



EDITORIAL

Des seniors de plus en plus actifs

En dépit des réformes menées dans la majorité des États membres ces dix dernières années, la Commission européenne estime « urgent » d'adapter les systèmes de retraite face au risque que fait peser le vieillissement démographique sur les finances publiques et le potentiel de croissance économique des pays, un risque encore aggravé par la crise financière et économique actuelle.

C'est pourquoi, dans son Livre blanc adopté le 16 février dernier, intitulé « Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables », la Commission dessine de nouvelles pistes de réforme à mener dans les États membres et détaille les initiatives qu'elle souhaite lancer, de nature à créer les conditions d'un taux d'activité élevé tout au long de la vie professionnelle et renforcer les possibilités de constitution d'une épargne retraite complémentaire sûre.

Et pourtant les réformes prises par les pays européens afin de maintenir les seniors au travail plus longtemps ont déjà des résultats marquants qui bouleversent les pratiques des 30 dernières années.

En France par exemple, les réformes ont décalé l'âge légal d'ouverture des droits, celui avant lequel on ne peut pas prendre sa retraite, quelle que soit la durée cotisée. Ainsi, une étude récente de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) montre que l'âge moyen de départ des nouveaux retraités du secteur privé a atteint 61 ans et 11 mois, six mois de plus qu'en 2010. Le nombre de nouveaux retraités a quant à lui chuté de 15 %. La CNAV précise qu'il faut remonter à 2003, avant la réforme Fillon, pour retrouver un chiffre aussi bas.

De l'autre côté du Rhin, la Ministre allemande de l'Emploi a prédit qu'il y aurait bientôt parmi les plus de 60 ans plus d'actifs que de retraités en Allemagne. Le taux d'activité parmi les 60-64 ans était en 2010 de 40,8%. Sur la tranche 55-64 ans, en 2010, 57,7% des allemands travaillaient encore, contre 39% seulement sept ans plus tôt.

Cette nouvelle réalité amènera-t-elle enfin les entreprises à s'emparer de la question de la pénibilité ? A ce jour le bilan sur la question est plutôt négatif. Cette semaine encore la branche de la métallurgie et de la Chimie ont jeté l'éponge : il n'y aura pas d'accord sur la pénibilité. Au niveau des entreprises, les accords ou plans ne sont pas non plus légers.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

1

SOMMAIRE

- P.3 LE CHIFFRE DU MOIS
LES BREVES
- P.7 ACCORD DU 26 DECEMBRE 2011 SUR LA PENIBILITE AU
TRAVAIL DANS LES SOCIETES FRANÇAISES DU GROUPE
SANOFI

POUR CONSULTER LES SUPPORTS POWERPOINT DES INTERVENANTS AU COLLOQUE ORGANISE PAR
L'INSTITUT DU TRAVAIL DE STRASBOURG ET LA DIRECCTE ALSACE LE 22 SEPTEMBRE 2011

« PREVENIR ET COMPENSER LA PENIBILITE AU TRAVAIL »

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-penibilite-et-condition-de-travail/idcat-37-idsscat-38-id-1677/seniors.html>

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

20%

C'est l'écart de rémunération en 2009 entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, à temps de travail équivalent.

L'étude montre que cette situation est due pour partie à une structure de qualifications différentes. Par exemple, 19% des hommes sont des cadres contre seulement 12% des femmes. Toutefois même au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, « les écarts demeurent ». Chez les cadres du privé, le salaire des femmes est inférieur de 23% et de 21% dans le public. Cet écart « peut s'expliquer en partie par un effet « plafond de verre », mais aussi par d'autres éléments, comme les choix de spécialité de formation, les secteurs d'activité ou les déroulements de carrière ».

Plus d'information : Enquête Emploi et salaires de l'Insee publiée le 22 février 2012.

LES BREVES

Communication de la Cour des Comptes : les revenus de remplacement versés aux seniors sans emploi

A la demande du Parlement, la Cour des Comptes a réalisé un rapport sur "Les revenus de remplacement versés aux seniors sans emploi". La Cour s'est intéressée aux personnes entre 50 et 64 ans qui ne travaillent pas ou peu, et qui perçoivent des prestations, contributives ou non contributives, liées à leur état de santé ou à leur situation vis-à-vis de l'emploi.

