



EDITORIAL

La rentrée va être chargée !

Pour le gouvernement d'abord, qui devra présenter courant septembre les mesures qu'il aura arrêtées en matière de retraite, après tout un été de concertation avec les organisations syndicales et patronales. 20 ans après les réformes Balladur, 10 ans après les réformes Fillon, trois ans après celles d'Éric Woerth menées sous la présidence de Nicolas Sarkozy, la France va une nouvelle fois procéder à des aménagements de son système de retraites avec pour objectif de s'adapter au nouveau contexte économique qui amenuise les rentrées de cotisations.

L'équipe du site « dialogue social » est plus que jamais mobilisée pour vous informer sur les évolutions en cours : deux journées sont programmées à ce titre dès la rentrée.

Le **vendredi 27 septembre**, est organisée la journée désormais traditionnelle qui vient clôturer le programme des matinées d'information. Elle porte sur la « *mobilité dans l'emploi et les transitions professionnelles* » et se tiendra dans l'auditorium de l'AGIPI (Schiltigheim). Le sujet est bien évidemment en rapport avec l'ANI sur la sécurisation de l'emploi, mais aussi avec la réforme de la formation professionnelle qui sera sur le point d'aboutir à ce moment là. Des éclairages historiques et économiques viendront enrichir ce panorama.

Le **mardi 15 octobre**, une seconde journée est organisée à la MISHA (Strasbourg). Cette journée sera l'occasion de restituer les points saillants de l'étude sur les accords et les plans de prévention de la pénibilité déposés en Alsace. Elle sera aussi l'occasion de donner la parole aux acteurs impliqués : DRH, CHSCT, responsable HSE, médecin du travail, CARSAT ...

Bonnes vacances !

Tiphaine Garat
Francis Meyer
Hakim El Fattah

SOMMAIRE

P.2	Le chiffre du mois
P.3	Les brèves
P.4	La feuille de route issue de la deuxième conférence sociale
P.7	Rapport au Premier Ministre « Nos retraites demain : équilibre financier et justice » Yannick Moreau - Présidente de section au conseil d'état et autres (juin 2013) Morceaux choisis
P.11	La notion de retraite à l'épreuve des dispositifs favorisant le vieillissement actif (Insee première, n°1449, juin 2013)
P.13	Invitation Vendredi 27 septembre 2013 <i>Mobilité dans l'emploi et les transitions professionnelles</i>

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

83%

.....des français se disent actuellement inquiets pour les retraites, contre 65 % en mai 2003. La crise et les limites des réformes précédentes sont passées par là. Plus des trois quarts des personnes interrogées par CSA se disent « certainement » ou « peut-être » prêtes à se mobiliser dans les mois qui viennent pour les retraites.

L'inquiétude est générale, mais elle est encore plus marquée chez les jeunes (76% pour les 18-24 ans) et les seniors (à 74%)! « C'est probablement à mettre sur le compte d'une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail, qui rend la perspective de la retraite plus incertaine alors que la durée de cotisation et l'âge de la retraite sont relevés en France et partout en Europe », explique le sondeur. L'attachement au système par répartition fait aussi les frais de ce pessimisme. Il

demeure majoritaire (53 % des sondés s'y disent attachés), mais recule fortement : ils étaient encore 64 % dans ce cas en mai 2010, lors de la réforme Sarkozy.

Source : Institut CSA pour «L'Humanité», juin 2013.

LES BREVES

Réforme des retraites : premières discussions les 4 et 5 juillet

Les premières discussions sur la réforme des retraites entre le gouvernement et les partenaires sociaux se sont ouvertes les 4 et 5 juillet, en marge de la conférence sociale. Les organisations patronales et syndicales ont ainsi été reçues l'une après l'autre. Le Premier ministre leur a d'ores et déjà adressé une « feuille de route » fixant le cadre de la réforme qui doit se décliner en 3 axes :

- des mesures pour garantir le financement de la retraite à court terme ;
- des mesures pour garantir la pérennité du système de retraite du système de retraite par répartition et redonner la confiance aux jeunes ;
- des mesures visant à mieux prendre compte les « situations particulières » (telles que la pénibilité du travail, les jeunes, les femmes, les polypensionnés) dont le financement doit être assuré.

A l'issue de ces premières rencontres, de nouvelles bilatérales se tiendront fin août autour des orientations qui auront été définies par le gouvernement, qui présentera courant septembre les mesures qu'il aura arrêtées.

