

Démographie
et marché du travail:

un **défi**
pour les syndicats



Confédération européenne des syndicats (CES)

Démographie
et marché du travail:
un **défi**
pour les syndicats



Sommaire

Introduction	5
10 Pistes pour l'action syndicale : Mesures à mettre en œuvre pour relever le défi démographique sur le marché du travail	6
Témoignages	12
Les organisations syndicales nationales mobilisées et à l'action. .	12
Questionnaire pour le projet “démographie et marché du travail – la gestion des ages sur le marché du travail: un défi pour les syndicats?”	21
Description de la situation des travailleurs jeunes (< 25 ans) et des travailleurs âgés (> 55 ans et < 64 ans)	21
Politiques générales des pouvoirs public.	22
Actions entreprises par les “partenaires sociaux”	26
Synthèse des réponses reçues du questionnaire	31
Bon de commande	37

La CES prend très au sérieux les enjeux posés par les défis démographiques. Ils ont et auront un profond impact sur la façon dont nous travaillons et nous vivons en Europe. Aussi, il faut les cadrer correctement, sans dramatisation ou sans imposition de réponses qui, sans être neutres au niveau social ou économique, pourront avoir des conséquences négatives dans le long terme. Les réponses à ces défis ne peuvent être qu'intégrées et à la fois dans leur identification et dans leur mise en œuvre et elles doivent associer tous les acteurs pertinents.

L'acteur syndical est incontournable dans cette matière. La CES considère important d'engager des discussions à ce sujet en son sein et de donner à connaître les expériences syndicales en matière d'anticipation et de gestion des changements démographiques, plus particulièrement sur le lieu de travail et ceci dans une perspective de solidarité intergénérationnelle. L'enjeu est de créer les conditions pour que jeunes et moins jeunes puissent trouver leur place et ainsi contribuer au développement économique et social de nos sociétés ainsi qu'à leur propre insertion et bien-être social.

Les actions sont multiples et les résultats très variés. Améliorer les compétences des jeunes et des travailleurs âgés dans une perspective de formation tout au long de la vie, négocier et promouvoir des politiques actives de l'emploi et de la formation, des politiques salariales et des politiques d'organisation, d'environnement et de contenu du travail basées sur la qualité ainsi que sur la protection de l'hygiène et de la santé, promouvoir le partenariat entre partenaires sociaux mais aussi avec les autorités publiques aux différents niveaux sont quelques uns de exemples qui nous avons pu analyser.

Probablement, l'enseignement le plus important que nous tirons de ce projet est lié au besoin de faire évoluer les mentalités des salariés, des employeurs et des pouvoirs publics par rapport au défi posé et notamment aux opportunités qui s'ouvrent pour mettre la qualité au cœur des politiques liées à la démographie : la qualité de l'insertion sur le lieu de travail, celle du travail pendant toute la vie active ainsi que la possibilité de choisir le prolongement de sa vie active. Des politiques de protection sociale efficaces et équitables doivent permettre l'encadrement nécessaire de ces défis.

Je souhaite aussi remercier vivement les collègues du secrétariat qui ont travaillé activement sur ce projet, notamment Henri Lourdelle et Juliane Bir, ainsi que tous les participants dans les différentes phases de ce projet. Sans eux sa réussite n'aurait pas été possible.

Maria Helena André
Secrétaire Générale Adjointe



10 Pistes pour l'action syndicale : Mesures à mettre en œuvre pour relever le défi démographique sur le marché du travail

1. Relever les taux d'emplois :

- Au niveau des Etats membres et des entreprises, investir dans la formation tout au long de la vie, et la R&D.
- Agir au plus près du terrain en créant par exemple des Conseils « régionaux » ou « territoriaux » ou « locaux » de l'emploi, associant décideurs politiques et partenaires sociaux...
- Lutter contre le travail non déclaré par des mesures/sanctions vis-à-vis des employeurs et/ou des intermédiaires qui soient vraiment dissuasives.
- Améliorer la lutte contre le travail au noir, notamment en augmentant les ressources humaines et autres, disponibles pour les instances de contrôle (Services d'Inspection du travail, Tribunaux du travail...)
- Développer les structures d'accueil (petite enfance, personnes âgées...)

2. S'engager sur la qualité de l'emploi :

- Combattre les différentes formes de précarité « imposées » (temps partiels, CDD, intérim, « stages », souvent pas ou mal rémunérés, etc.), le CDI étant le règle et pas l'exception,
- Tout travail réalisé sous ces formes d'emplois, doit faire l'objet, le cas échéant de mesures d'accompagnement (formation qualifiante...) et/ou de « tutorat » et il faut développer des mesures complémentaires de sécurité de l'emploi en favorisant la transition vers des emplois productifs et enrichissants, selon le souhait du bénéficiaire.
- Offrir une sécurité adéquate aux travailleurs quel que soit le type de contrat afin de s'attaquer au problème de la segmentation du travail,
- « Protéger » les différents types de contrat (la « sécurisation professionnelle »)
- Développer, dans le cadre de l'entreprise, les mesure qui permettent le maximum d'autonomie et de responsabilisation des salarié(e)s, tant dans l'organisation de leur travail que dans son exécution.
Ce qui implique de développer l'information et la communication au sein des entreprises et que soient revues les relations avec les responsables intermédiaires (« agents de maîtrise ») ainsi que la mise en œuvre de politiques d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines plus innovantes ;
- Promouvoir une culture de gestion prévisionnelle des âges dans les entreprises, aussi bien pour l'entrée des jeunes que pour la sortie des plus anciens et d'adapter les modalités, notamment par des possibilités de départ progressif, tout en tenant compte de la pénibilité des emplois occupés ainsi que des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité

3. Développer des mesures incitatives à l'emploi de qualité :

- Analyser et améliorer les mesures proposées
- Promouvoir l'égalité salariale, combattre les « trappes à bas salaires » et à « emplois déqualifié » et/ou qui n'incitent pas à la qualification, telles certaines aides proposées, aux jeunes et/ou aux étudiant(e)s, ou les exonérations de cotisations faites pour l'embauche de personnes âgées mais payées au niveau du salaire minimal



