

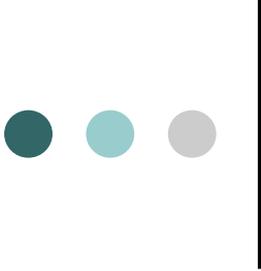
Les seniors, une cible particulière?

Tiphaine Garat

Ingénieur d'étude, UDS

Journée d'information et d'échanges
organisée par l'Equipe de droit social,
UMR 7354-DRES

*La prévention des facteurs de
pénibilité, quel bilan?*



1^{er} constat : effet négatif des conditions de travail pénibles sur la capacité des salariés à rester en emploi

- Malgré leur augmentation, les taux d'emploi des seniors restent à un niveau insuffisant et demeurent une faiblesse structurelle du système de retraite
- Les salariés exposés sortent plus rapidement du marché du travail que les autres : parmi les seniors exposés au cours de leur carrière et à au moins 1 pénibilité physique pendant 15 ans, 68% sont en emploi contre 75% de ceux qui n'ont pas été ainsi exposé

Source : projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite

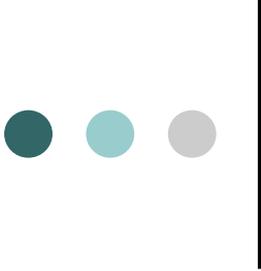
- En 2008, parmi les personnes de 50 à 59 ans ayant connu au moins 10 ans d'emploi:
 - 35% déclarent avoir été exposés pendant au moins 15 ans à une ou plusieurs des 4 pénibilités physiques suivantes:
 - Travail de nuit (9%)
 - Travail répétitif (11%)
 - Travail physiquement exigeant (charges lourdes, postures pénibles, bruit, températures excessives, vibrations) (23%)
 - Produits nocifs ou toxiques (12%)
 - 40% d'entre elles déclarent avoir cumulé au moins 2 pénibilités physiques durant leur parcours professionnel
- Les inégalités apparaissent nettement, les cadres étant 4 fois moins exposés que les ouvriers parmi les personnes de 50 à 59 ans ayant occupé pendant au moins 10 ans un emploi

Source : Dares Analyse, mars 2011



Réduire la pénibilité au travail peut permettre de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés âgés, dans un objectif d'allongement de la durée d'activité et de recul de l'âge de départ effectif à la retraite

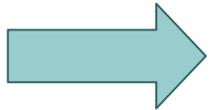
- Agir en matière de prévention



2^{ème} constat : des conditions de travail pénibles peuvent entrainer des conséquences irréversibles sur la santé

- C'est la loi portant réforme des retraites du 21 août 2013 (Loi Fillon) qui, en rallongeant la période de cotisations a ouvert le débat sur la prise en compte des inégalités d'espérance de vie selon les métiers
- L'espérance de vie et donc la durée de retraite sont largement dépendantes des conditions de travail pendant la vie active
- L'espérance de vie n'est pas la même pour tous : il existe toujours en France une différence d'espérance de vie entre un cadre et un ouvrier de 7 ans scientifiquement démontrée

Source : Dares Analyse, mars 2011 ; INSEE Première 1372, oct. 2011



Fixer des contreparties pour ceux dont les conditions de travail réelles conduisent à une réduction de l'espérance de vie sans incapacité

- Faciliter la transition emploi-retraite
- Améliorer les dispositifs anticipée d'activité qui ne sont pas destinés initialement à prendre en compte les situations de pénibilité (retraite « longue carrière », retraite progressive)
- Développer des dispositifs spécifiques : dispositif de prévention de la pénibilité, compte personnel de prévention de la pénibilité



Les seniors, cible particulière
en matière de prévention de
la pénibilité

Prévention et emploi des seniors

Accords ou plans Seniors
Obligatoires dans les entreprises
de plus de 50 ans depuis le 1^{er}/1/2010
34 200 textes déposés (71% P, 29% A)
88 accords de branche
→ 53% « Amélioration des
conditions de travail » (5^{ème} rang sur 6)

LFSS 2009

Absorbés par les contrats
de génération

Accords ou plans dans le cadre des
contrats de génération obligatoires
dans les entreprises de plus de 300
salariés depuis le 30/9/2013 (et
conditionnant l'aide pour les
entreprises de 50 à 300 salariés)
→ doit prévoir des mesures
« destinées à favoriser
l'amélioration des conditions de
travail des seniors et la prévention
de la pénibilité »

