



## EDITORIAL

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit que l'âge légal de départ à la retraite et de l'âge de perception d'une retraite à taux plein est avancé pour les salariés présentant une incapacité d'origine professionnelle. Elle a introduit par ailleurs dans le Code du Travail la notion de pénibilité, appelée à devenir selon certains «un nouveau risque professionnel». Parallèlement les entreprises ayant des salariés exposés à des facteurs de risques devront conclure un accord ou établir un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité d'ici le 1 janvier 2012.

**Pour comprendre les tenants et les aboutissants de ces réformes, l'Institut du travail organise, avec le soutien de la DIRECCTE Alsace, une journée d'information et d'échanges le jeudi 22 septembre 2011 de 9h à 16h à l'auditorium de l'AGIPI à Schiltigheim intitulée « Prévenir et compenser la pénibilité au travail ».**

Cette journée sera l'occasion d'analyser comment vont s'articuler les différents dispositifs mis en place récemment ou en voie d'adoption, grâce aux interventions d'enseignants chercheurs et de chercheurs en droit du travail, en droit de la sécurité sociale, en médecine professionnelle, en ergonomie.... Une large place sera laissée à la discussion.

Vous pouvez d'ores et déjà vous inscrire en envoyant un mail à [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr). Vous trouverez également le programme détaillé p.10 de cette lettre ou sur le site [dialogue-social.fr](http://dialogue-social.fr), rubrique évènement.

Tiphaine Garat  
Francis Meyer

## Le chiffre du mois

# 50 688

C'est le **nombre de maladies professionnelles (MP) déclarées en 2010**, soit une hausse de 2,7% par rapport à 2009, après +8,7% entre 2008 et 2009. Cette hausse s'expliquerait, pour une grande part, par une meilleure prise en compte des TMS. Autre constat, les MP graves (avec incapacité permanente) sont en hausse de 0,9%, à 24961 cas.

En revanche, la fréquence des accidents du travail (AT) est stable. Si le nombre d'AT est en augmentation de 1,2% en 2010, à 668 619, le nombre de salariés est également en hausse sur la période de 1,1%, si bien que l'indice de fréquence des AT demeure de 36 accidents pour 1 000 salariés.

*Source : Direction des risques professionnels de l'assurance maladie*

*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.*

## SOMMAIRE

P.3 Les brèves

P.6 Maintien du taux plein à 65 ans en faveur de certaines catégories d'assurés

P.8 Présentation du diplôme d'Université géré par l'Institut du travail et le service de formation continue au sein de l'Université de Strasbourg :  
DU « ANALYSE DU TRAVAIL ET RISQUES PROFESSIONNELS »

P.10 Journée d'information et d'échanges « prévenir et compenser la pénibilité au travail » organisé par l'Institut du travail le 22/9/2011 à l'AGIPI (Schiltigheim)

## LES BREVES

### **Réunion du 16 mars 2011 du Conseil d'orientation des retraites : les redistributions au sein du système de retraite.**

Lors de sa réunion du 25 mai 2011, le Conseil d'orientation des retraites (COR) s'est penché sur les dispositifs "explicites" de redistribution au sein du système de retraite, autrement dit les dispositifs qui accordent des droits sans contrepartie contributive de la part de l'assuré ou de son employeur.

- les périodes assimilées à des périodes de cotisation, pour lesquelles des trimestres sont validés alors que l'assuré n'est pas en emploi;
- les droits familiaux comme la majoration de durée d'assurance;
- l'assurance vieillesse des parents au foyer et la majoration de pension pour trois enfants et plus;
- les minima de pensions comme le minimum contributif dans le régime général et le minimum garanti dans la fonction publique).

Le Conseil a souhaité faire le point sur les modalités de ces dispositifs, leur contribution à l'acquisition de droits à la retraite ainsi que les caractéristiques de leurs bénéficiaires, de manière à prolonger ses réflexions sur la question des redistributions (le COR a examiné à plusieurs reprises cette question. Voir le sixième rapport sur les droits familiaux et conjugaux de décembre 2008 et le septième rapport sur les modalités du passage éventuel à un système de retraite en points ou en comptes notionnels).