Le rapport décrit les caractéristiques des revenus de remplacement, l'évolution du nombre de bénéficiaires et les facteurs pouvant influencer ce nombre. Il examine les interactions qui peuvent exister entre ces différents revenus de remplacement et analyse les raisons qui conduisent au retrait des seniors du marché du travail, dans la perspective d'identifier des leviers d'action.

Le rapport est consultable sur le site dialogue-social.fr : <http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-cessation-d-activite-des-seniors/idcat-45-idsscat-46-id-1770/cessation-activite-seniors.html>

Cette position semblait, toutefois, intenable, eu égard au principe général du droit de l'Union européenne interdisant les discriminations à raison de l'âge notamment lors d'une mesure de mise à la retraite.

Pour en tirer les conséquences, la Cour de cassation, par un arrêt du 11 mai 2011, casse la décision de la Cour d'appel de Paris. Elle lui reproche de ne pas avoir examiné, pour la catégorie d'emploi de la requérante, si la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires.

La Cour de cassation avait décidé de renvoyer l'affaire devant la cour d'appel de Paris (autrement composée) afin qu'elle statue de nouveau. Par une décision du 18 janvier 2012, les juges du fond se sont alignés sur la position de la Haute juridiction.

Ils jugent le texte réglementaire précité incompatible avec le principe général du droit de l'Union européenne interdisant les discriminations à raison de l'âge et la mise à la retraite prononcée comme étant constitutive d'un licenciement nul.

Pour une analyse plus détaillée de cette décision, veuillez vous reporter sur le site dialogue-social.fr : <http://www.dialogue-social.fr/fr/age/idcat-166-idsscat-168-id-1782/discrimination-li%EF%BF%BDe-%EF%BF%BD-l-%EF%BF%BDqe.html>

La réduction des activités imposées aux moniteurs de ski seniors est une discrimination illicite fondée sur l'âge

Les 5 moniteurs de ski âgés de 57 à 62 ans qui avait attaqué un syndicat de l'Ecole de ski français (ESF) en Savoie pour « discrimination à l'âge » devant le tribunal d'Albertville ont obtenu gain de cause le 21 février, une première en France. Le tribunal a estimé que la réduction des activités imposées par l'école de ski des Arcs 1800 aux moniteurs de plus de 60 ans, hors vacances scolaires, constituait une « discriminations illicite fondée sur l'âge » et en conséquence devait « être retirée dedits statuts ». En 2007, alors que l'usage voulait que les cours soient distribués en priorité aux moniteurs les plus anciens, l'ESF a adopté une motion imposant aux plus de 60 ans une réduction de leur activité, en dehors de vacances scolaires, afin de favoriser, selon elle, l'insertion des jeunes dans la profession (*source AFP*).

Échec de la négociation sur la pénibilité dans la métallurgie

Le 22 février, la dernière séance de négociation sur la pénibilité dans la métallurgie (1,4 million de salariés) n'a pas permis la signature d'un accord. Les fédérations CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO ont toutes refusé le projet proposé par l'UIMM. Pour la FGMM-CFTD, ce projet sera resté « très

insuffisant », malgré la suspension des négociations durant un mois, puisque le texte patronal n'aura jamais comporté le volet « réparation et compensation » des pénibilités demandé par les syndicats. L'unique volet du projet mort-né, estime donc la CFDT, portait sur la prévention, « avec des aspects intéressants, mais sans moyens effectifs de mise en œuvre dans les entreprises ». La FGMM-CFDT proposait notamment une obligation pour les entreprises de fixer des objectifs chiffrés d'amélioration des conditions de travail et d'en rendre compte au CHSCT, et un allongement de trois à cinq jours de la formation des membres des CHSCT des entreprises de 50 à 300 salariés, c'est-à-dire un alignement sur la durée de formation prévue par la loi dans les entreprises de plus de 300 salariés. Demande rejetée, alors que, souligne la CFDT, conformément à la loi, cette tranche d'entreprises de 50 à 300 salariés, aurait été dispensée, en cas d'accord, de la négociation obligatoire à leur niveau. La CFDT rejette donc le choix « mercantile » de l'UIMM et indique qu'elle en appellera aux responsables politiques de la nouvelle mandature. Pour sa part, FO, rappelant son attachement à la politique contractuelle, ne désespère pas de rouvrir le dossier en fin d'année, à l'occasion de la mise en œuvre d'une clause de rendez-vous consacrée à l'accord seniors. FO souligne qu'elle avait proposé un projet très élaboré de fonds paritaire de réparation de la pénibilité, dont elle avait estimé le financement à une cotisation de 0,7 % pour les employeurs et 0,2 % pour les salariés. La contre-proposition de l'UIMM de compte épargne-temps avec une mise en œuvre facultative, un abondement exclusivement prévu par des accords d'entreprise et l'exigence que les salariés renoncent alors à d'autres contreparties à la pénibilité, ne pouvait permettre d'aboutir (*source : liaisons sociales quotidien*).

