



Editorial

A l'occasion du « rendez-vous » 2008 sur les retraites, quelles sont les propositions du gouvernement sur la réforme des retraites et sur l'emploi des seniors ? Quel est l'état d'avancement des négociations sur la pénibilité au travail ? Quelles sont les stratégies de maintien dans l'emploi des seniors dans les pays européens voisins ? Qu'est ce que la rupture conventionnelle et quel est son impact sur la sortie des seniors ?

Voici les questions qui ont été au cœur des discussions lors des petits-déjeuners débats organisés au salon du Mercure à Mulhouse et au salon du Novotel à Strasbourg les 19 et 26 septembre dernier.

Ces rendez-vous, sous une forme conviviale et originale, ont permis aux différents acteurs, représentants des salariés, directeur des ressources humaines, médecins du travail..., de venir s'informer et d'échanger librement sur ces thématiques en constantes évolutions. Une limitation du nombre de participants a également assuré une véritable interactivité entre les participants et les intervenants.

Un représentant de la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle a ouvert le débat et a apporté sa vision d'expert.

Nous remercions tous les participants pour leurs témoignages, pour les échanges qui ont eu lieu et les enseignements utiles à tous que nous avons pu en tirer.

Les PowerPoint-point des intervenants seront disponibles sur le site dialogue-social.fr.

Tiphaine Garat (tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr)

Francis Meyer (francis.meyer@urs.u-strasbg.fr)

Sommaire

- P.3 Brèves
- P.5 Les banques s'engagent en faveur de l'emploi des seniors (Accord du 9 juillet 2008)
- P.6 Le plan pour l'emploi des seniors validé (Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009)
- P.8 Communiqué COPIRE Alsace « parrainage seniors »

Directeur de publication : Francis Meyer

Rédacteur : Tiphaine Garat et Francis Meyer

Brèves

Report de l'harmonisation des régimes sociaux et fiscaux des indemnités de rupture

Le gouvernement souhaite harmoniser le régime fiscal et social des indemnités de rupture. Aujourd'hui, les indemnités versées aux salariés en cas de rupture de contrat de travail sont soumises à un régime social et fiscal très variable, selon qu'il s'agit d'un licenciement, d'un départ en retraite volontaire, d'une préretraite, d'un départ négocié ou d'une autre forme de rupture. Et le licenciement des seniors reste le mode de rupture le plus avantageux financièrement, ce qui crée un effet d'aubaine. Ainsi, depuis la moitié des années 90, le nombre de départs des salariés âgés, par une autre voie que la retraite, a fortement augmenté. « Le licenciement d'un senior constitue fréquemment une solution plus avantageuse sur le plan fiscal et social que le recours à une préretraite ou à une mise à la retraite d'office », résumait la ministre de l'Economie, Christine Lagarde, le 26 juin dernier, lors de la présentation du Plan en faveur de l'emploi des seniors.

Plusieurs pistes sont à l'étude : instaurer un plafond d'exonération commun à tous les modes de rupture, au-delà duquel les indemnités seraient totalement chargées et imposables comme du salaire ou encore mettre en place un système d'exonération dégressif.

La réforme devait être discutée dans le cadre des débats sur les budgets de la Sécurité sociale et de l'Etat. Cependant, au vu de la dégradation du marché de l'emploi et de la complexité technique de la réforme, la réforme est reportée et le gouvernement devrait se contenter, à ce stade, d'ouvrir une concertation avec les partenaires sociaux (*les Echos*, 29-9).

Belgique : une gestion proactive du personnel

Patronats et syndicats Belges ont adopté le 9 juillet 2008, dans le cadre du Conseil national du travail, une recommandation destinée aux partenaires sociaux des secteurs et des entreprises afin de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. Le texte précise comment mettre en œuvre une disposition du Pacte de solidarité entre les générations, consistant à informer, pendant 6 mois, les salariés de 45 ans ou plus ayant un « travail lourd » et qui en font la demande, des emplois « plus légers » qui se libèrent dans l'entreprise afin de leur permettre d'y postuler.

« Le travail lourd est celui qui est considéré par le travailleur lui-même comme trop lourd au regard de ses capacités individuelles, précise le texte, sans que cet allègement de la fonction ne puisse entraîner des conséquences négatives pour lui ».

