux syndicats (lire p.12), puis de le présenter à la presse, demain. Pour le moment, de nombreuses questions restent en suspens, au-delà des grandes lignes dévoilées au compte-gouttes ces dernières semaines.

Première incertitude : l'âge légal de la retraite sera-t-il reporté à 62 ou 63 ans ? Tout dépend de la rapidité avec laquelle le gouvernement entend rétablir l'équilibre des régimes : visera-t-il 2020 ou 2030 ? De cet objectif découlera le rythme du report de l'âge légal. La piste d'un trimestre supplémentaire par an a d'abord été évoquée, mais le Medef plaide pour six mois supplémentaires chaque année.

La durée de cotisation fait aussi partie des questions non résolues. La réforme de 2003 avait prévu son augmentation progressive, jusqu'à 41,5 ans en 2020. Au-delà, le gouvernement n'a pas fait part de ses intentions. Il peut bloquer les compteurs, hypothèse évoquée par La Tribune, ou prolonger la mesure au même rythme qu'aujourd'hui -

d'ici à 2030, il faudrait alors avoir cumulé 42,25 ans pour partir sans décote.

Le chapitre des nouvelles recettes, indispensables à la pérennité du système, n'est pas non plus achevé. La taxe sur les revenus mensuels supérieurs à 11 000 € serait écartée, d'après Le Figaro, selon qui le gouvernement envisagerait plutôt une tranche supplémentaire de l'impôt sur le revenu. Hier, Éric Woerth et François Fillon ont confirmé une participation des plus aisés au financement des retraites. Une taxation des revenus du capital, évoquée par Nicolas Sarkozy le mois dernier, reste à concrétiser. Éric Woerth a d'autre part précisé, hier, sur Radio Classique, que les entreprises seraient mises à contribution. En calculant les allègements de charges sur les bas salaires sur une base annuelle (et non plus mensuelle), le gouvernement compte récupérer 2 milliards d'euros.

Le ministre du travail lorgne, par ailleurs, sur les 34,5 milliards d'euros du Fonds de réserve des retraites (FRR), créé par Lionel Jospin pour couvrir une partie des déficits après 2020. Plusieurs voix plaident pour un déblocage anticipé du FRR. D'autres proposent de ne pas y toucher, mais de diriger désormais les taxes qui l'alimentent vers le Fonds de

solidarité vieillesse (qui finance le minimum vieillesse, les cotisations de retraite des chômeurs...).

L'idée d'augmenter les cotisations de retraite en contrepartie d'une baisse des cotisations de chômage, décidée en 2003 mais rendue inapplicable par la crise, n'a pas été abandonnée. Reste à définir une date d'entrée en vigueur. Dans le même temps, le taux de cotisation des fonctionnaires (7,85 %) pourrait s'aligner progressivement sur le privé (10,55 %). Mais les périodes de référence pour le calcul ne devraient pas bouger (25 meilleures années dans le privé, six derniers mois dans le public).

Quant à la pénibilité, elle sera prise en compte, a répété Éric Woerth, mais selon des critères à affiner (lire ci-dessous). Et afin de favoriser l'emploi des seniors, le dispositif « zéro charge » pour toute embauche dans une très petite entreprise devrait se recentrer sur les salariés de 55 ans et plus.

Le chapitre des nouvelles recettes indispensables à la pérennité du système n'est pas achevé.

MARIE DANCER

Le Monde

Mardi 15 Juin 2010

Le Monde Economie

Dossier

Réforme des retraites : travailler après 60 ans

Malgré des mesures récentes, l'emploi des seniors reste à inventer Les secteurs d'activité sont inégaux face au vieillissement Des entreprises pionnières transforment leurs " anciens " en tuteurs

L'emploi des seniors, talon d'Achille de la réforme des retraites, devrait bénéficier prochainement de nouvelles mesures de soutien. Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, Laurent Wauquiez, a réitéré, mardi 8 juin, l'idée d'exonérer de charges sociales les sociétés qui embaucheraient des seniors au chômage et a annoncé son intention de faire prolonger le travail d'évaluation des bonnes pratiques des entreprises par le cabinet Vigeo.

Les 3e assises parlementaires sur l'emploi des seniors ont donné, le 8 juin, l'occasion au gouvernement de réaffirmer sa volonté de compléter les réformes mises en oeuvre depuis deux ans en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors.

Mais de quels emplois s'agit-il ? Où se trouve l'activité professionnelle qu'on pourrait rendre accessible aux plus de 50 ans. Et qui sont ces seniors en emploi dont on espère prolonger la durée de vie professionnelle ?