Echec de la négociation sur la pénibilité dans la chimie

L'union des industries chimique (UIC) déplore l'échec de la négociation de branche après l'ultime séance de négociation du 13 février. Elle souligne qu'à cette réunion la délégation patronale a présenté un projet d'accord prenant en compte les points considérés comme « bloquants » par exemple sur les droits à repos compensateurs. « La délégation patronale a proposé qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 les salariés exposés dans l'entreprise à plusieurs facteurs de pénibilité puissent bénéficier de repos compensateurs, sans condition d'ancienneté d'exposition », acceptant donc une avancée très significative » par rapport à ses propositions précédentes et des exigences d'ancienneté de 20 ans. « Malgré l'apport considérable de ce projet pour les salariés des industries chimiques, celui-ci n'a pas été signé. Il n'est pas prévu de rouvrir les négociations sur la pénibilité » (*source : liaisons sociales quotidien*).

Accord du 26 décembre 2011 sur la pénibilité au travail dans les sociétés françaises du groupe SANOFI.

Après avoir signé un accord de méthode sur la pénibilité, le 1er février 2011, le groupe SANOFI a conclu, le 26 décembre 2011, un accord qui définit le diagnostic devant être déployé en vue de repérer les situations de pénibilité et les mesures et actions de prévention et de compensation à mobiliser en faveur des salariés exposés à ces situations.

L'accord de méthode actait l'engagement du groupe de "voir se développer prioritairement, dans chaque activité, des actions à court, moyen et long terme pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail - **tant physique que psychique** - et la supprimer, ou à défaut la réduire, là où elle existe". Et lorsque la pénibilité ne peut être totalement éradiquée, les signataires convenaient de prévoir des "**compensations**".

Concrètement, l'accord de méthode initiait un travail en commission paritaire technique au sein de chaque activité avec le double objectif d'une part de "proposer un plan d'action en matière de prévention de l'exposition" à la pénibilité, et d'autre part "établir un bilan des situations de pénibilité au travail pour son propre périmètre".

Définition de la pénibilité

La pénibilité est définie dans l'accord de méthode comme "la conséquence de l'exposition à des sollicitations **physiques et / ou psychiques**, de certaines formes d'activité professionnelle ou types d'organisation du travail, qui **laissent ou sont susceptibles** de laisser des traces durables et identifiables, réversibles ou irréversibles, sur la santé et / ou l'espérance de vie".

Les facteurs de pénibilité

L'accord de méthode retient plusieurs critères collectifs d'exposition à des situations de pénibilité notamment :

- le port de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations, le travail répétitif, les cadences imposées, le temps de conduite (hors temps de trajet domicile-travail);
- un environnement agressif susceptible de rendre nécessaire le port de protections : produits toxiques, températures extrêmes ou bruits intenses, atmosphères confinées, travail aux intempéries;
- certains rythmes de travail : horaires décalés, de nuit, alternants;
- une charge mentale importante (elle est définie comme une sollicitation sensorielle extrême et permanente).

Ces facteurs, énumérés par l'accord de méthode, sont ceux prévus par la réglementation, seules étant retenues les normes « les plus contraignantes », mais aussi quelques autres, tels que le temps de conduite ou la charge mentale.

