

Femmes : sortir des discriminations et de toutes les dominations notamment face à l'emploi

I. LE CONSTAT :

La persistance et la reproduction des inégalités hommes-femmes nuisent fortement non seulement à l'égalisation mais aussi au développement économique et social (1)

On note un décalage entre la progression spectaculaire de la participation des femmes à l'activité économique salariée depuis le début des années 1970 et la minceur de la réduction des inégalités entre les genres, au-delà de l'inscription formelle de l'égalité des droits.

1) Éducation - école : même si les filles réussissent mieux que les garçons (en pourcentage de reçus au bac et d'inscrits en premier et deuxième cycle à l'université), **on assiste à une ségrégation sexuée des filières scolaires, correspondant à la ségrégation sur le marché du travail.**

Une dévalorisation relative des diplômes féminins. Malgré une meilleure réussite scolaire : À diplôme égal, les filles ont plus de mal à trouver un emploi. Le taux de chômage est plus élevé pour les filles.

Taux de chômage	Filles	Garçons
Pour les 16 à 25 ans sortis du système éducatif	21,8%	16,2%
Pour les 25-29 ans	13,3%	9,6%
Moyenne de la population active	10%	7%

Si le taux de chômage a tendance à diminuer avec le niveau d'éducation, les inégalités subsistent :

Taux de chômage	Filles	Garçons
Jeunes sortis du système scolaire sans qualification	61%	57%
Titulaire du CAP-BEP	58%	38%
Titulaire BTS	27%	22%

en 1998 :

38% des filles de 16-25 ans, ayant quitté le lycée, ont trouvé un emploi normal,

47% des garçons

L'insertion professionnelle des filles prend plus de temps encore que celle des garçons (cf CEREQ)

Des diplômes : pour quels emplois ?

La probabilité d'occuper un emploi précaire est beaucoup plus élevée actuellement chez les jeunes, en particulier les filles qu'en 1997.

Les garçons sont plus souvent en apprentissage, intérim, contrat de qualification etc. ...

Les filles sont plus souvent en CDD, en temps partiel, en CES (62 % des filles)

La place des emplois temporaires à la sortie du système éducatif varie de :

63% pour les moins diplômées

57% des diplômées du secondaire

30% des diplômées du supérieur.

Source : Enquête emploi INSEE mars 2002. CEREQ.

Pour les diplômés du supérieur à diplôme égal, les garçons accèdent davantage aux professions conférant des revenus, des pouvoirs et du prestige.

83% des hommes, 33 mois après à la fin de leurs études supérieures accèdent à la catégorie cadres

pour

69% des femmes (selon une étude du CEREQ portant sur l'année 1997).

Les filles sont deux fois plus nombreuses que les garçons à se retrouver dans les professions intermédiaires : 26% au lieu de 13%.

Elles sont loin d'occuper des postes de cadres qui correspondent à leur diplôme, 20% seulement des femmes titulaires d'un diplôme de second cycle universitaire. A l'inverse 50% des femmes titulaires de BTS, DUT se retrouvent dans un emploi ouvrier ou employé, contre 1/8 des hommes.

Pour les femmes sorties du système éducatif en 1992, en 1997 selon une étude du Cereq :

elles connaissent plus souvent le **temps partiel**, 1 femme sur 3, et non choisi pour 3 sur 4 d'entre elles.

Les emplois précaires : 1 femme sur 4. La moitié des femmes ont un statut d'employé.

11 % seulement sont cadres (pour 25% des garçons)

2) L'emploi et le travail

Dévalorisation relative des diplômes des femmes à l'entrée sur le marché du travail.

Marché du travail et discriminations à l'égard des femmes :

Les femmes sont sur-représentées parmi les chômeurs, elles représentent 46% de la population active, soit un écart de 13 points avec les hommes, mais elles représentent 56% des chômeurs. Particulièrement chez les 15-24 ans où 21,8% des femmes sont au chômage contre 16,2 % des garçons.