Retraites : fiches pour l'information et le débat

Le Conseil d'orientation des retraites a mis en ligne un document qui rassemble, sous la forme de douze fiches synthétiques, les éléments factuels du diagnostic sur les retraites qu'il a présentés, à la demande de la grande conférence sociale de juillet 2012, dans ses deux derniers rapports, Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 (décembre 2012) et Retraites : un état des lieux du système français (janvier 2013). Y sont rappelées, à travers trois rubriques, les caractéristiques actuelles du système de retraite français, ses perspectives financières ainsi que des questions pour l'avenir. Ces éléments, qui entrent dans le cadre de la mission d'information sur le système de retraite que la loi a assignée au COR, visent à apporter au lecteur un éclairage utile, dans la perspective des discussions sur l'avenir des retraites qui vont se dérouler dans la période à venir entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2125/publication.html>

La Drees compare les durées d'assurance validées par les actifs pour la retraite

Dans une étude, « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite », publiée le 7 juin, la Drees analyse les droits à la retraite acquis par les affiliés nés entre 1942 et 1986. Premier constat, l'écart entre hommes et femmes se réduit pour les plus jeunes du fait de la plus large participation de ces dernières au marché du travail : pour la génération 1942, les hommes de moins de 30 ans ont validé 27,7 % de trimestres de plus que les femmes du même âge, mais cette proportion passe à 8,2 % pour la génération 1958 et à 2,9 % pour la génération 1978. S'agissant de la durée d'assurance validée en début de carrière, du fait de la plus grande difficulté d'insertion sur le marché du travail et de l'allongement des études, il en résulte que dans la génération 1954, les moins de 30 ans ont cotisé en moyenne 40,5 trimestres et ont validé leurs quatre premiers trimestres dès 20,8 ans, contre respectivement 30,6 trimestres et 23,4 ans pour la génération 1974. Autre constat : alors que le nombre d'hommes qui valident le maximum de trimestres entre 31 et 50 ans (80 trimestres) a diminué entre 1942 et 1958, celui des femmes a augmenté grâce à la hausse de l'activité féminine et à la mise en place de l'AVPF (de 30,4 % de femmes en 1942 à 36,9 % en 1958). La Drees relève aussi que la validation de trimestres « assimilés » (chômage, préretraite, etc.) est plus importante chez les jeunes générations, passant de 4,9 % à 6,8 % entre 1962 et 1978.

INVITATION

JOURNEE D'INFORMATION ET D'ECHANGES

MARDI 15 OCTOBRE 2013, DE 9H A 16H30

Cette journée sera l'occasion de restituer l'étude sur « les accords et les plans de prévention de la pénibilité déposés en Alsace » menée par l'équipe de droit social de l'Université de Strasbourg, avec le soutien de la DIRECCTE Alsace et de l'Institut du travail.

Elle sera aussi l'occasion de donner la parole aux acteurs impliqués : DRH, CHSCT, responsable HSE, médecin du travail, CARSAT ...

Elle sera organisée à la Maison des sciences de l'homme (MISHA) à Strasbourg et pourra accueillir 130 personnes : des directions d'entreprise, des médecins du travail, des représentants du personnel et syndicalistes et des représentants des organismes institutionnels (CARSAT, Université, DIRECCTE).

Inscription : Institut du travail ; tiphainegarat@unistra.fr ; tél : 0368858325

Programme détaillé à venir

Accord Société générale du 13 février 2013 sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi

La direction de la Société générale a conclu, le 13 février dernier, avec plusieurs organisations syndicales, un accord pour trois ans sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi. L'accord contient un volet relatif au contrat de génération qui vient en lieu et place de l'accord sur l'emploi des seniors.

Dans un contexte de « profondes mutations du monde bancaire tant économiques, réglementaires que sociétales », l'ambition des parties signataires, à travers cet accord, est d' « apporter aux salariés une vision précise et structurée de la situation de l'emploi, de leurs perspectives et des mesures communes d'accompagnement dont ils pourraient bénéficier ».

Synthèse de cet accord sur [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2114/publication.html>

LA FEUILLE DE ROUTE ISSUE DE LA DEUXIEME CONFERENCE SOCIALE

Les 20 et 21 juin dernier, s'est tenue la deuxième grande conférence sociale. Elle a été ouverte par le Président de la République et clôturée par le Premier ministre ; elle a réuni plus de 300 participants, représentants des organisations syndicales, d'employeurs et des collectivités territoriales. Elle s'inscrit dans le droit fil de la première grande conférence sociale de juillet 2012.

