



EDITORIAL

La reconnaissance de la discrimination liée à l'âge peut être entravée par l'admission de deux motifs qui en font une différence de traitement autorisée : d'une part les gouvernements peuvent prendre « des mesures ... qui dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique » (art.2 §5 directive) , d'autre part « une différence de traitement ne constitue pas une discrimination lorsqu'en raison de l'activité professionnelle, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée » (article 4)

L'âge n'est donc ni systématiquement synonyme d'une réduction de l'aptitude physique, ni d'expérience professionnelle. Ce n'est « qu'un indicateur de probabilités accrues d'un état et se manifeste par des présomptions implicites dans les règles de droit » (JP Lhernould) .

Autrement dit l'âge ne dit rien en soit d'une quelconque diminution du potentiel d'un salarié et la rupture du contrat au seul motif de l'âge est illégale. Les juges doivent s'attacher à le vérifier au cas par cas ; c'est ce que vient de décider la Cour de justice dans deux arrêts du 8 et 13 septembre 2011. (297/10 et 447/09)

Ce qui pose problème, c'est que les Etats se fondent souvent sur une appréciation globale sans tenir compte de la volonté ou de la capacité réelle des individus : il serait ainsi nécessaire d'écarter les pilotes d'avion ou les dentistes à partir d'un certain âge sans s'interroger sur leur capacité de travail réelle. On s'appuie sur la volonté *présumée* d'une catégorie ou sur les aptitudes *supposées* d'un individu à un âge déterminé pour en tirer un motif de privation de l'emploi qu'ils occupaient. Cette manière de faire est évidemment inappropriée et génère des inégalités de fait conséquentes. Elle jette par ailleurs une lumière crue sur la faiblesse des raisonnements sous-jacents : le basculement dans un âge déterminé priverait du jour au lendemain l'individu des facultés qu'il possédait la veille. L'exploit du commandant Sullenberger, senior piloté, qui a réussi à maîtriser son avion en détresse et à se frayer un chemin dans le ciel de New York pour se poser en mode planant sur le fleuve Hudson à la suite d'une panne des deux moteurs, montre que les facultés d'adaptation et de réaction ne sont pas forcément altérées avec l'âge chez tous les seniors et qu'elles ne s'éteignent pas du jour au lendemain...

Francis Meyer
Tiphaine Garat

SOMMAIRE

- P.3 Le chiffre du mois
- P.4 Les brèves
- P.7 Accord collectif portant sur la pénibilité et le stress au travail dans les industries pétrolières du 19 septembre 2011
- P.10 Invitation

POUR CONSULTER LES SUPPORTS POWERPOINT DES INTERVENANTS AU COLLOQUE ORGANISE PAR L'INSTITUT DU TRAVAIL DE STRASBOURG ET LA DIRECCTE ALSACE LE 22 SEPTEMBRE 2011

« PREVENIR ET COMPENSER LA PENIBILITE AU TRAVAIL »

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-penibilite-et-condition-de-travail/idcat-37-idsscat-38-id-1677/seniors.html>

Certains internautes nous ont signalé des difficultés pour télécharger les documents joints. Si vous rencontrez les mêmes difficultés, veuillez envoyer un mail à l'adresse suivante : hakim.elfattah@unistra.fr, nous vous les enverrons directement par mail.

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

50%

Plus la moitié des français se déclarent encore en colère contre le vote de la réforme des retraites et en particulier contre le recul de l'âge légal de départ à 62 ans.

Les femmes (55%) sont les plus remontées, ainsi que les ouvriers et les employés (62,4% et 61,7%) et plus de 70% des non-diplômés !

Source : sondage réalisé par l'ipsos, du 4 au 7 novembre, auprès d'un échantillon de 1010 personnes de 15 ans et plus.

LES BREVES

Décret relatif à la pénibilité dans les industries électriques et gazières

Décret n° 2011-1175 du 23 septembre 2011

Le gouvernement a publié le 25 septembre 2011 un décret qui met en œuvre les dispositions arrêtées par les partenaires sociaux dans [l'accord collectif de branche du 16 avril 2010](#) relatif à la spécificité des métiers dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Le décret entrera en vigueur le 1er juin 2012.

Pour en savoir plus, voir l'article sur dialogue-social.fr.

