



Vives réactions

L'amendement du PLFSS 2009 qui prévoit de porter de 65 à 70 ans pour les salariés du secteur privé et de 60 à 65 ans pour ceux du secteur public, l'âge de la mise à la retraite d'office, soit l'âge auquel un employeur peut décider unilatéralement de se séparer d'un salarié, quelque soit le souhait ou la situation financière et familiale de ce dernier, a fait grand débat.

Organisations syndicales et patronales, à l'exception de la présidente du MEDEF, protestent contre cette mesure. Les uns dénoncent « un recul insidieux de l'âge de la retraite », « une entourloupe qui obligerait les salariés à travailler jusqu'à 70 ans ». Les autres critiquent une mesure qui restreindrait la marge de manœuvre des employeurs dans la gestion du personnel (voir ci-après page 5 « controverses sur l'âge de mise à la retraite »).

Ces critiques sont pour la plupart injustifiées car le droit à la retraite à 60 ans n'est pas remis en cause. Tout le monde reconnaît l'importance, notamment financière, d'augmenter de manière notable le taux d'emploi des 55-64 ans. Et pourtant ! On constate finalement qu'il y a, derrière les discours, peu de volonté concrète de changer les pratiques. Les seniors veulent partir, les employeurs veulent que l'âge reste une variable d'ajustement des effectifs et les organisations syndicales et patronales soutiennent encore peu ou prou ce consensus.

La quasi-suppression de la mise à la retraite d'office après 65 ans peut contribuer à terme au maintien dans l'emploi d'une partie des seniors dans l'entreprise, même s'il faut admettre qu'il s'agit pour le moment d'une perspective quelque peu théorique. En effet, l'employabilité d'un salarié se détermine à partir de ses qualités humaines, sa performance, sa motivation, mais aussi à partir de l'horizon temporel. Un employeur hésitera à miser sur un salarié de 55 ans si la sortie de ce dernier est déjà « programmée ».

Tiphaine Garat
Francis Meyer

Sommaire

**P.2 à 6
Les brèves**

**P.7 à 9
La jurisprudence**

**P. 9 à 12
Les invitations**

Les brèves

Réforme nécessaire du système de retraite américain

Le Monde (30-10) consacre un article aux salariés américains qui cotisent chaque mois pour leur retraite dans un fonds de pension privé et qui optent pour les plans « 401(k) » qui leur permettent de placer leur épargne en bourse.

Historiquement, le système américain des retraites a été conçu pour reposer sur trois piliers : la sécurité sociale (Social security) financée par le contribuable, le fonds de pension avec un revenu de retraite garanti sponsorisé par l'employeur, et les économies personnelles.

Social security verse au retraité moyen une indemnité correspondant à 40% de son salaire. Or il est prévu que les cotisations baissent de 22% à compter de 2041.

Parallèlement, 58% à peine des américains sont couverts par un plan de retraite. Systématique dans le secteur public, le fonds de pension est optionnel dans le secteur privé, où il ne concerne plus que 5 % des employés, contre 60% en 1980. Au total 20 millions d'individus en bénéficient encore.

En définitive, une proportion croissante de la population active (environ 30% soit près de 50 millions de salariés) dépend essentiellement pour arrondir ses revenus de retraite de compte 401(k) investis principalement en actions.

Instaurés à partir de 1983, les comptes 401(k) se sont multipliés, surtout depuis la seconde moitié des années 1990, suivant une courbe parallèle à la prospérité des marchés financiers. Ils sont alimentés conjointement par l'employé et l'employeur et

bénéficient de 80 milliards de dollars de subventions annuelles fédérales en exemptions fiscales.

Avec 2000 milliards de dollars évaporés ces quinze derniers mois sur les plans de retraite, élus et experts s'interrogent sur une réforme nécessaire.

Par exemple imposer aux entreprises et aux employés un niveau de cotisation et amender le Code fiscal pour harmoniser les taux d'indemnités entre les différents niveaux de salaire. A défaut d'une réforme radicale, partisans et critiques s'attendent à une nouvelle législation l'an prochain destinée au moins à améliorer la fiabilité des comptes 401(k).

