



## EDITORIAL

Deux mois et demi après la promulgation de la réforme des retraites, les partenaires sociaux s'appêtent à rouvrir les discussions sur la prise en compte de la pénibilité au travail, qui figurait parmi les points les plus discutés lors du débat de l'automne. Le gouvernement vient de transmettre aux syndicats et aux organisations patronales plusieurs projets de décrets qui visent notamment à fixer les critères permettant un départ anticipé en retraite au nom de la pénibilité.

Ces décrets sont très attendus car les dispositions relatives à la pénibilité prévue dans la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites suscitent beaucoup d'interrogations, et quelques inquiétudes, notamment concernant la fixation des critères permettant un départ anticipé à la retraite pour pénibilité. Les assurés pouvant justifier d'une carrière « pénible » pourront ainsi partir à la retraite à 60 ans alors que l'âge légal sera progressivement porté à 62 ans d'ici 2018. Mais qu'entend-on par carrière « pénible »? De quel type de pénibilité devra-t-on justifier? Quelle durée d'exposition sera fixée? Comment sera constituée la Commission spécialisée chargée de reconnaître l'éligibilité au dispositif?

En attendant d'avoir accès aux projets de décrets et de répondre à ces questions, nous vous proposons de faire le point dans cette première lettre d'information de l'année 2011 sur les mesures prévues par la loi puis de regarder comment certaines branches et entreprises, anticipant sur les obligations prévues par la loi, ont déjà négocié en matière de pénibilité et d'amélioration des conditions de travail.

Bonne année à tous!

**Tiphaine Garat  
Francis Meyer**

## SOMMAIRE

<b>P 2</b>	<b>Le chiffre du mois</b>
<b>P 3-5</b>	<b>Les brèves</b>
<b>P6-7 du 9</b>	<b>Les dispositions relatives à la pénibilité dans la Loi n°2010-1330 novembre 2010 portant réforme des retraites</b>
<b>P8-11</b>	<b>Quelques accords pénibilité</b>
<b>P11</b>	<b>Invitation aux matinées d'information</b>

*Direction de publication : Francis Meyer*

*Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer*

*Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.*

### LE CHIFFRE DU MOIS

#### **230 000**

C'est le nombre de ruptures conventionnelles homologuées entre janvier et novembre 2010, soit 34% de plus qu'en 2009 selon les chiffres publiés par le ministère du travail.

La rupture conventionnelle homologuée occupe une place de plus en plus importante parmi les modes de rupture du contrat de travail : 11% au premier semestre 2010, contre 7% un an plus tôt. La démission représente 59% de ces ruptures et le licenciement 30% (dont environ 43% de licenciements pour motif économique, contre 50% l'année dernière).

Dans les grandes entreprises apparaît une sur-représentation des salariés en fin de carrière dans les sorties par rupture conventionnelle homologuée. Les plus de 58 ans ont en effet conclu 10,3% des ruptures conventionnelles dans les entreprises de 50 à 249 salariés, contre 17,4% dans les entreprises de 250 salariés et plus.

*Dares, tableau statistique du 31 décembre 2010*

## LES BREVES

### Retraite progressive : le dispositif est rétabli de façon pérenne

S'inscrivant dans une perspective de prolongement de la durée d'activité, le législateur, à l'occasion de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 a pérennisé, en le simplifiant, le dispositif de retraite progressive qui n'était ouvert pour les assurés du régime général (décret n° 2006-668 du 7 juin 2006) ainsi que pour les artisans, les commerçants et les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole (décrets n° 2006-670 du 7 juin 2006 et n° 2007-821 du 11 mai 2007) que jusqu'au 31 décembre 2010.

**Les assurés qui ont atteint l'âge d'ouverture à une pension de retraite (qui est relevé de 60 à 62 ans à horizon 2018) et qui justifient de 150 trimestres de durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes dans un ou plusieurs régimes d'assurance vieillesse, peuvent dans ce cadre travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite (retraite de base et complémentaire).**

La condition restrictive d'exercice à titre exclusif de l'activité est supprimée. Le dispositif demeure toutefois soumis à l'acceptation du temps partiel par l'employeur. L'assuré est informé des conditions dans lesquelles l'assiette de cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

Source : D. n°2010-1730 et 2010-1739 du 30 décembre 2010, JO 31 décembre

<http://www.dialogue-social.fr/fr/regime-retraite-2010/id-1373/r%EF%BF%BDforme-des-retraites10.html>

### Motivations du départ à la retraite

Près de trois quarts (74,1 %) des salariés partis à la retraite entre juillet 2008 et juin 2009 ont fait valoir leurs droits « dès qu'ils en ont eu la possibilité », selon une enquête de Cnav, de la DSS et de la Drees publiée le 10 janvier. L'âge moyen réel de liquidation a été de 61,2 ans. L'âge « idéal » de départ aurait été, selon eux, en moyenne de 60,1 ans.