Actuellement, les actifs de plus de 50 ans n'ont pas tous, selon leur âge, la même place sur le marché du travail. Si le taux d'emploi des 55-64 ans est plus faible en France (38,2 %) qu'en moyenne dans l'Union européenne (45,6 %), celui des 50-54 ans est supérieur de plus de 5 points de pourcentage (81,2 % en France contre 75,5 % dans l'UE). Les

difficultés d'emploi n'apparaissent donc qu'à partir de 55 ans.

Une fois corrigé l'effet " papy-boom ", le taux d'emploi de l'ensemble des seniors progresse d'ailleurs régulièrement depuis près de dix ans, tiré par le taux d'emploi des femmes. Près de 6,5 millions de seniors sont actifs, dont 3,2 millions de femmes. C'est évidemment à partir de 60 ans que le taux d'emploi chute brutalement, à moins de 20 %. Mais les seniors n'arrêtent pas tous de travailler après 60 ans, loin de là : 166 000 des 6,6 millions de seniors actifs ont plus de 65 ans, dont 52 000 qui ont plus de 70 ans.

Quelles sont les perspectives des seniors ? De 50 à 70 ans, l'espérance de vie professionnelle diffère selon les secteurs. En phase avec la structure de l'économie française, les 50-59 ans sont cinq fois plus nombreux dans les services que dans l'industrie, et plus d'un sur quatre travaille dans l'éducation, la santé ou l'action sociale.

C'est après 60 ans que la répartition des seniors par secteur est bousculée : 24 % travaillent toujours dans l'éducation, la santé ou l'action sociale, et 13 % dans les administrations, mais ils sont davantage dans les services aux particuliers (12 %), dans les services aux entreprises (11 %), dans le commerce (11 %) et l'agriculture (7 % contre 3 % avant 60 ans).

Le secteur de l'industrie est quasiment déserté par les seniors de plus de 60 ans : ils ne sont plus que 8 % à y travailler contre 15,5 % des actifs de 50 à 59 ans. " *Des éléments d'histoire démographique expliquent ces variations* ", précise Serge Volkoff, directeur du Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail (Créapt) et membre du Conseil d'orientation des retraites. " *Mais, en ce qui concerne l'industrie, ce sont surtout les caractéristiques du travail, la pénibilité, les astreintes, le travail de nuit qui ont souvent conduit à des départs anticipés* ", ajoute-t-il.

Dans un scénario de prolongement du temps de travail, " *l'usage du temps partiel aurait du sens pour soulager le travail de nuit, estime-t-il, mais les personnes concernées par des problèmes de souplesses articulaires, par exemple, sont difficiles à réaffecter. Les préretraites progressives (supprimées par la loi Fillon), qui concernaient près de 15 000 personnes par an, ont d'ailleurs été remplacées par des licenciements pour inaptitude.* "

Chefs d'entreprise, artisans

Au-delà des conditions de travail, " *ce sont l'identité du métier, le sens du travail, sa diversité et la reconnaissance des pairs qui assurent la pérennité de l'emploi des seniors, variable en fonction des catégories socioprofessionnelles* " ,

avance Serge Volkoff. Si les plus de 50 ans sont en majorité des employés (28,6 %) et des professions intermédiaires (21 %), au-delà de 60 ans, ce sont les cadres et les professions intellectuelles qui sont les plus nombreux (29,1 %).

En termes de métier, la part des seniors est très importante chez les dirigeants d'entreprise, les médecins ou les artisans. *" Plus on est dans une position de libre arbitre de son emploi, et plus on travaille longtemps, que ce soit pour des raisons uniquement financières ou par intérêt professionnel "*, analyse Najat El-Mekkaoui de Freitas, maître de conférences à l'université Paris-Dauphine. La part de non-salariés est d'ailleurs plus importante (près de 16 %) parmi les seniors que dans l'ensemble de la population active (10,5 %).

" En 2008, 50 000 seniors se sont même lancés dans la création d'entreprise, indique Sandrine Plana, responsable des études et statistiques de l'Agence pour la création d'entreprise. Les seniors nous disent que créer après 50 ans c'est l'âge idéal, car matériellement ils sont dégagés de certaines responsabilités, mais surtout ils ont atteint une maturité professionnelle qui leur permet de prendre moins de risques. "