« Toute législation qui vise à soutenir nos efforts est la bienvenue, comme par exemple une meilleure transparence sur les frais de gestion », indique Ed Ferrigno, vice président de politiques publiques pour l'association d'employeurs Profit Sharing/401(k) Council of America. Selon lui, l'éducation des bénéficiaires en matière de placement et la mise en place d'une diversification automatique du portefeuille en fonction de la date de la retraite sont autant d'outils pour optimiser le rendement.

Sources : Les Echos (28-10), le Monde (30-10)

Réforme des pensions des fonctionnaires

Le gouvernement dépose désormais tous les ans en annexe au projet de loi de finances, un rapport sur les pensions des fonctionnaires. Le premier rapport est établi sur la base de données dont dispose le gouvernement au 1er juillet 2008. Quels constats ?

La réforme Fillon de 2003 commence à produire ses effets : l'âge moyen de départ à la retraite des agents de la fonction publique a reculé de sept mois entre 2003 et 2007, à 59 ans et deux mois.

Concernant le dispositif de surcote/décote, un tiers des fonctionnaires civils de l'Etat partant en 2007 ont bénéficié du mécanisme de la surcote, qui permet de majorer les pensions grâce aux trimestres travaillés après 60 ans. Le gain moyen pour les bénéficiaires s'élève à 83 euros par mois. La proportion est plus faible chez les salariés des hôpitaux et des collectivités locales : 18% des départs en 2007, pour un gain moyen de 48 euros mensuels.

Enfin, plus de 10 500 fonctionnaires ont bénéficié du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (ouvert depuis 2005).

<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-469/publication.html>

« Club des seniors », ANPE

Depuis avril 2006, l'ANPE a développé une centaine de clubs seniors qui aident les salariés de plus de 50 ans à retrouver un emploi. L'ANPE a mis aussi en place des rendez-vous mensuels pour les chômeurs seniors.

A noter cependant qu'en septembre, le taux de chômage des plus de 50 ans a augmenté de 0,3%, et de 1,5% en un an.

Selon une étude publiée par la DARES, en 2007, « 57% des personnes âgées de 50 à 64 ans sont actives, en emploi ou au chômage. De plus, « le taux d'activité décroît rapidement avec l'âge dès 54 ans ». Si 83% des personnes sont encore actives à 53 ans, elles ne sont plus que 44% après 59 ans et seulement une sur quatre est encore présente sur le marché du travail à 60 ans.

Opération « bonnes pratiques seniors »

Le secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi et Xavier Bertrand, ministre du Travail, ont lancé l'opération « Bonnes pratiques seniors ».

De fait, le PLFSS 2009 a instauré une pénalité à compter de 2010 pour les sociétés qui n'agissent pas en faveur de l'emploi ou du recrutement des seniors. Pour les y aider, le gouvernement va faire recenser les pratiques en faveur des seniors dans onze entreprises : Areva, axa, l'Oréal, Thales, EADS, La poste, Vinci, Adecco, Siemens, O2 et Cofidis. Elles seront auditées par le cabinet de notation social Vigéo, qui publiera un rapport en février.

Concrètement, Vigéo réalisera un audit seniors, payé par chaque entreprise entre 15 000 et 20 000 euros, portant sur les actions mises en œuvre (formation après 45 ans, aménagement des postes de travail, tutorat, bilans à mi-carrière, recrutement de candidats de plus de 50 ans,...). « Nous allons analyser les processus de gestion des ressources humaines, par exemple, les modalités de recrutement : la description des postes, l'objectivité des critères et du processus de sélection... », précise Eric Babin, directeur de mission chez Vigéo, qui réalise pour la première fois des audits centrés sur ce thème. Ce sera « une boîte à outils des bonnes pratiques », a expliqué Nicole Notat, présidente de Vigéo.