Parmi les diplômés, le taux de chômage est plus élevé pour les femmes. Pour les titulaires du CEP et aucun diplôme, la différence est claire, 16,8% de taux de chômage des filles et 11,9% pour les garçons.

Les femmes sont plus enfermées dans les emplois précaires (CDD,CES)

Temps partiel et salaire partiel : une « affaire de femmes » : sur 3,9 millions de salariés en temps partiel en 2001, plus d'un doublement depuis 1980, 83% sont des femmes.

En 1980 : 8% des femmes ont occupé ce type d'emploi

En 2001 : 30,4 % pour 5 % des hommes

Tandis que le nombre d'emplois à temps partiel augmentent de plus de 2 millions en particulier dans les services, les emplois à temps plein régressent.

Dans les secteurs assistantes maternelles, gardes d'enfant, travailleuses familiales, il y a 99% de femmes dont 52 % à temps partiel.

Le temps partiel est l'ennemi de l'égalité devant l'emploi : un « marché de dupes ».

Les salariés à temps partiel représentent :

**77% des travailleurs pauvres occupant un emploi à faible salaire, inférieur à deux tiers du salaire médian (moins de 800 euros mensuels),
Ou à très faible salaire inférieur à la moitié du salaire médian (moins de 500 euros mensuels)**

3) Les bas salaires et les écarts hommes-femmes.

Les femmes représentent 80 % des bas salaires, alors qu'elles s'élèvent à 46% de la population active.

L'« hypocrite conciliation vie professionnelle-vie familiale » ne repose que sur les femmes. Travailler à temps partiel faute d'emploi à temps complet. La gestion de la main d'oeuvre par les entreprises tend à flexibiliser à la baisse le coût du travail.

Les écarts de salaire hommes-femmes : A diplôme équivalent, sans tenir compte du temps partiel, l'écart est de 12% en 2000. Certes l'écart tend à se réduire (40% en 1970). Il est plus faible pour les jeunes générations.

Ecart des salaires hommes-femmes

**31% pour les diplômés du supérieur,
26% pour les bacheliers,
17% pour les titulaires du BEP et aucun diplôme.**

25% des jeunes femmes de 15-25 ans ayant un emploi gagnent moins de 646 Euros par mois. L'écart entre le salaire médian des hommes et le salaire médian des femmes est de 25% pour l'ensemble de la population en mars 2001.

Parmi les 25% les moins bien payées, pour les moins de 25 ans, il est de 31%.

4) Discrimination au niveau des gestions des ressources humaines dans les entreprises, entre métiers dits masculins et métiers dits féminins. Emplois et métiers restent fortement sexués : la règle, c'est à travail égal, salaire inégal.

Discrimination dans l'avancement des carrières, dans la nature des postes occupés. Des écarts non justifiés, des postes moins rémunérés, moins qualifiés à diplôme égal. Il y a deux fois plus de smicardes que de smicards. Elles sont plus souvent dans des PME, dans des secteurs anciens très féminisés (textile) ou dans les services marqués par une absence de traditions syndicales. Les femmes interrompent plus leur carrière que les hommes (éducation des enfants) ce qui est utilisé pour freiner les promotions et les avantages financiers. De très fortes inégalités pour l'accès à la formation continue.

5) De très importantes inégalités. Les familles monoparentales : un cumul d'inégalités

Le chef de famille est dans la quasi-totalité des cas une femme seule élevant ses enfants.

25% sont pauvres (au lieu des 12,6% pour l'ensemble des ménages). Leur part relative s'accroît : 14% des enfants vivent avec un seul parent en 1999, pour 8,4% en 1986.

Le principal facteur de vulnérabilité et de pauvreté des familles monoparentales, ce sont les difficultés d'accéder à l'emploi.

Le taux d'activité des mères de familles monoparentales :

**56% ont un emploi
27% sont inactives (15% au RMI)
16,4 % sont au chômage.**

30 % des familles monoparentales sont titulaires de minima sociaux,
15% sont au RMI – 12,3% à l'API (allocation parent isolé)

Ces familles ont moins d'enfants, moins d'allocations familiales. Mais plus de prestations sous condition de ressources (l'allocation logement, RMI...).