Il y aurait donc des formes d'emploi plus favorables aux seniors ? L'intérim et le contrat à durée déterminée (CDD) ne font pas recette parmi eux et les emplois aidés ne concernent que 5 % d'entre eux. 60 % des plus de 50 ans sont salariés du secteur privé et des entreprises publiques, et plus de 90 % en contrat à durée indéterminée (CDI). Ils sont plutôt moins touchés par le sous-emploi que les plus jeunes, sauf à partir de 55 ans. *" On constate alors une hausse du temps partiel. Les aléas de carrière, notamment de fin*

de carrière, expliquent la forte représentation des femmes dans le temps partiel, mais les hommes de 55 à 59 ans sont également de plus en plus nombreux en temps partiel, affirme Mme El-Mekkaoui de Freitas. Le temps partiel est, pour cette tranche d'âge, un accès au retour à l'emploi. "

Les seniors sont certes peu nombreux à être au chômage - en 2008, seuls 5 % des 50 ans et plus étaient concernés, soit 349 000 personnes, selon l'enquête emploi Insee 2008 -, mais ils en sortent difficilement.

" Pour améliorer le taux d'emploi, des contrats de travail plus adaptés à la situation des seniors, tenant compte de l'état de santé ou donnant de nouvelles perspectives de carrière, seraient sans doute plus efficaces que des incitations financières comme la surcote - ce dispositif mis en place pour soutenir l'emploi des seniors majore la pension de ceux qui prolongent leur activité au-delà de la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein - ", analyse Najat El-Mekkaoui de Freitas.

" Il est difficile de contraindre les entreprises à embaucher ", estime Antoine d'Autume, professeur à l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne et à l'École d'économie de Paris. *" Pour tant, au vu de la répartition des salariés seniors entre les secteurs public (24 %) et privé (60 %), le levier le plus efficace pour reconstruire un marché du travail favorable aux seniors est bien à mettre en place dans le privé. D'autant que dans le public, à contrainte budgétaire égale, un senior maintenu peut signifier un recrutement de jeune en moins "*, observe-t-il.

Coauteur d'un rapport écrit en 2005 pour le Conseil d'analyse économique (*" Les Seniors et*

l'emploi en France ", La Documentation française), qui recommandait la fin des préretraites et le report de l'âge de départ à la retraite, M. d'Autume s'interroge aujourd'hui sur le recours aux quotas. *" Ce serait un signal fort, affirme-t-il. S'il a l'inconvénient de contraindre à une approche sectorielle, il aurait l'avantage de convaincre les entreprises qu'on n'est pas vieux à 60 ans. L'impact sur les mentalités ne peut pas se faire sans mesure contraignante. "*

Les dispositifs du gouvernement s'articulent aujourd'hui autour de quatre objectifs : le travail sur les mentalités pour reporter " l'âge social " - cela consiste à convaincre entreprises et salariés qu'on est toujours utile sur le marché du travail après 60 ans -, le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi et l'aménagement des fins de carrière.

" Le taux d'emploi pourrait être durablement amélioré si on ne perdait pas de vue le fait que les seniors qui restent le plus longtemps dans le travail sont les plus qualifiés - plus de 30 % des 60 ans et plus - ", assure Mme El-Mekkaoui de Freitas. Le développement de la formation continue dès le début de la carrière paraît essentiel à la pérennité de l'emploi. Or, le taux d'accès à cette formation continue diminue... à mesure que les salariés vieillissent.

Anne Rodier

Si les plus de 50 ans sont peu nombreux à être au chômage, leur retour sur le marché du travail est cependant très difficile

La pérennité de l'emploi passe par la qualification

Le Monde

Mardi 15 Juin 2010

Débats

Réforme des retraites : l'autre solution

Il faut réorienter les politiques économiques

Après un mois de consultations en trompe-l'oeil, le gouvernement a remis sa copie aux syndicats et au patronat. Ce document d'orientation est précieux, car il renferme toutes les contre-vérités proférées et fausses solutions avancées depuis près de vingt ans. Choc démographique, catastrophe des régimes de retraite par répartition et travailler plus longtemps se mêlent dans un projet aussi mystificateur qu'inefficace.

Y a-t-il un choc démographique ? Oui, répond le document d'orientation. Non, a répondu à plusieurs reprises le Conseil d'orientation des retraites (COR) dont les conclusions sont sciemment travesties.

Ainsi, la France connaît un allongement de l'espérance de vie, heureuse nouvelle, et une fécondité qui la place juste au niveau du seuil de renouvellement des générations. Le COR a également établi, sans que cela soit contesté, que l'aggravation des déficits des comptes sociaux était essentiellement due à la crise financière et non pas à l'évolution démographique : en 2006, le déficit de l'ensemble du système de retraite était de 2,2 milliards d'euros ; en 2008, il atteignait 10,9 milliards et il devrait être de 32,2 milliards en 2010. La démographie n'exerce son influence qu'à moyen et long terme, et pas dans une accélération foudroyante en quelques mois.