Les syndicats restent septiques sur l'impact de cette initiative, comme sur celui des mesures législatives. « Etant donné la situation de l'emploi aujourd'hui, certaines entreprises n'ont malheureusement pas d'autres solutions que de faire partir les seniors par des mesures d'âge ». Selon Les Echos (5-11), « l'Etat se montre ferme à vis-à-vis des entreprises qui recourent aux plans sociaux (il a notamment refusé les mesures d'âge chez Renault), mais la pression risque de s'accroître ». On entend déjà dire qu'« il sera très difficile de taxer les mauvais élèves en 2010 ».

Montant des indemnités de départ volontaire en retraite

En invoquant l'institution d'une « indemnité de rupture interprofessionnelle unique », l'article 11 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier a semé le doute concernant le montant des indemnités de départ volontaire en retraite. Cet article stipule : « afin de rationaliser le calcul des indemnités de rupture du CDI dans les cas où l'ouverture au droit à une indemnité est prévue, il est institué une indemnité de rupture interprofessionnelle unique dont le montant ne peut être inférieur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, à 1/5^e de mois par année de présence ». Outre les licenciements et les nouvelles ruptures d'un commun accord, cet article ne viserait-il pas aussi les modes de rupture liés à l'âge soit les départs en retraite à l'initiative des salariés et les mises à la retraite à l'initiative de l'employeur ?

Dans ce cas, le montant de l'indemnité de départ volontaire en retraite (IDVR) risque d'exploser : alors que l'IDVR est plutôt comprise entre 0,5 et deux mois de salaire, voire quatre à cinq mois dans certaines conventions collectives, le montant de l'indemnité unique ne peut « être inférieur à 1/5^e de mois par année de présence ». Par exemple, l'indemnité serait d'au minimum 8 mois de salaire pour 40 ans d'ancienneté.

Du côté du Medef comme de la CFDT, on insiste sur « la volonté des signataires qui ne concernait, elle, que les indemnités visées par l'article L1234-9 du Code du travail », comme en atteste les modifications apportées par la loi du 26 juin 2008.

Néanmoins, depuis l'extension de l'Ani par arrêté du 25 juillet, un salarié serait fondé à demander l'indexation de son indemnité de départ volontaire en retraite sur cette indemnité de rupture unique.

Source : Protection sociale Informations, 5/11/2008

Controverses sur l'âge de mise à la retraite d'office

L'assemblée nationale a adopté mardi 4 novembre 2008 le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2009 (PLFSS 2009). Le texte a donné lieu à une intense controverse avec le vote, à l'initiative de Denis Jacquat (UMP) d'une disposition relevant de 65 à 70 ans l'âge à partir duquel l'employeur peut mettre d'office en retraite un salarié.

Rappelons que dans son projet initial, le gouvernement avait prévu l'interdiction pure et simple de mettre un salarié d'office à la retraite, sans même prévoir un plafonnement d'âge.

En conclusion, l'âge légal de départ à la retraite reste fixé à 60 ans, ce qui permet à un salarié ayant suffisamment cotisé de pouvoir partir à cet âge avec une pension complète. Un autre seuil légal important reste fixé à 65 ans : c'est à compter de cet âge qu'un salarié peut partir en retraite sans pénalité (décote), même s'il n'a pas suffisamment cotisé. A partir du 1^{er} janvier 2010, un troisième étage sera en revanche institué, à 70 ans, âge en dessous duquel un employeur ne pourra plus se séparer unilatéralement d'un salarié (contre 65 ans aujourd'hui et 60 ans avant la loi Fillon de 2003).

Dans la fonction publique, les règles vont également changer : il n'y aura plus de « retraite couperet » avant 65 ans. Actuellement, par exemple, les infirmières sont obligées (sauf exceptions) de partir à 60 ans, les policiers ou les pompiers à 55 ans. Néanmoins, les fonctionnaires ne pourront pas prolonger leur activité au-delà de 65 ans comme dans le privé. Par ailleurs les personnes en service dit « actif » (infirmières, policiers, ...) continueront de pouvoir partir avant 60 ans sans pénalité.

