



## EDITORIAL

Selon le baromètre réalisé par l'Ifop pour l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Défenseur des droits (qui a remplacé la Halde), un actif sur trois dit avoir été victime de discrimination dans le cadre professionnel (le chiffre est équivalent dans la fonction publique) et le premier motif de discrimination est ....l'âge !

Selon les salariés interrogés, les discriminations interviennent en premier lieu dans l'évolution de carrière et le travail au quotidien. La « mise au placard », selon l'expression consacrée, est loin d'être anecdotique : 17 % des fonctionnaires et 19 % des salariés du privé en ont été témoins.

Sans mission, sans responsabilité, voire sans contact avec des collègues, le salarié mis au placard souffre d'un sentiment d'inutilité au travail difficile à vivre. Pour Dominique Lhuillier, auteur en 2002 de « *Placardisés, des exclus dans l'entreprise* », le placard est une prison dont il est difficile de sortir.

*« Etre au placard, c'est être débranché de l'entreprise, comme mis aux oubliettes. On regarde les collègues travailler, mais sans pouvoir participer aux projets collectifs. Aussi, il s'agit d'une mort sociale, qui dans certains cas peut engendrer des troubles psychologiques ».*

Faut-il se battre ou démissionner ?

Pour commencer, il ne faut pas nier la mise à l'écart. Pourtant, moins de la moitié des personnes concernées osent en parler à leur direction ou à un encadrant direct (44 % dans le public et 31 % dans le privé). Et seulement 2 personnes sur 10 osent alerter les représentants du personnel ou aux syndicats. Des chiffres étonnants alors que les représentants des salariés sont normalement très mobilisés sur le sujet du fait de la médiatisation du thème du harcèlement.

La voie d'un recours juridique est également possible. Le non-respect du contrat de travail, la discrimination, le licenciement abusif et le harcèlement moral sont autant d'actions possibles devant les tribunaux. Mais selon le baromètre, seuls 8 % des salariés ont engagé une procédure contentieuse et 1 % ont contacté le Défenseur des droits.

Le chemin qui reste à parcourir pour lutter véritablement contre les discriminations, notamment du fait de l'âge, est encore long et ne pourra passer que par un travail sur les stéréotypes et les idées reçues.

Tiphaine Garat  
Francis Meyer

## SOMMAIRE

P.3	Les brèves
P.7	Publication du 6ème baromètre Organisation Internationale du travail/Défenseur de droits sur la perception des discriminations dans le travail
P.9	Accord cadre sur la qualité de vie au travail à la poste. Les dispositions spécifiques aux seniors.
P.11	Présentation du 21 <sup>e</sup> rapport du Conseil d'orientation des retraites sur « un état des lieux du système français » de retraite.
P.13	Invitation. La rupture conventionnelle. 7 février 2013 (14h-17h)

*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

**3 872**

C'est le nombre de bénéficiaires, au 10 décembre 2012, du dispositif de retraite anticipée pour pénibilité (sur 6 136 demandes).

Les trois quarts présentaient un taux d'incapacité permanente important, car supérieur ou égal à 20 %.

Le COR estime que ce dispositif spécifique mis en place par la loi du 9 novembre 2010 au titre de la pénibilité n'est pas à la hauteur des enjeux et que le traitement des situations de pénibilité, dans le cadre de la retraite, nécessite, en tout état de cause, une attention particulière dans le cadre de la future concertation.