- Inciter les Etats membres à être pro-actifs et à développer des mesures d'intégration des jeunes au marché du travail tel que décrit dans le Pacte européen pour la jeunesse
- Améliorer les bas niveaux de rémunérations, de telle sorte que le(la) bénéficiaire ne soit pas dissuadé(e) de rechercher un emploi, ce qui est le cas quand le travail est si peu rémunéré que la rémunération proposée voisine le montant (souvent déjà faible) des prestations sociales ou lorsque l'acceptation d'un travail même à temps partiel, fait disparaître systématiquement les aides dont bénéficiait la personne au chômage.
- Renforcer le contrôle de l'utilisation de l'argent public

4. Assurer l'adéquation entre la formation et le marché du travail :

- Adapter les formations techniques et/ou professionnelles obsolètes, c'est-à-dire qui ne débouchent pas sur des emplois.
- Lutter contre l'échec scolaire et réduire le taux des jeunes scolarisés qui quittent l'école avant la fin de leur cursus scolaire, donc sans qualification, en adaptant, au besoin pour ces jeunes en difficultés les méthodes et les rythmes d'enseignement...
- Mettre en place un «tronc commun» de haut niveau, en matière de formation
- Offrir aux jeunes travailleur(euse)s chômeur(euse)s les conseils et les orientations, les aides, etc. nécessaires à la reprise du travail (ou à l'entrée), de même que pour les étudiants ou futurs étudiants afin qu'ils puissent choisir leur filière en toute connaissance de débouchés potentiels.

5. Concilier réponses individualisées et politiques intégrées :

- Dépasser les réponses parcellaires mais aussi apporter, dans le cadre de politiques intégrées, des réponses qui prennent en compte les besoins et les attentes individuelles - les jeunes, les seniors ou les plus âgé(e)s ne constituant pas des groupes homogènes.
- Permettre et favoriser (par la formation) le passage d'un emploi à un autre, y compris pour des questions d'âge et développer les formes innovantes du travail.

6. Repenser les systèmes de préretraites :

- Les combattre quand elles sont conçues et utilisées comme des outils de gestion des effectifs par et dans l'entreprise
- Dans le cadre du dialogue social (au sein de l'entreprise ou du secteur), les repenser et les mettre en œuvre pour les salarié(e)s dans les métiers pénibles ou pour celles et ceux victimes des politiques de restructurations et qui n'ont pas pu bénéficier de formation continue pendant leur carrière – la définition des « métiers pénibles » étant prioritairement du ressort des partenaires sociaux
- Anticiper les restructurations, en mettant en place des « systèmes d'alerte », afin que les salarié(e)s puissent en amont se préparer à de nouveaux emplois ou à de nouvelles tâches
- Prioriser la négociation interprofessionnelle et ne pas se limiter à la négociation sectorielle
- Intégrer la question du genre et celle des migrant(e)s
- Instaurer un minimum de retraite au niveau européen en lien avec la situation économique

7. Assurer la mobilisation conjointe des pouvoirs publics et des partenaires sociaux :

- Développer les partenariats entre les uns et les autres
- « Décloisonner » les approches.
- Créer des « Comités de développement social », associant et impliquant les gouvernements, les employeurs et les organisations syndicales
- Mener des négociations bien ciblées
- Assurer une meilleure protection aux délégués



8. Cibler les mesures concrètes :

- Promouvoir des politiques familiales « actives » - en développant des structures d'accueil accessibles et de qualité pour les enfants et/ou les personnes dépendantes ou en développant des services à la personne...- et non passives –en développant ou multipliant prioritairement les « allocations » en faveur des familles
- afin de permettre la conciliation de la vie familiale, personnelle et professionnelle
- Accompagner le retour à l'emploi par exemple pour les femmes qui ont interrompu leurs carrières, pour les chômeurs (euses) de plus ou moins longue durée, pour les salarié(e)s plus âgé(e)s... : en instaurant, dans le cadre de la formation tout au long de la vie, des bilans de compétence, des parcours d'orientation professionnelle, des formations personnalisées, des accompagnements individualisés...
- Encourager la mise en place de retraites flexibles et/ou choisies.
- Responsabiliser les employeurs : l'emploi et les salaires ne peuvent être des variables d'ajustement.

9. Imposer l'évaluation :

- Ne pas prendre de nouvelles mesures, si celles qui sont en œuvre n'ont pas été préalablement évaluées.
- Assurer une évaluation qui ne soit pas faite uniquement d'un point de vue administratif et/ou économique ou par les seules autorités publiques, mais qui implique les partenaires sociaux et... les bénéficiaires (celles et ceux qui ont été concerné(e)s)
- Dégager les ressources humaines et financières nécessaires

10. Transformer les évolutions démographiques en opportunités :

- Très concrètement repenser positivement les questions, telle celle de l'immigration qui doit être vue comme une des réponses (et une chance) aux évolutions démographiques
- Instaurer un « tutorat » pour aider les immigrant(e)s
- Changer les mentalités, en particulier en qui concerne les femmes, les jeunes mais aussi les travailleurs (euses) âgé(e)s qui ne doivent plus être considéré(e)s comme une charge, mais comme un capital, une chance, en particulier en valorisant et en utilisant leurs compétences et leur expérience.
- Valoriser l'apport des jeunes (compétence, dynamisme, etc ...)
Et surtout les impliquer, déjà syndicalement, de telle sorte que les syndicats soient perçus comme faisant plus que... de préserver les « avantages acquis » !
- Rendre le travail plus « productif » en investissant dans la formation, la recherche et le développement et non pas dans la recherche de la rentabilité financière à court terme.



Témoignages¹ ...

Les organisations syndicales nationales mobilisées et à l'action

Pour améliorer les mesures « incitatives » existantes

« En France, les problèmes rencontrés par les jeunes dans leur entrée sur le marché du travail sont aggravés par la faible croissance économique que connaît le pays. D'autre part, on n'a pas les qualifications dont on a besoin et chaque année 150.000 jeunes sortent du système scolaire sans qualifications, soit un quart d'une même génération de jeunes.

