



La DIRECCTE ALSACE et l'INSTITUT DU TRAVAIL de Strasbourg vous invitent à participer à la désormais traditionnelle journée d'information et d'échanges qui se tiendra à la salle de conférence de l'AGIPI à Schiltigheim-Strasbourg le 25 septembre 2015 de 9 h à 16 h 00.

Cette journée intitulée « **L'emploi salarié : vers de nouvelles régulations ?** » est organisée dans le cadre de la convention d'appui au dialogue social territorial. Des matinées d'information se sont tenues entre octobre 2014 et juin 2015. Des sujets aussi divers que les cancers professionnels, la santé au travail des femmes, la pénibilité ou encore le temps partiel ont été abordés.

Le programme qui vous est proposé ci-après aborde des questions d'actualité, dont certaines ont été particulièrement médiatisées, notamment la question de l'influence du droit du travail sur le fonctionnement du marché du travail.

Nous espérons que vous serez intéressés par ces thématiques et que, le cas échéant, vous apporterez votre point de vue lors des temps consacrés aux échanges organisés à Strasbourg entre les participants.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P. 3	Le chiffre du mois
P. 3	Les brèves
P. 7	Etude DREES Les retraités et leurs retraites, mai 2015 <i>Profil des retraités et composition de leurs pensions en 2013</i>
P.9	Rapport du groupe de travail « Aptitude et médecine du travail », mai 2015 <i>Un groupe de travail propose des évolutions du système de surveillance de l'état de santé des salariés</i>
P.12	Invitation <i>Journée d'information et d'échanges</i> <i>L'emploi salarié : vers de nouvelles régulations ?</i> <i>Vendredi 25 septembre 2015, Schiltigheim – Strasbourg</i> <i>9h-16h</i>

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Avec la collaboration de Fleur Laronze

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

161 000

C'est le nombre de salariés ou anciens salariés du secteur privé de 55 ans ou plus qui sont entrés en 2013 dans un dispositif public de cessation anticipée d'activité.

Ce chiffre est en forte progression par rapport à 2012 (+54 %). Cette hausse s'explique pour l'essentiel par celle des retraites anticipées (157 000 départs en 2013, après 96 900 en 2012), qui constituent désormais le principal dispositif de sortie anticipée du marché du travail. Les entrées en préretraites publiques sont aujourd'hui marginales et se font uniquement au titre de l'amiante (4 000 en 2013). Les entrées en dispense de recherche d'emploi ont définitivement cessé.

Fin 2013, 242 900 personnes bénéficiaient d'un dispositif public de cessation anticipée d'activité, en légère hausse par rapport à 2012. Ce rebond reste modeste en comparaison du repli des cessations anticipées d'activité depuis une dizaine d'années. Le nombre de bénéficiaires a été divisé par 3 depuis le pic historique de 2006.

Fin 2013, les bénéficiaires de ces dispositifs ne représentent plus que 1,3 % de la population des 55-59 ans, contre 13,1 % en 2006. Cette proportion atteint 4,5 % parmi les 60-64 ans. C'est à l'âge de 60 ans qu'elle est la plus élevée (17,6 %).

Source : DARES

LES BREVES

Retraites en France : quelles évolutions et quelles perspectives?

Conformément à une exigence légale, le Conseil d'orientation des retraites a publié le 10 juin dernier la deuxième édition de son rapport sur **les évolutions et les perspectives des retraites en France**.

La première partie du rapport présente les évolutions démographiques et économiques, observées sur le passé et prévisibles à l'avenir, dont dépend le système de retraite et qui déterminent en partie les évolutions des indicateurs de suivi et de pilotage. Elle rappelle d'abord le contexte démographique, en matière de fécondité, de solde migratoire et de mortalité, avec une attention

portée à la question de l'état de santé en fin de carrière et pendant la retraite ainsi qu'à la structure par âge de la population. Puis elle précise le contexte économique, en matière de chômage, de productivité et de salaires, à chaque fois selon plusieurs scénarios et variantes qui permettent de prendre en compte les incertitudes pour le futur. Les comportements d'activité sont ensuite décrits, que ce soit l'activité des jeunes, celle des personnes d'âges intermédiaires ou celle des seniors, avec un focus sur les âges de cessation d'activité.

