



Editorial

Du retard dans la publication de cette lettre d'information et une lettre moins dense que d'habitude. Que se passe-t-il ? L'emploi des seniors n'est-il plus d'actualité ? Sûrement pas !

En témoignent les multiples guides, colloques et journées d'informations organisées partout en France pour les entreprises qui n'ont pas encore conclus d'accords ou mis en place de plans d'action « seniors » et qui voient arriver l'échéance du 1^{er} janvier 2010 avec inquiétude... Celles qui comptaient sur un accord de branche se trouvent parfois bien désarmées et tentent in extremis d'élaborer un texte les exonérant de la pénalité de 1%.

En Alsace, une soixantaine d'accords ont été déposés à la DRTEFP dans le cadre du rescrit et nous engageons une démarche d'analyse qui donnera lieu à une restitution en début d'année 2010.

Mais l'actualité sociale est riche et l'Institut du travail est sollicité sur d'autres thématiques. La première et non des moindres est la prévention des risques psychosociaux. Là aussi une obligation de négocier avant le 1^{er} février 2010 est mise à la charge des entreprises de plus de 1000 salariés et un séminaire vient d'être organisé sur ce sujet, avec succès, par la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Aucune sanction financière n'est prévue mais les entreprises qui n'adhèrent pas à la démarche seront stigmatisées. Cette fois le gouvernement utilise la technique du « name & shame ». Les mauvais élèves seront pointés du doigt sur le site du Ministère. Les plus petites entreprises sont également fortement « encouragées » à se saisir du sujet.

Une autre thématique sur laquelle nous travaillons : le détachement international des travailleurs. Voici un sujet dont les médias parlent peu et pourtant il concerne, en France et en Europe, des milliers de travailleurs. **L'Institut du travail, avec le soutien du ministère du travail et de la Commission européenne, en a fait une de ses priorités d'études en 2010. Une réunion d'experts internationaux a été organisée le 27 novembre**

2009. Elle sera suivie d'un colloque au Parlement européen les 25 et 26 mars 2010, ouvert au public. Les objectifs de ces deux manifestations sont de permettre une confrontation entre acteurs (organisations patronales et syndicales européennes et nationales, administrations du travail et de contrôle, enseignants-chercheurs de différents Etats membres de l'Union Européenne) afin de mesurer l'effectivité des droits sociaux des travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière. Vous trouverez l'ensemble des débats du 26/11/2009 sur le site <http://www.canalc2.tv/evenements.asp?idEvenement=501>.

Une année 2010 qui sera riche à n'en pas douter !

Nous vous annonçons par ailleurs que nous organiserons en 2010 des demi-journées de formation sur des thématiques en lien avec le dialogue social. Une nouvelle convention a en effet été conclue avec la DRTEFP. Ces journées auront lieu à Strasbourg et seront d'accès gratuit. Le programme vous sera présenté très prochainement et nous espérons vous y retrouver nombreux.

Dans cette attente, nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

Sommaire

P.3-5	Les brèves
P.6	Annonces de colloques et de rencontres sur les seniors
P.7-8	L'emploi des retraités : une libéralisation en trompe-l'œil <i>Résumé rédigé en partant d'un article de Marie-Cécile Amauger-Lattes et Isabelle Desbarats</i>

*Direction de publication : Francis Meyer
Rédaction : Tiphaine Garat et Francis Meyer*

Les brèves

Pas de pénalité pour les établissements et services sociaux et médicaux-sociaux

Le Sénat a adopté, le 15 novembre, un amendement destiné à suspendre pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif la pénalité prévue, à compter du 1er janvier 2010, pour les entreprises, établissements publics ou groupements de cinquante salariés ou plus, non couverts par un accord ou un plan d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés.

En effet, pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif, l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles prévoit que lesdits accords ou plans d'action ne « prennent effet qu'après agrément donné par le ministre compétent », après avis de la Commission nationale d'agrément.

Au cours de l'été 2009, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif a présenté un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés. La majorité des organisations syndicales de salariés ayant refusé de le signer, chaque gestionnaire d'établissements et de services devra organiser la négociation d'un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés et le soumettre à la procédure d'agrément.

Or, comme l'a soulevé le sénateur M. Paul Blanc, la Commission nationale d'agrément n'aura vraisemblablement pas le temps d'instruire tous les dossiers d'agréments avant le 1er janvier 2010, date d'application de la pénalité.

