

**RETRAITES « PEAU DE CHAGRIN »**

# Investir vraiment dans les seniors !

**La situation des plus de 50 ans dans l'entreprise est paradoxale. A la fois un pied dedans et un pied dehors ! Condamnés à la double peine : à la porte dès le premier coup dur mais forcés à rempiler pour assurer leur retraite. FO COM refuse de voir les seniors abandonnés à leur sort !**

## **Des retraites réduites à la « pension congrue »**

Les avancées de la médecine permettent un réel allongement de notre espérance de vie. Comment ne pas s'en féliciter ! Pour nous, à Force Ouvrière, les anciens salariés doivent pouvoir profiter plus longtemps d'une retraite bien méritée, après plusieurs décennies passées au travail. Voilà le vrai progrès social ! Le système de retraite par répartition, fondé sur le principe de la solidarité entre les générations (les actifs cotisant pour les retraités) a été institué en ce sens en 1945. Pourtant, la seule réponse

apportée par les gouvernements successifs pour assurer le financement des retraites a été de pénaliser les salariés en allongeant systématiquement la durée de cotisation. Cédant à la pression ultra-libérale des instances européennes, ils prennent prétexte de l'effet « *papy-boom* » des classes d'âges nées dans l'après-guerre (aux conséquences pourtant limitées dans le temps) pour remettre en cause le principe de la répartition. C'est d'abord la loi Balladur en 1993 qui passe la durée de cotisation du régime général (les salariés de droit

privé) à 40 annuités (soit 160 trimestres). En 2003, la loi Fillon aligne les régimes de la Fonction publique sur le régime général et met en place le passage progressif pour tous à 41 ans (164 trimestres) en 2012. Le principe de la décote, dont les salariés n'ont pas fini de subir les effets pervers, est mis en place. Désormais, pour toucher une pension toujours diminuée, il faut travailler plus longtemps (voir page 13). Cette situation fait naître une nouvelle catégorie de travailleurs : les seniors. Anglicisme ou terme emprunté au sport. Les mots « *retraite* » ou « *retraité* » ●●●

●●● deviendraient-ils tabous, à mesure que la date de fin d'activité professionnelle s'éloigne... ?

**Des seniors au travail forcé ou forcés de partir ?**

Il est désormais de plus en plus difficile de réunir le nombre de trimestres suffisant pour obtenir une retraite à taux plein, notamment pour les cadres qui sont entrés plus tard dans la vie professionnelle à cause de leurs études. Les femmes aussi sont particulièrement pénalisées, elles qui continuent à percevoir des salaires inférieurs de 25 % à ceux de leurs collègues masculins. À cela s'ajoutent souvent les effets des périodes de travail à temps

partiel ou des interruptions d'activité, le plus souvent subies. Calé sur cette logique de recul du niveau des pensions, le Gouvernement actuel persiste à vouloir maintenir en poste les salariés les plus âgés. Brice Hortefeux, précédent ministre du travail, avait déclaré fin avril que le maintien en activité des seniors « **est un objectif confirmé** ». Par l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 et le décret 2009-560, le législateur incite désormais les entreprises à développer une politique en faveur de l'emploi des seniors. Pourtant, les difficultés s'aggravent de jour en jour en raison de la crise économique. Les plans sociaux se multiplient, les incitations aux départs volontaires se généralisent, notamment pour les salariés de plus de 55 ans. Le chômage de masse menace. La catégorie des jeunes de moins de 25 ans connaît un taux de chômage de près de 23 % ! Le maintien dogmatique en activité des seniors au-delà de 60 ans pose donc bon nombre de problèmes. Selon la Direction des études des ministères du Travail et de la Santé, les salariés

cessent souvent de travailler bien avant de prendre leur retraite et passent par les cases chômage, préretraite ou invalidité. Plus de la moitié des personnes encore présentes au travail après 50 ans arrêtent définitivement leur activité professionnelle avant la date effective de leur départ en retraite. Bien avant la crise actuelle, la situation des seniors ou des quinquas était difficile. Ils étaient les premiers salariés à faire partie des charrettes lors des plans de licenciements. Les salariés de 55 ans et plus faisaient les frais des bien mal nommés PSE (plans de « **sauvegarde** » de l'emploi) ! La montée rapide du chômage fait que les deux catégories situées à chaque bout de la pyramide sociale, les jeunes et les seniors, subissent aujourd'hui de plein fouet la dégradation de l'emploi.