N'y a-t-il qu'une seule solution ? Oui, répond le document d'orientation après avoir écarté sans examen les autres. Une fois ce coup de force perpétré, la réponse est assénée : "

Répondre à un déséquilibre démographique par des solutions démographiques. " Elle vaut ce que vaut le diagnostic : erreur magistrale. Le gouvernement s'engage à " *écarter toute solution qui baisserait le niveau de vie des Français ou augmenterait le chômage* " . Or, obliger les salariés à travailler plus longtemps (recul de l'âge légal de la retraite, augmentation de la durée de cotisation, ou combinaison des deux) entraîne obligatoirement une baisse du niveau des pensions sans qu'il soit nécessaire de l'annoncer. Nous le savions depuis les réformes de 1993 et de 2003, nous sommes prévenus pour celle de 2010.

Quand la situation économique reste et restera marquée par un chômage très élevé, l'engagement à " *écarter toute solution qui baisserait le niveau de vie des Français ou augmenterait le chômage* " est un faux-semblant : le travail forcé des seniors se substituera à l'emploi des jeunes en l'absence de création d'emplois en nombre suffisant, et ce surtout en accroissant la durée individuelle du travail.

Les uns travailleront plus. Les autres, jeunes, femmes, sans qualification, quinquas, erreront du chômage à la précarité dans un aller-retour incessant. Ce ne sont pas les velléités de tenir compte de la pénibilité de ceux qui auront déjà été brisés par une longue vie de travail qui atténueront la violence du capitalisme néolibéral exigeant toujours plus de productivité et de rentabilité.

La promesse de créer " *une contribution supplémentaire de*

solidarité sur les hauts revenus et les revenus du capital sans restitution au titre du bouclier fiscal " sauvera-t-elle l'ensemble ? Rien n'est moins sûr. On nous annonce une contribution pouvant aller jusqu'à quelques milliards d'euros, alors que le gouvernement n'arrête pas d'apeurer la population avec des déficits de l'ordre de 100 milliards en 2050.

Ce sont des mesures d'une autre ampleur qu'il faut prendre pour développer notre système de retraite par répartition, notamment en réorientant les politiques économiques qui privilégient la finance au détriment de l'emploi, de la formation et des salaires et qui sont au coeur du financement des retraites : un million d'emplois en plus, c'est déjà 5 milliards d'euros de recettes supplémentaires. Il y a aussi des marges d'action importantes en favorisant un plus fort taux d'emploi des femmes, la France se situant au 15e rang de l'Union européenne. La répartition des revenus dans notre pays a, depuis un quart de siècle, tourné à l'avantage décisif des actionnaires et des très hauts salariés managers. Une simple application du taux de cotisation patronale aux dividendes distribués comblerait immédiatement tout le déficit actuel de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse.

L'argument éculé de la perte de compétitivité est ici fallacieux, puisqu'il s'agirait de n'amputer que les dividendes nets reçus par les actionnaires et non les capacités d'investissement des entreprises, et parce que cela ne renchérirait pas les coûts de production. La retraite à 60

ans à taux plein peut être garantie à tous les salariés si de tels choix politiques sont faits aujourd'hui.

Pour couronner le tout, le document d'orientation se prononce en faveur d'une réforme systémique prochaine pour aller vers un système " *par points* " ou " *par comptes notionnels* ". Là aussi, le gouvernement piétine les conclusions du rapport du COR de janvier qui a montré le risque d'individualisation exacerbée d'une telle réforme et, ce qui n'est pas le moins savoureux, l'incapacité de tels systèmes à surmonter un choc démographique ou économique.

Deux conclusions s'imposent donc. Primo, la crise financière surdétermine la frénésie avec laquelle tous les gouvernements du monde s'acharnent à imposer des plans d'austérité dont les salariés et les retraités font aujourd'hui les frais, tandis que les tenants de la finance se refont une santé sur le compte des budgets publics ou grâce aux garanties accordées par les Etats.

Secundo, la volonté de faire travailler

toujours davantage manifeste le refus de reconsidérer la place du travail dans notre société, le refus aussi d'apprécier l'immense contribution des personnes retraitées, en termes de lien social et de création de services utiles à la société. Bref, l'obstination à promouvoir une société engagée dans un cycle productiviste sans fin.

Notre détermination à faire échec au projet du gouvernement est donc intacte : à l'opposé de la valeur pour l'actionnaire et du " travailler plus pour vivre moins ", organisons une juste répartition des richesses, la réduction des inégalités, le partage du travail et une redéfinition des finalités de l'activité économique.