Plus d'info : www.planetlabor.com

Démographie en Europe

Les plus de 65 ans devrait constituer le quart de la population européenne d'ici 2035 selon *Eurostat*. L'immigration est appelée à devenir le seul facteur de croissance de la population à partir de 2015 dans l'UE. Tous les pays seraient concernés par le vieillissement mais à des degrés différents.

Droit à l'information sur la retraite

L'ensemble des régimes de retraite communique pour la seconde année consécutive dans le cadre du nouveau « Droit à l'information sur la retraite ». Ainsi, d'ici la fin du mois de novembre 2008, plus de trois millions de personnes recevront à leur domicile, sans démarche de leur part, leur bilan individuel de droits à la retraite. Les assurés nés en 1950 ou en 1951 obtiendront une estimation indicative globale comprenant en plus une évaluation de leur future pension à différents âges de départ en retraite (à 60 ou à 65 ans par exemple). Les assurés nés en 1958 ou en 1963 recevront un relevé de situation individuelle, document récapitulatif des droits obtenus dans

les différents régimes de retraite (de base et complémentaires) dont ils ont relevé au cours de leur carrière. A l'occasion de ce deuxième envoi, l'Assurance retraite met en place un numéro de téléphone dédié : le 0821 10 20 30 (0,09 euros/mn), joignable du lundi au vendredi, de 8h00 à 18h00 afin de répondre à toutes les questions que souhaiteraient poser les assurés du régime général concernés par ces envois. Les assurés peuvent également se renseigner directement sur le site www.retraite.cnnav.fr, rubrique « dialoguer avec nous », thème « droit à l'information ».

Fonds de réserve des retraites

Le FRR a perdu 11% de sa valeur depuis le début de l'année en raison des turbulences sur les marchés boursiers, mais sa performance moyenne annuelle depuis sa création est de +4,9%, annonce l'organisme dans un communiqué du 23 septembre. Le FRR affirme que ses performances actuelles sont proches des derniers résultats publiés au 30 juin, qui faisaient état d'une baisse de 10,1% de ses actifs depuis le début de l'année.

Présentation de la conférence "Active Ageing Workforce in Virtual Environments"

Cette conférence a été organisée à Bruxelles le 18 Septembre dernier. On peut déjà trouver les premiers éléments en ligne :

- Le draft du [White paper](#)
- Toutes [les présentations de la conférence](#)

La vidéo-conférence sera mise en ligne très prochainement.

Barème de rachat des cotisations vieillesse

La Cnav diffuse le barème trimestriel de rachat de cotisations d'assurance vieillesse applicable aux demandes déposées du 1^{er} septembre au 31 décembre 2008. Ce barème ne concerne pas les dispositifs de rachat d'années d'études et d'années incomplètes créées par la loi du 21 août 2003 qui font l'objet d'un barème distinct.

- Circ. CNAV n°2008-50 du 17 septembre 2008.

Calendrier des mesures concernant les conditions de travail

Le 16 septembre, lors du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, Xavier Bertrand, Ministre du travail, a précisé le calendrier des mesures annoncées lors des conférences gouvernementales sur les conditions de travail des 4 octobre 2007 et 27 juin 2008.

- Conseil d'orientation sur les conditions de travail

Le ministre souhaite que ce dernier puisse être installé dès janvier 2009.

- Risques psychosociaux

L'Insee, la Drees et la Dares devraient proposer, dès la fin de l'année, un tableau de bord sur les indicateurs pertinents, disponibles ou perfectibles à partir des enquêtes existantes. Parallèlement, l'Insee va mettre en place un collège d'expertise scientifique qui travaillera sur la mise en place de l'enquête nationale sur les risques psychosociaux en 2009.

- Négociations interprofessionnelles

Le ministre a « noté avec satisfaction l'accord de la plupart des partenaires sociaux au lancement des négociations sur la médecine du travail ». S'agissant des autres sujets de négociation proposés par le ministre (dialogue social sur les conditions de travail dans les TPE et PME ; rôle et

missions des CHSCT ; procédure d'alerte sur les conditions de travail), il a rappelé que les partenaires sociaux avaient posé comme préalable à l'ouverture des discussions la transposition de l'accord AT-MP du 12 mars 2007. Le groupe, constitué à la demande du ministre sur cette transposition autour du directeur de la Sécurité sociale, a rendu ses conclusions. « Les négociations vont donc pouvoir commencer », a annoncé le ministre.