Elaboration du diagnostic

L'accord signé le 26 décembre 2011 stipule que, **dans tous les établissements**, les services Hygiène Sécurité Environnement (HSE) mettent en place un programme commun d'évaluation aux risques de pénibilité qui consiste à identifier et évaluer les expositions professionnelles potentielles de chaque poste de travail aux différents facteurs de risques professionnels, et leur évolution, en utilisant une approche quantitative et/ou qualitative.

Le diagnostic des situations d'exposition est effectué en se dotant des « moyens matériels, humains et organisationnels nécessaires ». L'identification des emplois exposés à des facteurs de pénibilité vise à définir des groupes homogènes d'exposition, « c'est-à-dire des groupes de salariés soumis à des conditions de travail que l'on peut considérer identiques ». Le niveau d'exposition à la pénibilité est mesuré pour chaque groupe. L'accord souligne que les normes servant à la mesure d'exposition « ne constituent pas le seuil de déclenchement des actions de prévention, mais le seuil au-delà duquel les situations d'exposition doivent disparaître. Les actions de prévention doivent être engagées avant l'atteinte de ces seuils ». Une phase de consolidation diagnostic est réalisée au niveau de l'établissement, puis du groupe, pour renseigner l'indicateur du nombre de postes soumis à un risque d'exposition à la pénibilité, pour chacun des risques.

Dans cette optique, les services HSE sont invités à s'appuyer sur les données de référence contenues notamment dans le document unique d'évaluation des risques, les fiches de poste et notices de postes, les fiches individuelles d'exposition, les fiches médicales d'aptitude, les enquêtes réalisées par le médecin du travail et le bilan social.

Ce travail de diagnostic, mené en association avec les CHSCT, devait conduire à identifier les principaux métiers et activités à risque de pénibilité et à apprécier l'intensité de l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Plan d'action en matière de prévention de la pénibilité pour la période 2012-2014

L'accord rappelle la règle obligeant les entreprises à être couvertes par un accord ou un plan d'action si au moins la moitié des salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité. Mais les signataires décident « l'application volontaire de l'accord à l'ensemble de la population salariée du groupe, sans préjudice de l'atteinte éventuelle de ce seuil au niveau du groupe dans son ensemble ou bien de celui d'une ou de plusieurs de ses activités ».

Thème 1 : Réduction des poly-expositions

La poly-exposition est définie comme l'exposition d'un salarié, dans l'exercice de ses fonctions, à deux facteurs ou plus de risques de pénibilité pris en compte au titre de l'accord en nature, durée d'exposition et intensité et mesurée en équivalent temps plein.

Mesure	Objectif	Indicateurs de suivi
Prévenir la pénibilité et réduire les poly-expositions Types de facteurs de risques cumulés;	Objectif 2013 : réduction de 5% exprimé en pourcentage de la population exposée en 2012; Objectif 2014 : réduction de 5% exprimé en pourcentage de la population exposée en 2012.	Nombre de salariés exposés à un cumul de critères d'exposition en 2012

Thème 2 : Amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel

Les signataires rappellent la hiérarchie de maîtrise des expositions à respecter :

- éliminer ou réduire les expositions par des mesures techniques
- les diminuer par des mesures d'ordre organisationnel
- les diminuer par le port d'équipements de protection individuelle

Mesures	Objectif	Indicateurs de suivi
Charge de travail compatible avec les moyens mis à la disposition du salarié Limitation de la durée de travail quotidienne des cadres, qui travaillent en forfait jours, à dix heures Mise en œuvre de métrologies d'ambiance périodiques visant les facteurs de pénibilité dont la réduction est jugée prioritaire (bruit, exposition aux agents chimiques, TMS...) Priorité aux expositions au bruit ou à des atmosphères nécessitant le port de protection respiratoire	Permettre le respect des horaires de travail et la prise des heures de formation, des congés payés, des temps de pause... Une cartographie de l'ensemble des situations de pénibilité devra être complétée pour chaque établissement en 2014 Mise en place d'un plan d'action prioritaire pour réduire le nombre de postes exposés à des facteurs de risque de pénibilité en mettant en œuvre des moyens nécessaires, notamment en termes d'investissement	Nombre de mesures en 2012, 2013, 2014