Afin de ne pas pénaliser les établissements, l'amendement adopté, bien que la ministre de la santé Mme Roselyne Bachelot s'y soit opposée, prévoit que le défaut d'agrément ne peut entraîner l'application de la pénalité dès lors que l'accord, ou le plan d'action, est signé et que la demande d'agrément est déposée auprès de l'autorité compétente. Les redressements seraient ainsi « neutralisés » jusqu'à ce que la décision d'agrément soit rendue.

La réforme des retraites, version Piketty

L'économiste Thomas Piketty publie, avec Antoine Bozio, un ouvrage intitulé « **Pour un nouveau système de retraite : des comptes individuels de cotisation financés par répartition** », dans lequel il propose, en guise de réforme, d'unifier tous les régimes de retraite-public, privé, non-salariés autour d'un principe simple : « à cotisations égales, retraite égale ».

Un article dans *Le nouvel observateur* (8/14-10) présente sa théorie : « Prenez un salarié qui gagne 2 000€ brut. Chaque mois, il met actuellement au pot environ 10% pour sa retraite et son employeur 15%, soit 6 000€ par an et 240 000€ en 40 ans. Au bout de 40 ans, avec

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 3

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

une croissance salariale de 2% par an, les 240 000€ sont devenus 380 000€ de droits à la retraite. Si l'espérance de vie à cet âge-là est de 20 ans, alors on divise cette somme par 20. Il connaît alors le montant de sa pension : 19 000€ par an, soit 1600 € par mois ».

Référence : Pour un nouveau système de retraite, Opuscule CEPREMAP n°14 | 2008 | A. BOZIO, T. PIKETTY | 101 p. (<http://www.jourdan.ens.fr/piketty/fichiers/public/978-2-7288-0413-9.pdf>)

Anact : Les bonnes pratiques des entreprises en matière de maintien et de retour en activité professionnelle des seniors.

Le Réseau Anact a publié un rapport qui rend compte des pratiques de 40 entreprises, PME et grandes entreprises, actives en matière de maintien et de retour en activité professionnelle des seniors.

Les auteurs précisent en premier lieu le champ et le contexte de l'étude, la démarche d'enquête et expliquent le cadre d'analyse de ce rapport. Ils abordent ensuite les types d'enjeux qui conduisent les entreprises à engager une politique de gestion des âges, les facteurs déclenchant et les dynamiques de dialogue social. Ils analysent enfin les pratiques des entreprises et tirent des enseignements.

L'étude met en évidence une diversité des pratiques. Les entreprises visent à préserver la santé des salariés seniors, à développer et valoriser leurs compétences, à mobiliser leur engagement au travail. Les auteurs constatent que les entreprises combinent ces trois registres d'action. Le maintien des seniors en activité s'obtient par une démarche délibérée des différents acteurs de l'entreprise.

Plus d'informations : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-959/publication.html>

Procédure de mise à la retraite : attention à l'échéance du 1^{er} janvier 2010

A compter du 1^{er} janvier 2010, la mise à la retraite avant 65 ans à l'initiative de l'employeur ne sera plus possible. En effet, les dérogations prévues par accord collectif cesseront de produire leurs effets au 31/12/2009.

Les conditions et modalités de rupture, redéfinies depuis le 1^{er} janvier 2009 (LFSS 2009) ne connaîtront plus d'exception. Ainsi, la mise à la retraite est conditionnée par l'accord du salarié, s'il est âgé de 65 à 69 ans. A partir de 70 ans, l'employeur peut mettre un salarié à la retraite sans son accord. Mais le montant et le régime social des indemnités de mise à la retraite sont plus favorables pour le salarié qu'en cas de départ volontaire à son initiative.

Liaison Social Quotidien (vendredi 20 novembre 2009, n°237/2009, LSQ, n°15488) récapitule sous forme de questions-réponses ce dispositif en précisant :

- le montant et le régime social des indemnités
- les interprétations jurisprudentielles relatives notamment aux clauses des conventions collectives prévoyant des mises à la retraite avant 56 ans
- les règles applicables à certaines situations (inaptés, préretraite...)

Les risques psychosociaux

Conformément au plan d'action d'urgence du gouvernement, **les employeurs, doivent engager d'ici le 1^{er} février 2010 des négociations sur la prévention du stress.** Pour vous apporter un éclairage complet sur cette question et vous guider dans la conduite de la négociation, vous pouvez consulter le site Internet du gouvernement :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Stress-les-risques-psychosociaux.html>

A consulter également le site de l'anact créé dans cette optique : www.mieuxvivreautravail.anct.fr. Ce site donne aux acteurs de l'entreprise des outils contre le stress au travail et diffuse les pratiques de prévention.