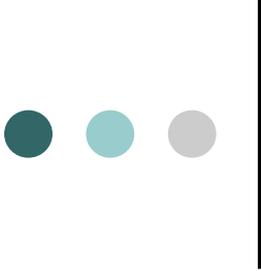
Loi 1^{er} mars 2013

Loi 11/2010

Fiches de
prévention des
expositions
effectives depuis
01/2012 pour
toutes les
entreprises

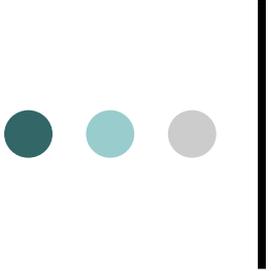
Accords et plans relatifs à la prévention de la pénibilité
Obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés
Et exposant 50% de leurs salariés à la pénibilité
11 accords de branche
1422 accords ou plans d'entreprise (53% plan, 47% accord)
1 thème axé principalement sur les seniors : « aménagement des fins de carrière »
→ Ce thème est parmi les moins souvent abordés (avec « maintien en
activité » et « réduction des polyexpositions »)

Modifié par le projet de loi
portant réforme retraite 2013



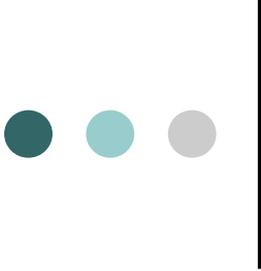
Pratiques envisagées et leviers d'action dans les accords et plans seniors : la prégnance de l'angle médical

- **Angle médical** : visites médicales, bilan de santé, suivi par un kinésithérapeute, surveillance au rythme variable (souvent tous les ans)
- **Aménagement de postes** pour les rendre accessibles souvent en collaboration avec le CHSCT et/ou l'équipe médico-sociale, analyse ergonomique, affectation d'un budget, cartographie des postes de travail sensibles/ étude de postes, maintien du salaire en cas de reclassement
- **Actions d'amélioration liées à l'ambiance** : identifier des phénomènes d'usure psychologique, prévention du stress, temps partiel (compensé ou pas)
- **Formation** en cas de changement de poste ou formation sur les risques (posture, ergonomie, risques)
- **Passage à temps partiel et changements d'horaire** (jour/nuit)



Quel bilan?

- Selon la loi du 20/7/2013, les nombreuses clauses des accords collectifs prévoyant que les seniors bénéficient d'un examen médical annuel sont caduques
- Mise en œuvre des accords et plans seniors
 - Pas ou peu de réalisation dans le suivi des accords
 - Pas ou peu d'effectivité dans la mise en œuvre des mesures, à l'exception notable des entretiens de seconde partie de carrière
 - Les raisons de l'ineffectivité : manque d'information et désintérêt des salariés et de leurs représentants, souhait de salariés usés physiquement ou psychologiquement de partir à la retraite au plus tôt, refus des entreprises de contractualiser certaines politiques menées
- Les accords et plans seniors sont remplacés par les contrats de génération



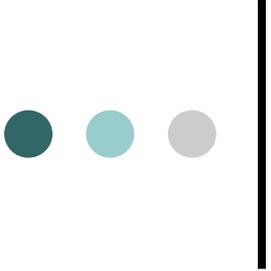
Quelles contributions des accords et plans pénibilité à l'emploi des seniors?

Cadre général

Panel : 71 accords et plans

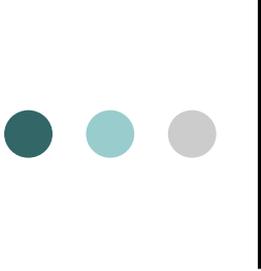
Aucune entreprise du Bâtiment ne vise spécifiquement les seniors

- Dans leurs diagnostics, seules 3 entreprises visent les seniors
- 10 entreprises font expressément référence à un accord ou un plan seniors
- 17 entreprises ont choisi le domaine d'action « Aménagement des fins de carrières »
 - Dont 10 entreprises *Industrie*, 2 entreprises *Commerce*, 2 entreprises *Santé*, 1 entreprise *Service*, 1 entreprise *Gestion des déchets* et 1 entreprise *Activité de contrôle*
- 16 entreprises ont choisi de prendre des mesures en faveur des seniors par le biais d'un ou plusieurs autres domaines d'action :
 - Maintien en activité salariés exposés (6), Développement compétences et qualification (5), Adaptation aménagement poste (4), Réduction poly-exposition (3), Amélioration des conditions de travail (3)