Thème 3 : Développement des compétences et des qualifications

Mesures	Objectif	Indicateurs de suivi
<p>Les salariés exposés doivent voir leur demande de changement de poste traitée de façon prioritaire</p> <p>L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière doit aborder la question de la formation et le développement des compétences et des qualifications</p> <p>Les salariés ne relevant pas de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, peuvent solliciter un entretien spécifique après 15 années d'exposition à au moins un facteur de pénibilité</p> <p>Formation à l'hygiène du travail (avec examen)</p> <p>Développement du tutorat dans le cadre de l'apprentissage, la professionnalisation, le stage en entreprise ... (formation spécifique et aménagement de sa charge de travail)</p>		<p>Nombre de salariés formés à l'hygiène du travail en 2012, 2013, 2014</p> <p>Nombre de tuteurs choisis parmi les salariés exposés à des facteurs de pénibilité en 2012, 2013, 2014.</p>

Thème 4 : Aménagement de fin de carrière

Mesures	Objectif	Indicateurs de suivi
<p>L'entretien professionnel de 2ème partie de carrière abordera les points suivants : prise en compte de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, contenu de l'accord relatif à la pénibilité, mesures d'accompagnement des salariés exposés ;</p> <p>Allègement de la charge de travail pour les salariés qui ont été ou sont exposés à des situations de pénibilité sous conditions</p> <p>Cet allègement peut prendre la forme, sur la base du volontariat, d'un congé de fin de carrière (à partir de 58 ans), d'un passage à temps partiel ou d'un temps partiel bonifié, sous des conditions d'âge et de durées d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, ces durées étant converties en points selon un barème défini par l'accord.</p> <p>L'exposition à trois facteurs ou plus de risque ouvre ainsi droit à 1,5 point par année d'exposition, l'exposition à deux facteurs de risque à 1,2 point par année et l'exposition à un seul facteur de risque à un seul point par année.</p> <p>La durée du congé de fin de carrière peut au final atteindre trois ans pour 50 points de pénibilité, 30 mois pour 45 points, 24 mois pour 40 points, etc.</p> <p>Le salarié en congé de fin de carrière a le même statut social que le salarié en activité.</p> <p>La rémunération nette en congé est fixée à 70 % de la rémunération nette de référence.</p> <p>À noter enfin que l'accès au congé de fin de carrière est avancé d'un an pour les salariés bénéficiant d'une retraite anticipée en qualité de travailleur handicapé ou au titre d'une carrière longue. Le congé est alors accessible dès 57 ans.</p>		<p>Nombre d'entretiens de 2ème partie de carrière pour les salariés exposés à un facteur de risque de pénibilité en % de la population potentielle en 2012, 2013, 2014</p>

Reconstitution du passé

Chaque établissement doit mettre en place des fiches individuelles de prévention des expositions aux facteurs de risque, consignnant la ou les périodes au cours desquelles le salarié a été exposé, ainsi que les mesures de prévention qui ont été prises. Le salarié doit être informé du contenu de

sa fiche et peut faire des observations. La fiche mentionne rétroactivement les données disponibles pour l'ensemble des postes tenus, sur la totalité de la carrière dans le Groupe. Elle complète le dossier médical du salarié.

L'accord prévoit aussi la mise en place de «comités de reconstitution des expositions professionnelles » (Crep). Saisi par les salariés, notamment ceux souhaitant un allègement de la charge de travail au titre de la pénibilité, chaque Crep évalue les conditions d'expositions aux situations de pénibilité. Composé du chef d'établissement, du médecin du travail, des RRH et des services hygiène, sécurité, et environnement, le Crep peut s'adjoindre, en tant que de besoin, les compétences de personnes ayant une bonne connaissance du passé, notamment des collègues du demandeur, des membres du CHSCT, ou même des retraités.

L'accord est entré en vigueur le 1er janvier 2012. Il est conclu pour une durée déterminée de trois années pleines 2012, 2013, 2014. I

Il s'applique aux sociétés françaises du groupe Sanofi dans lesquelles Sanofi détient, au jour de sa conclusion, ou ultérieurement, directement ou indirectement, plus de 50% du capital.

L'accord est consultable sur le site dialogue social : [ici](#)

Vous trouverez également sur le site d'autres accords sur la pénibilité au travail.