(Source : COR, 12e rapport « sur un état des lieux du système français » de retraite)

## LES BREVES

### **Les seniors ont moins fréquemment des accidents de travail, mais leurs difficultés de récupération sont plus importantes (revue de l'INRS)**

Si les salariés seniors ont moins d'accidents du travail que les travailleurs plus jeunes, les conséquences sont plus lourdes. C'est l'un des enseignements d'un article de la revue « Hygiène et sécurité au travail » n° 229 de décembre 2012 de l'INRS sur les accidents du travail survenant chez les seniors, indique l'Institut dans un communiqué du 17 janvier 2013. L'article de Claire Tissot et Jean-Claude Bastide propose un état des lieux quantitatif et qualitatif des accidents du travail chez les travailleurs vieillissants en France. Et analyse les statistiques 2010 de la Cnamts (1) et des « récits d'accidents » extraits de la base de données Epicea (2). Il met également en lumière cette catégorie « particulière » de salariés qui connaissent un « déclin de [leurs] capacités fonctionnelles (baisse de capacités musculaires, cardio-respiratoires, proprioceptives, sensorielles, mentales...) ». Et qui, dans le même, « forts de leurs expériences, mettent en oeuvre différentes stratégies d'anticipation, d'évitement ou d'utilisation du collectif pour limiter les risques d'accidents ».

Les statistiques 2010 de la Cnam, reprises dans l'article de la revue de l'INRS, indiquent que « la fréquence d'accidents diminue avec l'âge ». En effet, 16 % des accidents du travail en France concernent des personnes de plus de 50 ans, qui représentent 23 % des salariés. Par opposition, 34 % des accidents touchent des travailleurs de moins de 30 ans alors qu'ils constituent, eux aussi, environ 23 % des salariés.

### **LA GRAVITÉ DES ACCIDENTS AUGMENTE AVEC L'ÂGE**

En revanche, ces données montrent une augmentation de la gravité avec l'âge : 32 % des incapacités permanentes concernent des salariés de plus de 50 ans pour seulement 14 % chez les moins de 30 ans. De la même façon, 41 % des décès concernent les seniors, contre 12 % chez les moins de 30 ans. « La fréquence des accidents avec arrêt décroît avec l'âge. Elle est quatre fois plus faible chez les plus de 60 ans que chez les moins de 20 ans. En revanche, la durée moyenne des arrêts est plus de trois fois plus longue chez les seniors de plus de 60 ans que chez les juniors de moins de 20 ans », écrivent Claire Tissot et Jean-Claude Bastide. Les données montrent également que les chutes de hauteur, les accidents de plain-pied et les malaises sont caractéristiques des seniors. Et ce, quel que soit le secteur d'activité.

Les données qualitatives issues de la base de données Epicea illustrent quant à elles les difficultés de récupération après l'accident chez le travailleur vieillissant, voire le décès du salarié à la suite de complications. Ce qui montre que « l'expérience professionnelle n'est pas suffisante pour protéger les travailleurs vieillissants », pointe l'INRS, qui souligne que « les formations, l'accueil au poste de travail et la sensibilisation aux risques sont des mesures essentielles qui concernent aussi bien les seniors que les jeunes travailleurs, notamment au moment d'une nouvelle affectation ».

« S'il est difficile de montrer en quoi l'âge intervient en tant que facteur dans la survenue d'un accident, les données montrent qu'il peut jouer un rôle dans le cas des chutes et des pertes d'équilibre et des interactions avec un véhicule. L'âge peut également contribuer à rendre la

gestion du stress plus difficile, s'ajouter à un état général de fatigue ou aggraver une pathologie sous-jacente (l'athérosclérose responsable d'infarctus, par exemple) », ajoute l'INRS.

(1) Les statistiques de la Cnamts sont éditées à partir des déclarations d'accidents du travail rédigées par les entreprises.

(2) La base de données Epicea est renseignée à partir des enquêtes réalisées par les Cram, Carsat et CGSS à la suite d'accidents du travail mortels ou d'accidents jugés pertinents pour la prévention des risques professionnels. Non exhaustive, Epicea permet une approche qualitative et exploratoire des accidents.

Contact : INRS

### Agirc-Arrco : la hausse des petites pensions en débat

Les partenaires sociaux se sont retrouvés pour tenter de s'entendre sur l'avenir des retraites complémentaires des salariés du secteur privé. Patronat et syndicats, qui gèrent l'Agirc-Arrco, se sont donnés jusqu'à la fin de l'hiver pour prendre des mesures d'urgence destinées à réduire le déficit des deux régimes.