Dans les régimes spéciaux, la réforme entrée en vigueur au 1^{er} juillet stipule que les agents ne sont plus mis en retraite automatiquement à 50 ans (conducteur SNCF) ou 55 ans (autres cheminots, services actifs EDF et GDF).

Le Gouvernement a mis en ligne sur le site www.premier-ministre.gouv.fr un « questions-réponses » sur ce point. Selon le gouvernement, « il n'a jamais été

question de contraindre les salariés à travailler jusqu'à 70 ans ». L'objectif est de laisser les salariés libres de choisir leur date de départ à la retraite, sans changer les conditions de ce départ (âge minimum de départ à la retraite à 60 ans, modalités de calcul de la pension). Cette réforme supprime la « clause couperet » permettant aux employeurs de mettre les salariés à la retraite d'office à 65 ans. Deux garanties sont mises en place : les salariés devront manifester leur intention auprès de leur employeur, chaque année à partir de leur 65^e année, dans la limite de 5 ans (soit jusqu'à 70 ans) ; si le salarié souhaite prolonger son activité ou si l'employeur a omis de l'interroger, l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite d'office (Premier ministre, secrétariat d'Etat chargé de l'Industrie et de la Consommation, nov. 2008, questions-réponses n°484).

Le Sénat adopte le PLFSS pour 2009

Le Sénat a bouclé jeudi 20 novembre son examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009. La Chambre Haute a adopté le texte par 180 voix contre 152, avec les seules voix de la majorité UMP et centriste. Le PLFSS doit encore passer en commission mixte paritaire (7 sénateurs, 7 députés) pour être définitivement adopté.

- Petite loi : <http://www.senat.fr/dossierleg/plfss2009.html>

Les régimes de retraite complémentaire Agirc-Arrco plombés par la crise financière

La crise boursière pénalise les régimes de retraite complémentaire : Arrco (salariés du privé) et Agirc (cadres). Les deux régimes fonctionnent sur le principe de la répartition, c'est-à-dire que les cotisations reçues paient les prestations versées. Mais ils ont des réserves et ces réserves sont investies en actions et obligations.

L'Agirc accuse une dégradation de 600 millions d'euros de ses résultats financiers sur ses placements. Le bénéfice de l'Agirc se dirige vers une perte de 100 millions, au lieu d'un gain de 500 millions escomptés en juin dernier, rapporte La Tribune (17-11). "Ce trou d'air s'ajoute aux difficultés structurelles de l'Agirc, puisque le versement des pensions augmente désormais plus vite que les cotisations reçues". Le résultat global du régime devrait être encore à l'équilibre en 2008 de quelque 70 millions d'euros, contre 1,5 milliard l'an dernier. Sa réserve qui s'élevait à 19 milliards fin 2007, devrait être mise à contribution dès l'année prochaine.

C'est encore plus grave pour l'Arrco. Selon les informations des Échos (18-11), la perte sur ses activités financières (pourtant peu investies en actions) sera d'environ 1,1 milliard d'euros pour 2008. En conséquence, le bénéfice de l'Arrco devrait être réduit à 200 ou 300 millions d'euros en 2008, à comparer aux... 3,5 milliards dégagés l'an dernier.

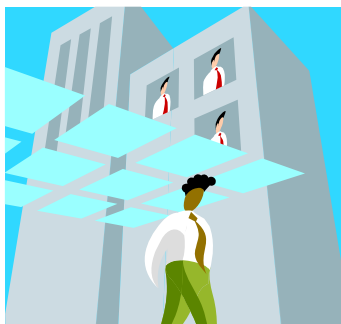
Pour l'instant rien d'inquiétant pourtant : ni l'Agirc, ni l'Arrco n'ont besoin de toucher à leurs réserves car les deux régimes, pris ensemble, restent excédentaires. Les cotisations qu'elles perçoivent, auxquelles s'ajoute la contribution de l'Etat pour la prise en charge des mesures en faveur des carrières longues, sont supérieures aux allocations qu'elles versent aux retraités.