La deuxième partie décrit les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs, à l'aune des indicateurs de suivi et de pilotage identifiés comme tels par le Conseil d'orientation des retraites. Ces indicateurs, dont on retrace les évolutions observées par le passé et les évolutions projetées, sont classés par objectif. Dans un premier temps, sont présentées les évolutions des indicateurs permettant d'apprécier l'objectif de pérennité financière du système de retraite. Dans un deuxième temps, sont retracées les évolutions annuelles des indicateurs relatifs au niveau de vie des retraités. Dans un troisième temps, sont examinées les évolutions des indicateurs associés aux quatre dimensions de l'équité : indicateurs de montant des pensions et de niveau de vie des retraités, indicateurs de durée des carrières et de taux de prélèvement finançant les retraites et indicateurs de durée de la retraite. Enfin, les évolutions de ces indicateurs d'équité sont analysées en distinguant les femmes et les hommes, afin d'apprécier la situation relative des femmes.

La troisième partie du rapport porte sur le suivi des dispositifs et des disparités de situation en matière de retraite, selon quatre grandes thématiques : les structures de financement des régimes de retraite ; la dispersion des montants de pension, de leurs déterminants et des niveaux de vie des retraités ; les âges de la retraite et les départs anticipés à la retraite ; enfin, les dispositifs de solidarité en matière de retraite, dont les droits familiaux. Ces données complètent celles relatives aux indicateurs de suivi et de pilotage présentées dans la deuxième partie, en couvrant d'autres dimensions (par régime de retraite, en dispersion et pas seulement en moyenne, etc.). Ils permettent de répondre à des missions spécifiques conférées par la loi au Comité de suivi des retraites, notamment celles d'examiner la situation du système de retraite « au regard [...] des dispositifs de départ en retraite anticipée » et d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes en matière de retraite « en tenant compte [...] de l'impact des avantages familiaux de vieillesse sur les écarts de pensions ».

Le rapport est consultable sur notre [site](#)

Rapport DREES : les chiffres clés de la protection sociale en France et en Europe en 2013

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) publie son [rapport annuel](#) sur la **Protection sociale en France et en Europe en 2013**, dernière année disponible des comptes. Malgré plusieurs années marquées par une faible croissance du produit intérieur brut (PIB), entre 0,2 % et 0,7 % en volume, **la réduction du déficit de la protection sociale se poursuit, sous l'effet d'une dynamique modérée des dépenses.**

Le rapport indique que **les dépenses de protection sociale représentent 715 milliards d'euros en 2013**, soit 33,8 % du PIB. **Les prestations constituent la majeure partie des dépenses, avec 672 milliards d'euros, soit 31,7 % du PIB.**

Les ressources de la protection sociale progressent de 3,0 % et s'établissent à 707,6 milliards d'euros en 2013. Cette croissance est plus faible que celle constatée en 2012 (+3,7 %) et en 2011 (+4,4 %). Pourtant, en 2013, les cotisations effectives continuent de progresser à un rythme significativement plus élevé que l'assiette des salaires, compte tenu notamment de l'effet en année pleine de mesures intervenues courant 2012, soulignent les auteurs du rapport. En revanche, les impôts et taxes affectés reviennent à une dynamique moins soutenue après deux années de croissance exceptionnelle.

Au-delà de l'analyse de la protection sociale par risque, **ce rapport présente, pour la première fois, une évaluation des dépenses totales consacrées à la politique familiale.** Celles-ci représentent environ 4 % du PIB, soit entre 75 et 94 milliards d'euros, selon les conventions retenues.