Dossier téléchargeable sur : [www.cor-retraites.fr/article389.html](http://www.cor-retraites.fr/article389.html)

### **Impact de la réforme des retraites 2010 : « suite à la réforme 75% des assurés partiraient plus tard en retraite »**

La Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) a publié le mois dernier une étude qui présente les principaux résultats d'une évaluation des effets de la réforme des retraites de 2010 pour le régime général. La simulation, réalisée à l'aide du modèle Prisme de la Cnav, prend en compte l'une des principales mesures de la réforme, le relèvement des âges d'ouverture de droit et d'obtention systématique du taux plein.

"Dès 2020, avec la réforme, les trois quarts des assurés partiraient plus tard en retraite, pour un âge moyen de liquidation atteignant plus de 63 ans. Avec l'élargissement du dispositif de retraite anticipée carrière longue, le nombre de bénéficiaires devrait passer à 100 000 en 2017, atténuant ainsi les effets du recul de l'âge légal. Les reports de départs se traduiraient par des pensions en moyenne plus élevées, même si, pour certains assurés, celles-ci pourraient être inférieures.

Le relèvement de l'âge légal et de l'âge du taux plein permettrait de réduire le déficit de la Cnav d'environ 8 milliards d'euros à l'horizon 2020, soit une réduction de moitié du déficit estimé à cet horizon et à réglementation inchangée. D'autres mesures, sur les ressources, sont prévues pour résorber le besoin de financement".

Source : Cadr@ge n°15, mai 2011

### **Le recul significatif du nombre de bénéficiaires de la dispense de recherche d'emploi en 2009 et 2010**

La dispense de recherche d'emploi (DRE) permet à un demandeur d'emploi senior d'être, sous certaines conditions, exempté de l'obligation de recherche active d'emploi. Conformément aux nouvelles orientations des politiques publiques en matière d'emploi des salariés âgés, la loi n° 2008-758 du 1er août 2008 prévoit la suppression progressive de ce dispositif de recherche d'emploi (suppression définitive prévue au 1er janvier 2012).

Une étude de la Dares publiée le 25 mai 2011 montre que le durcissement des conditions d'accès à ce dispositif s'est traduit par un recul significatif du nombre de bénéficiaires. Ainsi, en 2010, 58 700 demandeurs d'emploi ont obtenu une dispense de recherche d'emploi, après 76 500 en 2009 et 109 700 en 2008, soit un recul des entrées de 23 % en 2010 (et de 46 % depuis 2008).

Au total, fin 2010, en France métropolitaine, la Dares recense 266 000 personnes indemnisées, âgées de 55 à 65 ans, bénéficiaires d'une DRE, contre 324 000 fin 2009, et 352 000 fin 2008.

Parmi elles, la moitié relevait, en 2010, du régime de solidarité nationale (RSN), et recevait, à ce titre, une allocation mensuelle médiane de 584 euros ; l'autre moitié, bénéficiaire du régime d'assurance chômage (RAC), percevait une allocation mensuelle médiane de 962 euros.

Source : Dares Analyse n°037-mai 2011

### **Installation du comité de pilotage des régimes de retraite**

**Le Ministre du Travail, de l'emploi et de la santé, M. Xavier Bertrand, a présidé le 31 mai 2011, la réunion d'installation du Comité de pilotage des régimes de retraite (COPIJOR).**

Créé par la loi sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 dans le cadre de l'objectif d'un retour à l'équilibre des régimes de retraite à l'horizon 2018, le **Comité de pilotage des régimes de retraite** (COPIJOR) est chargé de veiller au respect des objectifs du système de retraite par répartition définis par la loi : maintien d'un niveau de vie satisfaisant des retraités, lisibilité, transparence, équité intergénérationnelle, solidarité intra générationnelle, pérennité financière, progression du taux d'emploi des personnes de plus de cinquante-cinq ans et réduction des écarts de pension entre les hommes et les femmes.

Le COPILOR est composé de représentants de l'Etat, des députés et des sénateurs membres du Conseil d'orientation des retraites, de représentants des régimes de retraite légalement obligatoires, de représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national, de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel et de personnalités qualifiées.