- Amiante

Le ministre devrait annoncer d'ici la fin de l'année, la réforme envisagée du Fonds de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante (FCAATA), suite [aux propositions du groupe de travail présidé par Jean le Garrec](#).

Pensions d'invalidité

Les pensions d'invalidité versées aux personnes victimes d'un risque « non professionnel » sont revalorisées de 0.8% à compter du 1^{er} septembre 2008 (coefficient 1.008) après +1,1% au 1^{er} janvier 2008, comme les pensions de vieillesse.

Consultation populaire sur les retraites

Selon *Challenge (11-9)*, l'idée d'une consultation populaire en 2009 sur les retraites fait son chemin au sein du gouvernement ». Il « s'agirait d'allonger l'âge légal de la retraite au-delà de 60 ans afin de renflouer la Cnav. Mais aussi de mobiliser la majorité sur un projet responsable ».

Réforme des régimes spéciaux de retraite

Le budget de l'Etat prévoit une nouvelle hausse des subventions d'équilibre aux régimes spéciaux de retraite (SCNF, RATP). Le ministre du Travail affirme que la réforme dégagera plus de 500 millions d'économie par an à partir de 2015 (*Les Echos, 29-9*).



Les banques s'engagent en faveur de l'emploi des seniors (Accord du 9 juillet 2008)

L'accord du 9 juillet 2008, consacré à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors, ouvert à la signature des fédérations syndicales dans les banques AFB et banques populaires, est désormais ratifié par trois fédérations CFDT, CFTC et CGT-FO. Cet accord, dont l'extension sera demandée, s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 octobre 2005. Il pérennise aussi des engagements pris par la branche dans des textes conventionnels antérieurs, notamment l'accord du 8 juillet 2005 sur la formation et l'accord du 29 mars 2005 sur la mise à la retraite. Les signataires indiquent que l'accord présente « un caractère normatif », vis-à-vis des entreprises et prévoient de se rencontrer « pour l'adapter aux nouvelles dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des seniors ».

L'AFB (Association française des banques) y prend l'engagement de contribuer au développement de l'emploi des seniors en faisant progresser sensiblement l'âge moyen des départs à partir de 55 ans tous motifs confondus. Cet âge se situait en 2007 à 58,9 ans. L'AFB s'engage à le faire progresser d'un trimestre par an, à partir de 2009 pour le porter à 60 ans fin 2012.

Les banques de plus de 300 salariés doivent proposer à leurs partenaires sociaux, lors des négociations d'entreprise, deux objectifs chiffrés complémentaires, portant, par exemple, sur le recrutement et la mobilité des seniors ou sur leur accès à la formation, ou encore sur la gestion anticipative des emplois et des compétences.

La gestion des fins de carrière repose sur un entretien de seconde partie de carrière à partir de 45 ans, au cours duquel la banque doit faire le point avec le salarié sur son évolution professionnelle, ses besoins de formation, un aménagement éventuel de ses conditions d'emploi et, à partir de 55 ans, sur toutes les « modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise ». L'entreprise doit, par ailleurs, mettre à la disposition des plus de 55 ans, des informations sur le GIP Info retraite, qui propose un calcul de la retraite future.

Un rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors permettra de suivre les effets des mesures actives sur l'emploi des seniors. Il comportera des indicateurs portant sur trois exercices et regroupés en rubriques décrivant notamment l'évolution des effectifs par âge (et par sexe), le recours au temps partiel par classe d'âge, les embauches des seniors, leur accès aux promotions, aux formations (notamment le nombre et la durée des périodes de professionnalisation suivies par des personnes de plus de 45 ans). Un dernier indicateur porte sur les départs, par famille de métiers et catégories professionnelles, et la ventilation des fins d'activité professionnelles par familles de métiers. Au niveau de l'entreprise, à l'occasion de la consultation sur le bilan social, l'examen de l'évolution de l'emploi des seniors s'appuiera sur les indicateurs choisis par la branche, éventuellement complétés.