;; ; .

Jean-Marie Harribey,
Attac ;

Willy Pelletier,
Fondation Copernic ;

Gérard Filoche,
inspecteur du travail

Christiane Marty,
féministe ;

Christophe Delecourt,
CGT-Finances ;

Didier Horus,
FSU

Pierre Khalfa,
Solidaires ;

Olivier Besancenot,
NPA ;

Martine Billard,
PG ;

Marie-George Buffet,
PCF ;

Razzy Hammadi,
PS

Alain Lipietz,
Les Verts

Le Monde

Mardi 15 Juin 2010

Politique

Retraite : le président hésite à repousser l'âge légal à 63 ans

Nicolas Sarkozy doit rendre ses ultimes arbitrages, mardi 15 juin au soir, sur l'avant-projet de réforme

Quelques jours avant que Nicolas Sarkozy ne rende ses ultimes arbitrages, mardi 15 juin, sur l'avant-projet de loi de réforme des retraites, François Fillon a réitéré l'engagement de la France de réduire son déficit public de 100 milliards d'euros d'ici à 2013. Et il est revenu sur la nécessité de " *travailler plus longtemps* ". " *Il serait lâche de notre part de dire aux Français que leur retraite pourrait être assurée sans prolonger la durée de cotisation et l'âge d'ouverture des droits* ", a-t-il déclaré, samedi 12 juin, devant les nouveaux adhérents de l'UMP.

A quelques heures du rendez-vous berlinois, lundi 14 juin, de Nicolas Sarkozy et d'Angela Merkel, le premier ministre a réaffirmé que cette réforme était partie intégrante de la stratégie française de redressement des comptes publics. " *Mes chers amis, les temps sont durs, et à tous ceux qui nous rejoignent, je ne peux promettre que des efforts, de la ténacité et du civisme (...). Dans l'épreuve, il faut la République plutôt que les corporatismes. Il faut travailler plus, il faut travailler mieux et il faut dépenser moins* ", a insisté M. Fillon, drapé dans ses habits de Père la Rigueur (même s'il en récuse toujours le terme).

62 ou 63 ans Si la remise en question de la retraite à 60 ans est acquise, le président de la république hésite toujours à repousser l'âge légal jusqu'à 63 ans, comme le réclame une partie de sa majorité. Cette hypothèse a été défendue jeudi 10 juin et vendredi 11, par les présidents des groupes UMP de l'Assemblée

nationale et du Sénat, Jean-François Copé et Gérard Longuet. " *Il faut donner des gages aux Allemands (...). La rigueur, je la revendique et je l'assume. Il faut dire la vérité aux Français. Il faut une vraie réforme des retraites, des symboles politiques forts* ", estimait, dimanche 13 juin Jean-François Copé, partisan de passer aux 63 ans dès 2020, ce qui suppose d'augmenter l'âge d'ouverture des droits de quatre mois au lieu des trois généralement envisagés. La ministre de l'économie, Christine Lagarde, qui se sent comptable des engagements européens de la France, a également plaidé en ce sens.

Des curseurs multiples M. Fillon n'a pas pris de position tranchée sur cette question lors des fréquentes réunions sur les retraites auxquelles il participe à l'Élysée depuis deux semaines autour du président, de son conseiller social, Raymond Soubie, du ministre du travail, Eric Woerth. " *Il n'y a pas l'ombre d'un désaccord entre le président et le premier ministre sur les retraites* ", assure-t-on à l'Élysée.

La prudence de M. Fillon sur l'âge de la retraite peut s'expliquer par son souci de ne pas être pris à contre-pied par Nicolas Sarkozy, pressé par une partie de son entourage de s'en tenir à une ligne moins dure. Des considérations techniques jouent aussi. Artisan avec Jean-Pierre Raffarin de la réforme de 2003, M. Fillon est bien placé pour savoir que l'efficacité des mesures de 2010 et leur rendement financier ne tiendront pas seulement à l'affichage de l'âge d'ouverture des droits à la retraite

mais au calendrier de la réforme. Le passage à 62 ans dès 2020 serait, par exemple, beaucoup plus dur que l'affichage des 63 ans en 2030.

Instruit par le précédent de 2003, M. Fillon sait aussi que les mesures sur la pénibilité peuvent se révéler très coûteuses. Il a donc pesé pour éviter une prise en compte trop large qui réduirait le rendement financier de la réforme. Pas question, pour lui, que l'exécutif redonne d'une main ce qu'il a gagné de l'autre.