L'emploi ne préserve pas toujours de la pauvreté.

Les femmes en emplois sont le plus souvent employées ou ouvrières, souvent à temps partiel, beaucoup sont des travailleuses pauvres, elles sont plus nombreuses au RMI.

Si 44% des enfants des familles monoparentales sont gardés dans des crèches collectives, on note de fortes inégalités entre les départements et une insuffisante adaptation aux nouveaux rythmes du travail.

La difficile compatibilité entre maternité et activité professionnelle.

L'Allocation parentale d'éducation (APE) est une incitation au retrait d'activité des femmes et une incitation au temps partiel, tout particulièrement pour les femmes les plus modestes.

Les employeurs utilisent ces dispositifs comme obstacle à l'investissement professionnel des femmes, ce qui bloque leur promotion, leur retour sur le marché du travail.

On note une moindre mobilité ascendante pour les femmes que pour les hommes, une plus forte mobilité descendante. Elles sont d'autant moins actives que le niveau de formation et de rémunération est plus bas.

Elles sont pénalisées pour leur retraite :

39% des femmes seulement ont pu valider une carrière complète. Il existe une inégalité de 40% entre la retraite moyenne des hommes, et la retraite moyenne des femmes.

Et cela sera considérablement aggravé par la loi Fillon.

II. ENJEUX DE TRANSFORMATION POUR UNE ÉGALISATION PLUS FAVORABLE AUX FEMMES, COMME FACTEUR DE PROGRÈS ÉCONOMIQUE ET SOCIAL POUR TOUTE LA SOCIÉTÉ

1. **Mobiliser et transformer le système éducatif** afin de favoriser la mixité des professions, lutter contre les discriminations entre filières dites masculines et féminines, cantonnant les femmes dans des emplois moins valorisés. Rétablir les équilibres entre disciplines littéraires et scientifiques. Revoir les critères de sélection à l'entrée des grandes écoles. Lutter contre l'interruption précoce de la scolarité qui touche notamment les filles des milieux populaires.

2. Le développement du travail salarié féminin force motrice puissante de la croissance et de la création d'emplois.

1). **Le taux d'activité des femmes** même s'il s'est beaucoup accru reste inférieur au moins de 13 points au taux d'activité des hommes. Son accroissement constituerait un apport décisif à l'accroissement de la population active, à l'emploi, à la croissance. Les salaires (à accroître) des femmes contribueraient à fournir des cotisations sociales comme moyens de financer les retraites et la protection sociale. L'avènement de la famille à double carrière nécessiterait des emplois nouveaux pour la garde des enfants, des services à domicile. Une transformation des gestions des ressources humaines dans les entreprises devrait s'appuyer sur le potentiel et la créativité des femmes, mieux formées et qualifiées, contribuant à la dynamique des ressources humaines. Cela impliquerait une révision complète de leurs grilles de salaires et de promotion professionnelle.

2). **Réduction massive et généralisée du temps de travail.** A la condition que ce ne soit pas un instrument de flexibilisation à la baisse des salaires, de la promotion, et des conditions de travail

des femmes. Lutter contre toutes les discriminations dans l'entreprise concernant les femmes.

3). **Droits nouveaux à exercer par les femmes** elles-mêmes en lien avec les syndicats, les associations etc. Rendre obligatoire dans les négociations collectives la reconnaissance de la qualification des femmes, la définition non sexuée des postes de travail. Bannir tout sexisme dans les relations de travail, la gestion des carrières. Représentation des femmes à accroître dans des postes de direction des syndicats, dans les institutions représentatives du personnel. Droit au retour à l'emploi à plein temps après un travail à temps partiel ou un congé parental. Renchérir le coût du travail à temps partiel pour l'entreprise. Formules de RTT pour les jeunes parents. Réfléchir à des formules de congé parental sans rompre le contrat de travail en contraignant les employeurs à ne pas casser les promotions et les salaires source du retrait du marché du travail. Faciliter la formation continue et efficace pour les femmes souhaitant revenir sur le marché du travail.