Enfin, **au niveau européen, les dépenses de protection sociale, qui représentent en moyenne près de 30 % de la richesse de l'Union,** augmentent moins rapidement depuis 2009, par rapport à la dynamique observée au cours des années 1996-2007.

Le rapport montre que **si la crise de 2008 n'a épargné aucune économie, elle a aggravé les inégalités entre pays européens et fragilisé des groupes de population,** notamment les jeunes, particulièrement touchés par l'augmentation massive du chômage. Les différents systèmes de protection sociale peinent, en effet, à stabiliser les effets de la crise pendant une période aussi prolongée.

Le rapport est consultable sur notre [site](#)

Burnout : un guide pour prévenir le syndrome d'épuisement professionnel

Risques psychosociaux (RPS), burnout, épuisement professionnel... Ces termes recouvrent aujourd'hui une diversité de situations qui, toutes, sont à analyser au regard du travail et de ses conditions d'exercice. Comme pour l'ensemble des RPS, le syndrome d'épuisement professionnel provient d'une situation de travail dégradée, mettant en jeu l'individu et l'organisation au sein de laquelle il travaille. Il est donc important de bien circonscrire ce que recouvre le syndrome d'épuisement professionnel, plus communément appelé burnout, afin de permettre à toute structure, publique comme privée, d'agir en amont pour éviter son apparition.

Dans cet objectif, et, dans la continuité des travaux sur la prévention des RPS, la Direction générale du travail (DGT), l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), avec l'appui d'enseignants-chercheurs et d'experts de terrain (médecin du travail, docteur en psychologie du travail), publie un **guide pour aider l'ensemble des acteurs de la prévention** (employeur, encadrement, représentants du personnel,

service de santé au travail, médecin traitant, médecin spécialiste, etc.) à agir en prévention sur le syndrome d'épuisement professionnel.

Le guide met notamment en évidence les facteurs liés au travail sur lesquels l'entreprise peut agir en répondant à trois questions :

- Que recouvre le burnout ?
- Quelles sont les actions collectives et individuelles et qui peuvent être mises en œuvre pour prévenir ce syndrome ?
- Quelles recommandations peuvent être données pour réagir, collectivement et individuellement, face à un ou plusieurs cas de burnout ?

Le guide est consultable sur notre [site](#)

Etude DREES

Les Retraités et les Retraites, mai 2015

Profil des retraités et composition de leurs pensions en 2013

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) a publié, le 11 mai 2015, la nouvelle édition de son recueil sur « [Les Retraités et les Retraites](#) ». Cet ouvrage rassemble les principales données pour l'année 2013, permettant de dessiner un profil complet des retraités et de la composition de leur pension.

Voici les principaux enseignements :

- fin 2013, la France compte **15,6 millions de retraités**, vivant sur le territoire ou à l'étranger, soit **280 000 de plus qu'à la fin 2012**. En ajoutant les retraités percevant uniquement une pension de droit dérivé – pension de réversion notamment –, le nombre total s'élève à **16,7 millions**, soit 1,1 million de retraités supplémentaires, principalement des femmes;
- les effectifs des retraités **continuent de croître, mais à un rythme moins soutenu** que lors de la période 2006-2010 où l'on observait, chaque année, 360 000 retraités supplémentaires en moyenne. Ce ralentissement est imputable, notamment, à la réforme des retraites de 2010, qui repousse progressivement l'âge légal de départ par génération de 60 à 62 ans;
- l'année 2013 fait, de ce point de vue, figure d'exception avec une **augmentation de la population des retraités de 26 %**, après une baisse de 11 % en 2012 et 12 % en 2011. Cette évolution est le résultat de deux effets combinés. D'une part, l'entrée en vigueur, le 1er novembre 2012, du [décret](#) élargissant les conditions d'accès au titre des carrières longues. D'autre part, sous l'effet de la réforme de 2010 et du recul de l'âge de départ, la génération 1952 est partie massivement à la retraite en 2013 ;
- tous régimes confondus (salariés du privé, artisans, indépendants, agriculteurs...), les retraités ont perçu, en 2013, une **pension moyenne de 1 306 euros bruts mensuels**, en hausse de 1,9 % en euros courants et de 1,2 % en euros constants par rapport à 2012. Si l'on ajoute les droits dérivés et la majoration pour enfants, la pension moyenne s'élève à 1 492 euros bruts. Deux raisons expliquent cette augmentation : la revalorisation légale au rythme de l'inflation et les carrières plus favorables des nouveaux retraités, en particulier chez les femmes. Au fil des générations, celles-ci sont plus diplômées et occupent des postes plus qualifiés ;
- par conséquent, **l'écart de pension entre les femmes et les hommes se réduit depuis 2004**. Les femmes ont perçu, en 2013, une pension de droit direct de 993 euros, contre 1 642 euros pour les hommes. Leur pension est donc **inférieure de 39,5 %** à celle des hommes contre 45,4 % en 2004. Si l'on ajoute les avantages accessoires et les pensions de réversion, l'écart s'établit à 26 % ;