L'Agirc (pour les cadres) et l'Arrco (pour tous les salariés) sont dans le rouge depuis trois ans. Le « papy-boom » provoque une augmentation régulière des dépenses, tandis que la crise pèse sur les recettes. Si rien n'est fait, le besoin de financement annuel de l'Agirc-Arrco dépassera 10 milliards d'euros en 2017. Certes, les régimes complémentaires ont accumulé des réserves qui leur permettent de faire face. Mais elles fondent rapidement : celles de l'Agirc seront asséchées dès 2017, celles de l'Arrco en 2020.

L'ensemble des partenaires sociaux est donc convaincu qu'il faut prendre des mesures pour redresser les comptes, au moins partiellement, en attendant la réforme globale des retraites promise par François Hollande. Ils sont en revanche loin de s'accorder sur la nature de ces mesures. Le Medef préconise de brider les dépenses, en gelant la revalorisation des pensions, qui doit intervenir le 1<sup>er</sup> avril prochain, ou en ne les revalorisant pas autant que l'inflation. Amputer la hausse d'un point permettrait d'économiser près de 800 millions d'euros à l'horizon de 2017. Plusieurs syndicats - CFDT, FO, CGC - sont prêts à accepter un effort. « *A condition d'épargner les petites pensions, inférieures à 1.000 ou 1.100 euros par mois, précise Jean-Louis Malys (CFDT). On peut faire des économies en protégeant les plus modestes.* » La CGT, elle, est hostile à toute mesure qui pèserait sur le pouvoir d'achat des 11 millions de retraités du privé. « *Nous présenterons notre propre projet, basé sur une hausse des cotisations modulée en fonction de la masse salariale* », explique son négociateur, Eric Aubin.

L'effort demandé aux pensionnés n'ira pas sans contrepartie. « *Il faudra au préalable que le patronat accepte une hausse des cotisations, quitte à ce que celle-ci n'intervienne pas*

*immédiatement* », annonce Philippe Pihet (FO). Une hausse du taux de cotisation de 0,1 point dès cette année rapporterait près de 600 millions en 2017. C'est sur ce point que la négociation risque de bloquer. Car le patronat exclut pour l'instant toute hausse des cotisations, afin de ne pas renchérir le coût du travail. Lors de la négociation sur l'emploi, le Medef n'avait lâché sur la taxation des CDD que dans les dernières heures.

Source : Les Echos, Vincent Collen, 15/01

### **Le rétablissement de l'allocation équivalent retraite (AER)**

Jean-Marc Ayrault a annoncé, jeudi 24 janvier, au Sénat, le rétablissement, par une prestation d'un même montant, de l'allocation équivalent retraite (AER), qui permet aux chômeurs âgés de faire la jonction entre la fin du chômage et la retraite, et qui avait été supprimée en 2011.

Le premier ministre a précisé lors de la séance des questions d'actualité au Sénat qu'un "*décret simple*" serait prochainement publié pour que cette nouvelle prestation entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars. Le rétablissement de l'AER était réclamé par toutes les organisations syndicales.

Cette allocation avait été supprimée au nom de la rigueur, son coût atteignant près de 500 millions d'euros par an, mais aussi pour « encourager les seniors à travailler », avant d'être partiellement rétablie à la fin de 2011 sous le nom « d'allocation transitoire de solidarité » (ATS). Sa suppression a plongé des milliers de seniors dans une situation financière difficile, accrue également par le recul de l'âge de la retraite.

Selon le Premier Ministre, "*pourront en bénéficier tous les chômeurs ayant de faibles ressources, âgés de 59 et 60 ans, inscrits à Pôle emploi avant le 31 décembre 2010 et qui n'ont pas pu demander l'AER*". "*Cette prestation complètera leur revenu pour le porter à 1 030 euros par mois*", a précisé le chef du gouvernement.

