



**Toute l'équipe de dialogue-social.fr vous souhaite
de très bonnes fêtes de fin d'année !**

Sommaire

P.1-3
Les brèves

P.3-9
Compte rendu du
colloque organisé le jeudi 20
novembre 2008 sur le
vieillessement professionnel

P.9-11
Résultats 2008 du baromètre
Entreprise et carrière/Notre
temps.com

Les brèves

La LFSS 2009 est publiée

Validée pour l'essentiel par le Conseil constitutionnel le 11 décembre, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 est publiée au *JO* du 18 décembre. Comme prévu, la loi reprend les mesures sur les retraites et l'emploi des seniors arrêtées lors du rendez-vous de 2008 sur les retraites, mesures complétées par les parlementaires, qui ont en particulier donné aux salariés la possibilité de refuser d'être mis à la retraite avant 70 ans. La LFSS affecte par ailleurs de nouvelles ressources à la Sécurité sociale (contribution sur l'épargne salariale, taxation supplémentaire des parachutes dorés, etc.) et prévoit différentes mesures

d'économie. À noter enfin, la mise en place d'une aide au transport domicile-travail des salariés.

L. n° 2008-1130 du 17 décembre 2008, JO 18 décembre, p. 19291

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=79A2D4ED912F825C7AED5BAEC E1E1E5C.tpdjo15v_1?cidTexte=JORFTEXT000019942966&dateTexte=&oldAction=rec hJO&categorieLien=id

Nouvelle procédure de mise à la retraite

L'article 90 de la LFSS 2009 a modifié l'article L1237-5 du Code du travail concernant la mise à la retraite du salarié. Le salarié qui atteint l'âge de 65 ans peut désormais, s'il en manifeste la volonté, poursuivre son activité au-delà de cet âge. La possibilité pour l'employeur de procéder à sa mise à la retraite est alors écartée pendant un an, renouvelable quatre fois.

Un projet de décret en précisera les modalités pratiques. Il fixerait à trois mois avant l'anniversaire du salarié le délai dans lequel l'employeur doit interroger le salarié sur ses intentions et à un mois le délai dans lequel celui-ci doit lui répondre.

Des dispositions transitoires seraient prévues pour 2009; elles prévoient que le calcul de ces délais est effectué à partir, non à compter de l'anniversaire du salarié, mais de la date à laquelle interviendrait le cas échéant une mise à la retraite d'office.

Vers une modification du mode de calcul des retraites ?

L'article 75 de la LFSS 2009 prévoit que le Conseil d'orientation des retraites doit rendre, avant le 1^{er} février 2010, un rapport sur les modalités techniques de remplacement du calcul actuel de pensions, soit par un régime par points, soit par un régime de comptes notionnels de retraite (inspiré du modèle suédois). Ce rapport sera rendu public après sa transmission aux commissions compétentes du Parlement. Selon la Tribune (2-12), ces conclusions devraient être prises en compte dès le PLFSS pour 2011. Pour Bernard Devy (FO), le passage à une retraite par points renforcerait fortement le caractère contributif, « puisque l'ensemble de la carrière serait pris en considération, sans limite de plafond ». « Ainsi, les petites retraites d'aujourd'hui seraient encore plus basses et les retraites les plus élevées le seraient encore davantage dans ce système qui se révélerait encore plus inégalitaire ».

Négociation Agirc-Arrco

La première séance de négociation est programmée le 27 janvier 2009, a indiqué le 2 décembre, Jean René Buisson, président de la commission protection sociale du Medef. Les partenaires sociaux doivent parvenir à un accord d'ici le 1^{er} avril 2009, date à laquelle la prolongation de l'accord Agirc-Arrco du 13 novembre 2003 prendra fin. Le Medef commencera dès la semaine prochaine à recevoir les syndicats.

De plus, Jean René Buisson demande « un engagement des pouvoirs publics sur une remise à plat du système en 2010 ». « En l'absence de rendez-vous global en 2010, la négociation de 2010 « Agirc-Arco » sera difficile ».

Le COR explore les pistes d'évolution possibles des droits familiaux et conjugaux

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a adopté, le 17 décembre, son sixième rapport dans lequel il recense les pistes possibles d'évolution des droits familiaux et conjugaux de retraite « en visant une meilleure adéquation des dispositifs à des objectifs par ailleurs mieux définis ». Pour le COR, il faut en effet s'interroger, d'une part, sur la cohérence des dispositifs à l'intérieur de chaque régime et entre les régimes, et d'autre part, sur l'adaptation de ces règles aux situations et aux aspirations, qui évoluent au fil des générations. Les enjeux financiers sont importants : les droits familiaux et conjugaux représentent respectivement 8,4 et 13,6 % des dépenses de retraite (15,3 et 28,9 milliards d'€), soit trois points de PIB au total. Pour la plupart des mesures explorées, l'horizon est le long terme, avec une montée en charge progressive au fil des générations.