**Pas encore vétérans, mais plus tout à fait juniors !**

Dans le domaine sportif, les seniors sont classés dans la catégorie intermédiaire entre celle des juniors et celle des vétérans. C'est la catégorie reine, la plus valorisante. Dans l'entreprise, c'est loin d'être le cas ! Aujourd'hui, les

**Plus de trimestres et moins d'euros !**

Suite à la loi Fillon de 2003, la durée d'assurance pour obtenir une pension de la fonction publique au taux maximal est progressivement passée de 150 (37,5 annuités pour les fonctionnaires) à 160 trimestres jusqu'en 2008. Pour les salariés du secteur privé, cette durée était de 40 ans depuis la loi Balladur de 1993.

À compter de 2009, cette durée est majorée pour tous d'un trimestre par année pour atteindre :

Année de départ	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Durée de service (en trimestres)	161	162	163	164	165	166	167	168	168	168	168	168
Soit, en années	40,25	40,50	40,75	41,00	41,25	41,50	41,75	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00
Décote par trimestre manquant	0,50	0,625	0,75	0,875	1,00	1,125	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25

Attention : les durées et les taux ci-dessous pour les années 2013 à 2020 peuvent être aggravés en fonction des options choisies lors du prochain rendez-vous sur les retraites.

« **nouveaux seniors** » voient comme tous les actifs leurs conditions de travail se dégrader sans cesse alors qu'on leur demande de commencer une deuxième partie de carrière. En fait, beaucoup se sentent incapables de faire le même travail jusqu'à la retraite. Selon La Dares, parmi les salariés âgés de 35 à 55 ans, un sur trois estimait en 2005 « **ne pas être capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 60 ans** ». C'est le cas pour 36 % des femmes et pour 40 % des employés de commerce et de services ainsi que des ouvriers non qualifiés. C'est plus

flagrant encore pour les salariés dont le travail est physiquement pénible. Les contraintes engendrées par certains types de travail ont des conséquences multiples sur la santé des salariés. Elles accélèrent le vieillissement naturel et augmentent le risque de maladies. Le travail de nuit, les changements d'horaires du travail posté, produisent progressivement des troubles qui s'aggravent avec l'âge. Le stress est devenu tellement présent au travail que nombreux sont les salariés à connaître la démotivation et le découragement. Ils sont livrés à eux-mêmes face à des

objectifs toujours plus difficiles à atteindre. Perpétuellement sous tension, ils doivent affronter un management de plus en plus envahissant et coercitif, la pression des clients au guichet ou en boutique, la cadence des appels sur les plateaux téléphoniques...

