



EDITORIAL

Un dossier social prioritaire

Le dossier des retraites sera traité dans les prochaines semaines par le nouveau gouvernement et cogéré par deux ministres, Marisol Touraine (Ministère des Affaires sociales et Santé) et Michel Sapin (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du Dialogue social), comme l'a précisé ce dernier le 17 mai dernier après la passation des pouvoirs avec le Ministre du Travail sortant.

Un décret sera pris à ce sujet permettant aux personnes ayant commencé à travailler à 18 ou 19 ans et ayant cotisé 41 ans de bénéficier de la retraite à taux plein à partir de 60 ans. Pour financer cette dépense supplémentaire, il est prévu d'augmenter progressivement les cotisations retraite.

Un article du journal Les Echos du 19 mai nous informe que cette mesure devrait concerner moins de personnes qu'attendu. La facture devrait ainsi se limiter à moins de 2 milliards d'euros par an (contre 5 milliards initialement budgété).

Fort d'une plus grande marge de manœuvre que prévu, le gouvernement pourrait donc accepter d'assouplir les conditions d'accès au dispositif, en prenant en compte certaines périodes de chômage ou plus largement réaffecter les sommes dégagées pour combler le déficit de la sécurité sociale aggravé par la crise.

D'autres aspects de la réforme des retraites seront abordés lors de la grande conférence sociale qui devrait se tenir cet été.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

- P.2 Le chiffre du mois
- P.3 Les brèves
- P.6 Accord collectif relatif à l'emploi des seniors du 5 avril 2012 dans les sociétés du groupe Nexter
- P.11 Bilan des conditions de travail pour l'année 2011
- P.13 Invitation - lundi 25 juin 2012 de 9h à 12h
« La protection sociale en Chine : première approche/
Actualité de la réforme des retraites en France »

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

165

C'est le nombre d'accords de branche signés en 2011 en matière de protection sociale complémentaire (retraite et prévoyance), soit une hausse de 15% sur un an, relève la Comarep (Commission des accords de retraite et de prévoyance) dans son premier rapport d'activité, rendu public le 25 avril.

Plus d'information sur le site dialogue-social.fr.

LES BREVES

Le COR consacre sa réunion mensuelle au dispositif de coopération et de coordination en matière de retraite entre la France et l'étranger

Le dossier de travail de la réunion du Conseil d'orientation des retraites du 23 mai 2012 décrit d'abord la coordination en matière de retraite entre la France et l'étranger, tant dans ses différentes formes (règlements européens, accords bilatéraux...), contraintes et enjeux, que dans sa mise en œuvre. Le dossier analyse ensuite la coopération internationale en matière de retraite à savoir ses fondements, son rôle et ses acteurs. Les différents documents proposés portent sur l'ADECRI avec l'exemple de la coopération avec la Chine, le GIP SPSI et l'exemple de la coopération avec la Russie, ou encore sur les coopérations bilatérales de l'EN3S et sur l'expérience du CRF de Dijon, partenaire du centre de formation de la province du Jilin en Chine. Le dossier de la réunion du 23 mai 2012 est téléchargeable sur le site du COR : <http://www.cor-retraites.fr/article413.html>

L'Assurance retraite se dote d'un Médiateur

Communiqué de la CNAV, 20 avril 2012

Pour mieux répondre aux attentes de ses assurés, la Caisse nationale d'assurance vieillesse a nommé, fin avril, un médiateur. Cette initiative s'inscrit dans "le contexte d'un développement de la médiation, avec la création du Défenseur des droits, et prolonge les actions menées par les caisses régionales pour développer la qualité des relations avec leurs assurés et leurs retraités".

Ce nouveau service concerne, à titre expérimental, les assurés relevant des caisses régionales Centre, Languedoc-Roussillon, Normandie, Nord-Picardie. Il a vocation à s'étendre à l'ensemble du territoire à compter de 2013.

Le Médiateur de l'Assurance retraite est chargé de remplir les missions suivantes :

- Offrir une nouvelle voie de recours gracieux aux assurés qui ont déposé une réclamation ou contesté le traitement de leur dossier par leur caisse de retraite, s'ils ne sont pas satisfaits ou sont en désaccord avec la réponse qui leur a été apportée.
- Proposer, au regard des demandes qui lui auront été adressées dans le cadre de sa mission, des évolutions législatives ou réglementaires.