Quant à l'abaissement du coût du travail, du fait des exonérations de cotisations sociales appliquées aux bas salaires, elles se révèlent de véritables « trappes à bas salaires ». Un des moyens de remédier à cette situation, selon les syndicats, serait de soumettre ces aides accordées aux entreprises à des contreparties en terme d'amélioration de la qualification ou de l'embauche »

« En Slovénie, des systèmes d'emplois existent pour les jeunes lorsqu'ils sont étudiants. Mais ces emplois ne sont pas soumis à cotisations

¹ Ces exemples sont repris des échanges qui se sont déroulés lors des deux séminaires décentralisés, organisés par la CES avec le soutien de la Commission européenne, qui se sont tenus à Varsovie (19-20 avril 2007) et à Paris (27 et 28 avril 2007)

et ne sont donc pas pris en compte pour le calcul de la pension de retraite. Lorsque les jeunes obtiennent leur diplôme, ils perdent leur statut d'étudiant et donc...leur job, leur « emploi ». D'où une tendance à prolonger la « situation d'étudiant ». Ce qui fait qu'en Slovénie la durée moyenne des études universitaires et/ou supérieures est de...huit ans ! Pour permettre un meilleur accès des jeunes au marché du travail les organisations syndicales proposent d'une part, que ces « jobs étudiant » soit soumis aux mêmes règles que les autres emplois, et que d'autre part le système éducatif soit amélioré, dans le sens d'une meilleure adéquation avec les besoins prévisionnels des entreprises et qu'il soit plus en rapport avec ce qui se passe dans l'entreprise »

Pour améliorer les compétences et accompagner les jeunes

« En France, des mesures de transferts de compétences ont été négociés par les partenaires sociaux.

Ainsi pour tou(te)s les salarié(e)s âgé(e)s de 45 ans², il est prévu un entretien professionnel tous les cinq ans ainsi qu'un bilan de compétences. Ce dispositif s'applique également aux chômeurs (euses) à partir de 50 ans.

Et pour les plus de 55 ans, sont mis en place des dispositifs d'activité à temps partiel. Pour les salarié(e)s chômeurs(euses), âgé(e)s de 57 ans et plus³, afin de favoriser leur retour à l'emploi, sont prévus également des contrats de travail à durée déterminée (CDD) de 18 mois renouvelable une fois.

Pour les jeunes de 18 à 25 ans, sont mis en place depuis 2005, des Contrats d'insertion dans la vie sociale (CIVIS). Ces contrats s'adressent en particulier aux jeunes les moins qualifié(e)s, mais constatent les syndicats, ils sont également utilisés par des jeunes plus qualifié(e)s.

Il ne s'agit pas à proprement parlé d'un « contrat de travail », mais d'un dispositif destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Toutefois, les jeunes concerné(e)s sont affilié(e)s pendant cette période à la Sécurité Sociale.

Pour les syndicats, il est important d'aider de manière effective les jeunes qui ont des difficultés à entrer sur le marché du travail. Car, ils

² Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003

³ Accord national interprofessionnel du 13 octobre relatif à l'emploi des seniors



sont de plus en plus confronté(e)s à la précarité (les trois quarts sont en Contrat à Durée Déterminée – CDD) et leur insertion effective dans la vie active est de plus en plus longue – supérieure à 7 ans. Mais à l'autre extrémité de la chaîne (tout en prenant en compte la pénibilité du travail) pour les syndicats, il faut aussi pouvoir permettre aux salarié(e)s plus âgé(e)s de transmettre leur expérience et leurs compétences jusqu'à l'âge légal de la retraite »

Pour mieux cibler les initiatives

«En Hongrie, les organisations syndicales estiment qu'il faut mieux cibler les personnes ou salarié(e)s concerné(e)s afin d'adapter les outils à mettre en oeuvre à la cible. Mais l'efficacité des mesures prises sera renforcée si l'ensemble de la population est sensibilisée à ce double problème représentent les difficultés d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes et les sorties de plus en plus précoces pour les salarié(e)s plus âgé(e)s.

Pour elles, il est urgent d'inclure ces préoccupations dans les négociations collectives. »

« En Belgique, les syndicats sont particulièrement attentifs au « ciblage » des groupes, afin d'apporter la réponse et/ou l'aide la plus adaptée possible à leur entrée sur le marché du travail ou à leur maintien sur ce même marché quand ils (elles) sont plus âgé(e)s.

En ce qui concerne les jeunes, en particulier, il convient de prévoir également des mesures d'accompagnement afin de travailler sur la durée. Ainsi certaines mesures prises peuvent donner, le temps de la mesure (six mois, un an, etc...) une expérience aux jeunes concernés et impliqués mais ensuite faute de cet « accompagnement », ils (elles) retombent au chômage.

C'est ainsi qu'un plan d'accompagnement a été introduit en Belgique qui prévoit

- *d'une part, mettre en place des formations qui débouchent sur un emploi ou permettent de trouver un emploi,*
- *d'autre part, prouver, pour la personne concernée, qu'elle fait effectivement des efforts pour trouver un emploi*

Suite à une première évaluation, il apparaît que seules 10 à 15% des personnes jeunes concernées ont été sanctionnées...

Enfin, il faut obliger les employeurs à répondre de manière motivée aux lettres de demandes d'embauches et à proposer aux jeunes qui n'ont pas encore (ou insuffisamment) d'expérience, des formations dans l'entreprise. Pour les syndicats, il est important de donner confiance aux jeunes avant d'entrer dans la vie active »

« En Pologne, les syndicats utilisent les canaux spécifiques pour atteindre les travailleurs au travers des Conseils existants tels:

- le Conseil national de l'emploi,*
- les Conseils régionaux de l'emploi,*
- les Conseils locaux (niveau départemental) de l'emploi. »*

Pour lier politiques actives de l'emploi et formation

« En Slovénie, les organisations syndicales estiment qu'il faut « sécuriser » les salarié(e)s, notamment les plus âgé(e)s. C'est pourquoi, elles estiment que les politiques « actives » de l'emploi seront mieux acceptées si des possibilités sont données pour se former, voire se reconvertir. Mais aussi, si le refus d'une formation n'entraîne pas systématiquement la perte des droits au chômage !

Par ailleurs, elles observent que dans leur pays le taux de travail féminin est très élevé et qu'il convient de mettre en place des mesures spécifiques, car, constatent-elles, les femmes exercent le plus souvent trois « métiers » qui ne sont pas « également » reconnus: celui de femme, celui d'éducatrice de leurs enfants quand elles en ont et celui de salariée quand elles travaillent en entreprise »

« En République Tchèque, les syndicats soutiennent le développement de programmes de remise à niveau de formation professionnelle.