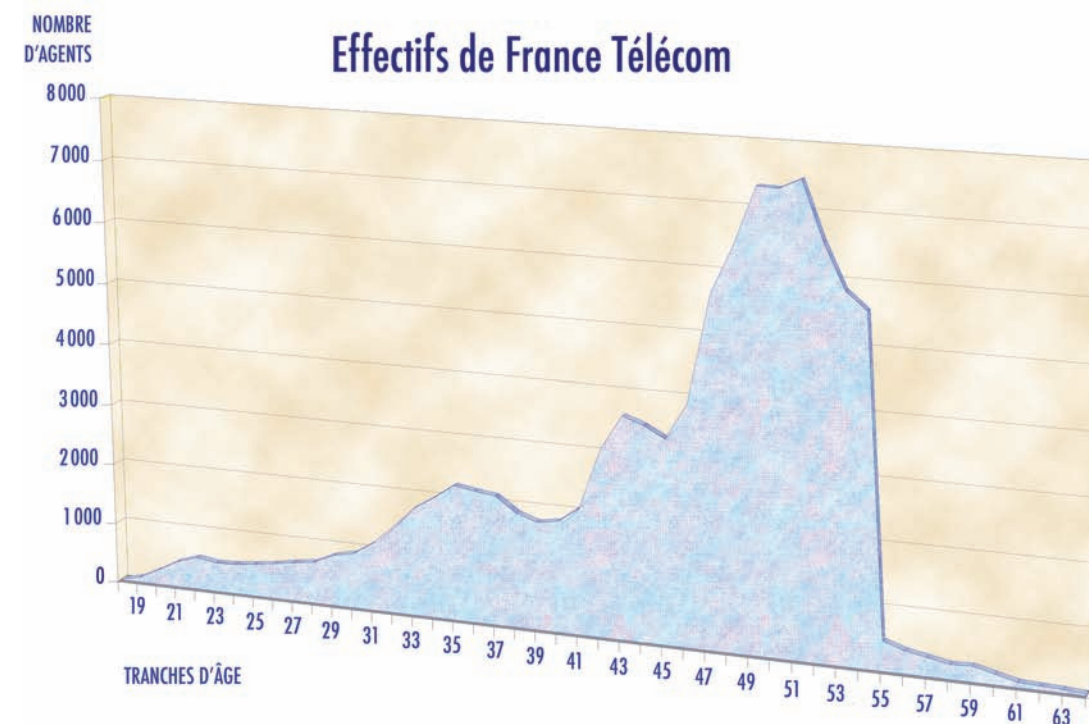
**Ces seniors qu'on ignore...**

Le décret du 21 mai instaure une amende de 1 % de la masse salariale pour les entreprises qui n'auront pas élaboré un accord ou un plan d'actions sur l'emploi des seniors d'ici à la fin de l'année. Souhaitons que cette ●●●



© A. TUDELA / LA POSTE

Prendre en compte la pénibilité au travail des seniors !



L'âge moyen sur le périmètre France s'élève à 46,5 ans fin 2008 et la tranche d'âge entre 45 et 54 ans représente 57 % des effectifs. Cette situation est le résultat de la faiblesse criante des recrutements au fil des années.

●●● « incitation » conduite les décideurs à proposer des mesures concrètes et innovantes, et non un texte politiquement correct pour se donner bonne conscience qui, au bout du compte, ne serait jamais appliqué.

**Dans la branche des télécommunications**, des négociations ont commencé pour aboutir à un accord-cadre sur l'emploi des seniors. Rappelons que sont officiellement considérés comme seniors les salariés âgés de plus de 45 ans.

FO Communication fera tout pour que les vrais enjeux de cette négociation soient abordés : la problématique des carrières longues, la formation, le tutorat, l'aménagement du temps de travail... Si l'on veut vraiment favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, tout doit être mis en œuvre pour

reconnaître enfin l'apport de leur expérience dans l'entreprise. Ils ne doivent plus servir de variable d'ajustement des effectifs. Il faut aussi leur garantir de réelles possibilités d'évolutions professionnelles. Rappelons que cet accord, s'il est signé, servira de cadre de référence à toutes les entreprises du secteur des télécommunications, et pourra être encore amélioré.

**À France Télécom**, l'état des lieux est édifiant. Le maintien de l'emploi des seniors n'a jamais été la priorité, c'est le moins que l'on puisse dire ! À chaque plan de réduction d'emplois, ils sont désignés d'office comme les premières « victimes » poussées vers la sortie. Dans ce contexte de mobilité forcée permanente, après l'essaiage ou le « Time to Move », voici maintenant les « projets personnels accompagnés » ciblés vers les salariés à partir de 57 ans...