Mais les régimes ne devraient pas rester excédentaires bien longtemps. Pour l'Agirc, le déficit devrait apparaître dès les prochaines années, tandis que l'Arrco ne resterait dans le vert que jusqu'en 2012 ou 2013. Alors que se renégocie dès janvier prochain l'accord Agirc-Arrco, "le contexte pourrait conduire à durcir encore les conditions de calcul des pensions", note La Tribune.

Tutorat : mesures législatives début 2009

Laurent Wasquiez a annoncé que des mesures favorisant le tutorat des jeunes par les salariés âgés dans les entreprises seraient présentées « au premier trimestre 2009 ». Elles pourraient être insérées dans la loi traduisant un éventuel accord sur la formation professionnelle. Plus précisément, il souhaite que les fonds de la formation professionnelle soient mobilisés pour financer ce tutorat, ainsi que le Fond social européen, afin d'inciter financièrement les entreprises à créer des postes de tuteur. Laurent Wasquiez a cité en exemple la Belgique, où des fonds publics financent entre 30% et 50% du salaire du tuteur. Le directeur de la formation de Velio, Bernard Masingue, doit remettre un rapport sur le tutorat dans deux semaines.

www.premier-ministre.gouv.fr



Jurisprudence

Discrimination en fonction de l'âge - Régime de pension professionnel excluant le droit à la pension de retraite en faveur du conjoint survivant – Exigence d'un écart d'âge de moins de 15 ans entre le conjoint survivant et l'ancien employé décédé

CJCE, 23 septembre 2008, Birgit Bartsch contre Siemens Hausgeräte, C-427/06.

La CJCE vient de rendre un arrêt sur :

- l'interprétation de l'article 13 du traité de la Communauté européenne,
- la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

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> -

- les principes généraux du droit communautaire.

Dans cette affaire Mme Bartsch réclamait en tant que veuve une pension de réversion du fait que son mari avait travaillé dans la société Bosch-Siemens de 1988 jusqu'à son décès. Cette demande est rejetée au motif que le règlement de la caisse de retraite ne prévoyait ce versement qu'à la condition qu'il y ait moins de 15 ans d'écart entre le conjoint survivant et la personne décédée. La Cour fédérale allemande a posé une question préjudicielle à la CJCE pour savoir si une telle clause n'était pas contraire au droit communautaire qui interdit toute discrimination fondée sur l'âge.

La CJCE répond qu'elle ne peut se prononcer que si la réglementation interne entre dans le champ d'application du droit communautaire. Or en l'espèce la question soulevée n'est pas « couverte » par un texte communautaire : l'article 13 qui permet à l'Union européenne de prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur l'âge est trop large et l'entrée en vigueur de la directive est postérieure au décès de Monsieur Bartsch.

Le droit communautaire ne contient pas une interdiction générale de toute discrimination fondée sur l'âge et les juridictions nationales n'ont pas à garantir ce principe lorsque le comportement éventuellement discriminatoire ne présente aucun lien avec le droit communautaire, à moins bien évidemment qu'il y ait des textes dans ce sens issu du droit interne. La Cour de justice refuse en conséquence de reconnaître une discrimination fondée sur l'âge. Il faudra attendre une nouvelle décision qui statue sur un cas d'espèce postérieur à l'entrée en vigueur de la directive.

**Indemnité de non-concurrence - départ à la retraite
Cour de cassation, chambre sociale, 24 septembre 2008, n°07-40.098.**

Dans cette affaire, un salarié, en désaccord avec une réorganisation des services de son entreprise qui aboutissait à le faire renoncer à son statut de VRP pour devenir cadre salarié, a pris acte de la rupture de son contrat de travail et a quitté l'entreprise.

Aux prud'hommes il formule diverses demandes dont le versement de la contre partie financière de la clause de non concurrence. Le tribunal puis la cour d'appel rejettent sa demande aux motifs que le salarié, une fois l'action juridique engagée, avait décidé de prendre sa retraite, « ce qui fait qu'il ne peut prétendre au versement d'une indemnité de non- concurrence dont l'objet est de réparer le préjudice résultant de la perte ou de la difficulté à retrouver un emploi pour l'avenir du fait d'un licenciement, ce qui n'est pas le cas ».