Dans le « programme national pour l'emploi », les partenaires sociaux ont pour mission de trouver des solutions aux problèmes, par exemple ceux qui se posent pour la formation des travailleurs(euses) plus âgé(e)s.

En enfin, des négociations sont engagées sur ces problématiques de l'emploi des jeunes et des plus âgé(e)s.

Par ailleurs, les syndicats se tournent également vers le secteur de l'économie sociale pour apporter des réponses en terme d'emplois dans certaines situations particulières »



Pour développer des politiques salariales attractives

« En Lituanie (population de 3,6 millions d'habitants, mais qui est en baisse), la priorité des syndicats est de développer des politiques salariales attractives.

En effet, le pays a connu ces dernières années une forte croissance économique (le PIB a augmenté de +7% en 2004 et de +7,5% en 2005).

Mais le PIB/habitant ne représente que 46% de la moyenne européenne. Autrement dit, cette croissance économique ne s'est traduite ni par une amélioration de la qualité de l'emploi ni par une amélioration de la protection sociale dans le pays. Un tiers des travailleurs (euses) ne touche que le salaire minimum, soit 170 € par mois, d'où une émigration très forte.

Entre 2001 et 2005, 7.000 personnes ont quitté le pays, majoritairement des jeunes (58% de la population est jeune et 58% de la population travaille). Il y a donc une pénurie de main d'œuvre. Aussi les syndicats se battent-ils sur deux fronts : l'augmentation des salaires et l'investissement dans la formation supérieure (il s'agit là d'un investissement sur le moyen et long terme, même si, présentement, compte tenu des conditions salariales, il y a un risque très réel que les « formés » quittent le pays!). »

« La Lettonie (2,3 millions d'habitants) connaît une situation assez comparable à celle de son voisin. Avec quelques particularités toutefois.

Ce pays connaît des niveaux de salaires qui sont, semble-t-il, parmi les plus faibles des 27 pays, ce qui est identique pour les montants et les niveaux des pensions.

Ceci fait par exemple que les retraité(e)s continuent de travailler au-delà de 62 ans, qui est l'âge légal de la pension. Plutôt que d'embaucher des jeunes, les employeurs préfèrent embaucher les retraité(e)s ou les nombreux travailleurs migrants qui viennent des Pays Tiers, comme l'Ukraine et la Biélorussie, etc... qui ont moins d'exigences !

Les organisations syndicales se mobilisent sur cette question et la prennent très au sérieux, mais elles se heurtent à la position patronale qui s'en satisfait semble-t-il et ne souhaite donc pas conclure d'accord avec les syndicats

Les organisations syndicales se mobilisent aussi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail, notamment dans le secteur du bâtiment où les salariés – des hommes- ont peu de qualification (les femmes travaillant plutôt dans l'enseignement, la santé). Pour les organisations



syndicales, le stress, les salaires bas, l'alcoolisme sont responsables d'un taux d'espérance de vie très faible chez les hommes (65,1 ans) comparé à celui des femmes qui était de 77,1 ans en 2005 et qui continue de croître »

Pour élargir la mobilisation

« La Hongrie doit faire face à de multiples défis, dont le premier réside dans la grande disparité régionale, du fait notamment d'un manque de mobilité sur le marché du travail.

Autres défis à relever : les taux d'emplois qui sont bas et qui tournent en moyenne autour de 56%.

Et si l'on observe les évolutions par tranches d'âges, l'on remarque que le taux d'activité dans la tranche 55-

64 ans est de 21% et dans celle des jeunes jusqu'à 24 ans est également du même ordre, à savoir entre 21 et 22%. C'est du reste dans ces deux tranches d'âges que le taux d'emploi a baissé.

Pour faire face à cette situation et notamment au faible taux d'emploi chez les seniors, et montrer que les partenaires sociaux prenaient cette affaire au sérieux, une association commune : « L'Union pour l'emploi des seniors » a été constituée, impliquant confédérations syndicales et organisations d'employeurs (représentant aussi bien des grandes entreprises que des PME et l'agriculture).

Cette « Union » a lancé tout d'abord une étude et un plan d'action a été élaboré pour cette année 2007. Tout ceci en coopération entre les représentants des personnels et les employeurs.

Une autre initiative a également été prise - visant entre autres les jeunes, mais aussi les femmes, les personnes handicapées - qui s'appelle « Plan d'opportunités égales pour tous dans les entreprises ». Ce « Plan » s'applique aux entreprises de plus de 50 salarié(e)s »



Pour prêter d'avantage attention à la situation des jeunes

« En Lettonie, les syndicats portent leurs efforts et leur mobilisation sur les jeunes, afin de les « fidéliser » et pour qu'ils (elles) « restent au pays ». Ainsi des campagnes organisées par les syndicats sont menées dans les écoles secondaires, mais aussi dans les établissements techniques et professionnels »

« En Slovénie, les syndicats ont mis en place des groupes de travail pour conseiller les étudiant(e)s. et des « Bureaux régionaux » sont actifs dans la formation des jeunes. »

« En France, les syndicats font observer qu'il ne s'agit pas « d'enfermer » les jeunes dans des filières de formation mais de leur donner, en plus d'une formation adéquate, les informations nécessaires et utiles. Car, le problème qui se pose, comme dans d'autres pays est celui de la mobilité. Pour les jeunes, également, le problème majeur qui se pose est celui de l'adéquation de la formation au marché du travail »

Pour conjuguer initiatives des pouvoirs publics et des partenaires sociaux

« L'Italie doit faire face à un taux de natalité qui est l'un des plus faibles de l'Union Européenne (1,3‰), et à un taux d'emplois des 55-64 ans de 30% et des 15-24 ans de 30% pour les hommes et de 22% pour les femmes. Et si le taux de chômage est globalement pour l'ensemble de la population active, de 6,9%, il existe de fortes disparités régionales en ce domaine, le Sud connaissant un taux de chômage particulièrement élevé (environ 20%).

Pour relever ces défis, notamment en terme d'emplois des jeunes et des salarié(e)s plus âgé(e)s des mesures et des initiatives ont été prises tant par les pouvoirs publics que par les partenaires sociaux.