- les prestations destinées à la vieillesse et aux conjoints survivants, qui représentent le **premier poste de dépenses de la protection sociale**, s'élèvent à **307,5 milliards d'euros** en 2013.

L'étude est consultable sur notre [site](#)

Rapport du groupe de travail

« Aptitude et médecine du travail », mai 2015

Un groupe de travail propose des évolutions

du système de surveillance de l'état de santé des salariés

Par lettre du 7 novembre 2014, la Ministre des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et le Ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ont confié à trois personnalités, Monsieur le député Michel ISSINDOU, Monsieur Christian PLOTON, membre de la Direction des Ressources humaines (DRH) de Renault et Madame le Professeur Sophie FANTONI-QUINTON, ainsi qu'à l'IGAS **une mission** ayant pour objet **"d'évaluer la pertinence des notions d'aptitude et d'inaptitude médicales au poste de travail et de leur vérification systématique à l'occasion des visites médicales obligatoires pour les salariés et de proposer des évolutions du système de surveillance de l'état de santé dans une visée préventive"**.

Après avoir procédé à de nombreuses auditions des acteurs de la santé au travail et recueilli un grand nombre de contributions écrites en provenance notamment des médecins du travail, mais aussi de plusieurs conseillers sociaux d'ambassade, des médecins inspecteurs régionaux du travail et d'organisations patronales et syndicales, la mission a remis un **rapport** au gouvernement en mois de mai dernier, dans lequel elle fait le constat que **l'actuel dispositif de surveillance de l'état de santé des salariés au travail générerait des "difficultés pratiques pénalisantes liées" à l'ambiguïté des notions d'aptitude et d'inaptitude et conduirait à "l'asphyxie du système" du fait "d'un ciblage très insuffisant de cette surveillance sur les travailleurs exposés à des risques liés au poste de travail ou à leur état de santé dans un contexte de raréfaction de la ressource médicale"**.

Aussi, pour faire face à ces problématiques, la mission propose notamment, en substitution de la visite d'embauche actuelle, l'instauration d'une **visite obligatoire d'information et de prévention** pour tous les salariés en contrat depuis 3 mois ou plus, réalisée par l'infirmier de santé au travail sous l'autorité fonctionnelle du médecin du travail et donnant lieu à une attestation nominative de suivi de santé. La mission recommande que cette visite d'information et de prévention ait lieu dans les 3 mois pour les salariés occupant un poste à risque et dans les 6 mois pour les autres.

Pour les salariés intérimaires et en contrat à durée déterminée de moins de trois mois, la mission recommande la création d'un fichier régional qui doit permettre de réaliser une seule visite obligatoire d'information et de prévention. Celle-ci serait suivie d'une visite à 5 ans sauf cas

particuliers et quelles que soient les interruptions du parcours professionnel du salarié entre temps.