<http://www.cor-retraites.fr/article339.html>

Retraite progressive

Deux projets de décret prévoient de prolonger d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2009, les modalités assouplies de la retraite progressive en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2007.

La retraite progressive permet à un assuré ayant atteint 60 ans de bénéficier d'une fraction de sa pension de retraite tout en continuant d'exercer une activité à temps partiel. Depuis le 1^{er} juillet 2007, ses conditions ont été assouplies :

- la retraite progressive est ouverte aux assurés du régime général et des régimes alignés justifiant d'une durée d'assurance de 150 trimestres tous régimes confondus, au lieu des 160 trimestres antérieurement requis ;
- la liquidation de la pension correspondant à la retraite progressive n'est plus définitive, les cotisations versées au titre de l'activité exercée après le point de départ de la retraite progressive étant retenues pour le calcul de la pension complète.

Ces dispositions avaient été instituées à titre provisoire jusqu'au 31 décembre 2008, le dispositif devant être évalué à cette échéance au regard de ses effets sur l'emploi des seniors.

Loi Tepas et allocation amiante

Interrogé sur les conséquences que pourraient avoir la loi Tepas sur le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, le Ministre du travail s'est montré rassurant. « Les exonérations de cotisations et contributions sociales qui peuvent être appliquées sur la rémunération des heures supplémentaires dans le cadre de la loi Tepas sont sans incidence sur le calcul des droits sociaux des salariés qui demeurent, en tout état de cause, calculés en fonction de l'intégralité de leur rémunération. Les salariés bénéficiant d'exonération de cotisations sociales sur les heures supplémentaires qu'ils effectuent ne subissent donc aucune diminution de leurs droits (retraite de base ou complémentaire, assurance chômage, indemnités journalières de sécurité sociale,...), les sommes correspondant aux cotisations exonérées (par ailleurs intégralement compensées aux régimes de sécurité sociale) étant inscrites pour leur montant exact au compte des intéressés. Ainsi le salaire de référence servant au calcul du montant de l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante n'a pas lieu d'être modifié et doit continuer d'inclure,

conformément à l'article 2 du décret n°99-247 du 29 mars 1999, tous les éléments de rémunération visés à l'article L242-1 du code de la sécurité sociale, y compris les rémunérations brutes afférentes aux heures supplémentaires.

Compte-rendu du colloque organisé le jeudi 20 novembre 2008 à l'occasion de la 7^{ème} journée de pathologies professionnelles de la Seine-Saint Denis sous la direction du Professeur François Guillon

Le vieillissement professionnel

Première partie

Le colloque a rassemblé environ 350 personnes, essentiellement des médecins du travail, des personnels des Caisses de la sécurité sociale en charge des dossiers d'invalidité, d'incapacité, des psychologues et psychiatres du travail ainsi que des représentants des organismes de prévoyance.

Le thème a été abordé de manière transversale pour mettre en relation toutes les facettes du vieillissement et tenter de mesurer le vieillissement « différentiel » provoqué par les situations de travail.

La thématique

Les gains d'espérance de vie, le prolongement de la durée d'activité professionnelle, les politiques d'emploi des seniors, interrogent les effets du vieillissement physiologique non spécifique sur nos capacités à continuer à travailler longtemps. Mais, il existe des formes de vieillissement spécifiquement professionnelles, liées non plus à l'âge, mais à l'ancienneté, qui peuvent survenir précocement et conduire à des inaptitudes. Ce sont ces formes de vieillissement spécifiquement professionnelles qui ont fait l'objet de cette journée.

Certains gestes de travail augmentent le risque, la précocité et la gravité de maladies dites dégénératives, dont la physiopathologie qui relève d'une sorte de vieillissement

accélération des structures en cause. Par exemple, le travail dans le bâtiment et les travaux publics cumule des contraintes physiques et d'ambiances difficiles.

Les conséquences multiples sur la santé générale des individus qui en résultent, peuvent être analysées comme le résultat d'un vieillissement précoce. Les contraintes temporelles dans l'organisation du travail, comme les changements d'horaires du travail posté, produisent progressivement des troubles de santé non spécifiques qui, avec l'âge, deviennent intolérables.