Tout assuré (ou son représentant légal) peut saisir gratuitement le Médiateur de l'Assurance retraite par courrier ou par courriel dès lors qu'il a préalablement déposé une réclamation écrite auprès de sa caisse de retraite et qu'il n'est pas satisfait de la réponse.

Dans les situations où l'assuré entend, non pas déposer une réclamation, mais contester des droits qui lui ont été notifiés, il ne peut saisir le Médiateur de l'Assurance retraite qu'après avoir

préalablement saisi la Commission de recours amiable de sa Caisse de retraite et pris connaissance de sa décision.

Coordonnées : Le Médiateur de l'Assurance retraite, M. Claude PÉRINEL, 75951 Paris Cedex 19, mediateur@cnav.fr

Suivi des accords et plans d'action « seniors »

Sur son site Internet, la DIRECCTE Lorraine invite les entreprises dans le cadre du suivi des accords et plans d'action relatifs à l'emploi des seniors à répondre au questionnaire suivant :

- Quelles sont les modalités de suivi de la mise en œuvre des actions et de la réalisation des objectifs chiffrés prévues par votre accord / plan d'action dans le cadre de la pénalité « seniors » ?
- Avez-vous transmis aux institutions représentatives du personnel un bilan de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action ? Ce bilan a-t-il fait l'objet d'un débat avec les représentants du personnel ?
- Les indicateurs prévus dans l'accord ou le plan d'action peuvent-ils à ce jour être renseignés ?
- Les objectifs fixés dans l'accord ou le plan d'action (objectif global de maintien dans l'emploi ou de recrutement et objectifs par domaine d'actions) ont-ils été atteints ?

L'administration lorraine indique que les réponses doivent être explicitées. Pour en savoir plus, voir le site de la [DIRECCTE Lorraine](#)

Contentieux : de la difficulté d'interpréter un accord relatif aux seniors au regard de conventions et accords collectifs d'ordre général

Un salarié employé, sous régime de droit privé, en qualité de conseiller à Pôle Emploi Aquitaine, âgé de 55 ans, a demandé à bénéficier d'un passage à temps partiel en application d'un [accord relatif au maintien dans l'emploi des seniors](#), conclu par Pôle Emploi le 22 janvier 2010. Il justifie sa demande par la nécessité de s'occuper de l'un de ses petits-enfants handicapé à 80 %.

Pôle emploi a accepté le principe mais demandé au salarié d'engager une discussion sur les modalités de mise en œuvre de ce passage à temps partiel.

Les deux parties n'ont toutefois pas réussi à s'entendre sur l'organisation du passage à temps partiel. Le salarié a alors saisi en référé le juge prud'homal afin qu'un avenant à son contrat de travail lui soit proposé par l'employeur. Chose que le Conseil de Prud'hommes a ordonné à Pôle Emploi. Le juge a invité, de surcroît, les parties à se rapprocher afin de définir conjointement les modalités de l'exercice de ce temps partiel.

Le requérant ne s'est, toutefois, pas satisfait de cette décision dont il a interjeté appel.

Mais, à rebours du jugement prud'homal, la cour d'appel déboute le requérant de l'ensemble de ses demandes en tant qu'elles excèdent la compétence du juge des référés.

Les juges du fond estiment que l'accord collectif (article 4.3) en question nécessite, parce qu'il ne serait pas très explicite sur les modalités spécifiques concrètes d'organisation du temps partiel prévu en faveur des salariés âgés de 55 ans et plus, d'être interprété au regard des dispositions de l'article 10 paragraphe 2 de la [convention collective nationale de Pôle Emploi](#) du 21 décembre 2009, ainsi que de l'[accord sur l'organisation annualisée du temps de travail](#) du 30 septembre 2010.