Attribution d'une allocation transitoire de solidarité aux demandeurs d'emploi seniors.

Décret n° 2011-1421 du 2 novembre 2011

Les demandeurs d'emploi seniors en fin de droits pour "lesquels les mesures de report de l'âge légal de départ à la retraite ont pu créer, de manière imprévue, un défaut d'allocation entre leur période d'indemnisation chômage et la liquidation de leurs droits à la retraite" se voient attribuer, par voie de décret, une allocation qui finalement prend le relais de l'allocation équivalent retraite (qui a été officiellement supprimée en janvier 2011).

Ainsi les personnes involontairement privées d'emploi nées entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1953 qui justifient du nombre de trimestres suffisants pour bénéficier d'une retraite à taux plein, mais qui n'ont pas atteint l'âge minimum de départ à la retraite pourront bénéficier de cette allocation, appelée « allocation transitoire de solidarité ».

L'allocation transitoire de solidarité garantit aux bénéficiaires un montant journalier maximal de l'allocation égal à 33,18 euros.

Pour en savoir plus, voir l'article sur dialogue-social.fr

Pénibilité dans le nettoyage ferroviaire

La fédération FEETS-FO interpelle le syndicat patronal Samera (syndicat des auxiliaires de la manutention, de l'entretien pour le rail et l'air) pour obtenir « comme c'est déjà le cas pour les salariés de la RATP », la reconnaissance de la pénibilité du travail assuré par des salariés « de l'ombre, qui exercent dans les couloirs du métro parisien et dans les tunnels ». Aujourd'hui, selon FO, le « constat est simple, ces salariés sont usés par leur emploi ». Ceux qui atteignent l'âge de la retraite « n'en bénéficient que trop peu ».

Mal-être au travail dans les pays de l'OCDE

Les problèmes de santé mentale au travail sont en augmentation et touchent 20% des salariés au sein des pays de l'OCDE, selon un rapport de l'organisation rendu public le 12 décembre. Selon cette enquête baptisée « Mal être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi », dans les 34 pays de la zone, un travailleur sur 5 souffre de troubles mentaux, comme la dépression ou l'anxiété, et beaucoup peinent à s'en sortir. En outre, relève l'organisation, « la précarisation croissante des emplois et l'augmentation actuelle dépressions au travail pourraient entraîner une aggravation des problèmes de santé mentale dans les années à venir. » Source : AFP

Austérité et retraite en Italie

« La toute nouvelle ministre du travail et de la Prévoyance sociale n'a pas résisté à l'émotion lors de la conférence de presse de présentation du budget d'austérité que le gouvernement de Mario Monti propose aux italiens. Il lui revenait d'exposer les mesures les plus drastiques prises pour réformer les retraites, l'un des point fort du décret », relate le Figaro (5-12).

La ministre a éclaté en sanglots au moment d'aborder le chapitre le plus délicat de la réforme, le gel des indexations des retraites sur l'inflation.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012

La **loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS)** pour 2012 a été définitivement adoptée le mardi 29 novembre 2011. Elle s'appuie à la fois sur un train d'économies et sur des mesures destinées à augmenter les recettes. Elle intègre également la nouvelle prévision de croissance du gouvernement (1%), pourtant largement remise en cause quelques jours avant par l'OCDE. Selon elle, la France devrait se contenter l'an prochain d'une croissance de 0,3%.

Le nouveau budget a vocation à réduire le déficit de la Sécu l'an prochain. En 2011, il devrait s'élever à 18,2 milliards d'euros. Le budget 2012 table sur 13,8 milliards d'euros. Il compte pour cela réduire les dépenses dans toutes les branches de la Sécu.

Les mesures « vieillesse » :

- Le passage à 62 ans de l'âge de la retraite est avancé d'un an, de 2018 à 2017 pour une économie de 100 millions d'euros en 2012. De même, le recul à 67 ans de l'âge pour toucher une retraite sans décote interviendra un an plus tôt que prévu, en 2022 (lorsque la génération 1955 atteindra cet âge) au lieu de 2023.