Ainsi du côté des pouvoirs publics, des mécanismes fiscaux avantageux ont été proposés, par exemple aux entreprises transformant les contrats à durée déterminée (CDD) de leurs salarié(e)s, en particulier féminin, en contrat à durée indéterminée (CDI), ou encore en augmentant les cotisations des entreprises qui avaient recours à des sous-traitants – gros consommateurs de CDD – afin de les inciter à transformer leurs CDD en CDI.

Et en ce qui concerne les salarié(e)s plus âgé(e)s, des « super bonus » salariaux, exemptés d'impôts sur le revenu, par exemple, sont octroyés aux salarié(e)s qui continuent de travailler au-delà de leur âge légal de retraite.

En ce qui concerne les partenaires sociaux, un « contrat social » a été signé en 2006 entre les trois principales confédérations syndicales italiennes et les employeurs. Il vise à transformer les contrats précaires (particulièrement nombreux dans les plateformes téléphoniques par exemple) en contrats définitifs. Les syndicats estiment qu'environ 10.000 à 12.000 salarié(e)s ont ainsi vu leur contrat précaire transformé en CDI »

Pour évaluer les politiques mises en place

« En Belgique, afin de favoriser l'emploi des jeunes les pouvoirs publics ont pris plusieurs initiatives dont la mise en place du plan « Rosetta » (2001-2004).

Ce programme vise un public très « ciblé » : sont concerné(e)s les jeunes de moins de 25 ans, qui ont un faible niveau de qualifications et qui sont depuis au moins 6 mois au chômage. Dans le cadre de ce plan les entreprises, de 50 salarié(e)s et plus, sont tenues d'engager au moins 3% de ces jeunes, pour un contrat d'un an.

En 2004, le Conseil National du Travail belge (CNT) - organisme composé à parité des représentants des organisations syndicales et des organisations d'employeurs – a réalisé une première évaluation du plan Rosetta de laquelle il ressort que

- 60% des « Rosetta » étaient mis en œuvre dans des régions où se trouvaient 30% de chômeurs(euses),*
- 33% seulement avaient un faible niveau de scolarisation*
- 76,6% des entreprises concernées satisfaisaient à l'obligation d'embauche de 3%.*

Suite à cette évaluation, un Plan « Rosetta II » a été mis en place qui élargit le groupe cible : il ne s'agit plus seulement des jeunes de moins de 26 ans, mais aussi des personnes handicapées et des personnes immigrées. Le contrat de travail est sans limite de temps.

Par ailleurs un « pacte de solidarité entre les générations » a été mis en place et qui comporte 11 meures en faveur des jeunes et 57 en faveur des personnes âgées.

Enfin, un système de « crédit temps », modifié en 2002, a également été mis en place en Belgique, sur base d'accords collectifs. »



Pour améliorer la qualité du travail

« En Pologne, les syndicats constatent – et ce sont leurs axes d'action – que si les salarié(e)s quittent prématurément le marché du travail ce n'est pas toujours parce qu'ils (elles) sont « fatigué(e)s », mais parce qu'ils (elles) ont besoin de « sécurité ». Pour les syndicats la cause doit en être recherchée dans la multiplication des contrats précaires, les dérégulations sociales et l'évolution même du marché du travail, créent de « l'incertitude sociale » chez les salarié(e)s.

Par ailleurs, pour les syndicats polonais, cette « qualité » du travail implique la mise en place de politiques familiales « actives » (structures d'accueil pour les enfants mais aussi pour les personnes âgées, crèches, etc...), développement de la formation tout au long de la vie – même si en Pologne ce n'est pas encore une habitude : les travailleurs(euses) ne pensent pas à se reconverter – afin de permettre aux salarié(e)s plus âgé(e)s de s'adapter aux nouvelles technologies, par exemple... »

Pour travailler sur les conditions de vie et de travail

« En Roumanie, les syndicats attachent une attention particulière aux conditions d'hygiène et de sécurité dans le travail et à la pénibilité. En effet, ce sont pour eux les facteurs premiers de sorties précoces du marché du travail. S'attaquer à ces problèmes est de la responsabilité des partenaires sociaux, même si les gouvernements peuvent compléter par des mesures législatives et/ou financières les mesures adoptées dans le cadre de la négociation collective.

Pour aider à faire évoluer les mentalités

« En Roumanie, les syndicats agissent pour faire évoluer les mentalités, surtout en ce qui concerne le maintien dans l'emploi des salarié(e)s plus âgé(e)s. En effet, ils combattent cette approche qui consiste à penser que les salarié(e)s les plus âgé(e)s occupent des emplois à la place des jeunes qui connaissent le chômage. Il convient pour eux d'arriver à une véritable « gestion des âges » sans les opposer. Mais reconnaissent-ils ce n'est ni facile, ni évident que d'essayer de changer les mentalités et de faire évoluer les comportements »



Questionnaire pour le projet “démographie et marché du travail – la gestion des ages sur le marché du travail: un défi pour les syndicats?”

Description de la situation des travailleurs jeunes (< 25 ans) et des travailleurs agés (> 55 ans et < 64 ans)

Situation des travailleurs jeunes (< 25 ans)

1. Quel est l'âge légal de fin de scolarité
2. Quel est l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail?.
3. Quel est le salaire moyen des travailleurs jeunes ?
4. Existe-t-il un salaire minimum spécifique aux travailleurs jeunes?
OUI NON
Si oui, à quel montant s'élève-t-il (en % du salaire minimum)
5. Existe-t-il une allocation spécifique pour les jeunes (du type allocation autonomie)?
OUI NON
Si oui, à quel montant s'élève-t-elle (en % du salaire minimum) ?
6. Dans quels secteurs d'activité sont concentrés les travailleurs jeunes ?
Exemples (Trois secteurs d'activité au maximum)



Situation des travailleurs âgés (> 55 ans et < 64 ans)

7. Quel est l'âge légal de cessation d'activité ?
8. Quel est l'âge moyen de cessation d'activité observé dans votre pays?
9. Quel est le salaire moyen des travailleurs âgés ?
10. Dans quels secteurs d'activité sont concentrés les travailleurs âgés?