Dans ce même esprit, la mission recommande une **visite médicale périodique** au minimum tous les cinq ans pour les salariés, en dehors des situations justifiant une surveillance médicale renforcée ou des salariés occupant un poste de sécurité. Pour ce qui est des salariés occupant un **poste à risque**, la mission suggère de les faire bénéficier, sauf précision réglementaire spécifique, d'une visite infirmière au minimum tous les 2 ans et d'une visite médicale au minimum tous les cinq ans.

Estimant que le suivi des **travailleurs de nuit** n'est pas adapté, la mission propose de remettre à plat la disposition légale (article L. 3122-42 du code du travail) prévoyant une périodicité maximale de six mois pour la surveillance médicale particulière dont cette population doit bénéficier, et suggère de fixer par décret la périodicité des visites médicales sur la base de recommandations validées par la Haute Autorité de Santé.

En revanche, la mission recommande, pour les **postes de sécurité** qu'elle définit comme ceux comportant « une activité susceptible de mettre gravement et de façon immédiate en danger, du fait de l'opérateur, la santé d'autres travailleurs ou de tiers » et qui ne font pas l'objet de mesures réglementaires, un contrôle périodique de l'aptitude des salariés qui les occupent. Elle propose pour ces postes un contrôle de l'aptitude avant l'embauche ainsi qu'un contrôle périodique de cette aptitude par un médecin distinct du médecin du travail assurant le suivi habituel du salarié. En complément des textes réglementaires qui peuvent les recenser dans certains secteurs d'activité économique, la mission propose un mode d'identification de ces postes par l'employeur après avis du médecin du travail et du CHSCT ou des délégués du personnel. Elle suggère une énumération de ces postes dans le règlement intérieur, document soumis au contrôle de l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, jugeant que les critères qui ont conduit à considérer certaines situations (exposition au bruit par exemple) comme relevant de la **surveillance médicale renforcée** ne reposent pas sur des recommandations médicales, la mission invite les pouvoirs publics à réfléchir à une nouvelle définition des situations nécessitant ce type de surveillance en s'appuyant sur des recommandations de la Société Française de Médecine du Travail, validées par la Haute Autorité de Santé.

La mission est d'avis que la visite de pré-reprise est décisive pour préparer les conditions du retour du salarié dans son emploi dans l'entreprise ou éventuellement pour envisager la réorientation professionnelle que son état de santé exige. Aussi, elle suggère de **supprimer certains freins au développement cette visite** en ouvrant la possibilité qu'elle se tienne avant le terme des trois mois prévus actuellement, en donnant la possibilité à l'employeur d'en prendre l'initiative via le médecin du travail, en instaurant un entretien entre l'employeur, le médecin du travail et le salarié s'il le souhaite après cette visite et en prévoyant que les efforts de reclassement de l'employeur devraient être appréciés par le juge du contrat de travail à compter de la visite de pré-reprise.

Enfin, eu égard à son caractère peu protecteur pour les salariés et compte tenu de ses complexités pour les entreprises et les services de santé au travail, la mission est favorable à une évolution du

droit de l'inaptitude dans une double direction : renforcement des garanties offertes aux salariés d'une part, et simplification de la procédure d'autre part.

A cette fin, la mission recommande de :

- modifier les conditions de constatation de l'inaptitude en introduisant des conditions de fond à la possibilité de constatation de l'inaptitude concernant la recherche du consentement du salarié, sauf danger grave pour sa santé ou celle de tiers, et celle des solutions de maintien dans l'emploi du salarié, en exonérant l'employeur de toute recherche de reclassement lorsque l'inaptitude correspond à une mesure thérapeutique d'éloignement de la situation de travail. L'inaptitude temporaire devrait être encadrée juridiquement ;