Pour la Cour d'appel, cette démarche d'interprétation est rendue nécessaire par la nature même de la demande du salarié qui souhaite bénéficier d'un temps partiel annualisé, distinct d'un temps partiel hebdomadaire. D'après les juges, l'accord relatif au maintien dans l'emploi des seniors ne permet pas de trancher la question de l'obligation ou non pour le salarié de tenir compte, dans sa proposition des modalités d'organisation de son temps partiel annualisé, de l'accord de la hiérarchie et de faire référence aux nécessités de service.

Pour en savoir plus sur cette décision, voir le site dialogue-social.fr : [ici](#)

Accord collectif relatif à l'emploi des seniors du 5 avril 2012 dans les sociétés du groupe Nexter

Les sociétés du groupe industriel Nexter ont conclu, le 5 avril 2012, dans le cadre de l'unité économique et sociale, un accord triennal sur l'emploi des seniors.

Cet accord constitue l'acte d'engagement du groupe à œuvrer en faveur de l'emploi des seniors, car « comme beaucoup d'entreprises, les sociétés du groupe Nexter se trouvent dans la situation des grands groupes industriels ayant beaucoup restructuré au cours des années passées en mettant en œuvre des mesures d'âge, créant ainsi une pyramide des âges déséquilibrée ».

Mais, au-delà de la question de l'emploi des seniors, l'ambition du groupe est de « traiter plus globalement la gestion des âges dans le cadre des mesures d'anticipation et de prévention de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

Synthèse de l'accord

Objectif de maintien dans l'emploi des seniors

Compte tenu de la pyramide des âges dans les sociétés du groupe Nexter :

- les salariés de plus de 50 ans représentent au 31 décembre 2011, 49 % de l'effectif inscrit pour toutes les sociétés concernées,
- les salariés de plus de 55 ans représentent au 31 décembre 2011, 23 % de l'effectif inscrit pour toutes les sociétés concernées.

Les parties signataires s'engagent à faire progresser la proportion de salariés de 55 ans et plus :

2012	2013	2014
28%	32%	33%

Contribution au retour à l'emploi des seniors

Actions	Indicateurs	Objectifs
Nouer et entretenir des contacts avec des structures de retour à l'emploi des seniors dans chaque bassin d'emplois	Nombre de réunions	Au moins une réunion par an par bassin d'emploi
Offrir des possibilités d'accueil de seniors demandeurs d'emploi, afin favoriser leur retour à l'emploi, en proposant des postes en CDD ou des stages découverte des métiers de l'industrie ou des stages professionnels seniors dans le cadre de projets de formation ou de validation des acquis de l'expérience	% du nombre de stagiaires Groupe	5% du nombre de stagiaires annuels aura plus de 50 ans
L'accord rappelle, par ailleurs, le principe de non-discrimination à raison de l'âge dans les recrutements. Une sensibilisation à ce sujet est prévue dans le cadre des campagnes d'information en matière de gestion de la diversité.		

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles des seniors

Actions	Indicateurs	Objectifs
Réaliser des entretiens « dernière partie de carrière », 5 ans avant le départ prévisible du salarié, pour examiner l'évolution professionnelle souhaitée, en échangeant toute information permettant d'éclairer son choix	Nombre de personnes	100 % de l'effectif concerné

En accompagnement de l'entretien « dernière partie de carrière », offrir aux salariés qui le souhaitent la possibilité de réaliser un bilan de compétences	Nombre de demandes	Traiter 100 % des demandes
Mettre en place une formation pour les RH ou des « conseillers internes » à la conduite de ces entretiens de carrière senior	Nombre de RH ou de conseillers formés	Une session de renouvellement inscrit au plan
Etudier les demandes d'aménagements de l'activité de fin de carrière pour senior, pour diversifier leur activité professionnelle : missions transverses dans le cadre de projets, missions d'expertises, coaching, mentoring, conseil, ...	Nombre de demandes	100 % des demandes traitées avec une réponse motivée

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Actions	Indicateurs	Objectifs
Sensibiliser les managers sur la prise en compte des conditions de travail dans les postes tenus par les seniors	Nombre de managers informés	100 % de l'effectif concerné
Visites médicales annuelles	Nombre de salariés concernés	100 %