La démotivation ou le découragement professionnel, décrits par certains professionnels de santé, accompagnés de fatigue et d'émoussement de l'intérêt, constituent une forme de vieillissement professionnel. Le médecin traitant qui, souvent, ne dispose que d'une approche physiopathologique de la sénescence, peut avoir des difficultés à comprendre les plaintes et à apprécier les besoins des patients confrontés à ces formes de vieillissement professionnel. Or, aussi bien pour le traitement que pour le retour au travail, cette composante est fondamentale.

Le programme

Orientations nationales face aux constats de l'assurance maladie et des risques professionnels

Jacqueline GIRY

Directrice des Risques Professionnels et de la Relation Employeurs à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Seine-Saint-Denis

L'âge et les obstacles psychologiques au réinvestissement dans une reconversion professionnelle

Jean-Luc CELLIE & Daniel MAUVE

Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes Ile-de-France

Les données physiques et physiopathologiques du vieillissement de l'organisme

Dr Georges SEBBANE

Service de Gériatrie, CHU René Muret

Prise en compte du vieillissement pour l'évaluation de l'incapacité de travail (AT-MP, invalidité) et la retraite pour inaptitude

Dr Béatrice RIO

Echelon Local du Service Médical de la Seine-Saint-Denis

Sollicitations mécaniques, atteintes dégénératives et vieillissement locomoteur

Dr Jean-Pascal DEVAILLY

Unité de Médecine Physique et Réadaptation, CHU Avicenne

Conditions et modalités d'accès à la retraite pour inaptitude au travail

Dominique BOMPAIS

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 5

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse

Effets des contraintes professionnelles sur l'efficacité, la pénibilité et le Vieillessement

Pr François GUILLON

*Unité de Pathologies Professionnelles et Environnementales,
CHU Avicenne*

Impact des nouvelles réglementations sur les salariés en fin de carrière

Tiphaine GARAT - Francis MEYER

Institut du Travail, Université Robert Schuman de Strasbourg

Approche globale de la prévention du vieillissement professionnel

Nathalie L'HER & Sonia LEMAIRE

Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail Ile-de-France

L'épuisement psychologique et la démotivation des professionnels de santé

Dr Alexandra TRICHARD

Service de Pathologies Professionnelles et Environnementales, CHRU Lille

Suivi de santé des salariés sous l'angle du vieillissement

Dr Jean-Pierre MEYER

*Département Homme au Travail, Institut National de Recherche et de Sécurité pour la
prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, Centre de Lorraine*

Les points forts

1. La caisse primaire des Hauts de Seine a fait un bilan des indicateurs qui permettent de mesurer la détérioration de la situation et donc des comptes de la sécurité sociale

Le nombre d'entrées en invalidité pour le régime général de l'assurance maladie est évalué à 75 000 personnes par an (chiffres 2006), dont 52 000 en deuxième catégorie, alors qu'en 1998, il n'était que de 51 000.

Les affections psychiatriques sont les principales causes médicales de mises en invalidité. Elles constituent 28,1% des mises en invalidité. Plus précisément, les troubles dépressifs réactionnels et névrotiques représentent 12 902 personnes (17,4 %).

Par ailleurs, 26,5% des mises en invalidité ont pour origine une maladie du système ostéoarticulaire.

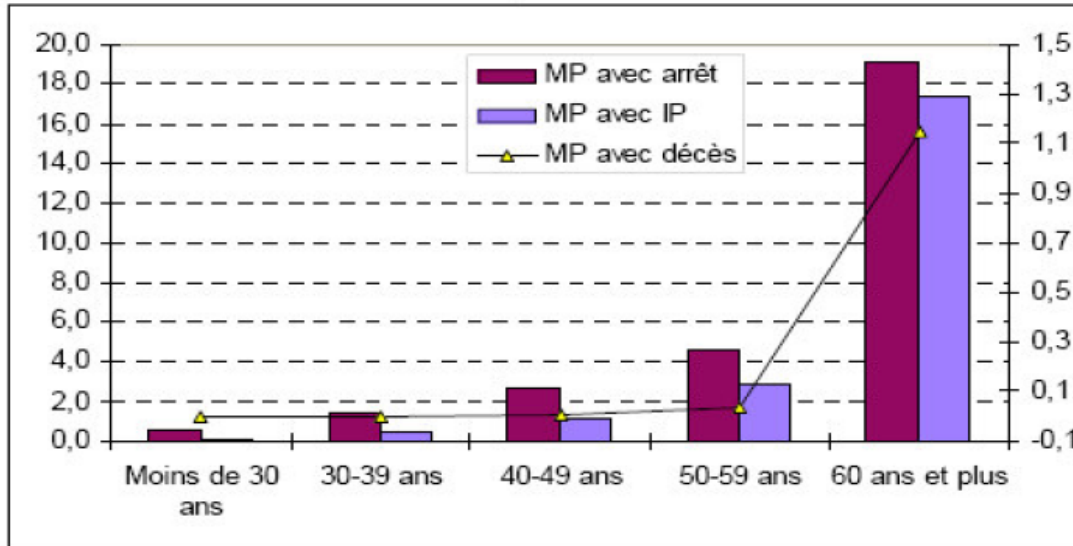
Les pathologies rachidiennes et discales sont également au premier plan avec 7 540 personnes soit 10,1% de l'effectif.

