



## Editorial

Nous vous remercions tous et toutes d'être venus si nombreux à la journée d'information et d'échanges organisée le 12 mai dernier au Palais de la Musique et des Congrès de Strasbourg.

Les échanges furent nombreux et enrichissants.

L'ensemble des interventions sont disponibles sur le site [dialogue-social.fr](http://dialogue-social.fr). Un compte rendu des tables rondes sera réalisé très prochainement. En attendant, vous trouverez également sur le site l'ensemble des accords et rapports présentés lors de cette journée.

N'hésitez pas à nous envoyer vos commentaires et remarques concernant cette journée.

## Sommaire

- P.2-4 Les brèves
- P. 5 Recul du nombre de dispensés de recherche d'emploi en 2007
- P.6-7 Les dispositions de l'ANI sur le stress au travail sont obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés.
- P.7-10 Bilan de la mise en œuvre de l'obligation de négocier sur la GPEC en 2008
- P.10-11 Evènements

*Direction de publication : Francis Meyer*  
*Rédaction : Tiphaine Garat et Francis Meyer*

## Les brèves

### **L'activité des seniors en Alsace**

En 2005, 180 000 seniors sont actifs en Alsace. Avec un profil différent des actifs âgés de moins de 50 ans, leur départ à la retraite entraînera des déséquilibres pour certains métiers. Douze métiers regroupent plus du tiers des seniors, pour 22 % des actifs plus jeunes. Moins nombreux parmi les demandeurs d'emploi, les seniors ont cependant plus de difficultés à se réinsérer sur le marché du travail.

- *Insee Alsace, Chiffre pour l'Alsace n°3, mai 2009.*

### **Bilan individuel de droits à la retraite**

De septembre à novembre 2008, plus de trois millions d'assurés du régime général ont reçu à domicile leur bilan individuel de droits à la retraite et / ou une estimation de leur future pension dans le cadre du droit à l'information, indique la Cnav. Afin de garantir le meilleur accès possible à l'information, l'Assurance vieillesse a mis à la disposition des assurés concernés par ces envois, un numéro de téléphone dédié, le 08 21 10 20 30.

### **Age de départ à la retraite**

Bercy relancerait le débat sur l'âge de départ à la retraite, relève le Figaro (22-4), qui affirme que l'idée de repousser l'âge de départ effectif à la retraite est ressortie des cartons lors d'une réunion à Matignon en présence de François Fillon et d'Eric Woerth. Selon le quotidien, « inquiet de la dérive des comptes sociaux, le ministère de l'économie plaide en faveur de nouvelles mesures sur les retraites ». Toutefois, pour l'heure, aucune décision n'a été prise, car le sujet est jugé « politiquement invendable » en ce moment. « Je ne vois pas comment demander aux Français de travailler plus alors qu'ils se battent pour garder leur emploi », aurait avoué une source ministérielle, qui aurait ajouté : « on ne s'interdit pas de réfléchir sur la manière de gérer les finances publiques, mais il y a un temps pour combattre la crise et un temps pour en sortir ». Selon le Figaro, la question pourrait être posée en 2010, lors du prochain Rendez-vous sur les retraites. L'annonce a provoqué une levée de boucliers du côté des syndicats.

### **GPEC chez Spérian**

Un accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) de groupe a été signé, le 10 mars, par la direction de Spérian (ex Bacou-Dalloz) et par les quatre syndicats CFDT, CFE-CGC, CGT et FO de cette entreprise de production d'équipements de protection individuelle (protection antichute, protection auditive, protection de la tête, chaussure de sécurité...). La GPEC, dont les signataires soulignent la difficulté, "compte tenu de la visibilité limitée" due au contexte économique actuel, concerne 1200 salariés français (sur un effectif total de 6100 personnes).