- modifier les modalités de recours de l'employeur ou du salarié contre les préconisations du médecin du travail ou son avis d'inaptitude en le confiant plutôt à une commission médicale régionale, composée de médecins du travail, et non plus à l'inspecteur du travail ;
retenir le principe de la constatation de l'inaptitude en une seule visite, sauf si le médecin du travail en décide autrement. Auquel cas, la seconde visite a lieu dans un délai maximum de 15 jours ;

- considérer que le refus par le salarié des propositions d'adaptation du poste de travail ou de reclassement de l'employeur, lorsqu'elles sont conformes aux préconisations du médecin du travail et qu'elles n'entraînent pas de modification du contrat de travail constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement et, si le salarié est licencié pour inaptitude, qu'en raison de ce refus l'employeur soit présumé avoir satisfait à son obligation de recherche de reclassement.

Le rapport est consultable sur notre [site](#)

INVITATION

La participation au colloque est gratuite

(Participation au déjeuner : 15 euros ; paiement par chèque à l'ordre de Monsieur l'Agent comptable de l'UdS)

Toutes les informations : www.dialogue-social.fr

Contact et inscription : tiphaine.garat@unistra.fr



JOURNÉE D'INFORMATION & D'ÉCHANGES
vendredi 25 septembre 2015 | 9h-16h | Agipé [Strasbourg-Schiltigheim]

L'emploi salarié > Vers de nouvelles régulations ?

Le marché du travail a fait l'objet de plusieurs réformes ces dernières années à un rythme qui s'est accéléré.

Elles visent, selon leurs auteurs, à permettre un meilleur équilibre entre d'une part la recherche de flexibilité pour les entreprises et d'autre part la sécurisation des salariés dans leurs parcours professionnels.

Le dernier projet en date relatif au dialogue social et à l'emploi vise lui plus spécifiquement à « améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social au sein de l'entreprise » en autorisant la fusion des instances de représentation, en rationalisant les obligations d'information et de consultation et en généralisant la négociation avec les élus du personnel.

En parallèle, des modifications législatives

sont intervenues qui ont pour but d'offrir une meilleure protection aux salariés exposés aux formes d'emploi les plus mobiles ou les plus précaires.

De son côté, l'administration a retrouvé un rôle central dans la régulation du marché du travail, qu'il s'agisse d'un contrôle des plans de sauvegarde de l'emploi, du détachement des travailleurs ou du travail illégal.

Tous ces changements impactent l'emploi salarié dans ses dimensions individuelles et collectives. L'objectif de la journée est de présenter et mettre en débat quelques-unes des questions ci-dessus évoquées, de mesurer l'ampleur des changements en cours et de les resituer pour certaines dans une perspective européenne.

9h | Accueil

9h15 | Ouverture

Un représentant de la DIRECCTE Alsace
Michèle Forté, directrice de l'Institut du travail de Strasbourg (IDT)

Nicolas Moizard, directeur de l'Équipe de droit social, UMR-DRES 7354

9h45 > Faut-il réformer le marché du travail ?

Économiste intervenant à confirmer

10h15 > Réformer les marchés du travail : comment font les autres pays ?

Benjamin Dabosville, maître de conférences en droit social, IDT

10h45 | Pause

11h15 > L'emprise renforcée de la convention collective sur le contrat de travail

Nicolas Moizard, professeur de droit privé, IDT

11h45 > La régulation du marché du travail par l'État

Thomas Kapp, directeur de l'unité territoriale du Bas-Rhin, DIRECCTE Alsace

12h15 | Déjeuner en commun

14h > Du droit d'information au droit d'entreprendre : l'évolution du salariat

Fleur Laronge, maître de conférences en droit social, Université de Haute-Alsace

14h30 > Le paysage chaotique de la protection sociale d'entreprise : l'exemple de la couverture obligatoire des frais de santé

Fabienne Muller, maître de conférences en droit social, IDT

15h > Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi : une première analyse

Francis Meyer, maître de conférences en droit social, IDT

Catherine Fuentes, maître de conférences associé, IDT

15h30 | Conclusion