Parmi les motifs de départ les plus cités figurent le fait d'avoir atteint le taux plein (71 % des nouveaux retraités), le désir de profiter de sa retraite le plus longtemps possible (68 %) et le fait d'avoir atteint 60 ans (51 %). Pour 46 %, des motivations liées au dernier poste occupé ont joué, comme l'absence de perspective d'évolution, les conditions de travail, ou encore un licenciement. Près d'un tiers des nouveaux retraités ont aussi indiqué « que la peur d'une nouvelle réforme qui risquerait de réduire leurs droits a joué un rôle dans leur décision de départ ». À noter que près de la moitié des nouveaux retraités avaient cessé de travailler avant la retraite

(chômeurs, invalides, bénéficiaires d'une préretraite ou anciens salariés qui n'exerçaient plus d'activité depuis longtemps).

Si le fait d'atteindre le taux plein semble largement compter dans leur décision de partir à la retraite, à l'inverse, les notions de décote et surcote semblent mal connues, et l'attrait de la surcote n'aurait motivé que 17 % de ceux qui ont bénéficié de ce dispositif. Pour ces derniers, c'est l'intérêt du travail et le niveau du salaire (supérieur à celui de la retraite) qui restent les principales motivations de la poursuite de l'activité.

Crav, DSS, Drees, Etudes et résultats, n°745, janvier 2011  
<http://www.sante-sports.gouv.fr/IMG/pdf/er745.pdf>

### **Chômage des seniors**

Christian Charpy, directeur général de Pole emploi a souligné, dans une conférence de presse devant l'association des journalistes de l'information sociale (Ajis) l'impact important de la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi dont bénéficient environ 240 000 seniors contre 400 000 auparavant. Les chômeurs qui auraient été éligibles à la DRE avant sa réforme ont en effet plus de mal à retrouver un emploi que la plupart des autres demandeurs d'emploi. Il note aussi que les ruptures conventionnelles touchent davantage les seniors. Parmi les 5% d'entrées à Pôle d'emploi justifiées par des ruptures conventionnelles, 22% impliquent des seniors. Les seniors sont ainsi sur-représentés puisque leur part sur le total des entrants est plus faible, étant de l'ordre de 11%, a-t-il souligné.

Source : liaisons sociales quotidien, n°15773

## Réforme des retraites des fonctionnaires : augmentation progressive du taux de cotisation à partir de 2011.

Prévu par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2009 (article 42), le taux de cotisation au titre de l'assurance vieillesse applicable aux fonctionnaires augmentera à partir de cette année 2011. Fixé en 2010 à 7,85%, il sera porté à 10,55% en dix ans au rythme de 0,27% par an.

Cette mesure s'inscrit dans la dynamique de rapprochement des régimes de retraite de la fonction publique avec ceux du privé, voulue par les pouvoirs publics.

Le taux de cotisation évoluera comme suit :

Année	Taux
2010	7,85 %
2011	8,12 %
2012	8,39 %
2013	8,66 %
2014	8,93 %
2015	9,20 %
2016	9,47 %
2017	9,74 %
2018	10,01 %
2019	10,28 %
A partir de 2020	10,55 %

Selon l'étude d'impact, "la hausse de la cotisation de 0,27 % par an conduira à majorer les recettes des régimes de retraite à hauteur de 160 M€ par tranche annuelle pour le régime de retraite de l'Etat et le fonds FSPOEIE (retracés dans le CAS « pensions ») et 120 M€ à la CNRACL". Elle indique également que "pour une rémunération de 2.000 €, l'alignement de la cotisation salariale des fonctionnaires représentera en moyenne un surcroît de cotisation de 6 € par mois pour l'agent, chaque année pendant 10 ans. La cotisation salariale sera majorée en moyenne de 4 € par mois pour un agent de catégorie C, de 5 € pour un agent de catégorie B et de 7 € pour un agent de catégorie A".

Source : [Décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010](#).