**Plus d'informations :** [décret du 27 mai 2011 qui définit la composition et les modalités d'organisation de ce comité](#)

### **Le Réseau Anact analyse 1500 accords et plans d'action seniors**

La loi de financement de la Sécurité sociale du 17 décembre 2008 a fortement incité les branches et les entreprises ou groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés à signer des accords ou à élaborer des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Depuis mai 2009, environ 34 200 accords ou plans d'action seniors ont été élaborés dans les entreprises, ainsi que 88 accords de branche. Le réseau ANACT a analysé plus de 1500 textes, dans 13 régions, afin d'en dégager des grandes tendances et des enseignements.

#### **L'échantillon**

Les entreprises de 50 à 300 salariés sont majoritaires dans l'échantillon. Cela correspond à la fois aux critères de la loi mais également au tissu économique des régions concernées. 20 % de l'échantillon représentent des entreprises de moins de 50 salariés ; il s'agit a priori d'entreprises appartenant à des groupes de plus de 50 salariés ayant choisi de se saisir directement de la mesure, sans attendre l'accord ou le plan du groupe.

#### **Les principaux résultats de l'analyse des accords et des plans d'action**

- Le domaine d'action "maintien en emploi" très majoritairement choisi par rapport au recrutement, avec des formulations variées de cet objectif
- Des accords et des plans d'action qui ne font pas toujours état de la réalisation d'un diagnostic préalable : quels enjeux au regard de l'âge et du vieillissement dans l'entreprise ?
- Des mesures le plus souvent ciblées sur les seniors : est-ce suffisant pour créer les conditions de l'allongement de la vie au travail ?
- Le choix des domaines d'action : la primauté des domaines "développement des compétences" et "anticipation de l'évolution des carrières professionnelles"
- Les actions envisagées : une prédominance des outils RH et des mesures de nature individuelle
- Une majorité de plans d'action : quelle place pour le dialogue social, quelle incidence sur la qualité de l'engagement des acteurs ?

*Résultats détaillés de l'analyse : [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr), rubrique négociation sur l'emploi des seniors*

## Maintien du taux plein à 65 ans en faveur de certaines catégories d'assurés

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit le maintien de l'âge d'attribution d'une pension à taux plein à 65 ans sous certaines conditions pour les parents d'enfant handicapé, les aidants familiaux, les assurés handicapés et les parents de trois enfants nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955. Un décret daté du 31 mai 2011 précise les conditions de mise en œuvre de cette mesure dérogatoire au principe du relèvement de l'âge ouvrant droit au taux plein qui sera porté progressivement à 67 ans.

**Peuvent donc bénéficier du taux plein même s'ils ne justifient pas de la durée requise d'assurance ou de périodes équivalentes dans le régime général et un ou plusieurs autres régimes obligatoires :**

- Les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'**aidant familial d'une personne handicapée**. Le décret précise que la durée minimale d'interruption de l'activité professionnelle est d'au moins trente mois consécutifs. Est assimilée à la fonction d'aidant familial, la fonction de tierce personne exercée auprès d'une personne handicapée bénéficiaire de la prestation de compensation à domicile.

- Les **assurés handicapés** dont l'incapacité permanente est supérieure à 50%.

- Les **parents d'enfant handicapé**. L'article 20 III de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et l'article 7 du décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010 ont fixé à 65 ans l'âge mentionné au 1° de l'article L.351-8 du code de la sécurité sociale (CSS) pour les assurés qui bénéficient d'au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé prévue à l'article L.351-4-1 dudit code. Une circulaire publiée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse, le 26 mai 2011, présente cette mesure (<http://www.dialogue-social.fr/fr/regime-retraite-2010/id-1589/r%EF%BF%BDforme-des-retraites10.html>).

- Les **assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus** lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes :

1° Avoir eu ou élevé, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'[article L. 351-12](#) du code de la sécurité sociale, au moins trois enfants ;

2° Avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle, dans des conditions et un délai déterminés suivant la naissance ou l'adoption d'au moins un de ces enfants, pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants ;

À cet égard, le décret du 31 mai 2011 apporte les précisions suivantes :

Sont considérés comme remplissant la condition de réduction ou interruption d'activité les assurés ayant validé au plus huit trimestres au titre de l'année civile de la naissance ou de l'adoption de l'enfant et des deux années civiles suivantes ou, si l'enfant est né ou a été adopté au cours d'un second semestre, au titre des trois années civiles suivant celle de cette naissance ou adoption et ayant validé au titre des deux années précédant l'année de la naissance ou de l'adoption, un nombre de trimestres égal ou supérieur à huit.