Enfin, les tumeurs représentent 14,6% de l'effectif.

Toutes catégories confondues, c'est dans la tranche d'âge des 50-59 ans que ces pathologies sont les plus fréquentes (62,2% des nouvelles prises en charge pour l'année 2006). En 2006, 4 milliards d'euros ont été versés par le régime général sous forme de pensions d'invalidité.

A noter qu'une augmentation de la prévalence des pathologies d'hypersollicitation est observée.

Nombre de maladies professionnelles pour 1 000 actifs selon l'âge en 2006



Source : CNAMTS (statistiques nationales AT-MP) –2007.

Deux facteurs tendent ou tendront à accroître le coût financier pour l'Assurance Maladie et plus largement le coût humain du vieillissement :

- D'une part, l'évolution démographique : le vieillissement de la population s'accroît. Selon l'INSEE, en 1950, un Français sur six avait soixante ans ou plus, un siècle plus tard ce sera un Français sur trois.
- D'autre part, l'augmentation programmée des taux d'activité des classes d'âge élevé

2. Le professeur Guillon a traité des effets des contraintes professionnelles sur l'efficacité, la pénibilité et le vieillissement

Il en ressort que l'activité professionnelle n'est pas constante selon les âges de la vie ni le sexe. Elle dépend de nombreux facteurs qui n'ont pas de lien direct avec les contraintes professionnelles : structure des emplois, formation, qualification, type d'activité, contexte industriel, politique familiale, socialisation des enfants...

Au-delà de la dégradation plus ou moins rapide des structures et fonctions de l'organisme, le vieillissement différentiel se marque par la rupture de la trajectoire professionnelle et la sortie de l'entreprise. Ce phénomène qui, au sein de l'entreprise, masque la réalité du vieillissement différentiel est en même temps son mode d'apparition le plus propre

SITUATIONS DE PENIBILITE PATHOGENE

- Efforts physiques, manutention, port de charge, postures
- Environnement, ambiance, température, intempéries, bruits
- Contraintes de rythme, T. de nuit, posté, à la chaîne, sous cadence, juste à temps
- Exposition à des toxiques

3. Une étude a été menée par une équipe de médecins du travail sur la gestion des âges dans la restauration.

Le travail avait pour but de faire une analyse comparative des différentes courbes des âges des différents métiers de l'hôtellerie restauration. Il apparaît en effet que la moyenne d'âge des salariés est anormalement basse. Il en ressort que, du fait des conditions difficiles et des horaires de travail atypiques, l'ancienneté augmente avec la qualification. Les moins qualifiés changent souvent d'entreprises tout en restant dans le métier

Que penser de cette diminution rapide de la pyramide des âges?

Le secteur de la restauration traditionnelle présente de multiples pénibilités occasionnant, par leur cumul, de véritables handicaps et pouvant expliquer l'arrêt précoce dans cette activité professionnelle.

a) Les contraintes organisationnelles :

- Travail de nuit, de week end et en horaires coupés.
- Horaires variables d'un jour à l'autre
- Difficultés pour articuler vie socio-familiale et vie professionnelle.
- Organisation des trajets nocturnes (véhicule personnel, conjoint, taxis,...)

b) Les contraintes physiques :

- Position debout permanente, piétinement
- Contraintes temporelles fortes (coup de feu)
- Manutention
- Amplitude des journées de travail suite aux horaires coupés
- Difficulté de l'apprentissage : jeune âge, importance des manutentions...
- Importance des temps de trajet (allongés par le caractère atypique des horaires)
- Bruit

c) Les contraintes psychologiques

- Sollicitation cognitive importante : multiples tâches simultanées.
- Absence totale d'autonomie : peu de latitude décisionnelle.
- Variabilité temporelle de la tâche.
- Contact avec clientèle, importance de la présentation, multilinguisme.