Depuis la suppression de l'AER, le nombre de bénéficiaires avait chuté : Pôle emploi recensait ainsi 30 000 allocataires en juillet 2012, contre quelque 68 700 en janvier 2008. Depuis janvier 2011, il n'y a plus d'entrées dans ce dispositif. L'allocation transitoire de solidarité (ATS), qui a remplacé très partiellement l'AER, ne concernait que 500 personnes en juillet 2012.

Source : Le Monde.fr avec AFP 24/1/2012

### **Égalité hommes-femmes : la DGT précise les nouvelles obligations des entreprises**

Dans une circulaire du 18 janvier, la Direction générale du travail revient sur les conséquences des aménagements législatifs et réglementaires intervenus à l'automne 2012 pour renforcer l'effectivité du dispositif en faveur de l'égalité hommes-femmes.

### **La LFSS pour 2013 ouvre la possibilité pour les travailleurs de l'amiante de percevoir toutes leurs pensions dès 60 ans**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, publiée au JO du 18 décembre 2012, ouvre désormais aux bénéficiaires de la préretraite amiante (ACAATA) la possibilité de liquider leur pension de retraite servie par un régime spécial dès 60 ans s'ils justifient d'une carrière complète.

Le législateur veut, par cette disposition, mettre fin à des différences de traitement injustifiées, puisque, auparavant, cette possibilité n'était ouverte que dans certains régimes.

Par ailleurs, le gouvernement doit remettre au parlement, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013, un rapport sur les modalités de création d'une nouvelle voie d'accès individuelle au dispositif de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante.

Ce rapport présentera la faisabilité d'une admission sur présomption d'exposition significative à partir d'un faisceau d'indices tels le secteur d'activité, la durée d'exposition, la période d'activité ou les conditions d'exercice.

(Articles 87 et 90 de la LFSS pour 2013).

### **La LFSS pour 2013 ouvre la possibilité pour une catégorie d'assurés de se faire rembourser certains rachats de trimestres**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 ouvre aux assurés nés entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1955 inclus qui ont versé des cotisations du 13 juillet 2010 au 31 décembre 2011 au titre de certains rachats de trimestres, rendu inutiles compte tenu du relèvement de l'âge de départ à la retraite, la possibilité de se faire rembourser.

Peuvent faire une demande en ce sens, les assurés qui n'ont fait valoir aucun des droits aux pensions personnelles de retraite auxquels ils peuvent prétendre au titre des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires.

Les demandes de remboursement doivent être présentées dans un délai d'un an à compter du 18 décembre 2012 (date de promulgation de la LFSS pour 2013). Les assurés concernés, qu'ils résident en France ou hors de France, sont informés de cette possibilité.

Le montant des cotisations à rembourser est calculé en revalorisant les cotisations versées par l'assuré par application chaque année du coefficient annuel de revalorisation des pensions de vieillesse fixé au 1er avril de chaque année.

(Article 82 de la LFSS pour 2013).

### **Retraite : la durée d'assurance pour la génération de 1956 est fixée à 166 trimestres**

Les assurés nés en 1956 devront comme ceux de 1955 justifier d'une durée d'assurance de **166 trimestres** pour bénéficier de leur pension de retraite à taux plein (décret n° 2012-1487 du 27/12/2012).

## **PUBLICATION DU 6EME BAROMETRE ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL /DEFENSEUR DES DROITS SUR LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS DANS LE TRAVAIL**

Près de trois actifs sur dix déclarent avoir été victimes d'au moins un type de discrimination au travail. Cette tendance concerne 29 % des agents de la fonction publique et 30 % des salariés du secteur privé. C'est ce qu'indique la sixième édition du baromètre sur la perception des discriminations dans le travail, réalisé par l'Ifop à la demande du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail, publiée lundi 14 janvier 2013. Selon le baromètre, « les situations discriminatoires les plus fréquentes (c'est-à-dire celles ayant touché plus d'un actif sur dix) concernent les évolutions de carrière, le travail au quotidien (cela recouvrant sans doute des cas de harcèlement), les barrières à l'embauche ainsi que les augmentations de salaire et/ou les primes ».