Au cours de la conférence, six tables-rondes, chacune animée par un ou deux ministre(s), ont permis d'échanger deux demi-journées sur les constats, analyses, propositions, puis d'approfondir les éléments de méthode et de calendrier des actions et réformes à entreprendre :

- Table ronde n°1 animée par M. Michel Sapin : « *Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle* » ;
- Table ronde n°2 animée par Mme Najat Vallaud-Belkacem et M. Alain Vidalies : « *Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et améliorer la santé des salariés* » ;
- Table ronde n°3 animée par M. Arnaud Montebourg : « *Développer les filières et anticiper les emplois de demain* » ;
- Table ronde n°4 animée par Mme Marisol Touraine : « *Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale* » ;
- Table ronde n°5 animée par Mme Marylise Lebranchu « *Moderniser l'action publique pour conforter notre modèle de service public* » ;
- Table ronde n°6 animée par M. Thierry Repentin « *Donner un nouveau souffle à l'Europe sociale* ».

A l'issue des différents travaux et échanges, une « feuille de route sociale » pour l'année à venir a été établie par le gouvernement. Elle « *formalise des constats et objectifs pour l'essentiel partagés, et les éléments de méthode et de calendrier débattus que le gouvernement entend retenir à l'issue de la grande conférence sociale* ».

Face à la situation du marché du travail « *particulièrement préoccupante* », tous les acteurs insistent sur « *la nécessité d'une mobilisation générale pour l'emploi* » qui repose sur trois volets complémentaires :

- réussir la montée en puissance des dispositifs d'accès à l'emploi ;
- maintenir l'emploi face aux difficultés conjoncturelles ;
- permettre aux demandeurs d'emploi de saisir toutes les opportunités d'emploi.

A ce titre, il est prévu notamment d'intensifier le déploiement du dispositif de contrat de génération dans les branches, les grandes entreprises et les entreprises de 50 à 300 salariés et de mobiliser les outils de la loi de sécurisation de l'emploi (ex. dispositif désormais unifié et simplifié de l'activité partielle) afin de maintenir les emplois menacés par les difficultés conjoncturelles. Il est également prévu que l'Etat, les régions et les partenaires sociaux créeront, relanceront ou actualiseront leurs partenariats sur la sécurisation des parcours professionnels, en particulier autour des questions liées aux mutations économiques et des initiatives destinées à accompagner et former les salariés en amont des difficultés économiques et des menaces de licenciement.

Mais la mobilisation pour l'emploi ne doit pas, selon les participants à la conférence, faire oublier le chantier des conditions de travail et de la santé au travail. En effet, « *la qualité de vie au travail n'est pas une contrainte supplémentaire, mais un facteur de compétitivité* ». Dans cette optique, le Comité d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) définira, dès la rentrée, la démarche permettant de réaliser un bilan provisoire du Plan Santé au travail 2 et de préparer le Plan Santé au Travail 3 (2015-2019). L'un des axes majeur de progrès sera de renforcer l'efficacité du dispositif de surveillance de la santé des travailleurs, en mettant l'accent sur les lieux de travail plus particulièrement exposés aux risques professionnels (par exemple, les très petites entreprises, les sites où existe une forte co-activité ou encore le secteur du BTP).

Les participants à la conférence ont également abordé la question des retraites. Sur la base du

Des échanges bilatéraux vont s'engager dès le début du mois de juillet. A l'issue de la concertation, le gouvernement présentera la réforme au mois de septembre.

RAPPORT AU PREMIER MINISTRE
« NOS RETRAITES DEMAIN : EQUILIBRE FINANCIER ET JUSTICE »
YANNICK MOREAU - PRESIDENTE DE SECTION AU CONSEIL D'ETAT
ET AUTRES
JUIN 2013

MORCEAUX CHOISIS

Une commission d'experts présidée par Yannick MOREAU a officiellement remis son rapport au gouvernement sur la réforme des retraites (*consulter le rapport* : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/134000356/index.shtml>).

Ce rapport comporte un volet intitulé « accroître le taux d'emploi des seniors et réformer la prise en compte de la pénibilité ».