4). **Développer les structures d'accueil** des enfants en bas âge financées sur fonds publics. Revoir les formules de congé parental en réservant des places pour les hommes. Pour un congé parental d'éducation. Rendre obligatoire le congé paternité. Renforcer les garanties pour ceux qui choisissent les congés parentaux (formation, retour à l'emploi qualifié, rémunéré convenablement, promotion). Ne pas faire reposer sur les femmes uniquement la « conciliation » vie professionnelle-vie familiale, qui de fait détruit leur carrière professionnelle.

5). **Des réformes incontournables du système de protection sociale** : Revoir la politique familiale et notamment les formules qui incitent les femmes à rentrer au foyer. Afficher des principes cohérents en faveur de la promotion des femmes dans l'activité professionnelle avec des moyens de financement. S'appuyer sur la corrélation positive entre démographie et économie, tout particulièrement sur l'apport décisif du travail des femmes comme facteur de croissance et de développement économique et social, comme contribution à la dynamique de l'emploi, de la productivité du travail, et comme moyen d'assurer des cotisations sociales cruciales pour le financement de la protection sociale et des retraites. Répondre aux besoins démographiques et économiques du renouvellement des générations face au vieillissement démographique en relevant le taux de fécondité pour le rapprocher simplement du seuil de renouvellement des générations(2,1). Ce qui implique évidemment d'aider toutes les familles dès le premier enfant, en augmentant les prestations par enfant de rang 1 et 2. Instituer des prestations familiales pour le premier enfant, cela représenterait 2 milliards d'euros, ce n'est pas insurmontable. Aider les jeunes couples, à avancer l'âge où ils conçoivent le premier enfant, ce qui permet évidemment de réaliser le désir d'enfants des couples, en correspondance avec un mouvement d'accroissement de la descendance finale des femmes (plus de deux enfants). Mais cela implique des aides aux jeunes couples (allocation autonomie-formation) pour poursuivre des études tout en réalisant leurs projets familiaux. Aide au logement, aide pour une insertion dans un emploi efficace, qualifié. Formules de garde pour les jeunes enfants, augmenter les places de crèches collectives si décisives dans les milieux populaires, instaurer une plus grande souplesse dans les horaires ce qui implique des créations d'emplois en quantité et en qualité. Ouvrir plus largement l'école maternelle pour les enfants de moins trois ans, ce qui implique aussi non seulement des postes d'enseignants mais aussi des personnels pour s'occuper des jeunes enfants, avec les formations et les salaires adéquats.

6). **La question du financement** : Mobiliser les moyens de financement pour faire face aux besoins d'une politique familiale réellement incitative à la conciliation activité professionnelle et familiale. Pour une réforme de l'assiette des cotisations patronales liée à l'entreprise, lieu de création des richesses. L'entreprise profite de la politique familiale (en quantité et en qualité de la future force de travail), elle profite du travail des femmes. Le taux de la cotisation patronale devrait être modulé afin de dissuader les entreprises de la course aux licenciements, à l'accroissement des emplois précaires, aux économies sur les salaires, avec des taux de cotisation relevés. Au contraire, il s'agirait d'inciter à partir notamment de taux de cotisations plus bas, les entreprises à accroître les emplois, les salaires ... L'institution d'une cotisation sur les revenus financiers des entreprises, l'utilisation des excédents de la CNAF, pourraient servir le développement d'une nouvelle politique familiale. Celle-ci partirait aussi des batailles nécessaires à mener, dès l'entreprise, et à tous les niveaux, à finaliser par des droits nouveaux juridiques et de contrôle. Pour une transformation de fond en comble des politiques de gestion des ressources humaines concernant la main d'œuvre féminine (salaires, emplois, promotion des femmes).