Concernant, l'emploi des seniors, les entreprises du groupe doivent privilégier des modes organisationnels permettant l'exercice d'une fonction de tuteur à temps partiel, complétant l'activité "classique". Les mesures en faveur des seniors fixent les indicateurs de suivi dans ce domaine, notamment la mesure des taux de promotion à partir de 45 ans. Un droit à bilan de compétence est ouvert à partir du 45ème anniversaire

Les entreprises s'engagent également à contribuer à "faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs à partir de 55 ans, tous motifs confondus". Celles de plus de 50 salariés négocieront un objectif chiffré complémentaire, soit en terme de recrutement de personnes de 50 ans et plus, soit en terme de maintien dans l'emploi à partir de 55 ans.

### **Pénibilité**

Les syndicats protestent contre la volonté du gouvernement de commander un nouvel avis sur la prise en compte de la pénibilité du travail dans l'âge de la retraite, exigeant « des décisions » pour les ouvriers concernés, et « pas un nouveau rapport ». Le 9 avril, le Premier ministre a annoncé vouloir saisir le Conseil économique et social « en vue de formuler toutes propositions utiles » sur « la question de la prévention et de la compensation de la pénibilité au travail ». Cela reporte de facto une nouvelle fois ce dossier, longtemps bloqué par le Medef qui souhaite désormais l'intégrer dans un débat plus large en 2010 sur le financement des retraites.

### **Les préretraites revalorisées de 1%**

Le montant minimum journalier de l'AS-FNE est revalorisé de 1% au 1<sup>er</sup> avril 2009, passant de 29,46% à 29,75%. En conséquence, le minimum mensuel de l'allocation de préretraite amiante est porté à 904,895€. Le minimum journalier pour la préretraite progressive est fixé, quant à lui, à 14,89€.

### **Renforcement de la formation professionnelle en temps de crise**

L'Association nationale des DRH plaide pour le renforcement de la formation professionnelle en temps de crise, avec un rôle plus important des régions et un "accompagnement individualisé" pour évaluer annuellement les compétences. L'ANDRH suggère également de promouvoir la fonction de "tuteur référent", qui serait assurée par une personne extérieure à l'entreprise, notamment pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Selon l'association, les entreprises doivent aussi pleinement intégrer la validation des outils de l'expérience (VAE) et le droit individuel à la formation (DIF), encore peu utilisés. L'ANDRH souhaite également favoriser "la mobilité des talents", en créant un "statut de salarié français intégrant la dimension internationale", permettant au salarié qui part travailler à l'étranger de conserver ses avantages (couverture sociale, droit à la retraite, au chômage, etc.). L'association met aussi en avant la nécessité de l'épargne salariale et souhaite notamment que des négociations de branche puissent s'ouvrir pour permettre aux salariés des TPE et PME d'en bénéficier. Elle suggère aussi d'améliorer le Label diversité lancé en 2008 contre les discriminations dans les entreprises, dont les conditions d'obtention ne sont "guère adaptées" aux PME et aux entreprises publiques. Enfin, en matière de santé au travail, l'ANDRH souligne l'importance de la formation des managers et dirigeants, et propose par exemple que le médecin du travail contribue à "une meilleure remontée de l'information en matière de risques psycho-sociaux" (AFP, mai 2009).

### **Limite d'âge des pilotes de ligne**

L'association PNT 65 qui milite pour la retraite à 65 ans des pilotes de ligne au lieu de 60 -disposition adoptée dans la loi de financement de la de la Sécurité sociale pour 2009- a dénoncé mercredi des pressions pour que cette disposition ne soit pas appliquée au 1er janvier 2010. Selon Jean Serrat, président de l'association, la direction d'Air France aurait demandé récemment au gouvernement un moratoire sur le relèvement de l'âge limite d'activité en vol des pilotes, en avançant le "prétexte" de la crise économique, qui conduit à réduire les effectifs. Interrogée par l'AFP, Air France n'a pas souhaité faire de commentaire (AFP, 05/2009).