Il part du constat que si beaucoup de mesures ont été prises dans le sens du maintien dans l'emploi des seniors, il reste du chemin à faire pour rapprocher la France des autres pays européens. Le sujet des conditions de travail doit faire l'objet d'une attention toute particulière, car c'est un préalable pour permettre effectivement aux travailleurs âgés de poursuivre leur activité professionnelle. Par ailleurs, certains facteurs de pénibilité ont un impact sur l'espérance de vie et il est donc nécessaire de prévoir des mesures spécifiques pour ces salariés.

Deux axes sont privilégiés :

Améliorer les conditions de travail et réduire la pénibilité

Compenser l'exposition à des conditions de travail « pénibles » ayant un impact sur l'espérance de vie des salariés

Pour améliorer le maintien au travail des seniors, le rapport préconise, dans le secteur public et privé, de relancer une politique de communication pour faire évoluer les représentations dans l'entreprise.

Il propose de mettre à l'ordre du jour de la conférence sociale cette question et la mise en place d'une instance de pilotage et de suivi, ainsi que la création d'un observatoire des fins de carrières professionnelles pour mieux connaître les mécanismes de transition emploi-retraite.

Le contrat de génération, désormais opérationnel, doit permettre de poursuivre la dynamique impulsée par les plans et accords seniors, tout en remédiant aux carences constatées. En effet, les nouveaux plans et accords devront être déposés avant le 30 septembre 2013 et viendront prolonger la démarche engagée en 2009.

Des dispositions issues de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi de transposition doivent aussi contribuer à permettre aux seniors de mieux anticiper les ruptures dans leur carrière professionnelle ou d'être accompagnés s'ils cherchent à se reconvertir. Il s'agit du recours au

conseil en évolution professionnelle et de la mise en place du compte personnel de formation. Le rapport suggère que cette question devrait être discutée d'une manière spécifique lors de la négociation à venir sur la réforme de la formation professionnelle.

S'agissant de l'aménagement des fins de carrières, le rapport déconseille de réactiver des préretraites du fait de leur coût et du fait que cela va à l'encontre des objectifs de maintien au travail.

Il propose de faire mieux connaître les dispositifs de temps partiel avec possibilité de surcotiser pleinement pour la retraite en faisant sauter la limite des 4 trimestres maximum, de permettre une meilleure utilisation du compte épargne temps et de mobiliser des congés déjà existants : congé de soutien familial, temps partiel pour raisons familiales et personnelles.

Favoriser le retour dans l'emploi des chômeurs âgés

Deux pistes sont évoquées : faire en sorte que parmi les publics prioritaires, les seniors bénéficient d'un accompagnement suffisant et en second lieu changer les conditions d'indemnisation des chômeurs âgés en les rendant moins « désincitatif » au prolongement de l'activité. Le rapport met en cause la durée d'indemnisation de 3 ans et la validation « gratuite » des trimestres au titre de droits à la retraite durant au maximum 5 années de chômage non indemnisées. Cela devrait se faire dans la future négociation UNEDIC prévue à l'automne.

Harmonisation les règles du cumul emploi – retraite

Il s'agirait d'unifier les situations des salariés qui cotisent dans un nouveau régime et ceux qui poursuivent une activité dans le champ de leur ancien régime et qui sont défavorisés. Cela suppose de vérifier que l'ensemble des pensions de retraite légalement obligatoires soient liquidées par l'assuré avant la reprise d'une nouvelle activité, ce qui sera compliqué constate le rapport.

Pour ceux qui n'ont pas atteint le taux plein, le cumul n'est pas libéralisé totalement et les règles de plafonnement continuent de s'appliquer. Il s'agirait de modifier à la marge ce cumul plafonné, en mettant en place une condition de taux plein minoré.

Encourager la retraite progressive

Elle est aujourd'hui d'une utilisation confidentielle (2000 cas en 2012). Il faudrait ouvrir le dispositif aux temps partiels aménagés sur l'année et l'ouvrir aussi aux assurés exerçant une activité auprès de plusieurs employeurs.

Améliorer les conditions de travail et mieux prendre en compte la pénibilité

Il s'agirait de s'appuyer sur un exemple aux Pays Bas qui prévoit une obligation de reclassement dans un autre poste à partir d'une certaine durée d'activité. L'idée est d'anticiper dès l'embauche les évolutions futures.

