



EDITORIAL

Lors d'une conférence de presse organisée le 19 octobre dernier, la Cnav a publié les premiers chiffres relatifs aux départs à la retraite pour pénibilité.

A la mi-octobre, soit trois mois et demi après l'entrée en application de cette mesure, 1 338 personnes ont déposé une demande de départ en retraite. Ces demandes concernent 72% d'hommes, a précisé la caisse. Parmi les dossiers traités, 466 ont été acceptés et 183 rejetés. 689 dossiers sont en cours d'instruction.

Par ailleurs, sur les 1338 demandes, 377 ont été déposées par des assurés ayant un taux d'incapacité au moins égal à 10% et inférieur à 20%. Parmi elles, 56 ont fait l'objet d'un rejet, 106 d'une attribution et 215 sont en cours d'instruction.

La CNAV a ainsi constaté que le nombre de demandes était bien en deçà des estimations du gouvernement pour 2011. Celui-ci tablait pour 30 000 départs par an au titre de ce nouveau dispositif. Comment expliquer alors cette différence (plus de 22 fois moins de demandes que prévu) ?

Cette différence peut bien sûr s'expliquer par une méconnaissance du dispositif.

Pour autant, nombreux sont ceux qui mettent plutôt en exergue des conditions d'accès trop restrictives et notamment l'exclusion de fait de la pénibilité du travail avec effets différés, mais aussi la non prise en compte de l'usure psychique.

Sont aussi exclus les états de santé en rapport avec des MP ou des AT non encore consolidés, les séquelles de MP ou d'AT chiffrées à moins de 10 % et celles qui subsistent à la suite de MP ou d'AT, mais qui n'ont pas fait l'objet d'une déclaration de MP ou d'AT.

La récente modification du tableau des maladies professionnelles n°57 portant sur les pathologies de l'épaule, qui sont parmi les troubles musculo-squelettiques, les plus graves et les plus nombreuses, ne va sans doute pas aller dans le sens d'une meilleure prise en charge des travailleurs vieillissant usés.

Ces chiffres, corrélés avec les résultats d'une étude récente de l'INSEE publiée en octobre et qui indique que « si l'espérance de vie s'accroît, les inégalités sociales face à la mort demeure », ne devraient-ils pas inciter à repenser le dispositif ? Entre 2000 - 2008, la différence d'espérance de vie entre un ouvrier de 35 ans et un cadre du même âge est restée à 6,3 années.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

1

SOMMAIRE

- P.3 Les brèves
- P.7 Le tableau des maladies professionnelles liées aux postures de travail révisé
- P.9 Accord relatif aux situations de pénibilité au sein de la société THALES ALENIA SPACE FRANCE du 22 avril 2011.
- P.11 INVITATION

Matinée d'information « prévenir et compenser la pénibilité »
Lundi 21 novembre, de 14 h à 17h

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>

Certains internautes nous ont signalé des difficultés pour télécharger les documents joints. Si vous rencontrez les mêmes difficultés, veuillez envoyer un mail à l'adresse suivante : hakim.elfattah@unistra.fr, nous vous les enverrons directement par mail.

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

42,5%

C'est le taux d'activité des 55-64 ans en 2010, soit un résultat inférieur de 7,2 points à la moyenne des 27 pays de l'UE.

Source : DARES, analyse n°075, septembre 2011.

LES BREVES

Fin des préretraites totales du FNE

Conformément à la politique générale du gouvernement en faveur de l'emploi des seniors, le dispositif de préretraites totales du FNE est désormais fermé. Dans une instruction de 10 octobre, la DGEFP demande en effet aux services de l'Etat de ne plus conclure de nouvelles conventions d'AS-FNE, et ce quel que soit le nombre de bénéficiaires potentiels.

Depuis le début des années 1990, le nombre de conventions a régulièrement baissé, particulièrement depuis la mise en place, au 1er janvier 2008, de l'obligation de demander un avis préalable à la DGEFP sur tout projet de convention concernant au moins 5 salariés. Ainsi seulement 498 conventions Etat - entreprises ont été signées en 2010, après 818 en 2009.