Enfin, les signataires affirment leur attachement au « principe intangible de non-discrimination du fait de l'âge », tant dans l'accès à l'emploi que dans l'évolution professionnelle. Ils soulignent que la diversité doit conduire à offrir les mêmes opportunités, à capacité égales, à tous les

salariés de la banque, quelque que soit leur âge. Par exemple, l'accès de tous les salariés à la formation sans considération d'âge doit être garanti. La branche veillera à privilégier l'accès des plus de 45 ans aux périodes de professionnalisation. L'accord engage aussi les banques à définir les modalités d'une anticipation par le salarié de plus de 50 ans de ses droits à DIF, pour compléter une formation déterminée au préalable avec son employeur.

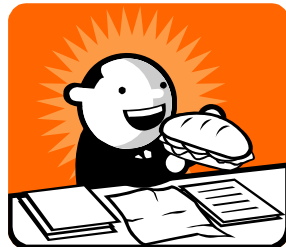
En conclusion, cet accord semble novateur à plus d'un titre :

- Il contient des objectifs chiffrés précis en termes d'âge moyen de départ en retraite
- Il précise les indicateurs devant figurer dans le rapport annuel (effectifs, embauches, promotions, formation, départs)
- Il mobilise les outils prévus dans l'accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors conclu en octobre 2005 (entretien de

deuxième partie de carrière, bilan de compétences, validation des acquis)

- Il s'appuie fortement sur la professionnalisation : formation sur le temps de travail à partir de 55 ans, anticipation du DIF, développement des périodes de professionnalisation
- Il s'engage sur la non-discrimination par l'âge

Néanmoins le SNB-CFE-CGC a choisi de ne pas le signer, considérant que l'AFB a cherché à remplir ses obligations formelles vis-à-vis des pouvoirs publics, mais que la seule contrainte objective, le relèvement de l'âge moyen de départ, qui devrait atteindre 60 ans fin 2012, est un faux-semblant, puisque le recul de l'âge moyen résultera mécaniquement de l'allongement de la durée minimale de cotisation à l'assurance vieillesse. Le SNB-CFE-CGC estime enfin que l'accord recourt trop à la formule « la profession invite les entreprises », au contenu fort vague.



Le plan pour l'emploi des seniors validé **(Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009)**

Le Projet de loi de financement de la sécurité sociale présenté aux journalistes pour la première fois lundi 29 septembre, concrétise le plan gouvernemental présenté en juin dernier aux partenaires sociaux.

Ce plan s'inscrit dans la continuité de la Loi de Financement de la sécurité sociale pour 2008 qui fixait un frein aux départs des salariés âgés par la taxation des préretraites et le durcissement des cessations d'activités avant 60 ans.

A noter que la suppression de la dispense de recherche d'emploi prévu par le plan a d'ores et déjà été réalisé par la loi du 28 août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi. Au contraire, la réforme du régime fiscal et social des indemnités de rupture (licenciement, retraite, séparation amiable...) est reportée en raison de la dégradation du marché du travail.

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 6

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr> -

Quelles sont les mesures pour l'emploi des seniors mises en place par le PLFSS 2009?

Article 8 du PLFSS 2009

Libéralisation du régime du cumul emploi-retraite

Les retraités pourront cumuler sans restriction leur pension et le revenu d'une activité professionnelle sous réserve qu'ils aient liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes de retraite obligatoires dont ils ont relevé, à partir de 60 ans s'ils ont cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à défaut à partir de 65 ans.

Les règles de cumul actuellement en vigueur (plafond du dernier revenu ou de 160% du SMIC et délai de carence de 6 mois) seront maintenues pour les assurés ne respectant pas ces conditions.

Article 9 et 10 du PLFSS 2009

Augmentation du montant de la surcote

La surcote est rendu plus attractive à travers plusieurs améliorations :

- le taux de la surcote est porté de 3% à 5% par an à compter du 1^{er} janvier 2009 (modification intervenant par décret pour le régime général) et les règles applicables dans la fonction publique sont harmonisées avec celles du secteur privé ;
- La surcote s'appliquera également à compter de 2009 aux bénéficiaires du minimum contributif alors que ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Article 11 PLFSS 2009

Incitation des entreprises à conclure des accords favorisant l'emploi des seniors sous peine de sanction financière.