Dureté versus efficacité ? Dans un pays sujet aux explosions sociales, opter pour une réforme dure n'est pas nécessairement un gage d'efficacité. " *Le choix ayant été fait de ne pas aller trop loin dans le rapprochement entre le public et le privé et de limiter à un demi-point le relèvement de la cotisation des fonctionnaires, le passage à 63 ans serait perçu comme une provocation par les salariés du privé. Il vaut mieux s'en tenir, dans ce cas, aux 62 ans* ", faisait observer dimanche soir le président UMP de la commission des affaires sociales de l'Assemblée, Pierre Méhaignerie.

La perspective de l'examen du projet de réforme à l'Assemblée en septembre, à un moment où l'exécutif confirmera des coupes claires dans le budget, inquiète une partie de la majorité. Nombre de parlementaires redoutent la réédition de journées de mobilisation à répétition. Ils n'ont peut-être pas tort. FO organise mardi 15 juin une journée de grève interprofessionnelle et attend " *plusieurs dizaines de milliers* " de manifestants à Paris. L'intersyndicale prépare les grèves et défilés du 24

juin, et la CFDT, toujours impliquée dans cette dynamique unitaire, a donné rendez-vous aux salariés à l'automne.

Dimanche soir, Martine Aubry a qualifié de " *totalelement injuste* " la

remise en question de la retraite à 60 ans. Invitée de C Politique sur France 5, la première secrétaire du PS a réaffirmé que la gauche reviendrait sur cette décision en cas de victoire en 2012. Elle a cependant convenu que l'allongement de la vie

impliquerait de travailler plus longtemps, à partir de 2025.

Claire Guélaud

Tous droits réservés : Le Monde
C89F73D289F05B0EF5C91330130951716615110D32E8622D5A359E9

Diff. 367 153 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Mardi 15 Juin 2010

France

Retraites : Sarkozy, Fillon et Woerth doivent fixer ce soir le nouvel âge légal de départ

L'âge légal de la retraite passera probablement à 62 ans en 2018, au plus tard en 2020. Une dernière réunion se tient ce soir à l'Elysée pour décider s'il faut aller ou non jusqu'à 63 ans. La participation des contribuables les plus riches devrait passer par une surcontribution des 1 % de ménages de la tranche supérieure de l'impôt sur le revenu.

Les derniers points en suspens dans la réforme des retraites doivent être tranchés ce soir, lors d'une réunion qui rassemblera Nicolas Sarkozy, François Fillon et Eric Woerth. Le relèvement de l'âge légal est certain, au minimum à 62 ans, mais les modalités restaient encore à fixer hier. A commencer par le rythme qui sera retenu pour la réforme. Alors qu'il semblait presque acquis - Eric Woerth a officiellement évoqué un allongement d'un trimestre par génération le mois dernier -, l'exécutif hésite entre ce scénario et une hypothèse un peu plus rapide, avec une hausse de quatre mois par classe d'âge. Cette piste, qui est désormais la plus probable, est défendue au sein du gouvernement notamment par Christine Lagarde, la ministre de l'Economie. Dans la majorité, elle est poussée par Jean-François Copé, le patron des députés UMP.

Réduire plus vite les déficits

Dans la première hypothèse (un trimestre par génération), on aboutit à un âge légal de 62 ans en 2020 pour la génération née en 1958 et de 63 ans en 2025 pour la génération née en 1962 (voir graphique). Le deuxième scénario aboutit aux 62 ans deux ans plus tôt, en 2018 (génération née en 1956) et à 63 ans en 2022 (génération 1959). La réduction des déficits serait plus rapide que dans les chiffres réalisés par le Conseil d'orientation des retraites, qui tablent sur un décalage d'un trimestre par an. « Le gain supplémentaire représente

plusieurs milliards d'euros par an à l'horizon de 2020 », indique une source gouvernementale. « Ce serait faire un pas de plus vers le Medef », réagit Eric Aubin (CGT). Le patronat prône un semestre par an.

Cette question du rythme du relèvement n'affranchira par le gouvernement de l'affichage clair d'un âge de départ cible - 62 ans, 62,5 ans ou 63 ans - à une date précise. Dans le cas d'un passage à 63 ans, le rythme pourrait être plus lent (pour la période entre 62 et 63 ans). Reste aussi à savoir si la réforme s'appliquera bien dès le 1er janvier 2011 (comme annoncé initialement) ou quelques mois plus tard (le 1er juillet par exemple). Une entrée en vigueur dès janvier pourrait poser des problèmes aux assurés qui comptent partir en tout début d'année et qui doivent effectuer les démarches plusieurs mois avant.