Pour apprécier la durée d'assurance validée au titre de l'année civile de la naissance ou de l'adoption de l'enfant et des années civiles suivantes, il n'est pas tenu compte des trimestres validés en application de l'article L. 381-1 ou des périodes mentionnées aux 3° et 5° de l'article R. 351-12.

Pour apprécier la durée d'assurance validée au titre des deux années civiles précédant celle de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, sont pris en compte les trimestres validés en contrepartie de cotisations à la charge de l'assuré ou au titre de périodes d'arrêt maladie, de maternité, de chômage, de formation ou de rééducation professionnelle ;

3° Avoir validé, avant cette interruption ou réduction de leur activité professionnelle, au moins huit trimestres à raison de l'exercice d'une activité professionnelle, dans un régime de retraite légalement obligatoire d'un Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

**Ces dispositions entreront en vigueur au 1er juillet 2011.**



Présentation du diplôme d'Université géré par l'Institut du travail  
et le service de formation continue au sein de l'Université de Strasbourg :

**DU « ANALYSE DU TRAVAIL ET RISQUES PROFESSIONNELS »**

**Objectifs pédagogiques**

Ce diplôme a pour ambition de réunir des universitaires et des praticiens pour mettre au centre de leurs approches la question du travail. Les statistiques montrent en effet que l'amélioration des conditions de travail se heurte à un butoir et que de nouveaux progrès ne sont possibles que si l'on tente de dépasser les clivages disciplinaires habituels. Si l'on admet de partir de l'idée que « le travail, c'est l'activité déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n'est pas déjà donné par l'organisation prescrite du travail » (Ph. Davezies), il faut alors accepter de faire un certain nombre de détours pour identifier le siège des résistances et travailler sur de nouvelles pistes d'actions. Au-delà des risques professionnels déjà identifiés, il existe des risques du travail liés à un milieu de travail toujours singulier. Il s'agira de développer des approches plurielles mais toutes centrées sur l'analyse de l'activité réelle.

**Responsable scientifique : Francis Meyer, enseignant-chercheur en droit social, Institut du travail, Université de Strasbourg.**

**Personnes concernées**

Ce diplôme s'adresse donc à des personnes en charge des questions de santé de sécurité au travail à divers titres : préventeurs salariés ou indépendants, médecins du travail, infirmiers, ingénieurs sécurité, responsables qualité-sécurité-environnement, psychologues, agents de la fonction publique chargés de la mise en œuvre des règles de sécurité, responsables syndicaux et salariés investis dans la prévention des risques, animateurs sécurité, membres de CHSCT, intervenants en prévention des risques professionnels.

**Programme et organisation**

Ce diplôme se décline en quatre modules qui visent, en partant de champs pluridisciplinaires variés, à étoffer les savoirs, fournir des clés de lecture diversifiées, proposer des méthodologies propres à chaque approche disciplinaire et développer un savoir-faire sur chacune des thématiques étudiées.

**Module 1** - Analyse des risques et complexité du travail

**Module 2** - Normes juridiques, responsabilités et positionnement des acteurs

**Module 3** - Analyse du travail, évaluation des risques et action de prévention

**Module 4** - Dimensions psychologiques et sociologiques des risques professionnels

*Une plaquette de présentation détaillée est disponible sur le site de l'Institut du travail : [www-idt.u-strasbg.fr](http://www-idt.u-strasbg.fr), rubrique « formation ».*

### Conditions d'admission

- Tout étudiant en formation initiale titulaire d'une licence ou d'un diplôme d'un niveau équivalent
- Tout candidat titulaire d'un bac + 2 avec trois ans d'expérience dans une fonction en rapport avec le diplôme après examen du dossier de candidature
- Tout candidat titulaire d'un bac + 2 avec 5 ans d'expérience professionnelle après examen du dossier de candidature

### Modalités de contrôle des connaissances

- Contrôle de connaissance portant sur les 4 modules
- Soutenance d'un mémoire à la fin des 4 modules sur un sujet déterminé avec un directeur d'études choisi parmi les intervenants
- Les modules peuvent être validés séparément et restent acquis
- La soutenance ne peut avoir lieu qu'après validation des 4 modules