## **Recul du nombre de dispensés de recherche d'emploi en 2007**

Fin 2007, 383 400 personnes bénéficiaient d'une dispense de recherche d'emploi (DRE) tout en restant indemnisées par le régime d'assurance chômage ou le régime de solidarité, contre 410 000 fin 2006, soit une baisse de 6 %.

Selon la Dares, cette évolution s'explique par un moindre recours à la DRE dû en partie à l'amélioration de la situation du marché du travail. Le nombre de demandeurs d'emploi seniors en fin de mois a ainsi diminué de 9 % entre décembre 2006 et décembre 2007

Autre tendance observée : le recul du nombre d'entrées dans le dispositif. Alors que 161 340 personnes sont entrées en DRE en 2006, elles ne sont plus que 150 270 en 2007, soit 11 070 personnes de moins (- 7 %).

La synthèse suggère que le recul du nombre d'entrées en DRE devrait se poursuivre, dans la mesure où la loi du 1er août 2008 prévoit un resserrement progressif des conditions d'entrées en DRE à partir de 2009, puis la suppression du dispositif en 2012.

La part des dispensés de recherche d'emploi bénéficiaires du régime

d'assurance chômage diminue en 2007, représentant 53 % de l'ensemble des DRE, contre 58 % en 2006 et de plus en plus de dispensés sont pris en charge par le régime de solidarité. Selon la Dares, cette évolution peut s'expliquer par la poursuite des effets de la convention d'assurance chômage de 2004, qui a globalement réduit les durées d'indemnisation des personnes de 50 ans et plus.

Les dispensés de recherche d'emploi sont plus nombreux qu'auparavant à percevoir de faibles montants d'allocation : 29 % des personnes en DRE perçoivent, en 2007, une allocation inférieure à 450 € par mois, contre 26 % en 2006 et 21 % en 2005. Les femmes sont plus présentes que les hommes dans les tranches d'allocation les plus basses.

Enfin, certaines caractéristiques des dispensés de recherche d'emploi indemnisés ne varient guère d'une année sur l'autre. Ainsi, plus de la moitié (52,8 %) sont âgées de 58 à 60 ans. La part des femmes (51,8 %) est légèrement supérieure à celle des hommes (48,2 %). Les employés qualifiés (28,8 %) et les ouvriers non qualifiés (19,3 %) sont toujours les plus représentés.

***- DARES, Nouvelle information, « La dispense de recherche d'emploi en 2007 : des effectifs en baisse », 2009, 16.2.***

**Les dispositions de l'ANI sur le stress au travail**  
**sont obligatoires**  
**pour tous les employeurs et tous les salariés.**

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress au travail est étendu par arrêté publié au JO du 6 mai 2009. Ses dispositions sont donc désormais obligatoires pour tous les employeurs, quels que soient la taille de l'entreprise et le domaine d'activité. L'accord ayant été signé par le Medef, la CGPME et l'UPA, il s'agit des employeurs de l'industrie, des commerces et services, y compris les artisans. Tous les salariés sont potentiellement concernés, quel que soit le type de contrat ou de relation d'emploi (CDD, CDI, salariés des entreprises sous-traitantes et travailleurs intérimaires).

Cet ANI, qui transpose en droit français l'accord européen du 8 octobre 2004, vise à « augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les employeurs, les salariés et leurs représentants », afin de « détecter, prévenir, éviter et faire face aux problèmes de stress au travail ».

L'ANI précise que les accords de branche et d'entreprise ne peuvent déroger à ses dispositions que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

Selon l'accord, « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. [...] L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses». Le texte souligne le caractère subjectif de ce phénomène.

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse des « facteurs » de stress, tels que l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication et des éléments subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, etc.).

L'accord cite un certain nombre de signes pouvant révéler la présence de stress au travail tels que des niveaux élevés d'absentéisme, de rotation du personnel, d'accidents du travail. L'accord précise que le médecin du travail est une « ressource » en termes d'identification du stress au travail.

