



RETRAITES

LES CADRES SONT AUSSI DANS LE COLLIMATEUR DE LA RÉFORME

A Enedis, le collège cadre représente 18% des effectifs statutaires. Un chiffre en progression constante ces dernières années. **Les cadres sont concernés au même titre que les autres salariés par le projet de réforme des retraites que tente d'imposer le gouvernement.** FO vous informe.

Comme les autres salariés, les cadres subissent la double peine du cumul du recul de l'âge de départ et de l'allongement de la durée de cotisation.

Les salariés qui ont fait de longues études entrent sur le marché du travail à 24 ans. Travailler durant 43 ans les emmène à un départ en retraite à 67 ans. Ceux nés en 1965 seront pleinement concernés.

Une partie significative des cadres d'Enedis sont issus du rang et ont bénéficié de l'ascenseur social au sein de l'entreprise.

Dans le cas où la suppression de notre régime spécifique de retraite aboutirait au calcul de la retraite basé sur les 25 meilleures années, nous vous laissons deviner les conséquences énormes sur leur pension.

Les femmes cadres sont également concernées par l'injustice sociale de la réforme.

Le projet de réforme ne corrige pas les inégalités présentes. Les femmes cadres ne seront pas épargnées puisqu'elles aussi sont concernées par les discriminations salariales, le plafond de verre, la maternité ou le temps partiel.

Le seuil du plafond de revenus pour les cotisations retraite va être abaissé (environ 120 000 euros/an)

Certes, cela concerne les plus hautes rémunérations. Cela fera moins de prélèvements sur le salaire des intéressés, mais aussi des retraites qui vont baisser mécaniquement, avec l'objectif d'entrer progressivement dans un système de retraite par capitalisation.

Alors que 43% des managers déclarent souffrir de détresse psychologique¹, le projet de réforme n'intègre pas ce facteur dans les critères de pénibilité.

Pourtant, le burn-out, les dépassements horaires, la pression subie ou la perte de sens du travail, font bien partie du quotidien de l'encadrement.

Les seniors sont la cible des plans de restructuration et des plans de fin de carrière.

Quel que soit le collège, il est encore trop courant d'entendre que les seniors sont moins performants et coûtent trop cher. Leurs capacités cognitives et physiques seraient diminuées et ils seraient moins adaptables aux nouvelles technologies.

A moins que les quinquagénaires dérangent parce qu'ils ont connu une autre entreprise, plus humaine ?

Une pression supplémentaire : la loyauté vis-à-vis de la hiérarchie et de leurs pairs

Les cadres peuvent avoir peur d'être discriminés s'ils se mettent en grève. Des pressions discrètes sont courantes, même à Enedis. Ils ont donc tendance à moins se mobiliser contre la réforme.

L'index seniors ne va rien changer

L'index sur les inégalités salariales entre hommes et femmes n'a rien changé, ou à la marge. On constate les écarts de salaire, mais il n'y a aucune obligation de passer à l'action. On doit s'attendre à la même chose avec l'index seniors.



Selon une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) réalisée en septembre dernier :

- 61% des cadres sont inquiets à l'idée d'un report de l'âge légal de départ.
- 55% des cadres se déclarent « pas vraiment » ou « pas du tout » quant à leur fin de carrière.

¹ 10e baromètre de la santé psychologique des salariés français, réalisé par OpinionWay – juillet 2022