Les principaux critères de discriminations cités par les victimes renvoient à l'âge (en particulier dans le privé : 32 % contre 20 % dans le public), le sexe (22 % et 26 %) et la grossesse ou la maternité (21 % et 24 %). Ces deux derniers critères sont à mettre en relation avec le taux de victimes plus important chez les femmes (+11 points dans le privé et +8 points dans le public par rapport aux hommes). 34 % des actifs ont en outre été témoins de discriminations dans le cadre de leurs activités professionnelles. Parmi les personnes n'ayant pas été victimes de discrimination, près de trois sur dix s'estiment susceptibles de l'être un jour (29 % dans le public et 28 % dans le privé). Enfin, le contexte de crise et de chômage est perçu massivement (81 %) comme un facteur susceptible de favoriser les discriminations.

### **LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, UNE QUESTION PRIORITAIRE**

À la quasi unanimité, les actifs jugent qu'il est important de lutter contre les discriminations (99 % dans le public, 98 % dans le privé). La lutte contre les discriminations s'avère d'autant plus nécessaire qu'on observe une certaine forme de passivité chez les victimes : parmi elles, quatre sur dix n'ont rien dit ou rien fait à la suite de ces discriminations (40 % dans le public, 38 % dans le privé). À l'origine de cette passivité d'une partie des victimes, un sentiment de résignation prédomine : 69 % des salariés du privé et 42 % des agents de la fonction publique n'ayant rien dit ou rien fait ont en effet considéré qu'avoir une réaction n'aurait rien changé.

Pour autant, les actifs ne se montrent pas fatalistes, dans la mesure où ils identifient un certain nombre d'acteurs et de mesures dont l'efficacité permettrait de prévenir ou de résorber les discriminations dans le cadre professionnel. « Témoin d'un certain optimisme quant à l'existence de solutions concrètes, l'ensemble des mesures testées sont jugées efficaces par une majorité d'interviewés » (entre 64 % et 79 %). Dans le privé (78 %) comme dans le public (79 %), la mise en place de systèmes d'alerte confidentiels et anonymes pour les victimes ou les témoins est considérée comme la mesure perçue comme la plus efficace. Les syndicats et les représentants du personnel bénéficient d'un niveau de confiance élevé, en particulier dans la fonction publique : 70 % des agents et 64 % des salariés considèrent qu'ils peuvent aider efficacement les victimes. Le rôle central qu'ils doivent occuper dans la lutte contre les discriminations fait en outre consensus : 94 % des agents et 91 % des salariés souhaitent qu'ils prennent part, dans le cadre du dialogue social,

aux discussions relatives à la mise en place d'actions concrètes au sein des administrations et des entreprises.

## SENIORS

Le sixième baromètre sur les discriminations intègre un volet dédié aux seniors. Selon l'enquête, les discriminations envers les plus de 50 ans font l'objet d'une condamnation unanime. En effet, qu'il s'agisse des discriminations à l'embauche, dans l'accès à la formation, dans l'évolution de carrière ou bien encore des mises au placard, les discriminations envers les seniors sont qualifiées de graves par plus de huit actifs sur dix.

Dans les faits, les cas de mise au placard sont loin d'être anecdotiques : 17 % des agents de la fonction publique et 19 % des salariés du secteur privé en ont été témoins. Cette pratique discriminatoire s'avère particulièrement répandue au sein des entreprises de grande taille (250 salariés et plus) dont 28 % des salariés déclarent y avoir observé une telle pratique. À l'inverse, l'existence de mesures en faveur de l'emploi des seniors semble minoritaire au sein des administrations (18 %) et des entreprises (23 %). Toutefois, ces scores doivent être relativisés dans la mesure où des obligations réglementaires existent en la matière.