*A noter que ce point de la réforme n'est pas le seul qui a été transposé. Plusieurs décrets du 30 décembre 2010 transposent les mesures arrêtées par la loi portant réforme des retraites dans la FPH et la FPT et précisent un certain nombre de mesure applicables à l'ensemble des fonctionnaires : baisse de la durée minimale de services pour bénéficier d'une pension de la Fonction publique, hausse de la cotisation d'assurance vieillesse ou encore modification du dispositif du minimum garanti de pension dans la fonction publique (D. n° 2010-1740, 2010-1741, 2010-1744, 2010-1748 et 2010-1749 du 30 décembre 2010, JO 31 décembre).*

## **Les dispositions relatives à la pénibilité dans la Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites**

La loi sur la réforme des retraites comporte un volet « pénibilité » qui autorise le départ anticipé de certains salariés victimes d'une incapacité de travail.

Elle comporte deux séries de dispositions : une première visant à organiser la traçabilité des risques (titre 4 – pénibilité du parcours professionnel) et la seconde destinée à encadrer les conditions dans lesquelles les salariés pourront continuer à partir en retraite à l'âge de 60 ans ( chapitre 2 - compensation de la pénibilité).

### **I – La prévention de la pénibilité**

1- S'agissant de la traçabilité des risques, il est prévu que le médecin du travail joue un rôle central puisque c'est lui qui doit élaborer le dossier de traçabilité d'exposition aux risques. Ce dossier retrace le parcours professionnel du salarié avec les expositions successives aux risques. Il peut être communiqué dans certaines conditions au médecin inspecteur régional, à un autre médecin du travail, au travailleur ou à ses ayants droit dans certaines conditions. Doivent figurer également dans ce document les mesures prises pour atténuer ou faire disparaître les risques ainsi que celles consacrées à leur évaluation. Le nouvel article s'inscrit dans le chapitre sur « les actions du médecin du travail » et notamment ses préconisations d'aménagement de poste de travail. Le renforcement de l'obligation de sécurité eu égard aux

conditions réelles de travail du salarié est manifeste.

2 - La loi insère un article L. 4121-3-1 qui définit le cadre dans lequel va s'apprécier la pénibilité pour les travailleurs exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels **déterminés par décret. Ces « marqueurs » seront liés à des « contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé ».**

Ce nouvel instrument va évident mettre du temps à produire ces effets et ne règle pas la situation des salariés qui vont être amenés à justifier de leur parcours sans avoir à disposition ces outils. Par ailleurs l'extrême mobilité de certains salariés (intérimaires) et les tracés de plus en plus chaotiques des parcours professionnels rendront difficiles la mise en œuvre de ces prescriptions pour une part non négligeable du salariat.

### **II - La compensation de la pénibilité**

Deux catégories de sorties anticipées sont visées par le texte. La première concerne des IPP égales ou supérieures à 20 %. Le nouvel article L. 351-1-4 autorise l'abaissement de l'âge de départ à la retraite, « pour les assurés qui justifient d'une incapacité permanente au sens de l'article L. 434-2 au moins égale à un taux déterminé par décret, lorsque cette incapacité est

reconnue au titre d'une maladie professionnelle mentionnée à l'article L. 461-1 ou au titre d'un accident de travail mentionné à l'article L. 411-1 **et ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle** ».

*Par ailleurs*, l'assuré justifiant d'une incapacité permanente d'un taux inférieur compris entre 10 % et 20 % pourra aussi bénéficier d'un départ anticipé à condition « qu'il ait été exposé, pendant un nombre d'années déterminé par décret, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail **et** qu'il puisse être établi que l'incapacité permanente dont est atteint l'assuré est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels. Une commission pluridisciplinaire dont l'avis s'impose à l'organisme débiteur de la pension de retraite est chargée de valider les modes de preuve apportés par l'assuré et d'apprécier l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels. La composition, le fonctionnement et le ressort territorial de cette commission

ainsi que les éléments du dossier au vu desquels elle rend son avis sont fixés par décret».

Les conditions d'ouverture sont très restrictives particulièrement pour la deuxième catégorie car elle cumule l'exigence d'un taux IPP minimal avec la démonstration de l'exposition aux risques. Elles sont redondantes puisque le salarié qui s'est vu reconnaître un taux d'IPP a déjà fait la preuve qu'il accomplissait des travaux qui ont conduit à détériorer son état de santé. Par ailleurs, il risque d'y avoir un engorgement et des services médicaux des caisses devant l'afflux de recours visant l'obtention ou la majoration d'un taux d'IPP. S'agissant du contentieux qui se développera devant la commission « ad hoc » qui appréciera les modes de preuve et l'effectivité du lien, on ne sait pas à ce jour devant quelle instance la contestation devra être portée. Il y a bien une commission régionale qui s'occupe des reconnaissances hors tableaux, mais elle n'est pas a priori compétente pour ce type de litige.