Dès qu'un problème de stress est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou, à défaut, le réduire.

L'employeur doit déterminer les mesures appropriées en associant à leur mise en œuvre les représentants du personnel ou, à défaut, les travailleurs.

Il peut s'agir de mesures collectives et/ou individuelles : amélioration de l'organisation du travail, sensibilisation et formation de l'encadrement, information des salariés, etc.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle peut faire appel à une expertise externe, sans obérer le rôle du CHSCT.

Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité et leur impact, tel qu'il ressort des indicateurs.

D'autre part, l'accord souligne qu'« il importe de tenir compte [...] de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail ». En vertu de la directive-cadre 89/391 du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail et des articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail, les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité.

Réciproquement, tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection fixées par l'employeur.

*- Arrêté du 23 avril 2009 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 (JO du 6 mai 2009)*

## **Bilan de la mise en œuvre de l'obligation de négocier sur la GPEC en 2008**

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi) vient de dresser un bilan de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour l'année 2008.

C'est la loi du 18 janvier 2005 qui a institué, à l'article L2245-15 du code du travail, l'obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés) de négocier tous les trois ans un dispositif mettant en œuvre la GPEC en traitant notamment la question du maintien en emploi des seniors.

Selon l'INSEE, l'obligation de négocier sur la GPEC concerne près de 47 500 entreprises qui emploient près de 9 millions de salariés (50% des salariés du privé).

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 7

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr) – <http://www.dialogue-social.fr>

Alors qu'au 20 janvier 2008, date de la première échéance de l'obligation de négocier, 279 accords de GPEC avaient été conclus et déposés auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), 300 accords de GPEC ont été conclus au cours de l'année 2008 !

Les accords sont conclus majoritairement dans les entreprises de grande taille avec une forte représentation des entreprises dont l'effectif est compris entre 300 et 1 000 salariés et des entreprises appartenant à un groupe.

D'après les auteurs de ce bilan, il existe 4 types d'accords :

- Des accords de méthodes sur la négociation relative à la GPEC (7% des accords signés);
- Des accords de GPEC « à froid » sans perspectives ou menaces à terme de suppressions d'emplois (80% des accords signés)
- Des accords de GPEC « à tiède » qui encouragent la mobilité en identifiant des menaces sur certains emplois ou métiers (11% des accords signés)
- Des accords de GPEC « à chaud » qui organisent de manière anticipée la gestion d'une restructuration (2%).

Le bilan montre par ailleurs que les accords GPEC recueillent favorablement l'adhésion des organisations syndicales. En effet entre 2005 et 2007, 56% des accords de GPEC avaient été signés à l'unanimité par les organisations syndicales. Cette tendance se confirme en 2008 puisque 63% des accords ont été signés à l'unanimité.

Les auteurs du bilan relèvent que le contenu des accords de GPEC varie d'un accord à un autre.

- Les accords traitent en très grande majorité de l'information et de la consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi (86% des accords)
- Près de 90% des accords signés en 2008 utilisent la mobilité comme levier d'action pour anticiper et gérer les mutations économiques, démographiques et sociales d'une entreprise
- Le volet « formation », traité par près de 80% des accords, continue de s'enrichir. Le DIF (77%) et la VAE (76%) sont les principaux dispositifs

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 8

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr) – <http://www.dialogue-social.fr>



mobilisés, mais le CIF (45%) et les périodes de professionnalisation (32%) progressent. Par ailleurs, 77% des accords prévoient des mesures d'adaptation au poste et des mesures d'acquisition de nouvelles compétences, mais seulement 16% envisagent des mesures de reconversion,

