



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

# Michodière

Le 06 février 2015  
N° 05-2015

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

## PROJET DE NOUVELLES CONDITIONS D'AGREMENT DES INGENIEURS-CONSEILS ET DES CONTROLEURS DE SECURITE DES CARSAT, DES CGSS ET DE LA CRAM - ILE-DE-FRANCE

### SOMMAIRE

#### Pages 1 :

Projet de nouvelles conditions d'agrément des ingénieurs-conseils et des contrôleurs de sécurité des CARSAT, des CGSS et de la CRAMIF

#### Pages 2 :

Suite des élections des représentants du personnel dans les Conseils

#### Pages 2 à 5 :

Enquête APEC : Cadres de 50 ans et plus, parcours professionnels et perception de la retraite

A l'occasion de l'INC (Instance nationale de concertation) Branche AT-MP du 24 septembre 2014, la DRP (Direction des risques professionnels) de la CNAMTS représentée par Marie-Chantal BLANDIN, avait fait part aux organisations syndicales d'un projet d'évolution du dispositif de recrutement, de formation et d'agrément des Ingénieurs-conseils et des Contrôleurs de sécurité (cf. Lettre de la Michodière n° 32 du 10 octobre 2014).

Il faut bien avouer ici que les informations communiquées avaient été très succinctes et le SNFOCOS avait pour sa part noté que « la balle est dans le camp de la Direction de la Sécurité sociale qui doit publier les nouvelles circulaires *ad hoc* ».

Il semblerait qu'en ce début 2015, la balle soit revenue en partie dans le camp de la DRP, puisque les CARSAT/CGSS/CRAMIF ont été sollicitées pour alimenter deux groupes de travail pour élaborer d'une part, un guide d'aide au recrutement et d'autre part, le programme de formation initiale des Ingénieurs-conseils et des Contrôleurs de sécurité.

En partie seulement, car la Direction de la Sécurité sociale a quant à elle fait l'économie de la nécessaire concertation !

**« L'Homme, la transparence et le dialogue social », des valeurs pour les autres...**

En effet, un projet d'arrêté fixant les conditions d'agrément des Ingénieurs-conseils et des Contrôleurs de sécurité est déjà rédigé ! Il détaille en douze articles les conditions dans lesquelles les Ingénieurs-conseils et les Contrôleurs de sécurité seront formés, agréés provisoirement, agréés définitivement, mais aussi et surtout les conditions dans lesquelles ces mêmes Ingénieurs-conseils et Contrôleurs de sécurité verront leur agrément automatiquement suspendu ou retiré !

En ce sens, les articles qui précisent les conditions de suspension ou de retrait automatique sont exactement les mêmes que celles qui prévalent aujourd'hui pour les Contrôleurs et les Inspecteurs du recouvrement des URSSAF et qui ont fait l'objet de la part du SNFOCOS d'un recours en Conseil d'État pour excès de pouvoir !

Il va sans dire que le SNFOCOS ne va pas attendre la décision du Conseil d'État pour faire connaître son point de vue sur le sujet à la Direction des risques professionnels en la personne de sa nouvelle directrice, Marine JEANTET.

Le SNFOCOS appelle tous les Ingénieurs-conseils et les Contrôleurs de sécurité à le rejoindre et à se mobiliser pour le retrait immédiat de ce projet d'arrêté entaché de nombreuses dispositions illégales qu'elles soient conventionnelles, réglementaires ou encore jurisprudentielles...

**Frédéric LORANGE**

**Secrétaire national en charge de la Branche AT-MP**

Bulletin d'information  
édité par le SNFOCOS –  
Sous le N° de  
Commission Paritaire 3  
941 D 73 S  
Christian GOUPILLOT,  
Directeur Gérant

## Suite des élections des représentants du personnel aux Conseils

Voici de nouveaux résultats des élections du 22 janvier 2015.

### Dans le collège CADRES :



CPAM du CHER  
SNFOCOS 25 voix 92 %  
Un siège à pourvoir = SNFOCOS

CPAM du PAS DE CALAIS  
SNFOCOS 74 voix 57 %  
Deux sièges à pourvoir =  
SNFOCOS

10 février  
Bureau National

\* \* \*

### **Enquête**

## Cadres de 50 ans et plus : parcours professionnels et perception de la retraite

Source : APEC - Les études de l'emploi cadre – décembre 2014

Globalement satisfaits de leur situation professionnelle actuelle, les cadres âgés de 50 ans et plus en emploi expriment une confiance toute relative en l'avenir.