### Coût de la formation

2700 euros pour l'ensemble des modules

Les personnes qui ont suivi le module 2 dans le cadre de la convention avec le service prévention de la CRAM pourront suivre les modules manquants au tarif de 1700 euros (pour les 3 modules restant)

Le tarif du module 2 sera de 1765 euros à partir de septembre 2011

Les personnes seront inscrites à l'Université si elles s'inscrivent au DU ou aux 3 modules complémentaires (étant entendu qu'elles auront déjà suivi le module 2). Les droits d'inscription à l'université sont compris dans le tarif proposé.

### Pour plus de renseignements :

INSTITUT DU TRAVAIL  
39 avenue de la Forêt noire  
67000 STRASBOURG  
03.68.85.87.00.  
[institut.travail@unistra.fr](mailto:institut.travail@unistra.fr)

SERVICE DE FORMATION CONTINUE  
21 rue du Maréchal Lefebvre  
67100 STRASBOURG  
M.LIEHR – 03.68.85.49.92  
[Michele.liehr@unistra.fr](mailto:Michele.liehr@unistra.fr)

**Journée d'information et d'échanges organisée par l'Institut du travail le 22 septembre 2011 à l'AGIPI, Schiltigheim**

**« Prévenir et compenser la pénibilité au travail »**

Cette journée sera l'occasion d'analyser comment vont s'articuler les nouveaux dispositifs liés à la pénibilité au travail mis en place récemment ou en voie d'adoption soit la possibilité de départ anticipé de l'entreprise et l'obligation de prendre en compte la prévention de la pénibilité dans le cadre d'un accord ou d'un plan d'action.

**PROGRAMME**

**8h30** Café d'accueil

**9h** Ouverture du colloque

Daniel Mathieu, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace

Fabienne Muller, directrice de l'Institut du travail

**9h20** Mise en perspective

Francis Meyer, enseignant-chercheur en droit social, Institut du travail, Université de Strasbourg

**Prévenir la pénibilité au travail**

**9h45**

Négociation sur la pénibilité au travail : présentation du dispositif légal

Tiphaine Garat, ingénieur d'étude, Institut du travail, Université de Strasbourg

**10h20**

La pénibilité du travail : modes de définition, de repérage et d'intervention

Serge Volkoff, statisticien et ergonome, Directeur du Centre de Recherches et d'Etudes sur l'Age et les Populations au Travail

**11h** pause-café

**11h30** Accords d'entreprises et accords de branche sur la pénibilité : quels contenus ?

Hakim El Fattah, chargé de recherches, Institut du travail, Université de Strasbourg

10

## **Cocktail déjeunatoire (sur inscription)**

### **Compenser la pénibilité au travail**

#### **14h**

L'incapacité de travailler du fait de l'état de santé Francis Meyer, enseignant-chercheur en droit social, Institut du travail, Université de Strasbourg

#### **14h35**

La compensation de la pénibilité Fabienne Muller enseignant-chercheur en droit social, directrice de l'Institut du travail, Université de Strasbourg

#### **15h10**

Les conditions médico-administratives François Guillon, Docteur, PU-PH Médecine et santé au travail, Université Paris 13

#### **15h45 Conclusion du colloque**

### **CONDITIONS ET ACCES**

**Inscription et renseignements : [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr) ou par courrier à Tiphaine Garat, Institut du travail, 39 avenue de la Forêt noire, 67000 STRASBOURG**

- La participation au colloque est gratuite
- La participation au cocktail-déjeunatoire est payante. Si vous souhaitez y participer, veuillez nous envoyer un chèque de 15 euros à l'ordre de Monsieur l'Agent Comptable de l'Université de Strasbourg à l'adresse ci-dessus

**Lieu de la journée d'information et d'échanges : AGIPI, 12 avenue Mendès France, 67300 Schiltigheim**

- En tram : arrêt Futura Glacière (ligne B direction Hoenheim Gare)
- En voiture : A 35, sortie « avenue des Vosges, Roberstau, Palais de l'Europe, Wacken »
- Parking : parking relais tram "rives de l'Aar"

**Plus de renseignements : [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr), rubrique évènement**