- Le minimum vieillesse est réduit pour les étrangers non communautaires. Pour bénéficier de cette aide, ces résidents étrangers (hors UE) verront leur condition de résidence portée de 5 à 10 ans. Jusqu'à présent, les étrangers non communautaires pouvaient prétendre à l'Aspa (allocation de solidarité aux personnes âgées) s'ils résident en France de façon régulière (plus de 6 mois par an) et justifient d'un titre de séjour autorisant à travailler depuis au moins 5 ans.

Selon ce PLFSS 2012, à compter de 2013, les économies opérées sur la branche vieillesse (-5,9 milliards) seront dorénavant supérieures aux branches maladie (-5,1 milliards) et famille (-2,6 milliards). Ces écarts s'accroîtront jusqu'en 2015.

A noter que le Conseil constitutionnel s'est prononcé le 15 décembre 2011 sur la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2012.

Les dispositions relatives aux cotisations, aux exonérations, à l'avancement du calendrier de relèvement de l'âge légal de départ en retraite, à l'assiette des cotisations des travailleurs non-salariés ont été validées.

Côté recettes supplémentaires, la loi prévoit notamment la majoration du taux du forfait social de 6 % à 8 %. Sont concernés par cette augmentation les versements réalisés par l'employeur sur le PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif) et sur le contrat de retraite à cotisations définies "article 83", ainsi que les dispositifs d'épargne salariale tels que la participation, l'intéressement et les plans d'épargne entreprise (PEE et PEI). Recettes générées : 410 millions d'euros.

Retraite à 60 ans : les propositions du candidat à la présidentielle François Hollande

S'il est élu à l'Elysée en mai prochain, le candidat socialiste, François Hollande, a annoncé le 12 décembre sur RTL qu'il ne rétablira pas l'âge légal de la retraite à 60 ans pour tous. Seuls "ceux qui ont commencé leur vie professionnelle à 18 ans, qui ont fait 41 années de cotisations, 42 ans, pourront partir à 60 ans. Ceux qui n'ont pas leur durée de cotisation, ne le pourront pas", a expliqué le candidat socialiste à la présidentielle. Pour les autres, l'âge légal continuera à progresser, jusqu'à atteindre 62 ans pour les assurés nés en 1955 et après. La *liberté* de partir à 60 ans, éventuellement avec une décote pour ceux n'ayant pas toutes leurs annuités, a donc vécu. "On ne revient pas au statu quo ante", confirme Marisol Touraine, chargée des questions sociales pour la campagne de François Hollande citée par Les Echos (13-12). Le coût de cette mesure, qui devra être articulée avec le dispositif carrières longues, est estimé par la députée d'Indre-et-Loire "entre 1 et 2 milliards d'euros", un chiffre dépendant de la façon dont on comptabilisera les trimestres de cotisation. Le journal économique annonce que le PS souhaite l'appliquer dès son arrivée au pouvoir "pour réparer l'injustice la plus visible". En attendant une réforme plus vaste du système de retraite négocié courant 2012 avec les partenaires sociaux et qui, promet, François Hollande, inclura la question des métiers pénibles. "Il s'agira d'une vraie remise à plat", précise Marisol Touraine. Le Premier ministre quant à lui chiffre le coût de cette mesure à 8 milliards d'euros en 2018.

Source : annuaire-sécu.com

Accord collectif portant sur la pénibilité et le stress au travail dans les industries pétrolières du 19 septembre 2011

Les représentants de l'Union Française des Industries Pétrolières ont conclu, le 19 septembre 2011, avec plusieurs organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT), **un accord de branche sur la pénibilité et le stress au travail.**

Les parties signataires de cet accord visent à travers "une démarche dynamique et continue" de prévention à "préserver l'intégrité physique et psychique des salariés, en ayant pour objectif d'éliminer les situations de pénibilité et de stress au travail".

Dans cet accord, la pénibilité est définie conformément au code du travail comme "la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations qui s'exercent physiquement et physiologiquement sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent alors être qualifiées de pénibles".

Quant au stress au travail, il est identifié comme "la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations psychiques qui s'exercent sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent être qualifiées de stressantes".

Pour autant, l'accord stipule que "la pénibilité d'une tâche ou le stress lié à une tâche sont des données évolutives et non figées dans le temps". Il en est ainsi, à titre d'exemple, des progrès technologiques qui peuvent permettre d'alléger ou de supprimer la pénibilité et le stress au travail; mais, ils peuvent aussi amplifier la pénibilité ou le stress au travail. Par conséquent, lesdites données " ne peuvent pas être définies une fois pour toutes".