La Cour de cassation sanctionne ce raisonnement : « l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de non concurrence, qui est liée à la cessation d'activité du salarié, au respect de la clause de non concurrence et à l'absence de renonciation

de l'employeur, ne peut être affectée par les circonstances de la rupture du contrat de travail et la possibilité pour le salarié de reprendre ou non une activité concurrentielle ». Elle casse en conséquence l'arrêt de la cour d'appel et l'affaire devra être rejugée.

Par cette décision la Cour de cassation affirme le caractère indemnitaire des sommes dues en raison d'une clause de non concurrence. De ce fait, les circonstances de la rupture n'ont aucune incidence sur l'obligation de versement. Il s'agit d'une indemnité compensatrice de non-concurrence qui est due dans tous les cas envisageables de rupture du contrat de travail, y compris le départ à la retraite.



Invitations

Recruter un quinquas, pourquoi pas ?

Tables rondes organisées par la COPIRE Alsace le mardi 16 décembre 2008 à 17h30 au MEDEF à Schiltigheim

L'objet de ces débats est d'aborder la question du recrutement des quinquas sous l'angle de l'empathie. Les questions abordées seront illustrées par des témoignages et des pratiques d'acteurs.

Deux tables rondes sont organisées à cette occasion :

Les quinquas : old fashioned ou old vintage ?

Michel Rendler, PDG MRC Groupe Axxess
Robert Schneider, Président de l'Apec alsace

Les RH : de la réflexion à l'action ou les clés d'une collaboration réussie

Thierry Herzog, DRH Siemens
Barbara Kuntzman, RRH Eurofins Pôle Environnement
Sabine Saint Martin, DRH de Dietrich et morraine
Thierry Meyer, filleul

Quelques exemples de questions qui seront abordées...

Dans un contexte de mutation économique et de crise financière, comment concilier l'allongement de la durée de vie active et les nouvelles obligations de l'employeur ?

En quoi un senior peut-il contribuer au développement durable de l'entreprise ?

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 9

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

Comment agir pour la responsabilité Sociale, sans faire du social ?
Comment replacer l'homme au centre, afin qu'il reflète la société dans sa richesse et sa diversité ?

Contact : sylvie.vigneron@medef67.com

Conférence régionale sur l'égalité professionnelle et salariale organisée par la DRTEFP d'Alsace le jeudi 11 décembre 2008 à 8h à l'Hôtel Château de l'Ile à Ostwald

Depuis une cinquantaine d'années, la France et l'Union Européenne affichent un objectif commun en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Depuis les déclarations d'intention et les textes se sont succédés. Des progrès ont été certes accomplis mais le résultat ambitionné est encore loin d'être atteint.

Aussi, dans le prolongement de la conférence tripartite initiée par Xavier Bertrand, Ministre du travail, Des relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité, le 26 novembre 2007, la rencontre du 11 décembre a pour but de faire un point d'étape, de présenter les évolutions récentes de la réglementation mais surtout de mobiliser les entreprises de la région.

Jean-François Perrin, Directeur régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle d'Alsace ouvrira la conférence.

Michèle Forte, Pierre Strasser et Fabienne Muller, maîtres de conférences à l'Institut du travail, Université Robert Schuman apporteront des éclairages sur :

- L'approche économique de la place des femmes sur le marché du travail en abordant notamment les questions relatives aux temps de travail, salaires et déroulement des carrières
- L'écart entre l'affichage réglementaire au sens large et la situation dans les entreprises
- L'impact des carrières des femmes sur leur niveau de retraite

S'agissant des bonnes pratiques, Bernard Romain, directeur des ressources humaines de la Banque populaire d'Alsace et Jean-Michel Beck, responsable administratif du personnel présenteront l'application de leur accord salarial triennal 2008/2011, signé en 2007.

Marcelle Treguer, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité fera la synthèse de la rencontre.