- Sur les 300 accords de GPEC signés en 2008, seuls 138 ont traité de la place des seniors dans l'entreprise (46%) (lire ci-après)
- Les outils de gestion des ressources humaines sont abordés dans la plupart des accords. Les trois quarts des accords signés en 2008 prévoient des outils de diagnostic et d'analyse des métiers et des compétences présents dans l'entreprise (bilan de compétences et entretien professionnel, cartographie et référentiel des compétences, observatoire ou commission GPEC ayant pour but d'analyser les évolutions prévisibles des métiers et des compétences)
- Du fait de la typologie des accords de GPEC signés en 2008, les mesures favorisant les mobilités externes sont moins présentes : les accords de GPEC « à froid », traitant principalement de la mobilité interne, prennent le pas sur les accords « à tiède » et « à chaud » recourant principalement à la mobilité externe pour gérer la baisse des effectifs de l'entreprise.

Quelles sont les dispositions relatives à l'emploi des seniors dans les accords GPEC signés en 2008 ?

Alors que la loi fait de la gestion des âges et du maintien en emploi des salariés expérimentés l'un des points devant être intégré dans un accord GPEC, seul un accord sur deux signé en 2008 aborde la question des seniors dans l'entreprise (46%). Cette proportion est stable par rapport à 2007 (48% des accords traitaient de la question de l'emploi des seniors). Les auteurs du rapport soulignent cependant que l'appréciation de cette donnée est délicate dans la mesure où il est difficile de savoir si les entreprises ont par ailleurs signé des accords spécifiques sur l'emploi des seniors.

- 7 accords prévoient la mise en place de dispositifs de préretraite partielle ou totale dans le cadre d'un accord de GPEC « à chaud », contre 14 accords signés en 2007
- Tous les autres s'engagent à renforcer certains outils RH (bilan de compétences, entretien de deuxième partie de carrière...) afin de maintenir l'employabilité des salariés seniors.

- L'aménagement des fins de carrière à travers le passage à temps partiel ou des mesures spécifiques de formations (par exemple en informatique) est traité par 46% des accords.
- Le tutorat, prévu par 39% des accords, est souvent présenté comme le moyen de renforcer la motivation des seniors tout en assurant une meilleure intégration des jeunes salariés.

## Evènements

Le programme et le bulletin d'inscription de ces journées sont disponibles sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr).

**Colloque : « le travail par mission. Une solution pour l'emploi des cadres seniors ? Une solution pour l'entreprise ? ». Qui empruntent cette voie ? Au-delà des solutions actuelles, quelles perspectives pourrions-nous choisir de développer prioritairement ?**

Colloque organisé par ITG (institut du temps géré) le 5 juin 2009 de 9h à 13 h au Palais du Luxembourg (Paris)

Plus de renseignements : <http://www.itg.fr>

**Les assises parlementaires pour l'emploi des seniors « Quelles bonnes pratiques pour l'emploi des seniors ? », Paris, le 10 juin 2009**

Toutes les infos sur ce lien :

[http://quinquascitoyens.hautetfort.com/documents\\_divers/](http://quinquascitoyens.hautetfort.com/documents_divers/)

**Les ateliers de l'INTEFP "emploi et travail des seniors : quels leviers d'action ?"**

**Maison de la chimie, Paris, 18 juin 2009, 9h30-17h**

Ce colloque clôture les travaux de la session nationale de l'INTEFP qui s'est déroulée de mai 2008 à janvier 2009 et qui a permis à trente personnalités en

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 10

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr) – <http://www.dialogue-social.fr>

formation tripartite d'approfondir, d'échanger, de produire sur le sujet au cours de 5 semaines de travail dont deux voyages d'études à Berlin et à Helsinki. Durant cette journée les auditeurs de la session restitueront leurs travaux et leur vision en tant que partenaires sociaux.

Contact : Claire BOITEUX

INTEFP

responsable de projet Session Nationale

Mission des Actions Européennes et Internationales

04 78 87 47 38

[claire.boiteux@intefp.travail.gouv.fr](mailto:claire.boiteux@intefp.travail.gouv.fr)

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.