7). Une nouvelle sécurisation par l'emploi ou/et la formation

La formation tout au long de la vie devrait être considérablement développée pour les femmes. En effet les femmes sont massivement exclues de la formation continue. La construction d'un système de sécurité d'emploi ou (et) de formation est cruciale pour les femmes. Elles sont plus souvent victimes des carrières hachées et brisées par le chômage et la maternité, victimes de la précarité, des bas salaires, du travail à temps partiel non choisi. Elles sont plus souvent dans les minima sociaux (RMI, API,...) plus souvent des travailleuses pauvres. La soi-disant non incitation au travail résulte en fait des bas salaires, de la prédominance du travail à temps partiel contraint, de l'absence de promotion sociale et professionnelle, de l'insuffisance criante de formules de garde. Les femmes sont particulièrement concernées par le besoin de construire une mobilité de progrès, choisie, maîtrisée par les intéressées elles-mêmes, notamment par une formation choisie débouchant sur des emplois efficaces, qualifiés, bien rémunérés. Il s'agirait de combiner mobilité de promotion et sécurité avec une continuité de droits et de revenus relevés.

Sortir de l'inégalité sociale des minima sociaux Une aide prioritaire aux familles monoparentales est urgente pour sortir de la pauvreté. Il faut relever les minima sociaux, bannir la « familiarisation » des dispositifs qui font dépendre les minima sociaux, les prestations sous condition des ressources des revenus du conjoint. Revoir l'imposition fiscale des familles qui considère la déclaration de revenus du chef de famille auquel on ajoute le salaire dit d'« appoint » de la femme. Une indemnisation décente et sécurisée du chômage et une aide véritable au retour à l'emploi, stable, de qualité, notamment à partir de la formation choisie et efficace, sont indispensables pour les femmes.

Des besoins considérables en emploi et formation montent pour faciliter le travail des femmes, formules de garde, services au domicile. Des besoins immenses en emploi et formation pour les personnels de santé (PMI, santé scolaire, prévention) doivent être pris en compte afin de réduire les inégalités sociales de santé touchant les familles et les enfants. ■

1. Alain Bihl et Roland Pfefferkorn, *Hommes-femmes, quelle égalité ?* Les Editions de l'Atelier 2002. Béatrice Majnoni d'Intignano, Rapport du CAE, 1999. *Égalité entre femmes et hommes. Aspects économiques*, La Documentation française.

Réforme Universitaire : répondre aux exigences du MEDEF ou élever les qualifications et les compétences

Jihad Wachill

Avec la mise en application par Ferry des décrets et arrêtés pris par Lang en avril 2002 (la « réforme ECTS-LMD ») les diplômes universitaires seraient attribués par obtention d'un certain nombre de « crédits », correspondant aux matières validées chaque semestre. Nous assisterions à une semestrialisation intégrale des cursus, entraînant la remise en cause de droits étudiants (session de septembre, contrôle continu compensation...). Le DEUG et la maîtrise seraient amenés à disparaître, ne laissant subsister que la licence, le « master » (bac+5 avec sans doute à terme sélection sur dossier à l'entrée à bac+3) et le doctorat.

Les ressemblances avec le modèle universitaire anglo-saxon, et plus particulièrement américain, apparaissent ici clairement : même si le 3/5/8 devient 4/6/9 aux Etats-Unis (et dans un certain nombre d'autres pays européens), c'est uniquement car la première année recoupe pour l'essentiel le programme français de Terminale.

Rappelons qu'en Grande-Bretagne comme aux Etats-Unis, les universités « cotées » sont ultra-sélectives, le plus souvent privées, que leurs droits d'inscription sont très élevés et qu'une concurrence féroce prévaut entre-elles. Si alignement sur le modèle anglo-saxon il y a, il pourrait de manière très concrète signifier une démultiplication spectaculaire des frais d'inscription à l'université. Une sélection sociale par l'argent à l'entrée de l'université poussée à un niveau inégalé jusque là en France.

Les réformes universitaires actuellement en cours d'application dans l'Enseignement supérieur répondent en grande partie aux exigences du patronat qui, veut avoir accès au marché de l'éducation. C'est d'ailleurs ce qui est actuellement en cours de discussion sur le plan international dans le cadre des négociations de l'Accord Général sur le Commerce des Services (AGCS) : les Etats-Unis réclament un « marché de l'éducation ».