Ins. DGEFP n°2011-23 du 10 octobre 2011

Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors **Document d'étude Dares, septembre 2011**

Ce dossier fournit sous forme de fiches synthétiques, réalisées à partir de divers travaux de la Dares, les principales informations statistiques actuellement disponibles sur l'activité des seniors, ainsi que les références bibliographiques qui permettent d'en savoir plus sur ce sujet.

Une première section présente diverses données de cadrage qui permettent de situer les seniors sur le marché du travail par rapport à leurs cadets sur les thématiques suivantes : emploi, activité, chômage, métiers, demandes d'emploi, conditions de travail et de santé. Des éléments de comparaison internationale sur le taux d'emploi permettent également de comparer la situation des seniors en France à celle de leurs homologues dans les principaux pays de la zone OCDE.

Une seconde section détaille les principales mesures de politiques publiques visant à favoriser le maintien en emploi des seniors et présente les éléments de suivi statistiques disponibles à ce sujet. Sont successivement analysés les dispositifs de cessation anticipée d'activité, la surcote et le cumul emploi-retraite, les accords d'entreprise en faveur de l'emploi des salariés âgés, la formation et sécurisation des trajectoires professionnelles, les contrats d'aide à l'emploi et le dispositif de rupture conventionnelle.

Le document est consultable [sur le site du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé : ici](#)

L'assurance retraite détaille son offre de service d'information gratuit

L'assurance retraite a développé une offre de service personnalisée et gratuite pour aider ses assurés à bien préparer leur retraite, a rappelé la Cnav le 19 octobre lors d'un point presse.

Depuis 2010, elle propose ainsi aux assurés de 55 ans et plus de les recevoir en entretiens personnalisés pour un examen approfondi de la carrière et des différentes perspectives qui s'offrent à eux. La méthode et les enseignements de ces entretiens préfigurent la mise en place en 2012 du « point d'étape retraite à partir de 45 ans » prévu par la réforme de 2010.

L'assurance retraite propose aussi un service de visio-accueil pour les personnes vivant dans les zones rurales éloignées (informations sur les zones couvertes au 39-60).

Elle a également ouvert le 22 février 2011 un nouveau portail unique (www.lassuranceretraite.fr) qui regroupe l'ensemble de l'offre internet de la branche (estimation de la future retraite, de l'âge de départ...). Depuis septembre 2011, l'assuré de moins de 45 ans peut ainsi accéder en ligne à son relevé de situation individuel.

Enfin, l'offre de service de la CNAV sera prochainement accessible sur *facebook* et *smartphone*.

Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : conséquences sur les accidents du travail des salariés.

Document d'étude Dares, septembre 2011.

Ce document étudie l'influence des nouvelles formes d'organisation du travail, inspirées du toyotisme (respect de normes de qualité, production en juste-à-temps, équipes autonomes de travail, ...) sur le risque d'accidents du travail et de troubles musculo-squelettiques des salariés.

Par rapport à la littérature sur le sujet, il innove sur deux aspects. Il propose tout d'abord une interprétation conjointe de l'influence de ces nouveaux dispositifs sur le risque d'accidents du travail (ou de troubles musculo-squelettiques) et la productivité de l'entreprise, pour évaluer notamment si l'augmentation (respectivement la diminution) du risque provient ou non d'une hausse (respectivement d'une baisse) de l'intensité du travail. Il a recours ensuite, pour déterminer le lien entre ces pratiques et les atteintes liées à la santé, à un modèle économétrique de données de comptage en panel à effets fixes. Ce travail mobilise quatre sources de données : l'enquête COI, qui est appariée avec les données administratives de la CNAM-TS, des DADS et des données FICUS de l'Insee.

L'article montre que l'obtention de la certification qualité ISO 9001 s'accompagne en moyenne d'une diminution des accidents du travail et d'une hausse de la productivité, dans les entreprises de 200 salariés ou plus, mais pas dans les plus petites.