En revanche, l'accord énumère une série non exhaustive de facteurs et causes susceptibles d'altérer la santé des salariés et auxquels les acteurs de l'entreprise se référeront pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, certains rythmes de travail ...) et le stress au travail (nature de la tâche, organisation du travail, relations de travail, environnement socio-économique de l'entreprise ...).

➤ Mesures de prévention de la pénibilité et du stress lié au travail

La prévention de la pénibilité et du stress au travail implique, selon les parties signataires, la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, médecins du travail et personnel des services de santé au travail, CHSCT, délégués du personnel et autres instances représentatives du personnel, intervenants en prévention des risques professionnels.

Différentes démarches de prévention sont prévues selon qu'il s'agit de la pénibilité ou du stress au travail (identification des facteurs, évaluation des conséquences, définition des actions ...).

Une attention particulière est, toutefois, portée par les parties signataires à l'organisation du travail qui joue "un rôle essentiel", selon eux, dans la prévention de la pénibilité et du stress au travail. C'est pourquoi, les employeurs concernés par l'accord de branche sont invités à rester vigilants sur plusieurs points, et notamment :

- la charge de travail doit être compatible avec l'horaire du poste de travail;
- l'appréciation de la contribution du salarié ou la détermination de l'évolution de sa carrière doivent se faire en dehors de toute considération liée au "présentisme", c'est-à-dire le temps de présence au poste de travail se situant au-delà de celui requis par la charge de travail;
- la durée quotidienne maximale effective du travail est fixée à 10 heures pour tous les salariés.

➤ Mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail

Les parties signataires sont d'avis que pour certaines activités pénibles et/ou stressantes et pour certains salariés notamment les salariés âgés qui subissent les conséquences du vieillissement, les mesures de prévention ne sont pas suffisantes. **L'accord de branche invite, par conséquent, les employeurs concernés à agir, en plus, sur le terrain de la compensation.**

Dans cette optique, plusieurs mesures sont envisageables :

- aménagement du poste de travail et des horaires de travail ;
- réorientation du salarié vers des travaux ou postes de travail exigeants des sollicitations moindres sur le plan physique et/ou sur le plan mental ;
- affectation du salarié à des missions de tutorat.

C'est à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié, puis des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, que l'employeur examine, sur la demande du salarié, un éventuel aménagement de ses conditions d'emploi du fait des activités pénibles et/ou stressantes que le salarié doit, le cas échéant, assurer.

Par ailleurs, un **dispositif compensant la pénibilité du travail posté** est prévu. Ainsi, tout travailleur posté, c'est-à-dire "tout salarié travaillant d'une seule traite, isolément ou en équipe, en dehors du cadre de l'horaire normal de jour de l'établissement" (cf convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985), peut bénéficier à sa demande d'une **cessation anticipée d'activité professionnelle** en fonction du temps passé en service posté dans l'entreprise.

Concrètement, plusieurs situations sont prévues :

- ▶ Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 en continu, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein est de **1,25 mois par année de service posté**.
- ▶ Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 en continu et justifiant d'une durée de service au moins égale à 30 ans révolus et inférieure à 36 ans sous ce même régime posté, le nombre de mois

d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein est porté à **1,75 mois par année de service posté supplémentaire effectuée au-delà de la 30ème**.

► Pour les salariés employés sous les régimes postés 3 x 8 en discontinu ou 2 x 8 en continu, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein est de **0,8 mois par année de service posté**.

► Pour les salariés employés sous le régime posté 2 x 8 en discontinu, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein est d'**un tiers de mois par année de service posté**.

► Pour les salariés accomplissant durant leur carrière dans l'entreprise des périodes de travail posté selon deux ou plus de ces différents régimes, les droits acquis pendant ces différentes périodes de travail posté peuvent se cumuler.

La durée minimale de cessation anticipée d'activité est fixée à 10 mois, ce qui correspond à une période d'acquisition de :

- 8 ans pour les salariés postés 3 x 8 en continu;
- 12 ans et 6 mois pour les salariés postés 3 x 8 en discontinu et 2 x 8 en continu;
- 30 ans pour les salariés postés 2 x 8 en discontinu.