En effet, 4 cadres « séniors » sur 10 se sentent directement menacés par le chômage, et 49 % d'entre eux se déclarent confiants pour leur futur professionnel.

La perspective de la retraite inquiète par ailleurs 51 % des cadres de 50 ans et plus, un sentiment qui est plus important chez les femmes que chez les hommes.

Pour autant, dans 56 % des cas, ces cadres manifestent l'envie de partir à la retraite dès que possible, à taux plein ou même avant.

Pour ceux indiquant vouloir rester plus longtemps dans le monde du travail, la raison est avant tout pécuniaire.

D'ailleurs, 89 % des cadres n'envisagent pas de financer leur retraite sur la base unique de leur pension de retraite.

Les cadres âgés de 50 ans et plus représentent au 31 décembre 2012, 30 % des effectifs cadres selon les articles 4 et 4 bis de l'Agirc.

Sur le million de cadres âgés de 50 ans et plus, 55 % sont âgés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, un tiers de ces cadres sont des femmes.

Entrés en moyenne en 1981 dans la vie active, les cadres âgés de 50 ans et plus en emploi ont des profils hétérogènes.



Retrouvez  
tous nos  
articles sur notre  
site :  
[www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)

---

### Les principales différences liées à l'âge

Les cadres sexagénaires occupent moins fréquemment un emploi à durée indéterminée (91 %) que leurs homologues quinquagénaires (97 % des cadres de 50-54 ans, et 96 % des 55-59 ans).

Le pourcentage de cadres à exercer des responsabilités d'encadrement est aussi plus faible passé 60 ans.

Alors que près de la moitié des cadres quinquagénaires occupent des fonctions de responsable hiérarchique, chez les cadres sexagénaires, ils ne sont que 43 %.

Inversement, la participation de ces derniers à des fonctions de direction est plus importante. Elle est de 12 % chez les cadres sexagénaires contre une proportion oscillant entre 6 % et 8 % chez les cadres quinquagénaires.

### Les principales différences liées au sexe

Les inégalités entre les hommes et les femmes, sont à analyser au regard des écarts qui se sont instaurés tout au long de leurs trajectoires passées. En effet, les clivages qui opposent les hommes et les femmes de 50 ans ou plus, préexistent à leur entrée en séniorité.

Les niveaux de formation sont différents selon les hommes et les femmes, avec une proportion de diplômés de niveau Bac +5 et plus, plus importante chez les hommes (44 %) que chez les femmes (38 %).

Très tôt dans le parcours des cadres, apparaît par ailleurs une segmentation du marché du travail par sexe, c'est-à-dire une répartition différenciée des hommes et des femmes par secteurs, et par catégories de métiers.

Autre écart à se creuser dans le temps, c'est celui des responsabilités hiérarchiques.

Ainsi, si au-delà de 30 ans, la proportion d'hommes à exercer de telles responsabilités est toujours nettement plus importante que celle des femmes, entre 45 ans et 54 ans, les écarts entre les deux sexes s'accroissent particulièrement.

En parallèle, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes se creusent véritablement à partir de 35 ans. S'il y a 12 % d'écart entre le salaire moyen d'un homme et d'une femme âgé de 35 à 39 ans, cet écart se creuse tout au long de la carrière pour atteindre 29 % pour les cadres âgés de 50 ans et plus.

À noter, cet écart n'est pas uniquement imputable au sexe, mais s'explique en partie par des éléments objectifs tels que le type de métiers occupés, les diplômes, le niveau de responsabilité...

### Les cadres de 50 ans et plus ont peu confiance en l'avenir, notamment chez les femmes

Même s'ils se disent globalement satisfaits de leur situation actuelle, les cadres de 50 ans et plus se montrent peu confiants face à l'avenir.

Seuls 49 % se disent confiants, contre 70 % chez les cadres plus jeunes. Sur cette question de la confiance, hommes et femmes ont des visions différenciées : les premiers témoignant de leur confiance dans 52 % des cas, les secondes dans 41 % des cas seulement.

Le niveau de responsabilité joue aussi sur la manière d'appréhender l'avenir.

54 % des séniors exerçant des responsabilités hiérarchiques expriment leur confiance en l'avenir contre 44 % chez les autres cadres âgés de 50 ans et plus. En revanche, le niveau de confiance est très proche chez les cadres quinquagénaires et chez les sexagénaires.