## Quelques accords « pénibilité »

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 comporte un volet "pénibilité". Dans un esprit d'équilibre et d'efficacité, le législateur a prévu deux séries de dispositions : une première ayant trait à la prévention et la seconde à la compensation de la pénibilité (voir supra). Dans ces deux cas de figures, le dialogue social est de mise puisque les partenaires sociaux sont invités à négocier, dans le premier cas, au niveau des entreprises, soit un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, et dans le second, des accords collectifs de branches destinés à mettre en place des dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles. En attendant la publication des décrets qui définiront le cadre réglementaire de ces négociations, nous vous proposons un compte rendu succinct de quatre accords relatifs à la problématique de la pénibilité, conclus en 2010.

### **Accord du 3 novembre 2010 portant sur la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement.**

La Chambre Syndicale des entreprises de déménagements et l'Organisation des Transporteurs Routiers Européens ont signé, le 3 novembre dernier, un accord sur la pénibilité avec cinq organisations syndicales: CFE-CGC, CFTC, FGTE-CFDT, FNCR, FO-UNCP.

L'accord qui "s'inscrit dans une politique de revalorisation des métiers du transport de déménagement vise à apporter aux entreprises et à leurs salariés des outils juridiques et sociaux innovants" quant à la prise en compte de la forme de pénibilité que peut revêtir l'activité de déménagement.

Ainsi, les parties signataires entendent mettre en œuvre en priorité et sans délai, les actions de prévention suivantes :

- optimisation de l'utilisation des moyens de manutention mécanique afin de réduire le recours aux manutentions manuelles; les matériels de levage doivent être utilisés chaque fois que cela est possible;
- limitation des charges (50 kg pour un aide déménageur, 25 kg pour les femmes);
- remise du guide du déménageur à tout nouvel embauché;
- prise en compte de l'éventuel impact de l'âge et/ ou de l'ancienneté sur les capacités physiques par une évolution adaptée des référentiels d'activité et des normes de production de services de déménagement;
- composition de binômes "seniors-juniors" pour compenser la pénibilité de certains postes.

Pour plus de détails <http://www.dialogue-social.fr/fr/accordpenibilite/id-1322/penibilite-seniors.html>

### **Accord Rhodia du 30 juin 2010 sur le travail des salariés postés.**

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

Tél : 03 68 85 87 00 – mél : [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr) – <http://www.dialogue-social.fr>



La direction du groupe Rhodia a signé, le 30 juin 2010, avec quatre organisations syndicales (CGT, CGT-FO, CGC et CFTC) un accord sur le travail des salariés postés.

En effet, considérant la réduction de la pénibilité au travail comme un "objectif majeur, notamment au regard de certains rythmes de travail continus qui, sur le long terme, peuvent entraîner une usure de la santé des salariés concernés", la direction de Rhodia s'est engagée auprès des organisations syndicales représentatives, en mois d'avril dernier, à ouvrir des négociations sur le thème de la pénibilité.

Parmi les cas de pénibilité, les parties signataires conviennent de traiter en priorité de la pénibilité du travail posté, due au rythme de travail en continu et semi-continu. Pour les autres situations de pénibilité, une concertation à fixer dans l'agenda social du 1er semestre 2011 est prévue.

L'accord prévoit que par travail posté, il faut entendre "le travail effectué en rythme continu ou semi-continu au sens de l'accord Rhodia du 28 juin 2001 relatif aux changements de rythmes de travail des salariés postés en continu ou en semi-continu".

L'accord comporte deux volets : un premier volet axé sur l'amélioration des conditions de travail des salariés postés, et en second lieu, un volet réparation par le biais de mesures d'aménagement de la fin de carrière pour ceux qui ont durablement travaillé en poste.

Pour plus de détails <http://www.dialogue-social.fr/fr/accordpenibilite/id-1183/penibilite-seniors.html>

**Accord Arkema du 21 avril 2010 sur la mise en œuvre d'un dispositif de dispense d'activité en faveur du personnel posté.**

La direction de la société Arkema France s'est engagée dans un accord signé, le 21 avril 2010, pour une durée de deux ans, avec les fédérations syndicales CFE-CGC, CFTC et CGT, sur un dispositif de prise en compte de la pénibilité du travail posté dans l'aménagement de la fin de la carrière.