Le risque d'accidents du travail augmente en revanche en moyenne suite à la mise en place de procédures de labellisation (qui supposent le respect de critères précis, notamment de qualité, du produit ou service mis en vente) et à l'entrée dans un réseau (d'enseignes, franchises . . .), vraisemblablement du fait de changements dans les méthodes et les exigences du travail auxquels les salariés éprouvent du mal à s'adapter, et à une augmentation de l'intensité du travail. La mise en place de l'analyse fonctionnelle est en moyenne associée à une baisse du risque d'accidents et de la productivité, très probablement parce que ce dispositif améliore la sécurité au prix d'un coût de mise en place qui freine à court terme la productivité.

L'article montre aussi que l'influence des divers dispositifs est variable selon le secteur d'activité qui l'adopte (par exemple, les procédures de juste-à-temps augmentent généralement les risques d'accidents dans les hôtels et restaurants, la traçabilité les augmente dans les activités industrielles).

Le document est consultable sur le site du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé : [ici](#)

Jurisprudence : la Cour de cassation se prononce sur les conditions de validité de la mise à la retraite.

Cour de cassation, Chambre sociale, 29 juin 2011 n° 09-42165.

Un employeur peut-il procéder à la mise à la retraite de sa salariée, en invoquant son âge (plus de 65 ans), alors que l'intéressée avait déjà plus de 65 ans au moment de son embauche ?

Dans un arrêt rendu le 29 juin 2011, la Cour de cassation répond que lorsque le salarié avait atteint au moment de son engagement l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite (c'est-à-dire 65 ans ;

depuis le 1er janvier 2010, cet âge est fixé à 70 ans) en application de l'article L. 1237-5 du code du travail, son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail. La solution ainsi fournie par la Cour est équilibrée dans la mesure où l'employeur ne peut pas prétendre « découvrir » l'âge de sa salariée. Il l'a engagée en connaissance de cause. Par conséquent, dans l'hypothèse où il souhaiterait s'en séparer, il doit procéder à un licenciement en bonne et due forme. La validation de la mise à la retraite dans ce cas précis reviendrait à placer la salariée dans une précarité certaine. La mise à la retraite ne peut se faire au détriment du droit à l'emploi et ne peut servir de paravent au détournement des règles relatives au licenciement.

L'arrêt de la Cour de cassation est consultable sur le site dialogue-social.fr, rubrique cessation d'activité des seniors : [ici](#)

Diminution du flux de départs à la retraite

Le flux des départs en retraite a enregistré une baisse d'un peu moins de 100 000 en 2011 suite à la réforme de 2010 qui relève progressivement l'âge légal de 60 à 62 ans, a indiqué le 19 octobre la Cnav. Le nombre de départs en retraite est passé en 2011 en dessous de la barre des 650 000.

Versement des retraites au 1er du mois

La lourdeur du système informatique n'est pas favorable, ni la conjoncture, pour avancer le versement des retraites au 1er de chaque mois, et non plus le 9, comme l'avait promis le gouvernement, a estimé le 19 octobre le directeur de la CNAV, Pierre Mayeur.

Le tableau des maladies professionnelles liées aux postures de travail révisé

Le tableau n°57 des maladies relatif aux affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures est révisé à effet du 20 octobre 2011. La partie révisée porte uniquement sur les pathologies de l'épaule. Le législateur concède que ces pathologies, « particulièrement nombreuses », figurent « parmi les plus invalidantes et douloureuses ».

Les modifications apportées au tableau concernent :

- **la dénomination des pathologies**

L'intitulé exact de la maladie doit correspondre à ce qui est mentionné au tableau.

Les termes « d'épaule douloureuse simple » et « d'épaule enraidie succédant à une épaule douloureuse simple » sont remplacés par trois entités :

- « Tendinopathie aiguë non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs » ;
- « Tendinopathie chronique non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM »
- et « Rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM ».

- **les délais de prise en charge**

C'est le délai maximal entre la cessation d'exposition au risque supposé à l'origine de la maladie et la constatation de celle-ci, pour que l'origine professionnelle soit reconnue.

Il est également prévu des durées minimales d'exposition au risque pour que joue la présomption d'origine.