Les mesures prises

- Aménagement du temps de travail (18 entreprises)
 - Temps partiel (12 entreprises, dont 6 de l'*Industrie*)
 - Réaffectation à un poste de jour (8 entreprises, dont 4 *Industrie*)
- Entretiens RH (dont seconde partie de carrière) (11, dont 3 *Industrie*)
- Exclusion des seniors de certains postes pénibles (7, dont 6 *Industrie*)
- Tutorat (6, dont 2 de *Industrie*)
- Formation/accès à des périodes de professionnalisation (6, dont 4 *Industrie*)
- Entretien médical/bilan de santé (3, dont 2 *Industrie*)
- Groupe de réflexion sur les conditions de travail des seniors (2, dont 1 *Industrie*)
- Bilan retraite (2 *Industrie*)

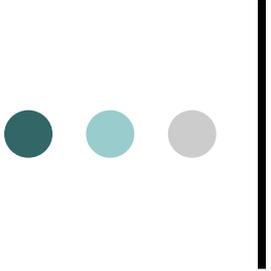


Quels liens avec les accords/plans seniors conclus en 2009 par ces entreprises?

- Nous avons comparé le contenu des accords/plans seniors de ces entreprises avec le contenu des accords/plans pénibilité
 - 7 entreprises n'avaient pas déposé un accord/plan Seniors
 - Sur les 26 textes Seniors déposés, on retrouve 17 fois le domaine d'action « Amélioration des conditions de travail » (65%)
- Dans 14 entreprises (54%), les mesures «Pénibilité» sont différentes des mesures « Seniors »
 - Les mesures du nouvel accord/plan complètent celle de l'accord/plan de 2009
- Dans 12 entreprises (46%), les mesures «Pénibilité» sont un copier-coller des mesures « Seniors»!
 - Soit elles sont reprises à l'identique
 - Soit l'objet de la mesure a évolué (ex : le but du tutorat n'est plus seulement de transmettre des connaissances, mais surtout de réduire la pénibilité du tuteur)
 - Soit le public visé est plus restrictif (ex : accès au temps partiel pour les salariés approchant de la retraite et soumis à une pénibilité)

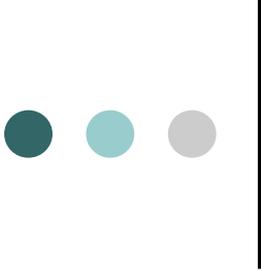
● ● ● | Passage au temps partiel, réponse principale à l'exposition aux facteurs de pénibilité des seniors (12)

- Cette mesure est souvent présente dans les accords et plans ayant choisi le thème des AFC (65%)
 - Dans 1 entreprise, il s'agit seulement d'un « *examen* » par un groupe de santé au travail des « *aménagements des horaires compatibles avec les nécessités du poste* »
- Elle s'adresse à des salariés :
 - « seniors » (sans indication d'âge)(4) ou âgés de 50 ans (3) ou 55 ans (4) ou « approchant de la retraite » (1)
 - exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (7) ou soumis à surveillance médicale renforcée (1) ou sans condition d'exposition (3)
- À leur demande (7) ou proposée par la Direction (4), par exemple à l'occasion d'un entretien avec le service RH
 - Les salariés gardent toujours toute liberté pour accepter ou refuser



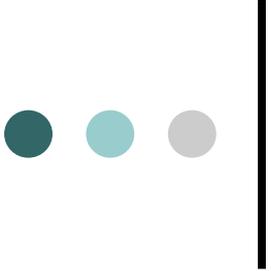
Un droit le plus souvent conditionnel...

- Simple « priorité » dans l'examen des demandes des salariés seniors exposés ou pour l'attribution des emplois disponibles
 - « *sous réserve que leur emploi ou leur poste le permettent* »
 - « *sous réserve d'emplois disponibles* »
- Faibles objectifs chiffrés (ou l'entreprise ne s'engage pas sur un objectif) (11)
 - « *une liste des postes à temps partiel sera affichée au moins une fois par an* », mais l'objectif chiffré est faible : « *10% des seniors exposés doivent avoir accès à ce dispositif* »
 - « *Proposer chaque année à au moins 25% des salariés concernés un aménagement horaire* »
 - « *50% de réponses positives aux demandes formulées* »