Anact : Guide pour l'action en faveur du maintien et retour en activité professionnelle des seniors (novembre 2009).

Ce guide a été élaboré par l'Anact dans le cadre d'une étude réalisée à la demande de la DGEFP et de la DGT sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de maintien et de retour en activité professionnelle des seniors.

Le guide est constitué de 10 fiches pratiques, toutes élaborées sur le même modèle : enjeux, points de repère, illustrations, points de vigilance, pour aller plus loin.

Il a pour but de guider les acteurs de l'entreprise dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'emploi des seniors, en les incitant à problématiser leur situation vis-à-vis de cette population selon trois dimensions : la préservation de la santé, le développement et la valorisation des compétences, le maintien de l'engagement au travail.

Il peut ainsi constituer une aide précieuse pour accompagner la réflexion sur la négociation d'accords ou l'élaboration de plans d'actions en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors. En effet, les actions décrites dans les différentes fiches couvrent l'ensemble des 6 domaines d'action repris dans le décret du 6 mai dernier.

Fiche 1 - Maintenir les seniors en activité professionnelle : du diagnostic au plan d'action

Fiche 2 - Négocier un accord "emploi des seniors" et mettre en œuvre un plan d'action

Fiche 3 - Faire face à des situations d'inaptitude de seniors

Fiche 4 - Prévenir les situations de pénibilité

Fiche 5 - Recruter et intégrer des seniors

Fiche 6 - Actualiser, développer et valoriser les compétences des seniors

Fiche 7 - Transmettre l'expérience des seniors grâce au tutorat

Fiche 8 - Aménager, dynamiser et stimuler les fins de carrière

Fiche 9 - Manager en tenant compte des spécificités des seniors

Fiche 10 - Piloter une politique de maintien en activité professionnelle

Plus d'informations : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-960/publication.html>

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 5

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

Annonces de colloques et de rencontres sur les seniors

COR : les systèmes de retraite face à la crise en France et à l'étranger (le 3 décembre 2009 de 8h à 12h30)

Maison de la Chimie à Paris 7ème.

Les réformes des systèmes de retraite, engagées au cours des années 90 dans les pays développés, ont cherché à répondre aux défis posés par le vieillissement de la population, avec l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du baby-boom et l'allongement de l'espérance de vie aux âges élevés.

La crise actuelle, d'abord financière puis économique, est d'une rare intensité et pose différents problèmes aux systèmes de retraite, qui s'ajoutent à ceux liés au vieillissement de la population.

Le colloque a pour objet de proposer un panorama des effets de la crise actuelle sur les systèmes de retraite en France et à l'étranger et d'examiner les mesures prises pour y répondre, sur la base d'exemples concrets.

Après des éléments de cadrage sur les effets à court et à long terme d'une crise économique et financière sur les différents types de régime de retraite, le colloque abordera ce thème, d'abord, selon une approche transversale, ensuite, par l'examen plus précis du cas de trois pays : le Royaume-Uni, l'Allemagne et la France.

Les enseignements susceptibles d'être tirés de la crise pour la conception, la gestion et l'articulation des régimes en répartition et en capitalisation seront dégagés au terme du colloque.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/evenements/idevenement-26/colloque-les-systemes-de-retraite-face-a-la-crise-en-france-et-a-l-etranger-le-3-decemb.html>

Rencontre prospective : Emploi des seniors : opportunités et contraintes (le 3 décembre 2009 à 18h)

Pôle formation, CCI

<http://www.alsaeco.com/evenements/emploi-des-seniors-opportunités-et-contraintes,950297,fr.html>

L'emploi des retraités : une libéralisation en trompe-l'œil

Synthèse rédigée en partant d'un article de
Marie-Cécile Amauger-Lattes et Isabelle Desbarats

Institut de recherche en droit social - Université de Toulouse 1 – Capitole – Semaine
sociale Lamy – 16 novembre 2009 – n° 1421 p. 7

Cet article est écrit par deux spécialistes de la question des seniors qui suivent le dossier depuis le début des réformes intervenues en 2003. Il a le mérite de mettre en lumière que les modifications incessantes peuvent aboutir à une perte de lisibilité voire à des contradictions.

Les auteurs partent du constat que la part des actifs doit croître et qu'il n'est plus possible de favoriser le retrait de toute une catégorie de la population du marché du travail. Pour cela, il peut être nécessaire « de forcer les habitudes » car l'accompagnement des chômeurs âgés dans la recherche et l'accès à un emploi « emporte une adhésion totale et s'impose comme un impératif absolu ».

