

Laurent Mahieu

Senior Competence à l'heure du bilan

Le projet européen Senior Competence mené depuis deux ans a considérablement renforcé notre capacité d'appui des équipes CFDT au dialogue social sur l'emploi des seniors. Il nous a poussés à aller au cœur des situations personnelles, à élargir le répertoire des actions possibles, des acteurs pertinents, à articuler l'économique et le social, en ayant mieux conscience des spécificités des situations nationales au travers des trois territoires engagés. À l'heure du bilan, on peut revenir sur les principales étapes de ce projet.

Lorsqu'en début 2006, la CFDT s'engage dans le projet Senior Compétence, c'est sur une double dimension. Pour l'Union départementale de Paris, il s'agit de poursuivre un travail sur les discriminations dans l'emploi et contribuer à l'émergence du dialogue social territorial sur la question des seniors, en lien avec la CGPME, autre partenaire du projet, et dans la foulée de l'accord national interprofessionnel. Pour la CFDT Cadres, il s'agit de poursuivre dans un cadre plus opérationnel les réflexions menées en 2004 / 2005 sur la question du vieillissement actif, de se nourrir des expérimentations projetées pour enrichir sa contribution aux orientations stratégiques de l'Apec (association pour l'emploi des cadres), institution paritaire spécifique, et enfin de porter cette question au niveau syndical européen via Eurocadres.

Pour la CFDT Paris, acteur du dialogue social, la première étape a consisté à élaborer un diagnostic de la

prise en charge par le dialogue social classique, c'est-à-dire dans les entreprises et les branches, de la question de l'emploi des seniors.

Le diagnostic réalisé au premier semestre 2007 a été présenté lors du premier séminaire transnational : la faible réalité du dialogue social classique sur la question de l'emploi des seniors justifiait l'intuition de la CFDT Paris d'explorer d'autres voies de dialogue, d'autres espaces d'expérimentation, d'autres partenariats.

Ce diagnostic a depuis été renforcé par le travail commandé par la CFDT au Centre d'études de l'emploi. La présentation de ce travail aux partenaires de projet et à un large public le 30 mai 2008 a été organisée par la CFDT Cadres. Dans ses conclusions, Guillaume Huyez-Levrat, auteur de cette étude, insiste sur les responsabilités différenciées : celle des intermédiaires de l'emploi sur la diversification des recrutements, celle des entreprises sur l'attractivité de l'emploi (pour y rester comme pour y

venir), celle des équipes syndicales en faveur du développement des compétences comme moteur de la carrière.

Plus intéressant, il insiste sur le fait que ces trois composantes doivent être en mesure d'engager un dialogue soutenu sur chacune de ces questions.

Qui dit dialogue dit espace de dialogue. C'est le rôle essentiel joué par le projet européen Senior Competence que de pouvoir faire dialoguer les différents acteurs, de pouvoir les faire sortir de leur claustrophobie institutionnel ou de leur mode unique d'action !

Cette fertilisation croisée doit pouvoir se prolonger au-delà des échéances du projet : se pose alors la question de l'identité de l'acteur qui incite, favorise, supporte ce dialogue multipartite... Que pouvons-nous et que voulons-nous pérenniser ensemble qui permette de maintenir un espace de dialogue ouvert ?

Pérenniser

Fertilisation et dialogue : ce sont les moteurs de la démarche dans laquelle s'est engagée la CFDT Paris avec la CGPME sur la question de la reprise des entreprises d'artisanat de l'ameublement, engagement paradoxal pour un syndicat de salariés mais vital que la survie de ce secteur d'emploi non seulement pour les patrons mais bien évidemment pour les salariés et pour les savoir-faire. Ce chantier ouvert avec la CGPME se poursuivra au-delà de la fin du projet Senior Competence.