Contribution exceptionnelle

Autre point qui restait à arbitrer hier soir : la contribution sur les hauts revenus. En privilégiant une hausse de l'impôt sur le revenu des ménages les plus riches, le gouvernement veut éviter de complexifier le paysage fiscal. L'Elysée devrait relever la dernière tranche d'impôt sur le revenu, de 40 % à 42 % par exemple (le taux reste à caler), via une contribution exceptionnelle, ce qui impliquerait une hausse d'impôt pour près de 1 % des foyers fiscaux (soit 350.000 environ), déclarant plus de 69.783 euros par part. Il pourrait

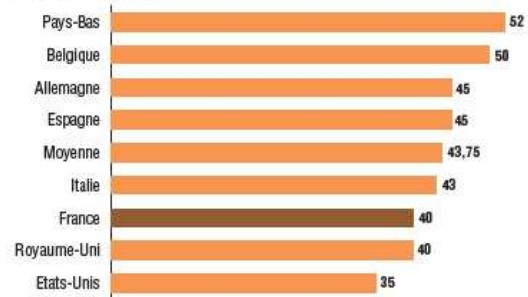
aussi - mais c'est moins probable - créer une sixième tranche d'impôt sur le revenu, encore plus ciblée. Cette surtaxe de quelques centaines de millions d'euros ne sera pas prise en compte dans le calcul du bouclier fiscal. La mesure n'est pas sans inconvénient : paradoxalement, les ménages les plus aisés ne se situent pas tous dans la dernière tranche d'IR. Certains contribuables aux revenus « exceptionnellement élevés » ne paient pas du tout d'impôt, voire obtiennent un chèque du fisc par le jeu du quotient familial et des réductions d'impôt, rappelle Gilles Carrez (UMP). Certains d'entre eux seraient néanmoins rattrapés par une autre taxe portant sur les revenus du capital. Le gouvernement devrait relever le prélèvement forfaitaire libérateur (1,1 milliard d'euros), qui frappe les revenus de placement (actions, obligations, bons du Trésor, intérêts bancaires...) lorsque leur détenteur décide de ne pas les soumettre à l'IR. Son taux pourrait passer de 18 à 20 %. Une hausse de 2 points apporterait 110 millions d'euros.

Les retraites chapeaux, que le ministère du Travail souhaiterait voir supprimées, devraient être préservées, mais elles seront encore plus taxées. Le Fonds de réserve des retraites pourrait financer les déficits accumulés entre 2011 et 2020.

VINCENT COLLEN ET LUCIE ROBEQUAIN

Le taux marginal de l'impôt sur le revenu

Par pays, en %, en 2007



« Les Echos » / Source : Direction de la législation fiscale

Deux scénarios de relèvement de l'âge légal

Un trimestre de plus par génération

Génération	Age de départ	Année concernée
1950	60 ans	2010
1954	61 ans	2015
1958	62 ans	2020
1962	63 ans	2025

Quatre mois de plus par génération

Génération	Age de départ	Année concernée
1950	60 ans	2010
1953	61 ans	2014
1956	62 ans	2018
1959	63 ans	2022

« Les Echos » / Sources : Conseil d'orientation des retraites, « Les Echos »

Tous droits réservés : Les Echos

C998434E82F0740D65E91EC07900B1D76D852B0782F465F3AA4CEF8

Diff. 140 313 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Mardi 15 Juin 2010

Idées

JEAN-FRANCIS PECRESSE

Retraite et pénibilité : une liaison dangereuse

Al'instar du maintien du pouvoir d'achat des pensions, la prise en compte de la pénibilité du travail est devenue, en France, un « must » de toute réforme des retraites. Quels droits spécifiques - départ anticipé, majoration de pension, bonification de cotisations... -accorder à ceux qui ont eu une activité professionnelle pénible au point, à l'âge normal de la retraite, d'avoir une espérance de vie réduite ? C'est l'un des volets à l'aune duquel les syndicats et la gauche jugeront le projet de réforme que doit présenter mercredi le ministre du Travail et des Affaires sociales, Eric Woerth. L'idée que le système de retraite doit compenser la pénibilité s'est imposée pour certains comme une évidence depuis que la CFDT a obtenu, en 2003, en contrepartie de son aval à la réforme Fillon, un dispositif destiné aux salariés ayant commencé à travailler très jeune. Bien qu'il n'ait pas été précisément conçu pour cela, ce régime a été, au fil des ans, assimilé à une forme de « réparation » de la pénibilité - y compris dans le discours de la CFDT. Le gouvernement envisage de reconduire, en l'adaptant au nouveau seuil de départ, ce coûteux dispositif (2 milliards d'euros par an) qui a déjà permis à 600.000 Français de prendre leur retraite avant l'âge légal. Mais ce sera loin de répondre aux attentes des syndicats. Eux veulent une reconnaissance spécifique pour les salariés ayant été exposés à des métiers dangereux ou dégradants pour leur santé.