Accidents du travail et maladies professionnelles : agir en amont pour limiter la survenance de ces risques et leurs conséquences sur les salariés

Partant du constat que les salariés âgés ont moins d'accidents du travail, mais qui entraînent des arrêts plus longs, il s'agirait de déployer des actions de prévention plus spécifiquement en direction des seniors. Le rapport préconise de s'appuyer sur des conventions d'objectifs et de gestion notamment entre la branche AT-MP / INRS / CNAV / ANACT.

Mobilisation des services de santé au travail dans les démarches de prévention de la pénibilité

Dans le cadre de la montée en charge de la réforme de la médecine du travail, il serait souhaitable d'organiser une meilleure coopération entre les acteurs. On pourrait introduire une action sur la prévention de la pénibilité dans les contrats pluriannuels entre service de santé, DIRECCTE et CARSAT.

L'ensemble des médecins y compris les médecins traitants, devraient avoir accès au dossier médical du salarié.

Réflexion sur une nouvelle prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique

Il s'agirait d'abandonner le classement d'emplois en « catégorie active » pour mieux prendre en compte la réalité de la pénibilité dans les emplois « en réfléchissant à la nature des avantages accordés ». Le rapport ne se prononce pas sur les contours de ce nouveau système, mais il laisse entendre que ceux acquis précédemment posent question.

Limitation et prise en compte tout au long de la carrière des expositions aux facteurs de pénibilité

Le rapport constate que le système mise en place sur la compensation de la pénibilité est inadéquat et ne fonctionne pas (4000 personnes éligibles en 2012) et s'interroge sur la manière de le faire évoluer, tant du point de vue de la prévention que de la compensation.

Il privilégie l'approfondissement des actions préventives, mais propose également un compte individuel pénibilité.

Il serait ouvert à toute personne qui a été exposée à au moins un facteur de risque prévu par le code du travail dans l'arrêté du 30 mars 2011. Il ouvrirait au salarié des droits proportionnels à l'exposition aux risques, droits qui seraient « portables » tout au long de la carrière. Trois objectifs sont visés :

- Contribuer à la gestion des parcours professionnels pour éviter qu'un même travailleur poursuive activité pénible qui finisse par dégrader sa santé
- Aider à la gestion des fins de carrière et au maintien en emploi des seniors exposés à la pénibilité
- Permettre de partir plus tôt à la retraite dans le respect de l'âge légal.

Le salarié acquerrait des points lui ouvrant droit soit à des formations rémunérées pour se réorienter, soit à un temps partiel avec compensation de la rémunération, soit au rachat de trimestres de cotisations de retraite.

Il faudrait organiser une « portabilité » de ces droits pour qu'ils suivent le salarié en cas de changement d'entreprise. Le compte serait crédité en fonction des situations décrites sur la fiche de prévention et son financement mutualisé.

Le droit de tirage serait organisé de manière à favoriser le recours à la formation, puis le temps partiel, enfin la validation des trimestres.

A titre d'exemple les valorisations pourraient être établies de la manière suivante :

Les hypothèses de travail suivantes ont été posées pour faire des premiers calculs :

Pour 1 trimestre d'exposition = 1 point

- 10 points = 1 trimestre de droit à congé de formation
- 20 points = 1 trimestre de droit à passage à temps partiel avec maintien de la rémunération
- 30 points = 1 rachat possible de trimestre au titre de la retraite.

Tableau 31 : Barème de prise en compte de la pénibilité

Points	Durée d'exposition en trimestres	Durée d'exposition en années	Type d'avantage
10	10	2,5	1 trimestre de congé formation
20	20	5	1 trimestre de temps partiel avec maintien de la rémunération
30	30	7,5	1 trimestre de rachat de trimestre au titre de la retraite

Les travaux du rapport font apparaître que 25 % des travailleurs pourraient être concernés sur l'ensemble de la population active, ce qui générerait un coût de 2.1 milliards répartis entre 1.2 M au titre de la formation, 0.7 M au titre du temps partiel et 0.2 M au titre des trimestres de retraite.

Il faudrait mettre en place le système progressivement et ne viser que les salariés qui débutent leur carrière aujourd'hui. Pour les autres, on pourrait envisager un dispositif transitoire qui permette de compenser « autant que faire se peut » certaines expositions passées à des facteurs de pénibilité. Deux expositions pourraient être visées prioritairement, le travail de nuit et les agents cancérogènes, pour lesquels les effets sur l'espérance de vie sont avérés.