Aujourd'hui, le caractère public de nos universités implique l'existence d'un cadre national pour la reconnaissance des diplômes qu'elles délivrent, ce qui garantit l'égalité de traitement entre usagers-étudiants. Les diplômes nationaux ont ainsi aujourd'hui la même valeur sur le marché du travail (valeur garantie par les conventions collectives) quelle que soit l'université dans lesquels ils ont été obtenus. Or, ce cadre national des diplômes est remis en cause par la réforme LMD. Les diplômes seront locaux, donc sans équivalence automatique au niveau national et encore moins au niveau européen, et individualisés, donc non reconnus en tant que tels sur le marché du travail.

Ceci répond aux demandes du MEDEF de flexibilisation du

marché du travail : la « professionnalisation » des cursus voulue par le gouvernement surtout, qui va permettre au patronat d'avoir des stagiaires sous-payés, grâce à la multiplication des stages peu ou pas rémunérés, et de jeunes salariés formés selon leurs besoins immédiats.

Cette évolution va d'autant plus à l'encontre des intérêts des étudiants que le chômage touche sensiblement moins les titulaires de diplômes généraux que spécialisés (cf. INSEE, *données sociales et économiques*, mars 1997). Après un désinvestissement financier de l'Etat des universités depuis des années, c'est à une privatisation larvée de l'Enseignement supérieur que nous sommes aujourd'hui confrontés.

De plus, les diplômes version LMD-ECTS seront « individualisés » donc sans cohérence pédagogique, des diplômes « démontables » en somme, poussant jusqu'au bout la logique de la réforme Bayrou de 1997 qui avait déjà largement entamé (au nom de la pluridisciplinarité et déjà de l'harmonisation européenne) le travail de sappe de la cohérence pédagogique des cursus.

Le projet Ferry sur l'autonomie des universités, qui correspond au volet universitaire de la régionalisation version Raffarin, viendrait parachever cet alignement sur le modèle libéral américain, sous prétexte de créer un « contre-modèle européen ».

Premièrement, il ouvre la porte à une hausse massive des frais d'inscription voire à une sélection sur dossier à l'entrée des universités, grâce au statut d'« université de technologie » qu'il crée. La Conférence des Présidents d'Université revendique cette hausse et Ferry vient de déclarer : « *même si nous refusons le modèle américain, avec des droits d'inscription à 15 000 euros, doit-on se contenter d'une augmentation de 3 % à 5% par an ?* ». En France, déjà, Sciences Po a relevé ses droits d'inscription de 1000 à 4000 euros, avec le soutien affiché de Ferry.

De plus, la régionalisation et l'autonomie financière des universités aboutira inévitablement à un accroissement des inégalités selon la logique « à région riche, fac riche ; à région pauvre, fac pauvre ».

Enfin, les universités désormais autonomes financièrement seront tentées de se tourner vers les entreprises pour participer à leur financement et il paraît difficilement envisageable que le patronat paie sans pouvoir en échange influencer le contenu des enseignements : en économie, par exemple, les dogmes néo-libéraux se tailleront toujours plus la part du lion et d'une façon générale, toutes les filières jugées non rentables à court terme par les entreprises, et qu'elles refuseront de financer, seront marginalisées voire éliminées. ■

Sécuriser le passage de l'emploi à la retraite active

Extraits (1) d'un article de Yves Dimicoli

Foisonnement et crise des dispositifs de retrait précoce du marché du travail

Le rejet des travailleurs âgés par les gestions d'entreprises est devenu très important dans les années 1990.