## TAILLE DES ENTREPRISES

Enfin, plus d'un tiers des actifs (39 % dans le public, 32 % dans le privé) estiment que le risque de discrimination est plus élevé au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, ce ressenti ne résiste pas à l'épreuve des faits. D'une part, ce sont les salariés des entreprises de 250 salariés et plus qui partagent le plus ce point de vue (55 % contre 23 % des salariés des TPE/PME). D'autre part, le taux de victimes est équivalent quelle que soit la taille d'entreprise considérée.

« Lorsqu'il s'agit d'identifier les mesures les plus efficaces à destination des entreprises de moins de 50 salariés, il apparaît que les dispositifs d'accompagnement (réseaux, formation et information) sont perçus comme plus efficaces que les sanctions ou incitations financières pour lutter contre les discriminations. De fait, même si les discriminations n'y sont pas plus fréquentes, l'information et l'accompagnement semblent particulièrement nécessaires au sein de ces entreprises. En témoigne par exemple le fait que les salariés des entreprises de moins de 50 salariés font plus rarement état de l'existence de mesures relatives à l'emploi des seniors (et/ou de la connaissance qu'ils en ont) au sein de leur entreprise (23 % contre 55 % au sein des entreprises de plus 250 salariés) », conclut l'étude.

*(1) Questionnaire réalisé du 28 novembre au 12 décembre 2012 auprès d'un échantillon de 500 salariés du secteur privé représentatif de la population française salariée du secteur privé et d'un échantillon de 500 agents de la fonction publique représentatif de la population française salariée du secteur public.*

Contact : Le Défenseur des droits, Claire Lancry, Chargée de mission presse et communication, 01 53 29 23 14, [claire.lancry@defenseurdesdroits.fr](mailto:claire.lancry@defenseurdesdroits.fr)



## ACCORD CADRE SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A LA POSTE

### LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SENIORS

L'accord sur la qualité de la vie au travail, conclu le 22 janvier 2013 à La Poste, comporte, à côté de mesures précises immédiatement applicables, des engagements de la direction à négocier.

Il traite de nombreux points liés aux conditions de travail, à la pénibilité, à l'organisation du travail, à l'amélioration de la politique de l'encadrement, à la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

La prise en compte de la situation des seniors est également présente et fait l'objet de plusieurs dispositions. Sont prévus notamment des **entretiens de carrière** avec un responsable RH spécialisé, lorsqu'il exerce le même poste ou la même fonction depuis au moins cinq ans.

Une **négociation spécifique** sur le **développement professionnel** est également programmée pour l'année 2013.

### Prise en compte des facteurs de pénibilité liés à l'âge

Ce dispositif est ouvert aux fonctionnaires en activité exerçant des fonctions comportant des facteurs de pénibilité, et cela à partir de 53 ans pour les services actifs et à partir de 56 ans pour les sédentaires. Pour les salariés en CDI, l'ouverture des droits est possible à partir de 56 ans. Dans ce cas, il faut justifier d'une durée de 10 ans de travail à la Poste et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge d'ouverture du droit à la retraite.

Pratiquement, cela se fera par la signature d'un avenant avec passage à temps partiel pour une durée déterminée. Les postiers, exposés dans le passé mais qui ne le sont plus, pourront aussi en bénéficier, à condition d'avoir exercé dans des fonctions comportant des pénibilités pendant au moins 10 ans.

Une allocation d'appui de fin de carrière viendra compléter la rémunération dont le montant est variable et dépend de la situation de l'agent ou du salarié vis-à-vis de ses droits à la retraite. Le dispositif est aussi ouvert aux salariés plus jeunes qui sont exposés à des facteurs de pénibilité, mais les conditions d'ouverture sont plus tardives.