Ils sont de :

- 30 jours pour la tendinopathie aiguë non rompue
- 6 mois, sous réserve d'une exposition de 6 mois, pour la tendinopathie chronique non rompue
- 1 an, sous réserve d'une durée d'exposition de 1 an, pour la rupture de la coiffe des rotateurs.

- **P obligation d'objectiver par IRM** (ou arthroscanner si contre-indication à l'IRM) la tendinopathie chronique non rompue et la rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs.

Dans la version antérieure du tableau, aucun examen n'était imposé.

- **la liste limitative des travaux ouvrant le droit à prise en charge**

Il s'agit d'une liste limitative qui est opposable au salarié, c'est-à-dire que le dossier est rejeté si l'activité professionnelle du salarié n'est pas expressément mentionnée au tableau.

Cette liste était auparavant assez large permettant de prendre en considération de nombreuses situations professionnelles puisqu'était indiqué « Travaux comportant habituellement des mouvements répétés et ou forcés de l'épaule ». Cet intitulé a été remplacé par une description très précise et très restrictive des mouvements et d'une durée quotidienne d'exposition nécessaire pour la reconnaissance de la maladie professionnelle.

- Pour la tendinopathie aigue, il s'agit de mouvements ou du maintien de l'épaule sans soutien en abduction formant un angle supérieur ou égal à 60°, **pendant au moins 3 heures 30 par jour en cumulé.**
- Pour la tendinopathie chronique ou la rupture de la coiffe des rotateurs, la durée d'exposition nécessaire pour une reconnaissance dans le cadre du tableau est de deux heures par jour en cumulé si le bras est en abduction à 60° et une heure par jour en cumulé s'il est en abduction à 90°.

Si ces critères très restrictifs ne sont pas respectés ou si la maladie n'est pas inscrite à un tableau, la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie sera subordonnée à l'avis d'un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP).

Accord relatif aux situations de pénibilité

au sein de la société THALES ALENIA SPACE FRANCE du 22 avril 2011.

La réflexion engagée depuis le début des années 2000 sur l'emploi des seniors a permis de mettre en évidence la nécessité absolue, dans la perspective de la promotion du vieillissement actif, de repenser toute l'architecture de l'organisation du travail en France et d'impulser des actions positives dans des domaines vitaux tels que la formation professionnelle, les conditions du travail, l'évolution des carrières professionnelles, la transmission des savoirs, la valorisation des compétences et la gestion des fins de carrières.

Ce qui exige un changement d'approche profond au niveau des entreprises. La société THALES ALENIA SPACE FRANCE s'est inscrite dans cette optique en adoptant, le 22 avril 2011, un dispositif conventionnel de prise en compte des situations de pénibilité en ce qui concerne ses salariés seniors.

Dans ce dispositif, l'entreprise qui a procédé en accord avec les organisations syndicales représentatives et le service de santé au travail à l'identification des situations de pénibilité s'engage par des mesures concrètes à décliner le volet "pénibilité" prévu par l'accord du Groupe THALES relatif à l'emploi des seniors du 18 décembre 2009.

Définition des situations de pénibilité

Sont identifiés comme susceptibles d'être exposés à des facteurs de pénibilité les métiers/postes suivants : fabrication câblage, fabrication mécanique, traitement surface, assemblage-intégration-tests, contrôle.

Trois types de facteurs de pénibilité sont retenus : physique, environnemental, organisationnel. Par conséquent, le salarié souhaitant bénéficier du dispositif conventionnel doit notamment avoir été exposé, dans le cadre de son travail habituel (les métiers précités), à l'un des facteurs de pénibilité suivants :

► **Les facteurs physiques** qui peuvent prendre la forme d'un travail sous binoculaire, microscope ou loupe, d'un travail nécessitant le port de charge lourdes, d'un travail soumis à des contraintes posturales ou d'un travail exposé à des vibrations.

► **Les facteurs environnementaux** qui se manifestent à l'occasion d'un travail exposé au bruit, d'un travail sous des températures extrêmes ou encore d'un travail exposé à des émanations de produits chimiques ou en atmosphère saturée.

