

Résultat de l'enquête « Emploi des Seniors »

L'enquête que nous avons effectuée auprès du personnel de l'UES Canon âgé de plus de 50 ans a recueilli près de 150 réponses.

Nous vous présentons une synthèse des résultats sachant que celle-ci constitue une base de travail dans le cadre des négociations relatives à la mise en place d'un plan d'action en faveur de l'emploi des Seniors.

1. Votre vie professionnelle :

Votre travail vous intéresse t-il ?			Avez-vous le sentiment d'avoir évolué durant votre carrière ?			Vos compétences et votre expérience sont-elles bien utilisées ?			Vos compétences et votre expérience sont-elles rémunérées à leur juste valeur ?		
oui	non	sans opinion	oui	non	sans opinion	oui	non	sans opinion	oui	non	sans opinion
73,60%	22,40%	4,00%	49,60%	45,60%	4,80%	31,20%	50,40%	18,40%	16,80%	64,00%	18,40%

Il apparaît dans ces réponses que la grande majorité des salariés (73,60 %) s'intéresse à son travail. Néanmoins, la plupart juge insuffisante la reconnaissance de leur travail, avec le sentiment de ne pas avoir évolué (45.60 %), de ne pas voir ses compétences valorisées (50.40 %) et de ne pas être assez rémunéré (64 %).

Il n'est pas étonnant que des salariés s'estiment mal rémunérés par rapport à leurs compétences et au contenu de leur travail. La politique salariale menée par la direction de l'entreprise depuis plus de vingt ans n'est pas à la hauteur des ambitions de celle-ci :

- Augmentations salariales très faibles par rapport à l'augmentation du chiffre d'affaires de l'Entreprise ;
- Augmentations salariales inférieures au taux recommandé par l'INSEE (indexation sur le coût de la vie) ;
- Suppression des passages d'échelon liés à l'ancienneté et à la valeur professionnelle» ;
- blocage des salaires en 2009...

La CGT dénonce une mauvaise gestion des compétences : il n'est pas normal que dans une multinationale de haut niveau, prétendant être un modèle d'excellence, 50 % des salariés pensent que leurs compétences sont mal utilisées...

2. Conditions de travail :

A la question : « Aujourd'hui, ce qui est pour vous le plus difficile dans votre travail », les réponses par ordre d'importance des difficultés est le suivant :

1. Les objectifs « entreprise » contradictoires et irréalistes
2. Les conditions de travail
3. La charge de travail
4. Trajet domicile / travail
5. Les relations avec votre hiérarchie
6. La crainte de perdre son emploi
7. La crainte de ne pas être à la hauteur
8. L'ampleur de vos responsabilités
9. Les horaires de travail
10. Dans la rubrique « autres » : absence de promotion

Quand on leur demande ce qui est le plus difficile à supporter dans leur travail au quotidien, les salariés mettent l'accent sur les problèmes qu'ils rencontrent à satisfaire les objectifs assignés, jugés contradictoires et irréalistes. Les conditions de travail contraignantes sont également fréquemment citées, ainsi que la charge de travail et les problèmes de trajet domicile / travail. On peut également noter que les relations avec la hiérarchie sont signalées comme obstacle à l'épanouissement au travail.

L'augmentation des charges de travail se traduit notamment par une charge mentale de plus en plus pressante : on demande aux salariés d'effectuer (parfois même simultanément) sans relâche des tâches dans un temps de plus en plus court. Il faut donc redéfinir le poste et quantifier la charge de travail de chacun, afin de gagner en efficacité et réduire le stress. « **Une entreprise se développe à travers les hommes qui la composent et non pas seulement à travers les technologies qu'elle applique, ou les techniques qu'elle met en œuvre.** »

3. La formation continue :

Aux questions relatives à la formation professionnelle et à la validation des acquis par l'expérience, les réponses sont les suivantes :

Avez-vous effectué une demande de DIF ou CIF au cours des 5 dernières années ?		Connaissez vous la Validation des Acquis par l'expérience (VAE) et par qui ?				
OUI	NON	Direction	Presse	Syndicat	Autres	NON
10,40%	88,00%	4,80%	24,80%	12,00%	6,40%	52,00%

La formation est un aspect incontournable du travail contemporain : dans une société de plus en plus mouvante, il est nécessaire pour les salariés de diversifier leurs compétences. Il est regrettable que seuls 10 % des salariés aient pu bénéficier de **Demandes Individuelles de Formation** ou de **Congés Individuels de Formation**. Ces stages doivent permettre à ceux qui en font la demande d'acquérir de nouvelles compétences, afin d'élargir leurs perspectives d'évolution de carrière.

