

CONDITIONS DE TRAVAIL

Accord contre le harcèlement

Après six mois de négociations, les partenaires sociaux ont trouvé un accord sur la violence et le harcèlement au travail. Le patronat a finalement accepté de reconnaître que le mode de management ou de fonctionnement des entreprises pouvait être à l'origine de ces phénomènes. Le texte, qui vise à transposer un accord-cadre européen de décembre 2006, va plus loin que celui-ci. Il préconise des mesures de prévention collective contre le harcèlement et la violence au travail, via l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail. Il incite les employeurs à « manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs » et à mieux sensibiliser à la question les responsables hiérarchiques et les salariés. Enfin, il prévoit que les salariés harcelés ou agressés reçoivent un accompagnement (médical, psychologique, juridique). Reste que le texte ne comporte que des recommandations et n'incite pas les branches et les entreprises à négocier sur le sujet. D'où une portée pratique limitée.

GRANDE DISTRIBUTION

Conflits sur les pauses

Les conflits se multiplient dans la grande distribution. Plus de 1 000 salariés d'Auchan, emmenés par la CFDT et la CGT, et 1 500 salariés de Carrefour Market, soutenus par la CFDT, ont attaqué leur entreprise aux Prud'hommes. En cause : la non-prise en compte du temps de pause dans la rémunération. La convention collective du secteur prévoit de le rémunérer à hauteur de 5 % du travail effectif. Un salarié aux 35 heures devrait donc être payé 36,75 heures. Or, selon les syndicats, les enseignes incriminées ne paieraient plus ces pauses depuis 2005, pour amortir la hausse de 5 % du Smic décidée cette année-là. Soit, dans le cas de Carrefour Market, 4,5 millions d'euros d'impayés. Les employeurs réfutent avoir violé la convention collective, s'appuyant sur un avenant signé en 2005. Pour l'instant, les jugements rendus par les tribunaux sont contradictoires : favorables aux syndicats à Lyon ou à Creil, au patronat à Pontoise et à Grenoble.

“

Ce n'est pas en reculant l'âge de la retraite que les salariés resteront plus longtemps dans l'emploi”

Retraite à 60 ans : sortir de l'idéologie

À propos de la réforme de 1983 qui avançait à 60 ans l'âge minimal de départ à la retraite, certains experts n'hésitent pas à parler de « drame » (1). Ce n'est certainement pas le point de vue des ouvriers, dont on peut estimer que la durée de retraite a été multipliée par deux (passant de cinq à dix ans) avec cette réforme.

La retraite à 60 ans aurait-elle engendré une catastrophe économique (2) ? Depuis 1983, la part des dépenses de retraite dans le produit intérieur brut (PIB) a augmenté de moins de 2 points. Elle est restée à peu près stable dans les dix premières années qui ont suivi cette réforme et a ensuite très légèrement augmenté. La hausse avait été de 4 points entre 1973 et 1983. Dans les vingt-cinq années qui ont suivi la réforme, la progression des dépenses a considérablement ralenti. Il y a deux raisons à cela. D'abord, le taux d'activité des plus de 60 ans avait déjà fortement baissé dans les années 1970. La réforme de 1983 n'a fait qu'ajuster notre système de retraite



Patrick Allard - H&A

CHRONIQUE



Pierre Concialdi, économiste à l'Institut de recherches économiques et sociales

à cette réalité, ce qui a permis de fortement dégonfler les effectifs de préretraités et les dépenses liées. Ensuite, cette réforme a surtout bénéficié aux ouvriers (c'est-à-dire aux plus faibles salaires), qui vivent moins longtemps à la retraite que les cadres et qui, de ce fait, « coûtent » moins aux régimes de retraite.

Ce n'est pas en reculant l'âge de la retraite que les salariés resteront plus longtemps dans l'emploi. On ne ferait qu'allonger la période qui sépare la sortie de l'emploi de l'âge légal de la retraite. Dans la plupart des pays européens où la loi fixe un âge de 65 ans, cet écart est de trois à quatre ans. Il est d'environ un an en France.

Reculer l'âge légal de la retraite au motif que l'âge moyen de liquidation de la pension est de 61,5 ans est tout aussi absurde. Dans le régime général, plus de 80 % des salariés partent à la retraite à 60 ou à 65 ans parce qu'ils peuvent bénéficier du taux plein à ces âges : dès 60 ans s'ils ont une carrière complète ou à 65 ans sans condition de durée d'assurance (mais avec une pension réduite). Les dernières projections du Conseil d'orientation des retraites (COR) tablent sur une hausse de cet âge moyen de liquidation : moins de salariés partiront à 60 ans et davantage devront attendre 65 ans, en raison de durées d'assurance insuffisantes.

Avant la retraite à 60 ans, les salariés pouvaient déjà liquider leur pension à cet âge, mais à taux réduit, avec une demi-pension. Reculer l'âge de la retraite n'est qu'une façon déguisée de revenir à cette situation et de plonger de plus en plus de salariés dans la précarité. ■

(1) Christian Stoffaës, dans l'émission *Opinions*, sur France 24 le 12 avril 2010.

(2) Voir aussi la chronique de Jean-Marie Harribey, page 18.

Usine Lisi Aerospace. Reculer l'âge de la retraite ne serait qu'une façon déguisée de plonger de plus en plus de salariés dans la précarité.