► **Les facteurs organisationnels** résultant du travail du salarié en équipes 3x8 avec rotation de postes matin/après-midi/nuit, du travail du salarié en équipes 2x8 avec rotation de postes matin/après-midi ou encore du travail de nuit.

Mesures de compensation de l'exposition à la pénibilité

Tout salarié de l'entreprise THALES ALENIA SPACE FRANCE en contrat à durée indéterminée, âgé d'**au moins 50 ans**, remplissant la double condition d'exercice d'un métier ou d'occupation d'un poste identifié comme potentiellement pénible, et d'exposition à l'un des facteurs de pénibilité précités, pendant **une durée minimale de 10 ans**, peut bénéficier des mesures de compensation suivantes :

► **Temps de compensation** : il s'agit d'un temps de repos dont les seniors peuvent bénéficier avant leur départ en retraite. Il est équivalent à un trimestre pour 10 ans d'activité dans des conditions pénibles et un trimestre complémentaire par tranche de 5 ans supplémentaires.

► **Rachat de trimestres** : les salariés seniors souhaitant faire valoir leurs droits à la retraite de façon anticipée, sans disposer du nombre de trimestres cotisés leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, peuvent percevoir une aide financière de l'entreprise en vue de racheter des années d'étude ou des années incomplètes. Cette aide ne peut être inférieure à 2 000 euros par trimestre; elle est en revanche plafonnée à 36 000 euros hors cotisations sociales.

► **Temps partiel 50%** : les salariés seniors peuvent bénéficier à leur demande, dans les 12 mois précédant la liquidation de leur retraite ou la prise de temps de repos au titre du temps de compensation, d'une réduction de temps de travail leur permettant d'exercer leur activité à 50% rémunérée à 65%. Une adaptation du poste et de la charge du travail au temps partiel est prévue.

Pendant la période du temps partiel, les salariés concernés bénéficient du maintien de leurs droits en matière de retraite au titre du régime général et du ou des régimes de retraite complémentaires comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein. L'entreprise prend en charge la part patronale et la part salariale des cotisations retraite (régime général et régime complémentaire) assises sur la différence entre la rémunération versée et celle que les salariés auraient perçue à temps plein.

Le dispositif conventionnel ainsi créé prendra fin au 31 décembre 2012.

Les accords évoqués sont consultables sur le site dialogue-social.fr, rubrique pénibilité et conditions de travail : [ici](#)

INVITATION

Matinée d'information « prévenir et compenser la pénibilité » Lundi 21 novembre, de 14 h à 17h

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a donné une nouvelle définition de la pénibilité au travail (Code du travail, article L. 4121-3-1) et a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité en complétant les principes généraux de prévention à la charge de l'employeur et en redéfinissant les missions du CHSCT.

La pénibilité est caractérisée par une « exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ». Les facteurs de pénibilité ont été déterminés par décret.

La réglementation prévoit 3 nouveaux dispositifs pour prévenir et compenser la pénibilité :

1° Assurer la traçabilité des expositions (article L. 4121-3-1 du CT, les modalités d'établissement de cette fiche seront définies par un décret à paraître)

2° Permettre un départ à la retraite à 60 ans (article L. 351-1-4-1 du CSS):

- sans condition pour les salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 20% et plus
 - sous condition pour les salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10% et 20%
- ;

3° Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action (article L. 4121-3-1 du code du travail) : Au titre de l'article L138-29 du code de la sécurité sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) et employant une proportion minimale de 50% (D 138-26 CSS) de salariés exposés aux facteurs de pénibilité sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur (de 1% maximum) lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Les entreprises tenues par les obligations précitées doivent déposer un accord ou un plan d'ici le 1er janvier 2012.

L'objectif de cette matinée d'information est, dans la lignée de la journée d'information et d'échanges organisée le 22 septembre dernier, de présenter ces dispositifs et de mettre en évidence leur articulation.

Cette matinée sera animée par Fabienne Muller, enseignant-chercheur à l'Institut du travail, université de Strasbourg et Tiphaine Garat, ingénieur d'études à l'Institut du travail, université de Strasbourg.

Inscription : tiphaine.garat@unistra.fr

Attention le nombre de place est limité.