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Action	Indicateur	Objectif
S'assurer (par l'analyse des trois derniers plans de formation) que les seniors ont une possibilité d'accès à la formation non discriminatoire	% de seniors formés	Pas plus de 10 % d'écart par rapport au taux d'accès à la formation des salariés du groupe

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Actions	Indicateurs	Objectifs
Informer et communiquer sur les conditions et modalités de départs en retraite pour les salariés qui souhaitent partir en retraite, un an avant leur départ, lors d'un entretien de préparation du départ en retraite et formaliser un plan d'action individualisé	Nombre de salariés concernés	Répondre à 100 % des demandes
Communiquer sur la validation des acquis de l'expérience à l'occasion de l'entretien à cinq ans, pour les seniors qui souhaitent poursuivre une activité après leur retraite en valorisant des compétences professionnelles acquises et accompagner les projets VAE des seniors	Nombre d'entretiens	100 % de l'effectif concerné

<p>Traiter les demandes de passage à temps partiel des seniors et mesurer l'évolution du nombre de salariés seniors à temps partie</p> <p>Remarque : l'accord prévoit que le salarié senior peut formuler une demande de passage à temps partiel de fin de carrière à 80 % rémunéré à 90 % du salaire brut d'un temps plein, sur une période maximale de 24 mois, à condition d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise au moment de la demande.</p>	<p>Nombre de demandes et nombre de seniors à temps partiel</p>	<p>100 % des demandes traitées avec une réponse motivée</p>
--	--	---

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Actions	Indicateurs	Objectifs
Développer le tutorat en lien avec l'insertion des jeunes en particulier dans le cadre des contrats en alternance	Nombre de tuteurs alternance et stagiaires de plus de 6 mois	25 % des tuteurs alternance sont seniors
Mettre en place le tutorat inversé (des jeunes sont les tuteurs de seniors)	Nombre de tuteurs	5 % des tuteurs

Commission de suivi

Une commission de suivi est instituée. Elle est composée à parité, de membres de la direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunira une fois par an pour examiner le bilan, consolidé par domaine, du plan d'action de l'année écoulée et en tant que de besoin, sur demande motivée d'un de ses membres et après accord de la direction, en particulier en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires.

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

Bilan des conditions de travail pour l'année 2011

Le Comité permanent du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) a examiné le 15 mai 2012 le Bilan des Conditions de travail pour l'année 2011.

Notons que la DGT rappelle également dans ce bilan les actions prioritaires de l'année 2011 menées en lien avec le plan santé au travail 2010-2014 (réforme de la médecine du travail, prévention de la pénibilité, prévention de différents risques et surveillance du marché des machines).

Une fréquence d'accidents du travail stable en 2010

Le bilan montre que contrairement à l'année 2009, où étaient enregistrées à la fois une diminution du nombre d'accidents du travail et une diminution de l'activité salariée, **l'année 2010 enregistre une augmentation de 1,1 % du nombre d'accidents du travail (AT) des effectifs salariés**. Ceci conduit à un indice de fréquence (IF) stable autour de 36 accidents du travail pour 1 000 salariés, niveau le plus bas déjà atteint en 2009.

Les arrêts de travail, dont l'importance est mesurée par le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail en 2010, suivent eux aussi la reprise de l'activité salariée, avec 1,4 % de journées d'arrêt de plus qu'en 2009.

La baisse des nouvelles incapacités permanentes et des décès consécutifs aux accidents du travail observée depuis 2008 se poursuit en 2010.

D'après le bilan, le nombre d'incapacités permanentes diminue en 2010 dans tous les secteurs, mais il faut savoir que près de 90 % d'entre elles proviennent de sinistres survenus avant 2010 : près de la moitié des sinistres ont eu lieu en 2009, au moment où l'activité salariée en lien avec la crise économique était au plus bas.

La diminution du nombre total de décès imputables aux accidents du travail amorcée en 2008 se poursuit en 2010. Toutefois, le nombre des décès routiers et des décès "non classés", souvent dus à des malaises, augmente légèrement.