L'étude menée par le CEE fait aussi le constat que la capacité d'aborder les différents domaines de discrimination se fait de proche en proche : parce qu'il aura été possible d'agir sur telle cause (le handicap, le racisme) il sera plus facile de discuter et d'agir sur d'autres dimensions (le sexe, l'âge). C'est le sens du travail constant de la CFDT de Paris contre les discriminations.

L'année 2007 fut l'année européenne de la diversité et Eurocadres s'est engagé sur cette question : le projet Senior Competence a été présenté lors de la conférence annuelle d'Eurocadres par notre partenaire suédois aux représentants des organisations syndicales européennes qui représentent les cadres.

Un atelier de travail spécifique a été organisé qui a permis de mettre à jour la situation contrastée de nos pays au regard de l'emploi des cadres de 50 ans et plus. Les documents issus de ces travaux sous l'intitulé « Managing change through diversity » et diffusés auprès des 40 organisations syndicales nationales abordent bien la question de la diversité des âges et de l'apport du projet Senior Competence.

Fin 2008, la conférence annuelle d'Eurocadres portait précisément sur les compétences. La CFDT Cadres est intervenue à partir de ce que nous avons appris sur la question des compétences au regard de l'emploi des seniors et du retour à l'emploi. C'est aussi pour enrichir les travaux de cette conférence finale que nous avons souhaité faire participer des porteurs

d'expérimentations dans le domaine de la formation des cadres en faveur du retour à l'emploi des cadres.

Enfin, Eurocadres a mené une séance de travail avec Geneviève André lors d'un comité exécutif qui s'est tenu à Paris début octobre. Les échanges ont fait émerger des engagements multiples des syndicats européens sur cette question et il nous appartiendra d'agir aussi à ce niveau pour veiller à la fertilisation croisée de ces projets européens. Tout cela ne restera pas sans suite commune entre nos organisations syndicales.

Sur la période du projet, nous avons aussi fait en sorte de soutenir et d'impulser au sein de l'Apec de nouvelles actions et études propres : comme une démarche de relance des cadres chômeurs de longue durée ayant décroché ; comme les études menées sur les générations au travail, sur l'analyse du chômage des cadres de plus de 50 ans et sur l'emploi des cadres seniors en Europe. Bien évidemment ces actions n'étaient pas circonscrites au territoire de Paris.

Par contre l'Apec s'est aussi inscrite dans les démarches entreprises par les partenaires du projet, que cela soit dans le partage des études, les échanges entre professionnels, l'accompagnement des cadres en vue notamment du forum emploi senior compétence. Je tiens à remercier l'Apec de cette implication. Un enjeu majeur de ce projet c'est bien que les enseignements des expérimentations puissent être tirées et, le cas échéant, fassent l'objet d'implémentations.

L'engagement général de la CFDT

Cadres dans le projet a également porté sur un développement du partage des connaissances sur cette question, que cela passe par des manifestations publiques, l'association à d'autres travaux et de la communication documentée sur notre site web et dans nos publications. Ainsi, nous notamment avons mis en dialogue Senior Competence avec l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) à travers une journée d'étude et un article dans un ouvrage à paraître, ainsi qu'avec le projet eSangathan financé par le 6e programme européen de recherche et portant sur les liens entre emploi des seniors et usage des nouvelles technologies, en Europe mais aussi en Inde.

Aujourd'hui, la CFDT ressort de ce projet avec des engagements qui vont se poursuivre sur des horizons de territoriaux divers (notamment avec la CGPME sur Paris, avec l'Apec et l'Anact au niveau national et Eurocadres au niveau européen). C'est aussi la nécessité de poursuivre la confrontation de points de vue et notre Observatoire des Cadres y contribuera en 2009.

Mais aussi auprès des équipes syndicales qui seront engagées, dans les entreprises de plus de 300 salariés, dans la négociation obligatoire sur l'emploi des seniors. Ce sera essentiellement l'action de l'Union départementale CFDT sur le territoire parisien. Mais demain, avec l'émergence du dialogue social européen (voire mondial) au niveau de certains groupes l'appui syndical passera par des relais européens ou mondiaux.