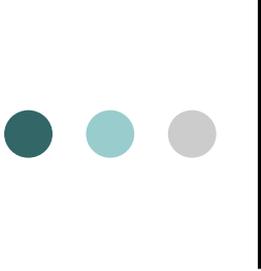
...et rarement effectif

- Seulement 2 entreprises affichent clairement l'objectif de satisfaire 100% des demandes
 - *« Les salariés de plus 55 ans exposés à des contraintes physiques marqués et/ou rythmes de travail anormaux de travail bénéficieront de droit, à leur demande, d'une transformation de leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel. La liste des emplois concernés sera établie par la direction après consultation du CHSCT »*
 - *« 100% des demandes acceptées »*



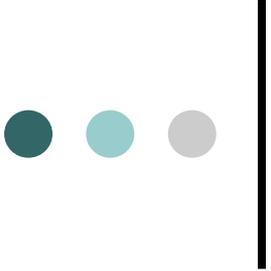
Un droit encadré...

- Ces aménagements doivent être compatibles avec l'organisation du service, les besoins et le bon fonctionnement de l'entreprise
 - « *Passage à temps partiel de 50% maximum* » + « *la réduction horaire se traduira par une réduction du temps de travail journalier. Il pourra être accordé à hauteur d'un effectif de 20% du service ou de l'atelier* »
 - « *Réduction du temps de travail de 20% maximum* »
 - « *La réduction d'horaire pourra aller jusqu'à 50% de l'horaire contractuel et/ou pourra prendre la forme d'exonérations d'heures complémentaires ou supplémentaires* »



...et rarement compensé

- Seulement 3 entreprises le prévoit (3)
- Possibilité de passer à temps partiel avec cotisation à taux plein (2)
 - L'entreprise « *garantit le maintien des cotisations sociales aux régime d'assurance vieillesse de base et complémentaire* ». L'employeur s'engage à verser tant les contributions patronales que salariales sur la base du temps plein
- Un accord revoit la base de calcul de l'indemnité de départ en retraite (moyenne de la durée de travail contractuelle exercée pendant toute l'activité et non la durée de travail exercée au cours de la dernière année)



Et dans les contrats de génération?

- Le contrat de génération connaît une montée en puissance progressive
 - *« L'échéance du 30 septembre, qui sera interprétée soupagement pour les entreprises en voie de conclure une négociation, permettra **d'en faire un premier bilan au mois d'octobre**. Les premiers accords conclus, qui portent sur des milliers de recrutements, laissent augurer d'engagements importants pour l'emploi des jeunes et des seniors dans les trois prochaines années »*
- Des engagements variés en faveur de l'emploi des seniors
 - Le reclassement, en cas de nécessité, des salariés seniors (Mise en place d'une commission de maintien dans l'emploi et de reclassement dans chaque établissement pour traiter les situations les plus complexes de maintien dans l'emploi //En cas de reclassement interne, pour raison de santé, les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficient d'une priorité d'accès aux postes disponibles)
 - Etablissement systématique par le médecin du travail et/ou de l'infirmière en santé au travail d'un bilan de santé en faveur des salariés âgés de 50 ans et plus et de l'adéquation santé/contraintes du poste de travail
 - Réduction du temps de travail de 20% sans baisse de rémunération pour les salariés de 55 ans et plus, qui consacrent leurs dernières années d'activité professionnelle à la formation des plus jeunes
 - Temps partiel aidé permettant aux salariés à partir de 58 ans de passer à 80% du temps complet, avec un salaire maintenu à 85% de la rémunération précédente



Les seniors, cible particulière
en matière de compensation
de la pénibilité

Préretraite **CATS** :
recentrée sur les métiers
à forte pénibilité
En 2010, un seul accord
de branche autorisait
encore des adhésions
1700 adhérents fin 2011
Préretraite **CAATA**
5500 entrées par an ;
28300 bénéficiaires
Dispositifs sectoriels

Compte personnel de prévention de la pénibilité
- Formation
- Compensation de la diminution de la rémunération en
cas de réduction de la durée de travail
- Majoration de la durée d'assurance auprès du régime de
retraite

PLGAJSR 2013

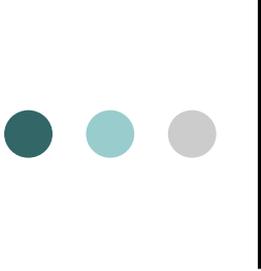
1998-2000

Loi 11/2010

**Compensation
et emploi
des seniors**

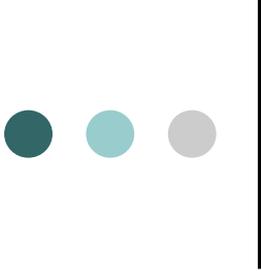
Départ anticipé pour pénibilité
Ouvert depuis le 1^{er} juillet 2011
Fin 8/2013 : 9 238 demandes
réceptionnées
6 359 demandes acceptées
1 515 rejetées
1 218 en cours d'instruction
1 638 IPP entre 10&20%
4 676 IPP>20%