La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui correspond à une durée d'anticipation de :

- 4 ans pour les salariés postés 3 x 8 en continu;
- 2 ans et 4, 8 mois pour les salariés postés 3 x 8 en discontinu et 2 x 8 en continu;
- 12 mois pour les salariés postés 2 x 8 en discontinu.

L'accord stipule enfin que les droits à cessation anticipée d'activité acquis peuvent être exercés par un salarié qui n'est plus en régime de travail posté, sous la condition expresse que lesdits droits aient été acquis durant sa carrière passées dans l'entreprise où il demande à les exercer.

Il appartient aux entreprises concernées par l'accord de branche de définir les modalités d'application de ces différents dispositifs.

L'accord est consultable sur le site dialogue-social.fr : [ici](#)

Pour plus d'information :

[Circulaire sur le cadre des négociations sur la prévention de la pénibilité au travail](#)

INVITATION

Demi-journée d'information et d'échanges sur l'Emploi des jeunes

Vendredi 10 février 2012 de 14h-17h à l'Institut du travail de Strasbourg

L'emploi des jeunes est particulièrement sensible aux retournements de conjoncture comme l'atteste la hausse importante du chômage des 15-24 ans depuis 2008. Ainsi, dans le contexte actuel de crise économique, la question de l'insertion professionnelle des jeunes apparaît comme une question prioritaire au cœur du débat public ; les partenaires sociaux et le gouvernement se sont engagés dans de nouvelles mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

L'objectif de cette action d'information est d'appréhender la situation des jeunes sur le marché du travail et de présenter les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics afin de favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi (approche économique et cadre juridique).

Lors de cette demi-journée, les points suivants seront abordés :

A/ Approche économique

1/ *Diagnostic de la situation des jeunes sur le marché du travail, à l'aide des principaux indicateurs statistiques sur l'emploi et le chômage :*

- Description du marché du travail en France.
- La position des jeunes sur le marché du travail : quel chômage ? quel emploi ?
- Regard comparatif et rétrospectif = évolution de la situation des jeunes en France et comparaison européenne.

2/ *Les déterminants économiques de l'insertion professionnelle des jeunes*

3/ *Les dispositifs d'accompagnement des jeunes en emploi : quelles attentes ?*

B/ Approche juridique

1/ *Présentation des dispositifs publics d'aide à l'insertion des jeunes : apprentissage, alternance, contrats aidés, aides financières.*

2/ *Actualité juridiques en matière d'emploi des jeunes (accord national interprofessionnelle du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi; loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels).*

3/ *Dispositifs de lutte contre les discriminations touchant les jeunes.*

4/ *Etude du contentieux portant sur les contrats aidés.*

5/ *Réfléchir à la faisabilité de l'instauration d'une obligation de négocier en matière d'emploi des jeunes dans les entreprises.*

Cette demi-journée sera animée par Anne Bucher, enseignant-chercheur en économie à l'Institut du travail, Université de Strasbourg et Hakim El Fattah, chargé de recherches à l'Institut du travail, Université de Strasbourg.

Inscription (gratuite) et renseignements : tiphaine.garat@unistra.fr

Cette demi-journée ne se tiendra que si 8 personnes au moins sont inscrites. Le nombre de place est limité.

Un mail de confirmation sera envoyé au cours du mois de janvier aux personnes inscrites.

Colloque annuel du Conseil d'orientation des retraites : Les jeunes et la retraite. 6 décembre 2011.

Le Conseil d'orientation des retraites a consacré cette année son colloque annuel, qui a eu lieu le 6 décembre, à la situation des jeunes générations ainsi qu'à leurs attentes vis-à-vis du système de retraite.

Des experts ont dressé un état des lieux de la situation des jeunes, en France comme à l'étranger : quelle est leur place dans la société ? Comment se situent-ils sur le marché du travail ainsi qu'en terme de niveau de vie et de droits à la retraite ? Les débats se sont poursuivis par une réflexion prospective sur les retraites futures des jeunes générations, puis par une table ronde sur la notion « d'équité intergénérationnelle », qui a rassemblé des représentants d'organisations de la jeunesse. En conclusion, des pistes de réflexion ont été esquissées pour l'avenir.

Les interventions et la synthèse de cette demi-journée sont consultables sur le [site du COR](#)