En conclusion :

Les contraintes physiques organisationnelles et sociales peuvent expliquer cette désertion chez les jeunes salariés ou chez les salariés qualifiés dont le niveau de compétence leur permet d'être reconnu dans d'autres secteurs et de quitter ces emplois à fortes contraintes.

Les salariés moins qualifiés ne peuvent bénéficier de ces passerelles et restent donc plus tardivement dans ces métiers.

A suivre dans le prochain numéro les résumés des autres contributions...

Les seniors restent les oubliés de l'entreprise

Résultats 2008 du baromètre Entreprise et carrière/Notre temps.com

Selon les résultats du baromètre Entreprise & Carrières/NotreTemps.com, les seniors ne constatent aucun progrès dans la gestion des âges au sein de leur entreprise.

(consulter les résultats : http://www.wk-rh.fr/mybdd/upload/bdd_96/baroseniors2008-2.pdf)

Depuis 2005, les salariés ont été interrogés, notamment sur l'âge auquel ils souhaiteraient prendre leur retraite, indépendamment de toute contrainte de financement de leur pension. Depuis trois ans, le nombre de seniors désireux de partir avant 60 ans n'a cessé de reculer (de 53 % à 40 % aujourd'hui). Dans le même temps, le repère de la retraite à 60 ans a émergé de plus en plus nettement (de 31 % à 41 %).

L'avis des ouvriers présente, néanmoins, un fort écart par rapport à celui de la moyenne : 65 % d'entre eux souhaitent toujours partir avant 60 ans. La pénibilité du travail n'est certainement pas étrangère à ces choix de fin de carrière, alors qu'au plan interprofessionnel, le dossier est enlisé après l'échec des négociations cette année. A l'inverse, 14 % des cadres se voient volontiers poursuivre leur carrière jusqu'à 65 ans.

Ces chiffres traduisent une évolution lente mais constante des aspirations à la retraite ou, à tout le moins, l'intégration du fait que l'inactivité en fin de carrière, financée publiquement ou par l'entreprise, ne fait plus partie des options envisageables. Néanmoins, le décalage reste important par rapport à une réalité qu'impose, notamment, la réforme de 2003, avec l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein. Dès 2009, elle passe à 161 trimestres et, en 2010, 41 ans seront requis. Parmi les seniors qui ont déjà fait leurs calculs, un tiers devront dépasser les 60 ans pour ne pas subir une décote de leur pension. Plus globalement, et quel que soit l'âge de départ souhaité dans l'idéal, 46 % devront le dépasser pour obtenir la retraite à taux plein.

La perspective n'est pas réjouissante, car, le baromètre le constate une nouvelle fois, les seniors restent des oubliés des ressources humaines ; 37 % seulement ont bénéficié d'une ou plusieurs formations depuis trois ans, soit près de trois fois moins que la moyenne des salariés ; 81 % n'ont pas vu leur manager ou un référent depuis trois ans dans le cadre d'un entretien de seconde partie de carrière, dispositif

pourtant prévu par le plan national pour l'emploi des seniors de Gérard Larcher en 2005.

L'accès aux promotions et aux augmentations de salaire n'a pas, non plus, évolué depuis le début du baromètre, en 2005. Seul point positif, les femmes de plus de 45 ans, jusqu'ici les plus discriminées parmi la population senior, déclarent avoir eu accès aux dispositifs RH dans les mêmes proportions que les hommes. Quant aux conditions de travail, elles paraissent se dégrader encore un peu pour nos seniors sur ce second semestre 2008, 57 % les jugeant assez difficiles ou difficiles (64 % pour les ouvriers), soit le pire résultat depuis l'origine du baromètre. Tout aussi préoccupant, le sentiment d'un

harcèlement dans l'entreprise en raison de l'âge se renforce, 42 % des seniors interrogés l'ayant éprouvé (contre 41 % et 17 % NSP).

Ce nouveau baromètre indique que l'obligation qui sera faite aux entreprises de proposer un plan d'action comportant des objectifs sur l'emploi des seniors d'ici à 2010 paraît nécessaire, au moins pour assurer un meilleur accès de ces salariés aux dispositifs RH de leur entreprise. Les intéressés, eux, ne sont pas convaincus : 72 % ne croient pas que la négociation et la fixation d'objectifs puissent améliorer le management (18 % pensent le contraire).

Cette lettre d'information est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'emploi et de la Formation professionnelle d'Alsace.