Exemples (Trois secteurs d'activité au maximum)

-
-
-

Politiques générales des pouvoirs public

Mesures concernant les jeunes

11. Existe-t-il des incitations financières à l'emploi des travailleurs jeunes?

OUI NON

Exemples

12. Existe-t-il des contrats d'emploi spécifiques proposés aux travailleurs jeunes?

OUI NON

Exemples

-
-
-

13. Le recours à ce type de contrats spécifiques aux travailleurs jeunes a-t-il eu tendance à croître depuis combien d'années?

OUI NON

- Moins de 5 ans
- Entre 6 et 10 ans
- Entre 11 et 20 ans
- Plus de 21 ans

14. Existe-t-il des incitations financières à la formation continue des travailleurs jeunes?

OUI NON

Exemple

15. Existe-t-il des mesures publiques sur l'aménagement du temps de travail des travailleurs jeunes ?

OUI NON

Exemples

-
-
-

16. Sur l'aménagement des postes de travail?

OUI NON

Exemples

17. Quelles sont les principales mesures prises par les pouvoirs publics pour augmenter l'emploi des jeunes (trois mesures principales (les plus importantes) au maximum).

Mesures concernant les travailleurs âgés

18. Existe-t-il un système de pré-retraites dans votre pays?

OUI NON

Si oui, depuis combien de temps ce système a été développé?

- Moins de 5 ans
- Entre 6 et 10 ans
- Entre 11 et 20 ans
- Plus de 21 ans



19. Ces systèmes de préretraites sont-ils

- en croissance ?

OUI NON

- en régression ?

OUI NON

Si oui, depuis combien de temps ?

Pourquoi ?

20. Y a-t-il eu un durcissement de la législation sur les conditions d'invalidité?

OUI NON

Commentaires....

21. Existe-t-il des incitations financières au maintien des travailleurs âgés sur leur lieu de travail ?

OUI NON

Exemples :

-
-
-

22. Existe-t-il des contrats d'emploi spécifiques proposés aux travailleurs âgés?

OUI NON

Exemples

23. Le recours à ce type de contrats spécifiques aux travailleurs âgés a-t-il eu tendance à croître depuis une vingtaine d'années?

OUI NON

- Moins de 5 ans
- Entre 6 et 10 ans
- Entre 11 et 20 ans
- Plus de 21 ans

24. Existe-t-il des mesures publiques sur l'aménagement du temps de travail des travailleurs âgés

OUI NON

Exemples

25. Existe-t-il des mesures publiques sur l'aménagement des postes de travail?

OUI NON

Exemples

26. Existe-t-il des mesures spécifiques à la mobilité interne des travailleurs âgés ?

OUI NON

Exemples

-
-
-

27. Au reclassement des travailleurs âgés ?

OUI NON

Exemples

-
-
-

28. Existe-t-il des incitations financières à la formation continue des travailleurs âgés?

OUI NON

Exemples

-
-
-

29. Quelles sont les principales mesures prises par les pouvoirs publics pour favoriser le maintien des travailleurs âgés sur leur lieu de travail? (trois mesures principales (les plus importantes) au maximum).



Actions entreprises par les “partenaires sociaux”

30. Existe-t-il une sensibilisation des partenaires sociaux au problème de la gestion des âges sur le lieu de travail?

OUI NON

Commentaires

Mesures négociées concernant le jeunes

31. Existe-t-il des accords entre les partenaires sociaux sur la question de l'accès à l'emploi des travailleurs jeunes?

A quels niveaux ces accords sont-ils négociés ?

- National OUI NON

Exemples

- Régional OUI NON

Exemples

- La branche professionnelle OUI NON

Exemples

32. Existe-t-il des accords entre les partenaires sociaux sur l'aménagement du temps de travail des jeunes

OUI NON

A quels niveaux ces accords sont-ils négociés ?

- National OUI NON

Exemples

- Régional OUI NON

Exemples :

- La branche professionnelle OUI NON

33. Sur l'aménagement des postes de travail?

OUI NON

A quels niveaux ces accords sont-ils négociés ?

- National OUI NON

Exemples

- Régional OUI NON

Exemples

- La branche professionnelle OUI NON

34. Existe-t-il des accords entre les partenaires sociaux sur la formation continue des travailleurs jeunes ?

OUI NON

A quels niveaux ces négociations ont-elles lieu :

- au sein de l'entreprise ? OUI NON

Exemples

- de la branche ? OUI NON

Exemples

- existe-t-il des accords nationaux de ce type ?

OUI NON

Exemples

Mesures négociées concernant les travailleurs âgés

35. Existe-t-il une sensibilisation des partenaires sociaux au problème du vieillissement de la population

OUI NON

Commentaires



36. Existe-t-il des accords entre les partenaires sociaux sur la question du maintien des travailleurs âgés sur leur lieu de travail

A quel niveau ces négociations ont-elles lieu ?

- National OUI NON

Exemples

- Régional OUI NON

Exemples

- La branche professionnelle OUI NON

Exemples

37. Existe-t-il des négociations collectives sur l'aménagement du temps de travail des travailleurs âgés

OUI NON

A quels niveaux ces accords sont-ils négociés ?

- National OUI NON

Exemples

- Régional OUI NON

Exemples

- La branche professionnelle OUI NON

38. Cet aménagement du temps de travail porte-t-il sur les horaires ?

- Exemples

sur une diminution du temps de travail :

journalière ? OUI NON

- Exemples

Hebdomadaire ? OUI NON

- Exemples

Mensuelle ? OUI NON

- Exemples

Annuelles ? OUI NON

- Exemples

39. Existe-t-il des négociations collectives sur l'aménagement des postes de travail des travailleurs âgés ?

OUI NON

A quels niveaux ces accords sont-ils négociés ?

- National OUI NON

Exemples :

- Régional OUI NON

Exemples :

- La branche professionnelle OUI NON

40. Sur la question de la transmission de compétences?

OUI NON

Exemples

41. Existe-t-il des accords entre les partenaires sociaux sur la formation continue des travailleurs âgés ?

OUI NON

A quels niveaux ces négociations ont-elles lieu :

- au sein de l'entreprise ? OUI NON

Exemples

- de la branche ? OUI NON

Exemples

- existe-t-il des accords nationaux de ce type ?

OUI NON

Exemples



En conclusion

42. Les mesures et/ou accords pris entre les partenaires sociaux viennent-ils en complément des mesures publiques (Il Politiques générales des pouvoirs publiques)?

OUI NON

ou en remplacement ?