En 2010, le nombre d'accidents routiers augmente peu, pour retrouver globalement son niveau de 2007. Les accidents routiers du travail subissent une hausse de 4,9 %, après avoir connu une diminution de même ampleur l'année précédente, ce qui les ramène ainsi à leur niveau de 2008. Cette hausse est bien plus forte que celle observée sur l'emploi salarié (1,1 %), ou sur l'ensemble des accidents du travail (1,1 %). Le nombre d'accidents routiers de trajet évolue quant à lui assez peu.

Les maladies professionnelles augmentent en 2010

Entre 2009 et 2010, le nombre des maladies professionnelles (nombre de maladies ayant donné lieu à un premier règlement de prestations en espèces en 2009) a augmenté de 2,7 %, avec une prédominance des affections périarticulaires (78,7% des maladies professionnelles). Les auteurs du rapport notent que, au total, les troubles musculo-squelettiques sont concerné 85,3% de l'ensemble des maladies professionnelles reconnues et connaissent une augmentation de 5,1% par rapport à 2009. Les affections liées à l'amiante sont la 2eme cause de maladies professionnelles et les lombalgies la troisième.

La quasi totalité des maladies reconnues comme professionnelles le sont à travers le système des tableaux, qui entraîne une reconnaissance automatique des maladies professionnelles, dès lors que les conditions mentionnées dans le tableau sont remplies (article L. 461-1 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale).

En 2010, 12 170 demandes ont été examinées par les Comités Régionaux de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP). Ces demandes concernent essentiellement six tableaux. Le tableau n° 57 (affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail) représente à lui seul 8 802 demandes soit 75 % des demandes. Concernant ce tableau, les affections de l'épaule et du canal carpien représentent 60 % des cas examinés.

Les autres demandes ont essentiellement concerné le tableau n° 98 (affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes), le tableau n° 42 (atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels), le tableau n° 30 (affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante), le tableau n° 30 bis (cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante) et le tableau n° 79 (lésions chroniques du ménisque).

Parmi l'ensemble des dossiers examinés par les CRRMP, 49 % des demandes ont reçu un avis favorable. Les taux de reconnaissance concernant les tableaux n° 30 et 30 bis atteignent toutefois respectivement 92 % et 65 %.

Les services de santé au travail (SST) et médecins du travail sont moins nombreux en 2011

L'effectif de salariés suivis par les SST était de 16 075 600 en 2011, contre 16 133 000 en 2010. Quant au nombre de SST, il continue de baisser du fait de fusions et de regroupements. Ils sont 865 en 2011 contre 904 en 2010. Les effectifs des médecins du travail ont également diminué : 6153 en 2011, contre 6435 en 2010. Toutefois note le rapport, la part de médecins à temps plein a augmenté (50,3%, au lieu de 46,1%).

Les médecins du travail ont une place importante dans les SST, puisque leur part est de 40% dans les équipes pluridisciplinaires. Les 60% restants se partageant entre 60% de secrétaires, 11% d'infirmiers et 29% d'autres intervenants. En outre le temps mensuel consacré aux actions en milieu de travail reste autour de 20%. Ces visites ont donné lieu à des conseils, le plus souvent sur les conditions de travail, et des enquêtes, menées principalement dans le cadre des CHSCT. Les visites périodiques représentent une part importante des visites médicales (51%). Et les salariés sont le plus souvent à l'origine de l'organisation des visites de préreprise (65% en 2011 sont faite à leur demande) et de reprise (37% en 2011).

Le bilan est téléchargeable sur le site dialogue-social.fr : [ici](#)

INVITATION

Lundi 25 juin 2012 de 9h à 12h
**«La protection sociale en Chine : première approche/
Actualité de la réforme des retraites en France »**

A Strasbourg

Dans le cadre de la 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, l'Institut du Travail de Strasbourg est heureux de vous inviter à une demi-journée d'information, le 25 juin 2012, de 9 h à 12h.

Cette demi-journée sera déclinée en deux volets : un premier volet consacré à la protection sociale en Chine « première approche » qui sera présenté par M. Francis Kessler, maître de conférence à l'Université de Paris I ; et un deuxième volet qui portera sur l'actualité de la réforme des retraites en France et qui sera animé par l'équipe du site « dialogue-social.fr ».

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.