A vrai dire, la prise en compte de la pénibilité est intimement liée à l'architecture des systèmes de retraite

des pays occidentaux. Elle est à l'origine de régimes spéciaux créés pour des travailleurs dont la profession induisait, fatalement, objectivement, une mortalité prématurée : typiquement, les mineurs. En France, en Espagne, en Italie, ces régimes ont presque toujours financé des coefficients importants d'anticipation des âges de départ. Cette pénibilité avérée est cependant loin d'avoir servi de socle commun aux régimes spéciaux. Dans beaucoup de ces systèmes sur mesure, on part plus tôt non pas pour avoir eu un métier difficile, mais une profession difficile à exercer tard : danseur de l'Opéra, artiste de cirque, pilote de ligne, pompier... La problématique de la pénibilité ne se confond donc pas avec celle des régimes spéciaux.

Elle est d'ailleurs abordée aujourd'hui de manière transversale : non plus par profession (celle d'ouvrier des arsenaux de marine par exemple), mais par le biais des conditions de travail. Appelés à négocier - sans succès - un accord sur la prise en compte de la pénibilité, les partenaires sociaux sont au moins parvenus à s'entendre sur une liste de critères : exposition aux substances cancérigènes ou au bruit, travail posté, travail de nuit, exposition aux vibrations, environnement agressif... Ces facteurs de pénibilité justifient-ils des droits particuliers au regard de la retraite ? Deux raisons commandent une approche prudente. La première est de nature morale. « C'est presque cynique de préférer payer pour compenser une espérance de vie réduite plutôt que pour éviter que cela se produise, analyse Monika

Queisser à la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. Mieux vaut investir dans la prévention que dans la réparation. » Quant à la réparation d'un dommage par un système, qu'il soit assurantiel ou collectif, la justice veut qu'elle soit fondée non pas sur sa présomption mais sur sa constatation. En souhaitant que la pénibilité soit médicalement avérée, au cas par cas, Eric Woerth s'inscrit dans la logique d'indemnisation de l'invalidité, qui est celle de tous les pays de l'OCDE.

La deuxième raison pour laquelle la pénibilité ne devrait pas être reconnue a priori, de manière générale ou automatique, par le système de retraite est d'ordre pratique. Les causes d'une réduction de l'espérance de vie ne sont pas, en général, de nature seulement professionnelle mais d'origine multiple : le cadre, le mode et l'hygiène de vie ont un impact non négligeable. En outre, relève Monika Queisser, en retenant une liste de critères - ceux définis par les partenaires sociaux par exemple -, on risque sans cesse de passer à côté de nouveaux facteurs, comme la mauvaise santé mentale, le stress, l'angoisse au travail. La prise en compte de la pénibilité du travail par le système de retraite se heurte à des obstacles de définition, d'évaluation et d'évolution. Du reste, aucun pays de l'OCDE ne s'engage dans une telle voie. Seule l'Allemagne met en place une possibilité de départ anticipé pour « carrière longue », dès soixante-trois ans, après trente-cinq ans de cotisation mais avec une forte décote sur la pension (- 3,6 % par annuité). Non seulement aucun autre

pays n'accepte que l'on parte avant l'âge simplement parce que l'on a été peintre en bâtiment, mais tous ont considérablement restreint le périmètre des généreux régimes d'invalidité professionnelle mis en place dans les années 1970. Des régimes dont les coûts étaient encore, il y a dix ans, dix fois supérieurs en

Norvège ou au Royaume-Uni à ceux de l'assurance-chômage. Les problèmes qui résultent de l'activité professionnelle doivent être traités, au cas par cas, par des systèmes professionnels, recommande l'OCDE (1). En France, c'est la vocation de la branche « accidents du travail et maladies professionnelles ».

JEAN-FRANCIS PÉCRESSE EST
ÉDITORIALISTE AUX
« ECHOS ».

(1) « Should Pension Systems Recognize "Hazardous and Arduous Work" ? », Asghar Zaidi, Edward R. Whitehouse, « OECD Social, Employment and Migration Working Papers » n°91, août 2009.

Tous droits réservés : Les Echos
B396734B81204F04B57D18E0800B91B66775FA0DF23C62395BBE961

Diff. 140 313 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)