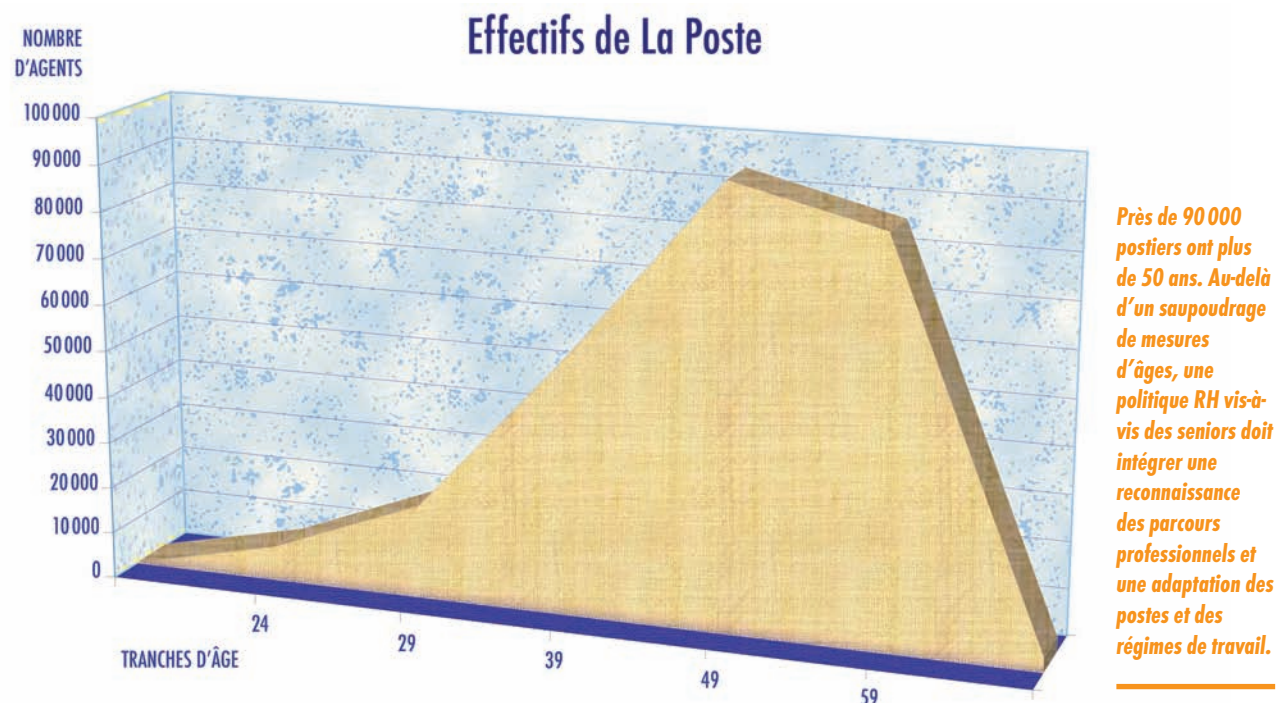
Pour FO Communication, cette négociation doit être l'occasion de permettre aux seniors de rester dans l'entreprise dans de bonnes conditions. Ils ne doivent plus être considérés comme des exclus. Cela passe par l'amélioration des conditions de travail, le développement de véritables perspectives de carrière, le droit à la formation, la prise en compte de la

pénibilité de certains emplois, le développement du télétravail... En outre, faut-il répéter ici une nouvelle fois que des mesures de fins de carrière véritablement attractives sont fortement attendues par les salariés ?

**À La Poste**, nombreux sont les agents confrontés à la pénibilité, notamment au courrier et au colis. Avec la mise en place de la variabilité en fonction du trafic, les tournées des facteurs et des factrices s'allongent, leurs sacoches se font de plus en plus lourdes.

L'âge venant, les cas d'incapacités professionnelles et les reclassements se multiplient. Avec la fusion et la suppression des bureaux de poste, les conditions de travail s'aggravent et le stress augmente, pour les agents comme pour les cadres. Dans le commercial, les vendeurs et les guichetiers subissent à la fois la pression du management et celle du public. Pourtant, dans l'entreprise, peu de choses existent pour les seniors. À ce jour, seules des mesures d'âge ponctuelles ont été mises en place en cas de suppression de services, avec la possibilité de partir à 56 ou 56,5 ans et 70 % du revenu.