LA NOTION DE RETRAITE A L'ÉPREUVE DES DISPOSITIFS FAVORISANT LE VIEILLISSEMENT ACTIF (INSEE PREMIERE, N°1449, JUIN 2013)

Quand la retraite n'est plus synonyme de retrait de la vie active

Selon une étude de [l'Insee](#) portant sur les mouvements de passage de l'emploi à la retraite, travailler pendant la retraite est « une situation qui se développe ». Les auteurs concluent qu'il aurait des tendances de fond indiquant que le phénomène du « vieillissement actif » est en marche.

Le « vieillissement actif », un phénomène qui se développe ?

Dans une Europe qui doit faire face au vieillissement de sa population, les autorités communautaires promeuvent depuis le milieu des années 1990, le concept de «*vieillessement actif*» qui désigne « *le fait de vieillir en bonne santé en conservant pleinement sa place dans la société, en restant épanoui dans sa vie professionnelle, autonome dans la vie quotidienne et engagé en tant que citoyen* ».

Dans ce cadre, sous l'influence des différents dispositifs de promotion de cette approche de vie active, la notion de retraite en tant qu'elle désigne « *l'état d'une personne qui s'est retirée d'une fonction, d'un emploi, et qui a droit à une pension* »¹ évolue lentement mais sûrement. En effet, les [études](#) se suivent et un constat s'affirme : la retraite est de moins en moins synonyme de retrait de la vie active qui se fait, par ailleurs, de plus en plus tard.

Il n'y a qu'à voir le nombre de plus en plus grand de salariés poursuivant leur activité au-delà des âges leur ouvrant droit à une retraite. Selon l'Insee « *être retraité à 60 ans est relativement moins fréquent en 2012 qu'en 2006* ». Au cours de cette période, la part de retraités chez les personnes de 60 ans sorties du marché du travail après 50 ans a diminué de 27 points, pour atteindre 39% en 2012. Parallèlement, les retraites précoces sont plus rares. Y a-t-il matière à s'étonner face à ce phénomène ? Pas tellement.

Rappelons que le contexte de crise économique qui met en grande difficulté financière les caisses de retraite, a poussé le législateur à opérer un double mouvement législatif. On constate d'une part que le législateur souhaite prolonger l'activité des seniors en augmentant la durée d'assurance ouvrant droit à une pension de retraite et en relevant l'âge légal de la retraite. D'autre part, il souhaite dissuader la sortie anticipée du marché du travail en durcissant les conditions de retraite au titre des carrières longues, en supprimant les dispositifs de préretraites et la dispense de

¹ Dictionnaire Le Petit Robert, édition 2009.

recherche d'emploi. L'objectif est de toute évidence d'encourager les seniors à se maintenir dans l'emploi ou à en rechercher un, malgré leur âge, lorsque leur contrat de travail est rompu.

Manifestations du « vieillissement actif » : davantage de seniors en emploi et de retraités salariés

Dès lors, se pose la question des effets d'un tel mouvement législatif. S'est-il traduit par une augmentation du taux d'emploi des personnes concernées? La réponse est oui, selon les chiffres présentés par l'Insee.

En effet, de 2006 à 2012, la diminution de la part des retraités chez les personnes de 60 ans a été compensée par la hausse de la part des personnes en emploi (+22 points à 43%), mais aussi par celle des chômeurs (+3,5 points à 4%). Pour la tranche d'âge 55-59 ans, l'effet des différentes mesures précitées est encore plus important puisque la baisse de la part des retraités, préretraités et dispensés de recherche d'emploi (-14 points à 11% en taux sous-jacent) s'est également accompagné d'une forte hausse de la part des personnes en emploi (+13 points à 74%) et d'une augmentation de celle des chômeurs (+2 points à 5%).

Par ailleurs, suite à l'assouplissement des conditions de cumul emploi-retraite, la proportion de retraités âgés de 60 à 69 ans qui occupent un emploi a plus que doublé depuis 2006, atteignant 7% en 2012. La moitié de ces retraités (50%) déclarent travailler principalement parce que leur retraite « ne suffit pas pour vivre aujourd'hui » ; 7 % car « cela leur permet de cotiser plus pour améliorer leur retraite de demain », 1 % pour ces deux raisons et 43 % pour des raisons non financières.