Contact : cidf67.strasbourg@wanadoo.fr

"L'amiante un drame sans frontières. Quelle prévention ? Quelle réparation aujourd'hui ? Pour un droit européen."

Rencontres européennes organisées par les Mutuelles de Santé le 26 décembre 2008 au Palais des Congrès de Strasbourg.

Les Mutuelles Sante plus en partenariat avec le magazine Viva organisent le 16 décembre prochain au Palais des Congrès de Strasbourg les premières rencontres européennes entre victimes de l'amiante, responsables mutualistes, associatifs, syndicaux et politiques, chercheurs, et juristes.

Les victimes de ce drame sans frontière, si elles partagent la même souffrance, ne sont pas traitées également selon leur pays d'origine. C'est en échangeant l'expérience acquise, au prix de luttes parfois victorieuses, mais toujours difficiles que des droits européens fondamentaux pourront émerger.

Tel est le projet de ces Premières rencontres européennes. Au moment où l'Europe est présidée par la France, elles contribueront à attirer l'attention des pouvoirs publics et des élus européens sur cette importante question sociale qui concerne des centaines de milliers de victimes dans de nombreux pays européens.

Programme

- 8 h 30 à 9 h 30 : accueil

- 9h30 : Ouverture des rencontres
Antoine Di Ruzza, président de Mutuelles Santé Plus.

Première partie :

Etat des lieux : avancées et inégalités entre les pays

A travers 4 brèves vidéos, la parole est donnée à quatre victimes (France, Italie, Suisse, Belgique) de la multinationale Eternit

- 9 h 45 : Identification, soins, suivi post professionnel
- Dr Annie-Thébaud Mony, porte parole de Ban Asbestos France, directrice de recherche à l'Inserm ;
- Dr Omar Bixi, directeur adjoint du département Observatoire des cancers à Institut national du cancer ;
- Eric Jonckheere, responsable de l'association belge des victimes de l'amiante (Abeva).

- 10h30 : Réparation et indemnisation :
- Alain Bobbio, membre du bureau de l'Association nationale des victimes de l'amiante (Andeva) ;

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 11

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

- Francois Iselin, responsable de l'association suisse des victimes de l'amiante (Caova) ;
- Nicola Pondrano, secrétaire CDL di Casale Monferrato (Eternit) ou - Bruno Pesce, Coordinatore vertenza amianto ass. Vittime (Eternit).

- **11 h 15** : La bataille du droit :
 - Maître Bonetto, avocat ;
 - Angel Carcoba, syndicaliste espagnol (Ccoo), auteur de l'Amiante en Espagne.

- **12 heures** : Importance et rôle du mouvement social :
 - Jean-François Naton, conseiller confédéral Cgt, responsable Travail et santé ;
 - Georges Arnaudeau, responsable de l'association « Allo- Amiante » ;
 - Pierre Pluta, vice-président de l'Andeva, responsable de l'Association régionale de défense des victimes de l'amiante du Nord-Pas-de-Calais (sous réserve).

13h -14 h15 : Pause déjeuner-buffet

Deuxième partie : Propositions et rassemblement

- **14h15** : Quel contenu pour un projet européen ?
 - Jean-Paul Panzani, président de la Fédération des Mutuelles de France, membre du Conseil économique et social européen ;
 - Francis Wurtz, député européen (sous réserve) ;
 - Patrick Roy, député de la 19e circonscription du Nord, maire de Denain, président du groupe d'études amiante de l'Assemblée Nationale ;
 - Laurent Vogel, directeur du Département Santé et Sécurité de la Confédération Européenne des syndicats (Ces) ;
 - Vittorio Agnoletto, député européen.
 - Pier Antonio Panzeri, député européen (sous réserve).

- **16 h 15** : L'interpellation

Conclusions et lancement d'une interpellation adressée à la présidence de l'Union européenne et aux parlementaires européens pour que toutes les victimes de l'amiante en Europe soient traitées à égalité de droits.

Inscription : http://www.viva.presse.fr/spip.php?page=article&id_article=10760.html

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.