Divers dispositifs institutionnels ont encouragé ce mouvement. Ont été créés successivement : le Fonds National pour l'Emploi (FNE), la cessation progressive d'activité (CPA) dans le public, puis une dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de 57 ans et 6 mois, la taxe Delalande

pénalisant le licenciement des travailleurs âgés abrogée par le gouvernement Raffarin, les préretraites progressives (PRP), l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), le congé de fin d'activité (CFA) pour les agents des trois fonctions publiques qui prend fin en 2003 ; l'allocation de chômeur âgé supprimée en 2002, l'allocation équivalente retraite assu-

rant une ressource minimale de 877 euros (avec 40 ans de cotisations à l'assurance vieillesse), enfin la CATS, cessation anticipée d'activité de certains travailleurs handicapés ou ayant connu des conditions de travail pénibles (travail à la chaîne, de nuit...).

Toutes ces incitations ont encouragé le développement d'une véritable « culture de la préretraite » comme moindre mal face au passage par le chômage indemnisé. Cela s'est développé avec l'idée que les sorties précoces d'activité des seniors sont un moyen de sauvegarder l'emploi des plus jeunes dans la guerre économique mondiale.

Les dispositifs de départ progressif existent depuis longtemps, mais leur développement a été contrarié par le maintien des divers dispositifs de cessation anticipée totale d'activité tandis que les formules actuelles de retraite progressive et celles de cumul emploi-retraite ne répondent pas aux attentes des salariés.

Coordination européenne des tentatives de réformes réactionnaires

Face au défi démographique, les dirigeants ouest-européens ont décidé une coordination des efforts de correction pour faire remonter le taux d'emploi des seniors avec des mesures de dissuasion, d'incitation et des réformes d'ensemble.

La plupart des pays cherchent à limiter le nombre des bénéficiaires de tous les dispositifs de retrait anticipé du

marché du travail, notamment en diminuant l'attractivité des préretraites et en mettant en cause la dispense de recherche d'emploi. Ces mesures pénalisent surtout les salariés et non les employeurs et les incitations positives sont très rares.

Au nom du soutien à l'emploi des salariés les plus âgés elles s'opposent aux sorties anticipées comme on le

voit, en France, avec les restrictions de la circulaire d'application de l'article de la loi Fillon sur les retraites concernant les salariés ayant cotisé plus de 40 ans.

Rares, aussi, sont les pays qui accordent de l'attention à la formation et à l'éducation tout au long de la vie et favorisent les mesures de retraite progressive ou encore celles visant à pénaliser les licenciements des seniors.

Avec les réformes cohérentes d'ensemble du système des retraites en Europe, il s'agit de faire avancer une logique de rallongement de la durée des cotisations vieillesse et de baisse du taux de remplacement des pensions avec en contrepoint des incitations-sanctions au retour à l'emploi des salariés âgés qui en ont été expulsés précocement.

La réforme Raffarin-Fillon, par exemple, encourage le cumul emploi-retraite pour les salariés du privé comme ceux du public. Elle reporte de 60 à 65 ans l'âge auquel un employeur peut mettre d'office à la retraite. Elle abroge le



dispositif de la PRP. Elle prévoit une « surcote » de 3% par an pour un travail qui se prolonge au-delà de 60 ans, au-delà de la durée nécessaire de cotisation. Elle fait sauter la limite d'âge pour les fonctionnaires. Enfin elle reporte l'ouverture de la CPA à 57 ans, avec 33 ans de cotisations (contre 55 ans, et 25 années de cotisations auparavant).

Second moment de la carrière, alternance emploi-formation, retraite progressive

Ces réformes réactionnaires vont envenimer toutes les contradictions de la crise systémique.

Pour construire une alternative de transformation sociale en prenant appui sur les enjeux de conquêtes sociales d'un vieillissement actif, il est utile de revenir sur les dispositifs institutionnels de crise et leur ambivalence : acharnement des gestions pour la rentabilité financière à rejeter les seniors, pour diminuer le coût salarial de l'emploi avec les nouvelles technologies, d'un côté ; recherche de la société pour que ce temps libéré ne soit pas synonyme de passage par le chômage pour les salariés concernés, de l'autre.