Enfin, une autre tendance vient corroborer ces évolutions : en 2012, les personnes âgées de 50 à 59 ans encore en emploi envisagent d'arrêter de travailler à 61,4 ans en moyenne, soit 1,5 ans de plus que les personnes du même âge en 2006. Plus les personnes sont diplômées, plus elles envisagent une sortie tardive du marché du travail (à 63,4 ans en moyenne pour les titulaires d'un diplôme supérieur à Bac + 2, contre 60,9 ans pour les non-titulaires du baccalauréat).

Lire l'étude de l'INSEE (Insee Première, n°1449, juin 2013), <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2127/publication.html>

8h ³⁰ CAFÉ D'ACCUEIL
9h_9h ³⁰ INTRODUCTION DANIEL MATHIEU <i>Directeur de la DIRECCTE Alsace</i> MICHÈLE FORTE <i>Directrice de l'Institut du travail</i> JEANNE-MARIE TUFFERY-ANDRIEU <i>Directrice de l'Équipe de droit social, UMR DRES 7354</i>
9h ³⁰ _9h ⁵⁰ MOBILITÉS ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES : DE QUOI PARLE-T-ON ? ANNE BUCHER <i>Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg</i>
9h ⁵⁰ _10h ¹⁰ RÉALITÉ ÉCONOMIQUE ET VOLONTÉ POLITIQUE : RÉFLEXIONS SUR L'ÉVOLUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL JEANNE-MARIE TUFFERY-ANDRIEU <i>Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg</i>
10h ¹⁰ _10h ⁵⁰ LES DÉTERMINANTS DES TRANSITIONS CHÔMAGE-EMPLOI FABIENNE TOURNADRE <i>Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg</i> DAVID DELOY <i>Assistant confédéral CGT-FO, administrateur UNEDIC</i>
DISCUSSION
11h ¹⁰ _11h ³⁰ PAUSE CAFÉ
11h ³⁰ _11h ⁵⁰ RÉFORMER LE DROIT DE LA FORMATION POUR FACILITER LES TRANSITIONS ? PAUL DESAIGUES <i>Conseiller confédéral CGT</i>
11h ⁵⁰ _12h ¹⁰ FORMATION ET EMPLOI, QUELLE PARTITION ? JACQUELINE BOUTON <i>Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg</i>
DISCUSSION
12h ³⁰ _14h COCKTAIL DÉJEUNATOIRE <i>(uniquement sur inscription)</i>
14h_14h ³⁰ EXTENSION ET PORTABILITÉ DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : QUELS ENJEUX AU PLAN NATIONAL ET LOCAL ? FABIENNE MULLER <i>Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg</i>
14h ³⁰ _15h L'INFLUENCE DE LA POLITIQUE EUROPÉENNE DE FLEXIBILITÉ : DES RÉFORMES FRANÇAISES CONTRAINTES ET SURVEILLÉES MÉLANIE SCHMITT <i>Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg</i>
15h_15h ³⁰ LA MOBILITÉ À CHAUD : L'ÉCHANGE SÉCURITÉ CONTRE FLEXIBILITÉ NICOLAS MOZARD <i>Enseignant-chercheur, Université de Strasbourg</i>
DISCUSSION
16h CONCLUSION

INVITATION

vendredi 27 septembre 2013 (9h-16h)

Journée d'information et d'échanges pluridisciplinaire **autour de la question « des transitions professionnelles »**

Le sujet est bien évidemment en rapport avec l'ANI sur la sécurisation de l'emploi et les lois et décrets qui vont en découler. Il s'agit de s'interroger sur les changements d'état des personnes, le passage d'une entreprise à une autre, le passage de demandeur d'emploi à celui de salarié ou surtout l'inverse, le passage de la situation de demandeur d'emploi à celle de personne en formation, la transition d'un emploi précaire vers un emploi en CDI ...

Il y a des dispositifs multiples qui visent à attacher les droits directement à la personne en les détachant de la situation contractuelle. L'adaptation des entreprises à la conjoncture justifierait ces mobilités professionnelles et géographiques dont il faut explorer les contours.

La prise en charge d'une complémentaire santé pose par ailleurs la question de l'articulation avec le système de protection sociale, qui a vocation à être général et universel.

Cette journée sera organisée dans l'auditorium de l'AGIPI (Schiltigheim) et permettra d'accueillir environ 250 personnes équitablement répartis : des directions d'entreprise, des médecins du travail, des représentants du personnel et syndicalistes et des représentants des organismes institutionnels (CARSAT, Université, DIRECCTE).

Inscription : Institut du travail ; tiphainegarat@unistra.fr ; tél : 0368858325