Une annexe récapitule les fonctions de la Poste exposées à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par la réglementation et les normes en vigueur. Une liste des emplois est fixée dans chaque secteur : le courrier, le coli postal, les services financiers et une catégorie transverse.

L'indemnité est versée en une seule fois et elle est soumise à cotisations et impôts. Elle est dégressive suivant la date de départ et diminue au fur et à mesure que le salarié franchit la date de

l'âge légal de départ à la retraite. Elle est plus élevée pour ceux qui n'ont pas assez de trimestre de cotisations et qui subiront une décote de ce fait.

A titre d'exemple, une personne dans le bas de l'échelle indiciaire qui a 34 annuités ou moins de cotisations aura 13000 euros si elle part le jour de la date anniversaire de l'ouverture des droits à la retraite et 1625 euros si elle part trois mois après cette date. La même personne, qui a 41 ans ou plus, aura 1000 euros si elle part la date anniversaire ou 125 euros si elle part trois mois après.

A l'autre bout de l'échelle les montants sont respectivement de 27 000 euros et 3250 euros pour 34 annuités ou moins et 2250 euros et 280 euros pour 41 ans et plus.

### **Dispositif de temps partiel aménagé seniors**

Un dispositif de temps partiel aménagé sera également ouvert aux autres catégories de personnel afin de favoriser les évolutions professionnelles.

Il peut commencer à 54 ans pour la catégorie active et à 58 ans pour la catégorie sédentaire. Il débute par une période de tâches mixtes (opérationnelle et conseil), puis se continue par une activité de conseil pour la durée restante.

### **L'allocation spéciale de fin de carrière**

Elle est ouverte en 2013 aux personnes qui n'ont pas pu bénéficier du dispositif aménagé de temps partiel. Elle permet de bénéficier d'un accompagnement financier pour ceux à qui il manque un certain nombre de trimestres. Cela va de 35 000 euros à 3000 euros suivant qu'il manque 12 trimestres ou 4 trimestres si on part l'année d'ouverture légale des droits, et de 8700 à 500 euros si on part trois ans après cette date.

*Consulter le document sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)*

*<http://www.dialogue-social.fr/fr/ff/id-2014/accords-et-plans-penibilite.html>*

## **PRESENTATION DU 12E RAPPORT DU CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES « SUR UN ETAT DES LIEUX DU SYSTEME FRANÇAIS » DE RETRAITE**

En réponse à la commande du gouvernement sur un état des lieux du système français de retraite, le Conseil d'orientation des retraites a présenté son rapport le 23 janvier 2013.

Répondant à la feuille de route arrêtée par le gouvernement à la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, le COR a adopté, le 23 janvier, son 12e rapport « sur un état des lieux du système français » de retraite.

Il dresse une liste de « points de repère » qui devraient permettre aux décideurs d'engager la concertation sur les retraites, qui sera menée dans les prochains mois.

Rappelons que, le 19 décembre 2012, le COR a rendu un autre rapport, également commandé lors de la conférence sociale, sur les perspectives des retraites à l'horizon 2020, 2040 et 2060.

### **AMELIORER L'EQUITE**

Le rapport note des « imperfections », en termes d'équité, qui pourraient servir de thèmes de réflexion aux décideurs. Ainsi en est-il du calcul du salaire de référence sur la base des 25 meilleures années de salaire, de la règle des 200 heures de smic horaire pour valider un trimestre de retraite ou encore du dispositif de la surcote qui ne s'applique qu'aux trimestres cotisés au-delà de l'âge d'ouverture des droits à retraite.