### Les plans ou accords sont globalement consultés dans les entreprises signataires

Lorsqu'un plan ou un accord sénior existe dans leur entreprise, les cadres âgés de 50 ans et plus sont une nette majorité à l'avoir consulté (72 %), même si la prise de connaissance du contenu de ce plan ou accord n'est parfois que partielle. On observe une proportion plus importante de cadres ayant pris connaissance du contenu de ce plan ou accord, chez ceux exerçant des responsabilités hiérarchiques ou encore parmi les sexagénaires.

---

### Huit cadres sur dix sont intéressés par la possibilité de transmettre des savoirs et des compétences

La transmission des compétences correspond également aux attentes des cadres âgés de 50 ans et plus concernant leur fin de carrière.

82 % des cadres âgés de 50 ans et plus indiquent qu'ils seraient intéressés par la possibilité de transmettre leurs savoirs et compétences.

C'est là le souhait le plus souvent exprimé par les cadres âgés de 50 ans et plus.

### Les cadres sont soucieux de continuer à évoluer professionnellement

Si les dispositifs mis en place (notamment la transmission des compétences) sont en phase avec les attentes de la plupart des cadres âgés de 50 ans et plus, une part significative ne voit pas leur carrière s'arrêter si vite.

Au-delà des mesures présentées ci-dessus, un quart des cadres se projette toujours dans une carrière dynamique et se dit intéressé par d'autres alternatives.

### Partir à la retraite : choix et perceptions des cadres « séniors »

#### **« Partir dès que possible, à taux plein » est un choix plébiscité par les cadres »**

Les cadres âgés de 50 ans et plus ont été interrogés sur le moment auquel ils souhaitaient prendre leur retraite.

La moitié d'entre eux indiquent vouloir partir « dès que possible, à taux plein ».

86 % des cadres souhaitent partir rapidement à la retraite pour pouvoir en profiter le plus longtemps possible, 66 % par sentiment de lassitude par rapport au travail, 65 % pour des conditions de travail insatisfaisantes et 63 % par l'absence de perspectives d'évolution.

### Le premier facteur de décision pour les cadres souhaitant partir à la retraite plus tardivement est de bénéficier le plus longtemps possible de leur niveau de rémunération actuelle

Dans presque 9 cas sur 10, les cadres déclarant vouloir prendre leur retraite après avoir atteint le taux plein, le font par intérêt pécuniaire.

Au-delà de ces intérêts financiers, des motivations d'ordre professionnelles sont aussi avancées. Ainsi, l'intérêt pour le poste de travail, la satisfaction portée aux conditions de travail, le sentiment d'être reconnu pour les compétences sont cités comme motifs d'allongements des carrières dans plus de 7 cas sur 10.

### Vivre et financer sa retraite

Pour compléter leurs revenus à la retraite, les salariés peuvent miser sur une retraite supplémentaire (également appelée retraite sur complémentaire).

Rentrent dans cette catégorie, les régimes de retraite facultatifs par capitalisation proposés par certaines entreprises, ainsi que les produits d'épargne retraite individuels souscrits à titre privés.

Mais la retraite est une source d'inquiétude partielle (51%) pour les cadres âgés de 50 ans et plus.

Ce sentiment est plus faible chez ceux dont la rémunération brute annuelle est la plus élevée.

### Les pensions de retraite et l'épargne personnelle seront les principaux revenus des cadres âgés de 50 ans et plus lors de la retraite

Pour subvenir à leurs besoins lors leur retraite, 94 % des cadres misent sur leur pension de retraite et 67 % de 50 ans et plus mentionnent leur épargne personnelle comme une source de revenu.

### 31 % des cadres de 50 ans et plus envisagent un travail à mi-temps pour subvenir à leurs besoins lors de la retraite

Le travail à mi-temps est nettement plus fréquemment envisagé comme un complément de ressources par les femmes (37 % contre 29 % pour les hommes).

La proportion des cadres séniors indiquant compter sur un travail à mi-temps est également plus

---

---

élevée chez ceux ayant un faible revenu. Elle avoisine voire dépasse les 40 %.

Les cadres âgés de 50 ans et plus sont logiquement plus concernés par la retraite que leurs cadets

Au final, 97 % des cadres âgés de plus de 50 ans se disent concernés par la retraite, parce qu'ils considèrent qu'il s'agit là d'un sujet de société dans son ensemble (83 %).

On note néanmoins que les cadres âgés de moins de 50 ans se disent aussi concernés par l'objet « retraite ». Cela montre que la retraite est un sujet qui concerne un public large, parfois très éloigné de la fin de carrière, mais conscient de l'effet des parcours professionnels plus ou moins linéaires sur leur situation professionnelle au moment de la retraite.

\*\*\*

Congrès  
SNFOCOS