Dans cette perspective, on a favorisé le **cumul emploi retraite**. Mais la libéralisation du cumul n'a pas la même portée selon les hypothèses : seuls ceux qui ont cotisé suffisamment pour bénéficier d'une retraite à temps plein peuvent l'exercer sans limite. Les autres restent soumis à des conditions de cumul strictes, ce qui pose un problème de lisibilité voire de cohérence : c'est la démonstration entreprise par les auteurs :

Le cumul d'une pension de retraite et de revenu d'activité est en principe interdit (L 161-22 CSS) et ceci pour éviter que « les règles implicites du jeu » ne soient détournées puisque « le but de la retraite est de permettre le repos et non de jouir d'un revenu différé dont chacun pourrait user à son gré comme d'un capital accumulé ».

Dans le même temps on ne peut ôter tout droit au travail à un individu et il doit lui être permis d'améliorer sa situation financière.

Quand on examine la philosophie du système mis en place, on constate que le cumul emploi-retraite ne profite que peu aux titulaires d'une pension à taux minoré. Ces derniers restent soumis aux limitations initialement applicables à tous lors de la réforme de 2003 : liquidation totale de la retraite même incomplète, pas de reprise chez le même employeur pendant les 6 mois qui suivent le départ ou la mise à la retraite, limitation du cumul des revenus qui ne peuvent dépasser le salaire antérieur ou 160 % du SMIC. Les salariés qui ont les retraites les plus faibles sont ceux qui sont donc les plus bridés par les règles du cumul !

Par contre, c'est à une toute autre logique que répond la LFSS pour 2009 : depuis le 1^{er} janvier 2009, les bénéficiaires d'une retraite à taux plein peuvent cumuler sans limite celle-ci avec un revenu antérieur, ceci sans respect du délai de carence. Ce sont donc ceux qui ont les retraites les plus élevées qui peuvent immédiatement compléter celle-ci en l'ajoutant à leur revenu salarial qu'ils peuvent conserver (départ en retraite le vendredi – reprise du travail le lundi). Leurs ressources sont augmentées de 50 ou 60 % du jour au lendemain.

Cette libéralisation n'est pas forcément une bonne affaire pour les régimes de retraite : on risque d'assister très rapidement à une multiplication des « fausses sorties », c'est-à-dire des départs à la retraite « fictifs » dont le seul objectif est de profiter le plus tôt possible et de son salaire et de sa retraite.

Autrement dit, ce mécanisme permet de s'enrichir grâce aux prestations des assurances sociales et de mettre un peu plus en difficulté les régimes de retraite à l'instar de ce qui s'est passé pour le dispositif « carrières longues ». Certes, le nouveau salarié-retraité cotise à l'assurance vieillesse et aux régimes Arrco ou Agirc, ainsi qu'à l'assurance chômage sans pouvoir s'ouvrir de nouveaux droits. Mais il est peu probable que ce faible bénéfice compense le coût des prestations servies pendant la période d'activité. Si on ne limite pas rapidement les possibilités de cumul pour cette catégorie, il est quasi inévitable que l'on assiste à des dérives financières importantes.

Par ailleurs il est presque aussi certain que le système de surcote prévu pour faire rester les salariés plus longtemps en contrepartie d'une majoration de la retraite va accuser le contrecoup de ce dispositif : le salarié sera tenté de liquider s'il le peut sa retraite à 60 ans et de profiter de suite du cumul plutôt que d'attendre 4 ou 5 ans : son état de santé et les conditions de départs ne seront peut être plus les mêmes d'ici là...

Enfin, il n'est pas exclu que le dispositif crée de nouvelles situations de concurrence sociale entre salariés dans la mesure où, bénéficiant par ailleurs d'une pension de retraite, ces travailleurs peuvent être moins exigeants que d'autres en terme de salaire.

On a donc du mal à discerner la logique d'ensemble de ce dispositif car il risque d'advenir ce qui est arrivé pour les carrières longues : seuls les salariés valides et qui restent « employables » pourront profiter de la réforme, c'est-à-dire les personnes les moins exposées aux risques d'usure physique prématurée et les cadres.

La retraite progressive est de ce point de vue plus équitable et moins encline à susciter des effets pervers. Il est dommage qu'elle soit condamnée à disparaître dès 2010. Il est en tout cas urgent de revoir ce mécanisme du cumul emploi-retraite, sinon la dégradation des comptes va provoquer inévitablement un nouvel ajustement brutal qui pénalisera l'ensemble des futurs retraités et retraités.