Une certaine sécurité de revenus et de droits, insuffisante et contradictoire, a fini par leur être accordée, sous la pression des luttes, qui leur ouvre la possibilité de principe de s'adonner à de nouvelles activités sociales utiles et créatrices.

Mais cela aujourd'hui vient buter sur l'insuffisance de formation tout au long de la vie, sur l'inexistence d'une progressivité, pleinement maîtrisée par les intéressés, du passage d'activités de travail salarié à des activités sociales de promotion de soi-même et des autres. Sans parler de l'insuffisance criante de revenu et de droits.

L'enjeu est de responsabiliser les entreprises et de les impliquer en coopération pour sécuriser et promouvoir un second moment des trajectoires professionnelles individuelles. Cela concerne notamment le droit à la rotation progressive de chacun(e), mais très en amont du départ effectif à la retraite, entre poursuite des activités de travail dans l'entreprise et activités sociales hors-travail dans l'entreprise ou, à partir d'elle, dans la cité. Cela permettrait de préparer l'accès à de nouvelles activités créatives dans la société, une fois à la retraite.

Chaque senior qui le voudrait pourrait ainsi alterner, dans un second temps de sa carrière, un rôle de salarié, réalisant des tâches prescrites, avec un rôle de formateur, d'accompagnateur ou de tuteur, partageant avec un ou des salariés plus jeunes, eux-mêmes en alternance éventuellement, un savoir qu'il est seul à posséder et qui disparaîtrait autrement avec lui.

Des formules devraient permettre de concilier départ progressif à la retraite à mi-temps pour le salarié, mi-temps pour la formation des jeunes et pour le temps libre, qui

déboucheraient sur le remplacement d'un salarié âgé par l'embauche stable et correctement rémunérée d'un plus jeune.

Cette rotation des rôles, en toute sécurité de revenus et de droits relevés, exige des changements très profonds de la gestion des entreprises avec de nouveaux critères d'efficacité sociale faisant reculer ceux de la rentabilité financière.

Financements de sécurisation de l'emploi-formation

Il faut une révision complète des financements associés aux sorties anticipées de l'activité. Ils devraient encourager les seniors à se construire un second moment de leur carrière professionnelle, responsabiliser les gestions des entreprises pour un repyramidage progressif des âges sans aucun rejet vers le chômage ou la précarité, soutenir une progressivité des départs en retraite compensés par des insertions progressives dans le travail salarié à temps plein de jeunes avec, pour chacun(e), du temps pour la formation et une sécurisation de revenus et de droits.

Un tel redéploiement exigera de mobiliser des capacités de financement et d'incitation autrement plus puissantes et structurantes que celles offertes par la fiscalité, la parafiscalité et les budgets publics. D'où l'enjeu d'une mobilisation sélective du crédit pour sécuriser l'emploi et la formation, des plus âgés, par le biais de bonifications dont l'ampleur dépendrait du soutien effectif apporté à l'emploi et à la formation des salariés avec les investissements réalisés. La modulation de ces bonifications sélectives pourrait se faire aussi

en tenant compte, dans les entreprises et les secteurs dont la pyramide des âges est très déformée vers le haut, d'un ratio rapportant le nombre des salariés de plus de 50 ans et de moins de 25 ans au total des salariés en poste : plus ce ratio serait élevé et plus la bonification accordée sur le taux d'intérêt des crédits pour l'équipement de l'entreprise serait importante.

Ce type de question se pose aussi entre les régions et entre les pays de l'Union européenne du fait des déséquilibres démographiques mais aussi des inégalités de formation entre le nord et le sud. D'où l'exigence absolue d'un reflux du rôle du marché financier au sein de l'Union et d'une réorientation de la Banque centrale européenne, laquelle, pour l'heure, est antagoniste avec la proclamation d'intention du sommet de Barcelone de relever le taux d'emploi des travailleurs âgés « tout en maintenant des normes de protection élevées, propres au modèle social européen ». ■



1. Extraits d'un article de Yves Dimicoli " Sécuriser le passage de l'emploi à la retraite active " *Economie et Politique* n° 588-589, juillet Aout 2003.