Pour ce qui est des VAE, trop peu de salariés (moins d'un sur deux) connaissent son existence ; ces examens permettent de faire reconnaître une expérience professionnelle acquise par la pratique. Elles sont particulièrement valorisantes. Il faut que la Direction encourage cette pratique par une reconnaissance plus juste (notamment salariale) des savoir-faire et de l'expertise.

4. La retraite :

Bilan des questions relatives à votre retraite.

Espoir pour une retraite à taux plein			perception de votre retraite			Favorable ou contraint de travailler au-delà de 60 ans		Solution cumul emploi / retraite			Avez-vous un projet pour la retraite		Pour vous l'idée de la retraite correspond elle à la perte du statut social			confiance en l'avenir		
oui	non	Ne sait pas	Appréhension	enthousiasme	indifférent	oui	non	oui	non	sans avis	oui	non	oui	non	sans avis	oui	non	sans avis
40,00%	16,80%	44,00%	20,80%	68,00%	9,60%	29,60%	69,60%	31,20%	47,20%	20,80%	76,00%	21,60%	20,80%	68,80%	10,40%	25,60%	58,40%	14,40%

On constate l'inquiétude générale des salariés pour l'obtention d'une retraite à taux plein. La grande majorité d'entre eux est enthousiaste à l'idée de partir à la retraite et a des projets pour cette période, la plupart d'entre eux espèrent ne pas avoir à travailler au-delà de 60 ans (en particulier l'idée d'un cumul emploi / retraite est mal acceptée).

Il est à noter que la majorité des Seniors s'inquiète quant à leur avenir chez Canon, 58 % n'ont pas confiance en l'avenir.

5. Projet « Emploi des Seniors » :

A la question « quels sont, selon vous, les thèmes prioritaires à proposer pour améliorer la situation en fin de carrière » vous avez répondu par ordre d'importance :

1. Temps et organisation du travail
2. Contenu et intérêt du travail
3. Pénibilité du travail liée à la charge mentale
4. Travail à temps partiel
5. Formation en vue de la préparation à la retraite
6. Adaptation de mon poste de travail
7. Pénibilité du travail liée à la charge physique
8. Mobilité

Le thème que les seniors désirent aborder en priorité est incontestablement celui de l'organisation du travail, perçue comme problématique. On remarque chez les Seniors de fortes attentes sur les conditions de travail.

On note une contradiction apparente entre le fait que 73.6 % des salariés se disent intéressés par leur métier et considèrent comme problématique les questions relatives au « temps et organisation du travail » et « contenu et intérêt du travail ». Cette contradiction apparente peut être comprise si l'on remarque que ce n'est pas leur travail en tant que tel qui les désintéresse, **mais la façon de travailler qui leur est imposée**. Le troisième facteur qui revient le plus souvent est la « pénibilité du travail liée à la charge mentale » ; on peut noter que cet environnement favorise la **souffrance au travail**.

A la question « parmi les 6 mesures proposées par le gouvernement » vous avez répondu par ordre d'importance :

1. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
2. Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite
3. La transmission des savoirs et des compétences en développant le tutorat
4. L'anticipation de l'évolution de carrières professionnelles
5. Développement des compétences des qualifications et accès à la formation
6. Recrutement des salariés âgés au moins de 50 ans

Malgré une usure physique compensée par leur expertise et savoir-faire, les seniors demandent à passer les années qu'il leur reste à travailler dans l'entreprise avec des conditions de travail satisfaisantes. Leurs préoccupations sont donc focalisées sur l'organisation, le contenu, l'intérêt du travail, plus que sur l'évolution de leur travail.

Conclusion

La Direction mène aujourd'hui une politique basée sur la productivité qui se fait au détriment de la santé de ses salariés et de la qualité de vie. Les salariés disent « ne pas se reconnaître dans leur travail » ; les attentes de la direction sont trop élevées, parfois même dans des domaines pour lesquels les salariés n'ont pas eu de formation.

La compétition interne est devenue trop présente et ôte toute dimension humaine au travail. Le travail est continuellement parasité par des contraintes extérieures, de temps, de rentabilité, des objectifs quantitatifs et qualitatifs antagonistes, le travail en multitâches, la pression de la hiérarchie.

La politique délétère de la Direction a contribué à dégrader considérablement les conditions de travail : les conflits d'intérêt entre services sont courants, la charge de travail est insoutenable et les cadences effrénées épuisent les salariés. Il est important que les salariés retrouvent la maîtrise de leur travail.

Les seniors, qui ont connu une meilleure ambiance et bénéficiaient d'une réelle autonomie dans leur travail, espèrent et demandent une amélioration notable de la **qualité de vie au travail pour tous les salariés**.

La CGT dans le cadre des négociations relatives à l'emploi des Seniors mettra l'accent sur ce qui constitue l'attente des salariés, sachant que la question de fond réside dans la remise en cause du modèle économique imposant aux salariés de s'adapter en permanence à ses contraintes (productivité et objectif).