OUI NON

Commentaires

43. Dans toutes les mesures évoquées ci-dessus, y en a-t-il qui concernent spécifiquement les femmes ?

OUI NON

Exemples

44. Est-ce que dans les négociations qui sont menées par les partenaires sociaux, les aspects concernant l'insertion des jeunes dans l'emploi et celles concernant le maintien des salariés âgés dans l'emploi sont traités en même temps ?

OUI NON

Commentaires



Synthèse des réponses reçues du questionnaire¹

1. La situation des jeunes travailleurs(euses) et leurs principaux secteurs d'emploi

L'âge légal de fin de scolarité est proche dans tous les pays et se situe autour de 16 ans, avec des écarts allant de 15 ans pour la République tchèque et 19 ans pour la Pologne et la Norvège.

L'âge moyen auquel les jeunes entrent sur le marché du travail est en moyenne de 21 ans, avec également des écarts allant de 17 ans pour la Lettonie et 25 ans pour la Suède.

Le salaire moyen des jeunes est d'environ 1192 €, en sachant que dans un tiers des pays qui ont répondu existe un salaire minimum spécifique aux jeunes. Quant à la Belgique, la Finlande et l'Allemagne, ces pays déclarent qu'il existe une allocation spécifique versée aux jeunes, du type allocation autonomie ou garantie sociale.

Ce sont surtout dans les services de proximité, le commerce et la restauration, mais aussi dans certains services publics (les services de santé par exemple), dans le secteur de l'animation, et les activités liées aux technologies de l'information, à la téléphonie et aux médias que l'on retrouve souvent les travailleurs jeunes

¹ A partir

- des réponses reçues des organisations syndicales de l'UE : Belgique, République Tchèque, Estonie, Espagne, France, Italie, Lettonie, Hongrie, Pays-bas, Pologne, Portugal, Finlande, Suède, Roumanie, et de l'EEE : Suisse et Norvège,
- ainsi que des notes de l'expert du projet, M. Nicolas Bauduin



2. La situation des travailleurs (euses) âgé(e)s et leurs principaux secteurs d'emploi

En ce qui concerne les travailleurs (euses) âgées, l'âge légal de départ à la retraite est en général (ou « tend vers », pour les nouveaux pays de l'UE) de 65 ans, avec des variations allant de 57 ans en Italie et 60 ans en France à 67 ans pour la Norvège.

Toutefois, cet âge est très théorique, car l'âge moyen effectif de cessation d'activité est d'à peine 60 ans.

Les principaux secteurs où se concentre l'emploi des travailleurs âgés sont l'enseignement, l'industrie, le commerce, et le secteur public/administration.

3. Les mesures publiques prises en faveur de l'emploi des jeunes

Les réponses reçues des organisations au questionnaire qui leur a été envoyé font apparaître que dans une grande majorité de pays, il existe

- soit des incitations financières pour faciliter l'embauche des jeunes, incitations financières qui se traduisent le plus souvent par des subventions ou des réductions de cotisations sociales (c'est pratiquement le cas dans tous les pays) ;
- des contrats spécifiques aux travailleurs jeunes, souvent de type contrat à durée déterminée (Belgique, Espagne, France, Pays-bas, Pologne, etc..), ou contrats de formation en alternance et d'apprentissage (Belgique, République Tchèque, Espagne, Estonie, France, Italie, par exemple...).

Par ailleurs plusieurs instances d'aides à l'emploi des jeunes sont mises en place à l'initiative des pouvoirs publics. Ainsi aux Pays-bas, il existe une agence spéciale dédiée à la création d'emploi pour les jeunes, ou un programme d'action spécifique en Hongrie, ou encore l'instauration de conseils spécifiques pour la gestion des carrières (Belgique, République Tchèque, Espagne, Estonie, par exemple...)

Les incitations financières à la formation continue des travailleurs jeunes sont assez peu répandues (Belgique, République Tchèque, Lettonie, Hongrie, par exemple...).

En revanche sont plus nombreuses les mesures publiques spéciales pour aménager le temps de travail des jeunes, généralement sous la forme d'un temps de travail réduit (Belgique, République Tchèque, Estonie, Lettonie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Suède, par exemple...).

La Finlande a mis en place des mesures portant sur la limitation de l'âge des études supérieures.

Un système original dit de « relais » pour inciter à l'emploi d'un jeune lors du départ à la retraite ou lors du choix d'un temps partiel pour un travailleur âgé (Espagne, Italie...), ou encore l'instauration de quotas pour les jeunes (Belgique).

Enfin, dans deux pays au moins (en France et en Pologne) la législation interdit le travail de nuit des jeunes.

4. Les mesures publiques en faveur de l'emploi des salarié(e) plus âgé(e)s ou incitatives à rester en activité.

Il y a tout d'abord les mesures dissuasives :

- La première mesure concerne les systèmes de « préretraites » (ou « pré pensions ») que tous les pays connaissent et qui existent parfois depuis plus de 20 ans (Belgique, Espagne, France, Pays-Bas, par exemple...). Les Etats ont pris des dispositions pour les rendre plus dissuasifs, voire plus coûteux, ce qui fait qu'en général, ils n'ont plus tendance à croître, avec toutefois quelques exceptions, notamment dans les nouveaux Etats membres qui sont encore confrontés à la modernisation, voire la reconversion, de leur tissu industriel (Pologne, Lettonie, Slovaquie, par exemple...)
- D'autres mesures ont été prises portant sur les pensions d'invalidité, dont les conditions d'obtention, en particulier ont été rendues plus strictes (République Tchèque, Italie, Hongrie, Pays-bas, Pologne, Finlande, Suisse, Norvège, par exemple...)

Mais, d'autres mesures plus incitatives ont également été mises en place

- d'ordre financier par exemple, soit par des allègements de cotisation ou des subventions ((Belgique, Espagne, Hongrie, Pays-bas, Norvège, par exemple...) ou des incitations financières aux salarié(e)s plus âgé(e)s qui acceptent de travailler au-delà de l'âge légal de la retraite



(Belgique, République Tchèque, Estonie, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Portugal, par exemple...) ou pour promouvoir la formation de ces travailleurs(euses) plus âgé(e)s (Belgique, République Tchèque, Espagne, France, Lettonie, Hongrie, Pays-Bas, Pologne, Finlande, Roumanie, par exemple...)