Dispositifs non ciblés sur la pénibilité :
Lié à l'état de santé : Inv., AT-MP, handicap
Non lié à l'état de santé : préretraite
d'entreprise, retraite progressive,
Départ anticipé pour longue carrière
Modifiés par PLGAJSR
2013



Les limites du dispositif de départ anticipé pour pénibilité

- Le nombre de demande a été beaucoup plus faible que ne l'indiquaient les prévisions (300 000 demandes par an initialement prévues!)
- Au delà de chiffres, le gouvernement souligne « *un problème d'orientation* », qui a suscité des critiques
 - La reconnaissance de la pénibilité suppose la survenance effective d'une pathologie avant l'âge de la retraite, avec une origine professionnelle spécifique
 - Quid des facteurs de pénibilité, non encore reconnus comme cause de pathologies spécifiques (comme le travail de nuit) ?
 - Quid des dégradations de la santé survenant postérieurement à la retraite?



Et demain? Le compte personnel de prévention de la pénibilité Nouveau dispositif de compensation d'une exposition longue à la pénibilité à compter du 1^{er} janvier 2015

- Tout au long de leur carrière, le compte permettra aux salariés, grâce à des actions de formation, d'accéder à des emplois non pénibles ou moins pénibles, avant que leur santé n'en soit altérée (dans le cadre du compte personnel de formation)
- Pour les travailleurs en fin de carrière, le compte constituera une aide au maintien en emploi, en permettant le passage à temps partiel, pour limiter l'usure ressentie au travail et faciliter le maintien en emploi jusqu'au départ à la retraite
- Le compte servira enfin l'objectif de compensation d'une exposition longue à la pénibilité en autorisant un départ anticipé à la retraite (par le biais d'une majoration de sa durée d'assurance)

Le dispositif de retraite anticipé
pour pénibilité n'est pas remis en cause

- **Comment?** Le salarié accumulera des points en fonction du niveau et de la durée de son exposition aux facteurs de pénibilité, tel que renseignés par l'employeur sur sa fiche individuelle de prévention des expositions

Les seuils seront fixés **par décret, après concertation avec les partenaires sociaux** (« définis en deçà des valeurs limites d'exposition professionnelle »)

- 1 trimestre = 1 point (ou 2 points en cas de polyexposition)
- Plafond de 100 points (25 ans d'exposition à des facteurs de pénibilité au-delà d'un certain seuil)
- Droits portables et acquis jusqu'à la liquidation de la retraite
- Cas spécifique des salariés proches de la retraite (57 ans au 1^{er}/1/2015) : points seraient doublés
- Réduction de la durée de travail : l'employeur ne pourra s'opposer à la demande du salarié qu'en cas d' « impossibilité due à l'activité économique »
- Majoration de durée d'assurance : jusqu'à 8 trimestres supplémentaires validés

Anticiper le départ à la retraite
Ex : un assuré qui serait parti à 62 ans
pourra partir à 60 ans

Majorer la durée d'assurance retenue
pour le calcul du taux de la pension

Faciliter le bénéfice du dispositif
« carrière longue » (trim. réputés cotisés)

- **Quels financement?** 2 cotisations à la charge des employeurs assises sur les salaires
 - Une cotisation de base (taux fixé par décret, dans la limite de 0,2%)
 - Une cotisation additionnelle, due par les employeurs ayant exposés au moins un de leurs salariés à la pénibilité (taux fixé par décret, entre 0,3% et 0,8% pour les salariés exposés à un seul facteur et entre 0,6% et 1,6% pour les salariés exposés à plusieurs facteurs)

Coût annuel estimé
à plus de 2 milliards d'euros
pour 20 à 25% de salariés

Ces entreprises seront identifiées sur la base des fiches individuelles d'exposition, renforcées par le projet de loi, dont l'objet changerait donc pour passer d'une visée principalement préventive à un instrument de recueil d'expositions permettant le calcul de points

● ● ● | Merci de votre attention

tiphaine.garat@unistra.fr