### **REVISER CERTAINS DISPOSITIFS**

Il conviendrait également de revenir dès à présent sur des dispositifs récemment adoptés (2010) qui n'ont pas fait montre de leur réelle efficacité. Il en est ainsi, en particulier, de la retraite pour pénibilité qui permet un départ à 60 ans à taux plein, mais n'a concerné que 3 872 personnes au 10 décembre 2012 (sur 6 136 demandes), dont les trois quarts présentaient un taux d'incapacité permanente important, car supérieur ou égal à 20 %. Beaucoup de membres du COR estiment que le dispositif spécifique mis en place par la loi du 9 novembre 2010 au titre de la pénibilité n'est pas à la hauteur des enjeux et que le traitement des situations de pénibilité, dans le cadre de la retraite, nécessite, en tout état de cause, une attention particulière dans le cadre de la future concertation.

Même analyse concernant la prise en compte du handicap dans le système de retraite, considérée complexe et incompréhensible. Les membres du COR rejoignent l'analyse de l'Igas qui préconise de revoir les concepts de handicap, d'invalidité, d'inaptitude et d'incapacité. Si la prise en compte de la diversité des situations est légitime, estime le COR, la diversité des règles d'éligibilité, des modes de calcul, notamment, doit néanmoins être réexaminée, car source de complexité et de difficulté d'accès. Ainsi, en 2011, seules 1 000 personnes relevant du régime général ont pu bénéficier d'une retraite anticipée au titre du handicap. Le COR estime que le faible nombre des bénéficiaires s'explique par l'exigence d'un taux d'incapacité élevé et d'une durée de handicap aussi importante que la durée d'assurance exigée.

Le COR revient aussi sur le droit à retraite à taux plein à l'âge légal d'ouverture des droits à retraite, sans condition de durée d'assurance, ouvert aux personnes reconnues inaptes au travail.

Il s'est également interrogé sur la pertinence ou non de valider certaines périodes au titre de la retraite.

En note de bas de page, le COR présente, en outre, les mesures applicables dans la Fonction publique, où existe une pension de retraite pour invalidité qui peut être perçue avant l'âge d'ouverture du droit à retraite et qui concerne 7,3 % des pensions liquidées au titre de l'invalidité en 2010 dans les fonctions publiques.

**INVITATION**  
**LA RUPTURE CONVENTIONNELLE**  
**JEUDI 7 FEVRIER - 14H A 17H**

Instituée par une loi du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle homologuée est venue bousculer l'économie générale de la rupture du contrat de travail. En peu de temps, elle a conduit à modifier de façon considérable les comportements et pratiques des acteurs qui ont vu dans la rupture conventionnelle un mode de rupture souple et sécurisé. Est-ce réellement le cas ? La rupture conventionnelle est-elle toujours la meilleure manière de sortir du contrat de travail pour le salarié et pour l'employeur ?

Les premiers contentieux devant les conseils de prud'hommes et les Cours d'appel confirment que ce mode de rupture est beaucoup plus complexe à mettre en œuvre qu'il n'y paraît. Les conditions du consentement des parties, l'impact d'un litige existant entre elles, le régime de l'indemnité de rupture accordée au salarié, l'articulation de la rupture conventionnelle avec les autres modes de rupture (en particulier avec le licenciement économique) sont autant de questions délicates qui, souvent en raison des carences de la loi, ont été portées devant les tribunaux par des salariés.

L'Institut du travail de Strasbourg consacre, avec l'appui de la DIRECCTE Alsace, une demi-journée d'information, le jeudi 7 février de 14h à 17h, à la présentation de divers cas jurisprudentiels qui permettent d'illustrer ces faits.

**Intervenants : Jean-Philippe Lhernould, Professeur de droit privé, université de Poitiers**

**Cette demi-journée a lieu à la MISHA, 5, allée du Général Rouvillois, 67 000 STRASBOURG dans l'auditorium - RDC.**

**L'inscription et la participation à cette demi-journée sont gratuites. Un cocktail sera offert aux participants à la pause.**

**Veillez envoyer vos coordonnées, votre fonction et le nom de votre entreprise ou organisme à [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr)**

Informations pratiques :

- Arrêt de tram le plus proche : observatoire (ligne C, E et F).
- Accès : <http://www.misha.fr/acces.htm>