- ou par des contrats de travail spécifiques pour cette tranche d'âge (Belgique, Italie, Portugal, Roumanie, par exemple...) qui peuvent être sous forme de CDD (République Tchèque, France, Finlande, par exemple...)
- voire également par des mesures d'aménagement du temps de travail, ce qui est le cas en Espagne et en France, par exemple, pouvant aller jusqu'à des réduction de temps de travail avec des compensations financières comme c'est le cas en Belgique, entre autres...

En revanche, dans un seul pays (Pays-Bas) sont mises en œuvre des mesures pour promouvoir la mobilité des travailleurs (euses) plus âgé(e)s.

5. Mesures mises en œuvre par les partenaires sociaux (dialogue social) pour favoriser l'emploi des jeunes

Il ressort des réponses que de nombreux accords ont été conclus, soit au niveau national (République Tchèque, Espagne, France, Hongrie, Portugal, Finlande, Roumanie...), soit au niveau régional (Espagne, Italie, Hongrie, Pays-Bas...) et/ou sectoriel (Belgique, France, Italie, Pays-Bas, Suède, Roumanie...), sur l'accès à l'emploi des jeunes.

En Hongrie et en France, également, ont été conclus des « contrats de professionnalisation » pour les jeunes travailleurs (euses).

En République Tchèque, en Espagne, en Hongrie, au Portugal des accords concernant l'aménagement du temps de travail ont été conclus. Des mesures sur la formation continue des jeunes ont été également négociées au niveau national (Espagne, France, Hongrie, Portugal, Finlande, Roumanie...), au niveau sectoriel (Belgique, France, Suède, Suisse...), voire au niveau de l'entreprise (République Tchèque, Lettonie, Hongrie...), avec parfois la participation financière de l'entreprise (Suède)

6. Accords conclus entre les partenaires sociaux pour favoriser l'emploi des plus âgé(e)s ou concernant leur maintien dans l'emploi.

Les accords portent, par exemple, sur l'aménagement du temps de travail des salarié(e)s âgé(e)s dans l'entreprise, que ce soient des réductions d'heures journalières (Pays-Bas, Portugal) ou sur la semaine (République Tchèque, Portugal, Roumanie...) ou sur le mois (Belgique, Pays-Bas...) et/ou sur l'année (Belgique, Espagne, Pays-bas, Portugal...)

Ces accords ont été conclus au niveau national (Belgique, Espagne, France) et/ou au niveau régional ((France) et/ou au niveau sectoriel (Belgique, Pays-Bas, Portugal...).

Certains accords, notamment en Belgique, prévoient également des incitations financières en cas de passage à un travail à temps partiel. De même, en Belgique des aménagements sont prévus concernant le travail de nuit de ces salarié(e)s.

Des accords ont également été conclus sur le transfert des compétences entre salarié(e)s plus âgé(e)s et jeunes travailleurs (euses) (Belgique, Espagne, France, Pays-Bas, Portugal...).

De même des accords sur la formation des salarié(e)s plus âgé(e)s, en particulier pour leur maintien dans l'emploi ou pour permettre leur reclassement en cas d'accidents ou de maladie ont été conclus au niveau sectoriel (Belgique, France, Portugal) ou au niveau de l'entreprise (République Tchèque, Pays-bas, Pologne, Roumanie).

7. Remarques finales

Le premier enseignement que l'on peut tirer des réponses apportées dans le cadre du questionnaire envoyé préalablement à la tenue des séminaires, c'est que cette question de la « démographie et du marché du travail », autrement dit de la gestion des âges sur le lieu de travail est une question portée non seulement par les pouvoirs publics mais également par les partenaires sociaux. En effet, ces derniers se sont déclarés dans tous les pays attentifs à ce problème. Les choses avancent sur le terrain comme l'ont montré, du reste, les débats qui ont eu lieu lors des séminaires décentralisés de Varsovie et de Paris. Certes, il reste encore beaucoup à faire, pour arriver à des résultats



consolidés et performants, d'où les 10 pistes d'action sur lesquels se sont accordé(e)s les participant(e)s au séminaire final de Bruxelles, qui résultent des deux débats antérieurs.

Autre enseignement aussi : l'on peut constater que les mesures publiques et celles issues du dialogue social sont souvent complémentaires (Belgique, Espagne, France, Hongrie, Pays-Bas, Suède...).

De même, les mesures négociées portent à la fois sur les travailleurs (euses) âgé(e)s et sur les jeunes (Belgique, Espagne, France, Hongrie, Pays-Bas...),

Enfin, il y a certainement un point sur lequel les partenaires sociaux devront se montrer attentifs, c'est la prise en compte des besoins spécifiques des femmes, notamment, sur leur maintien et/ou leur retour sur le marché du travail

- quand elles sont jeunes et qu'elles ont des enfants
- et quand elles sont plus âgé(e)s ou qu'elles reviennent plus tardivement sur le marché du travail (après avoir élevé leurs enfants par exemple)

En effet, hormis dans deux pays (République Tchèque et France), il n'y a pas de mesures spécifiques pour elles.

Henri Lourdelle
Conseiller

Bon de commande

Nom:

Organisation:

Adresse:

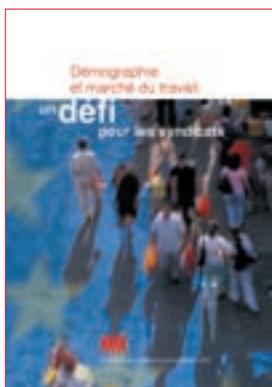
Ville:

Pays:

Tél. :

Fax:

E-mail:



Je souhaite recevoir exemplaires
de la brochure:

Démographie et marché du travail:
un défi pour les syndicats

Date:

Signature:

A renvoyer à la CES

ETUC - Antonio Moreira

Bld du Roi Albert II, 5

B- 1210 Brussels

Fax: + 32 2 224 04 40

E-mail: amoreira@etuc.org



Confédération européenne des syndicats (CES)

Boulevard du Roi Albert II, 5 — B- 1210 Brussels

Tél + 32 2 224 04 11 — Fax + 32 2 224 04 54/55

E-mail : etuc@etuc.org — www.etuc.org



avec le soutien financier de la Commission européenne