L'objectif de cet article est de faire en sorte que les partenaires sociaux se mobilisent dans les branches et dans les entreprises afin de définir et de mettre en œuvre rapidement des actions en faveur du maintien dans l'emploi ou du retour à l'emploi des salariés âgés (« les plus de 55 ans »).

Avant fin décembre 2009, les entreprises de plus de 300 salariés (et celle de moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche) devront conclure un accord favorisant l'emploi ou le recrutement des seniors, sous peine d'être assujetties à une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations versées. Cependant, l'échec des négociations n'est pas irrémédiable puisque les entreprises « ne seront pas soumises à la pénalité, lorsque, à défaut d'accord, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés ».

Ces accords conclus pour une durée de 3 ans maximum devraient contenir des engagements chiffrés de maintien ou de recrutement. De plus, ils devraient comprendre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi ou au recrutement des seniors portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par décret, auxquelles seraient associées des indicateurs chiffrés. Enfin, les accords devraient fixer les modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de ces objectifs.

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 7

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr> -

Article 12 PLFSS 2009

Suppression de la mise à la retraite d'office dans le secteur privé

La possibilité pour un employeur de mettre à la retraite d'office son salarié sera totalement supprimée à compter du 1^{er} janvier 2010, au même moment où les accords de branches dérogatoires permettant de le faire avant l'âge de 65 ans cesseront de produire leur effet en application des Lois de financement de la sécurité sociale pour 2007 et 2008.

Ainsi, la décision de passage de l'activité à la retraite relèvera désormais du seul choix du salarié quel que soit son âge ce qui permettra à ceux qui le souhaitent de prolonger leur activité professionnelle et de bénéficier de la surcote.

Article 13 PLFSS 2009

Ouverture de la possibilité de poursuivre son activité au-delà des limites d'âge dans la fonction publique

Les limites d'âge applicables à certains corps et inférieures à 65 ans pourront désormais être dépassées : les agents qui le souhaitent pourront être maintenus en activité sur leur demande et sous réserve de leur aptitude physique.



Communiqué :

COPIRE ALSACE

COMMISSION PARITAIRE INTERPROFESSIONNELLE REGIONALE DE L'EMPLOI

PARRAINAGE SENIORS

Appel à Parrains !

La COPIRE ALSACE, conduit en partenariat avec :

- ➔ la DDTEFP
- ➔ la Maison de l'Emploi de Strasbourg
- ➔ le CRAPT-CARLI

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 8

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr> -

une opération expérimentale de **parrainage de demandeurs d'emploi Seniors**.

Quel est le rôle du Parrain ?

- il n'est pas tenu de recruter son filleul dans son entreprise, mais de l'accompagner dans sa recherche d'emploi
- il peut apporter un accompagnement selon ses compétences et ses possibilités : carnet d'adresses et mise en relation, conseil en recherche d'emploi, appui technique, redynamisation...

Qui peut être le Parrain ?

- qu'il soit dirigeant, DRH, manager ou technicien..., l'important est qu'il soit volontaire dans la démarche et susceptible d'apporter sa valeur ajoutée au Senior

Qui sont les demandeurs d'emploi « Senior » ?

- ils sont issus de toutes catégories socioprofessionnelles et de tous secteurs d'activité
- ils sont volontaires et motivés pour retrouver un emploi.

Nous recherchons 10 Parrains.

Afin de lancer l'opération, un petit déjeuner d'information des Parrains aura lieu le **Vendredi 3 octobre à 8h30 dans les locaux du MEDEF à Schiltigheim**. A cette occasion seront présentés les contours du projet ainsi que les CV des filleuls.

Si vous êtes intéressé par le projet (ou quelqu'un de votre entreprise) ou si vous souhaitez obtenir des informations complémentaires, vous pouvez contacter directement Mme Sylvie VIGNERON au 03 88 35 40 63 ou par mail à l'adresse copire.alsace@yahoo.fr

N'hésitez pas à relayer cette information auprès de votre carnet d'adresses !

Cette lettre d'information est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'emploi et de la Formation professionnelle d'Alsace.