FO Communication souhaite voir s'ouvrir rapidement une négociation sur l'ensemble de la problématique des seniors. ♦



## La décote... n'a pas la cote !

**Il s'agit du coefficient de minoration appliqué à la pension d'un salarié ou d'un fonctionnaire, qui décide de prendre sa retraite sans avoir cotisé assez longtemps pour atteindre le taux maximal.**

**Si vous n'avez pas atteint la durée d'assurance requise au moment où vous faites valoir vos droits à la retraite, une décote sera appliquée au calcul de votre pension.**

**À partir de 2009, la décote est appliquée à un taux de 0,5 % par trimestre manquant sur la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension au taux maximal.**

**La décote augmentera progressivement (de 0,125 % par trimestre) pour atteindre 1,25 % par trimestre en 2015.**

**C'est la même punition pour les salariés du régime général comme pour les fonctionnaires.** ♦



interview

## Bernard Devy, Secrétaire confédéral chargé des questions retraite, nous parle de la situation des seniors.

**Les entreprises ont-elles réellement la volonté de conserver et d'aménager l'emploi des seniors ?**

La diversité des situations des entreprises et leur implication est très variable. Pour autant, dans la majorité des cas, la situation des seniors au regard de l'emploi n'est ni enviable ni acceptable.

On sait par exemple que ces salariés ne représentent qu'une faible proportion des embauches, le plus souvent à titre précaire (CDD et intérim) et à temps partiel, notamment s'agissant des femmes. L'emploi des seniors est aussi marqué par une moindre participation aux actions de formation que les autres catégories de salariés.

De plus, parmi les 300 accords de « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » signés en 2008, 46 % d'entre eux seulement ont traité de la place des salariés seniors dans l'entreprise alors même que cette thématique est un champ obligatoire de cette négociation.

**Cesser leur activité professionnelle ou la prolonger : les seniors ont-ils vraiment le choix ?**

Sur ce point, une vraie distinction s'opère selon le type d'emploi occupé et la catégorie socioprofessionnelle du senior. Ainsi, les emplois les plus pénibles, notamment physiquement, ne permettent pas de prolonger l'activité. Ils justifient même une cessation anticipée parce que les problématiques de souffrance au travail n'ont pas été abordées en amont et que la fin de carrière de ces salariés n'a pas été aménagée. Aussi, on se retrouve face à une situation paradoxale : les salariés

qui trouveraient un intérêt pécuniaire à prolonger leur activité ne peuvent pas le faire alors que les salariés les mieux placés dans l'échelle des salaires peuvent en général continuer leur activité.

**Selon toi, quels moyens faut-il mettre en œuvre pour les maintenir en activité ?**

Malgré les promesses et les mesures d'incitations mises en place ces dernières années, la situation est toujours très problématique. Le législateur a donc pris le parti de mettre en place une mesure coercitive : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises de plus de 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord ou plan d'action en faveur de l'emploi des seniors seront financièrement pénalisées.

FO considère que ces négociations doivent aborder les problématiques de pénibilité et de prévention, du maintien et du développement des compétences des salariés par le biais de la formation professionnelle.

En effet, maintenir les salariés en emploi jusqu'à l'obtention de leur retraite à taux plein est l'objectif majeur pour Force Ouvrière, mais cet emploi doit être de qualité et non pénible.

**Avec le maintien des anciens à leur poste jusqu'à 65 ans, voire plus, le principe même de retraite n'est-il pas en danger ?**

Nonobstant les déclarations récentes tendant à reculer l'âge de la retraite, celle-ci demeure un droit et non un devoir. Ceci dit, un âge d'ouverture des droits doit demeurer -60 ans- et la liberté de choix devrait permettre à chacun d'exercer ce droit.