Ainsi, sur la base du volontariat, le personnels posté ou ancien posté d'Arkema France remplissant certaines conditions peut bénéficier d'un dispositif de dispense d'activité de fin de carrière, préalable à la liquidation de la retraite.

L'accord prévoit que le principe est de permettre, à partir de 22 ans d'ancienneté en poste (incluant le cas échéant des périodes de travail temporaire au sein de la société ou du groupe dûment justifiées), une durée de dispense d'activité de 6 mois. Elle est augmentée d'un mois par année d'ancienneté en poste à partir de 23 ans d'ancienneté en poste jusqu'à 26 ans, puis d'un mois supplémentaire jusqu'à 27 ans.

Au-delà de 27 ans d'ancienneté en poste, et jusqu'à 30 ans, la durée de dispense d'activité est augmentée de deux mois supplémentaires par année d'ancienneté.

Pendant la période de dispense d'activité, Arkema France versera mensuellement un revenu de dispense d'activité basé sur la rémunération de référence (comprenant le salaire mensuel de base, le 1/12ème des éléments annuels et le montant mensuel des primes de poste et des primes liées aux conditions de travail). Le revenu de dispense d'activité est égal à 75% de la rémunération de référence.

Pour plus de détails <http://www.dialogue-social.fr/fr/accordpenibilite/id-1181/penibilite-seniors.html>

**Accord collectif IEG du 16 avril 2010 relatif à la spécificité des métiers dans la branche professionnelle.**

Les organisations professionnelles représentant les employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (UFE, UNEmiG) ont conclu, le 16 avril 2010, avec la CGT un accord collectif relatif à la spécificité des métiers dans la branche professionnelle des IEG.

L'accord est le fruit de la négociation engagée dès le mois de novembre 2007 entre les employeurs de la branche et les fédérations syndicales sur la prise en compte de la spécificité des métiers. En effet, le projet de réforme des régimes spéciaux de retraite (voir le document d'orientation du gouvernement du 10 octobre 2007) prévoyait une négociation sur la spécificité des métiers. Le gouvernement a en effet exprimé la volonté de voir modifier par la négociation collective les modalités de la prise en compte de la spécificité des métiers en fonction des conditions de travail, de l'aménagement des secondes parties de carrière et des éléments de rémunérations complémentaires.

L'accord reconnaît que "l'état de santé des travailleurs, à la fin de la vie active et pendant leur retraite, dépend en partie des conditions de travail et de la pénibilité de leur travail passé". En dépit, des efforts déployés en vue d'améliorer les conditions de travail, les signataires constatent que "certains travaux conservent une part de pénibilité et, par là même sont susceptibles d'entraîner des effets à long terme sur la qualité de la vie".

Sur la base de ce constat, l'accord prévoit un dispositif d'attribution de "services actifs" qui sont définis comme "le constat, dans l'exercice d'un emploi, de dépenses physiques ou d'efforts d'adaptation physique de l'organisme et de leurs éventuelles conséquences physiologiques, ces efforts étant susceptibles d'avoir, par leur effet cumulatif, un impact à long terme sur la qualité de la vie".

Pour déterminer les critères de "services actifs", l'accord invite à se référer à des "situations professionnelles objectives, observables et quantifiables". Cinq types de situations :

- Efforts physiques importants (ex. ascension de supports sans nacelle et port de charges lourdes);
- Postures non naturelles et pénibles (ex. travaux avec membres supérieurs levés, travaux en position accroupie, agenouillée ou allongée);
- Travail physique dans un espace clos à température extrême;
- Travail manuel contraint, effectué à l'extérieur et, par conséquent, exposé aux intempéries sans possibilité de s'y soustraire;
- Horaires pouvant avoir un impact sur le cycle de sommeil (ex. services continus par roulement et travail de nuit).

Pour plus de détails <http://www.dialogue-social.fr/fr/accordpenibilite/id-1165/penibilite-seniors.html>

### INVITATION AUX MATINEES D'INFORMATION

	Date	Heure	Thème	Intervenant
1	<b>Lundi 14 février 2011</b>	9 h 00 - 12 h 00	L'impact de la réforme des retraites sur la protection sociale complémentaire d'entreprise	Francis Kessler, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
2	<b>Mardi 8 mars 2011</b>	14 h00 – 17h00	La rupture conventionnelle	Frédéric Géa, Université de Strasbourg

**Contact et inscription : [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr)**