

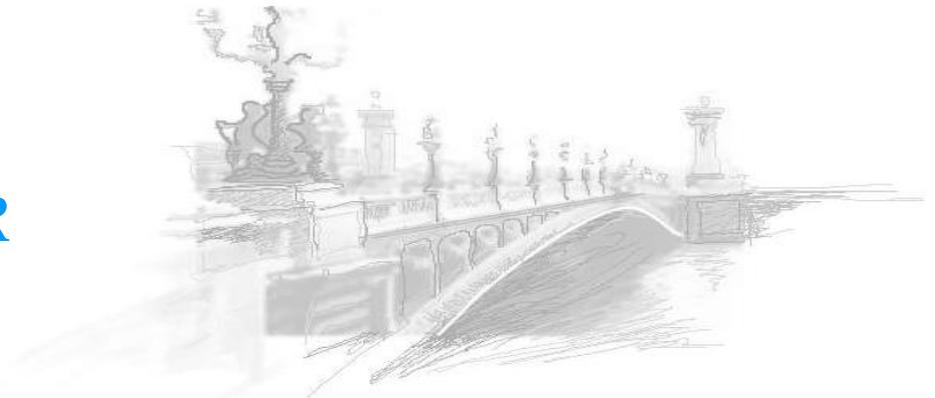


Séance plénière – 21 novembre 2012

Conseil
d'Orientation
des Retraites

Pénibilité
Transition emploi-retraite
Présentation générale

Secrétariat général du COR



Pénibilité

Document n°2 du dossier

- *Pénibilité et retraite : l'approche du COR*
- Rappel des conclusions des rapports **Struillou et Lasfargues** et apports de différentes études
- Rappel de la **négociation interprofessionnelle de 2005-2008**
- Les **dispositifs existants** prenant en compte la pénibilité

Rapports Struillou et Lasfargues

- **Rapports Struillou et Lasfargues : approches différentes, constats communs**
- **Rapport Struillou (2003) : définition des situations de travail pénibles et modalités de prise en compte éventuelle par le système de retraite**
- **Rapport Lasfargues (2005) : professionnel de la santé au travail, synthèse des connaissances scientifiques et médicales sur les relations entre des expositions professionnelles pénibles et leurs effets à long terme sur la santé.**

Choix des critères et indicateurs

- Prendre en compte la **réalité des fonctions** exercées
- Différents **indicateurs** possibles pour mesurer l'impact de certaines conditions de travail sur la santé (en particulier indicateur de limitation d'activité)

Documents n°3, 4 et 5

- **Rapport Struillou : choix du critère de l'EVSI**

Constats

- Malgré une modification des modes de production, la pénibilité reste une réalité importante
- Relations causales conditions de travail / santé complexes
- Difficile de fixer des seuils de risque
- Mais lien apparent santé / cumul des expositions
- Comme pour les espérances de vie, il existe de fortes inégalités sociales pour les EVBS (doc n°5)

Typologie

- **Trois types de conditions de travail pénibles :**
 - efforts physiques,
 - conditions d'environnement « agressif »,
 - contraintes de rythme de travail et d'horaire atypique .

Typologie

- **Détermination de situations de travail pénibles à cibler en priorité :**
 - Travail de nuit et travail en horaires alternants
 - Travail à la chaîne et travail soumis à des cadences imposées
 - Exposition au bruit
 - Exposition à la chaleur
 - Exposition aux agents chimiques, bactériologiques ou radioactifs
 - Efforts physiques intenses (port de charges lourdes, positions pénibles)

Mécanisme de compensation ?

Rapport Struillou 2003

- Envisager un système de **compensation** pour permettre le départ anticipé de ceux dont les conditions de travail réelles conduisent à une réduction de l'espérance de vie sans incapacité :

X trimestres de travail exposé = bonification d'un trimestre de droit à la retraite

- Pose également la question du financement : **internalisation (bonus-malus) / solidarité ?**

Rappel de la négociation interprofessionnelle 2005-2008

- Prévue par la loi du 21 août 2003
- Points de convergence :
 - **Elaboration d'une définition et de critères. Proposition d'accord de juillet 2008 :**
la pénibilité résulte « de sollicitations physiques et/ou psychiques de certaines formes d'activité professionnelles, qui laissent des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés et susceptibles d'influer sur leur espérance de vie »
 - **Trois types de pénibilité ciblés : contraintes physiques marquées, environnement agressif, certains rythmes de travail**

Rappel de la négociation interprofessionnelle 2005-2008

- Mais plusieurs points de divergence empêchent la négociation d'aboutir sur la question de la compensation :
 - nature de la compensation
 - modalités et conditions du dispositif
 - financement

Dispositifs existants

- **Dispositifs publics de cessation anticipée d'activité** destinés à compenser les expositions à des travaux pénibles pour les salariés du secteur privé (CATS, CAATA)
- **Dispositifs non ciblés sur la pénibilité** (invalidité, incapacité, handicap, maladie longue durée, pensions AT/MP, retraites progressives, « carrières longues », préretraites d'entreprise, (ex) préretraites ASFNE, (ex) préretraites progressives)
- **Dispositifs de départ précoce dans la fonction publique** ((ex)CPA, catégories actives, autres régimes spéciaux de retraite)

La loi du 9 novembre 2010

- Le volet pénibilité de la loi du 9 novembre 2010
 - **Définition : la pénibilité désigne « des facteurs de risques professionnels (...) liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé »**
 - **Volet prévention : notamment obligation de négocier, diagnostic et traçabilité (fiche individuelle)** (document n° 6)
 - **Nouveau dispositif de départ anticipé**

Pénibilité

- **Trois points à débattre dans la perspective de la rédaction du 12^{ème} rapport :**
 - **appréciations concernant cette définition,**
 - **le dispositif de départ anticipé,**
 - **les mesures de prévention et les premiers résultats des négociations.**

TRANSITION EMPLOI RETRAITE

Transition emploi-retraite

Document n°8 du dossier

Emploi des seniors et description des fins de carrières (1)

- **Le taux d'activité « sous-jacent » des 55-64 ans a augmenté continûment depuis 2001 pour tous les âges, pour les hommes comme pour les femmes (document n° 9)**
- **En 2011, 44,4 % des personnes âgées de 55 à 64 ans sont actives en France métropolitaine : 41,5 % sont en emploi et 2,9 % au chômage**
- **2011 : 55-59 ans : 68,8 %, 60-64 ans : 19,8 %**
- **Le taux d'activité des 55-64 ans est de 47,2 % pour les hommes et de 41,8 % pour les femmes**

L'emploi des seniors et description des fins de carrières (2)

- **Demandeurs d'emploi non couverts par le régime de l'assurance chômage, au 30 septembre 2010, parmi les demandeurs d'emploi et dispensés de recherche d'emploi, âgés de 55 à 64 ans :**
 - 58 % étaient indemnisables à l'ARE
 - 19,3 % à l'ASS
 - 8,8 % à l'AER
 - 13,9 % ne percevaient aucune de ces allocations (mais pouvaient être allocataires du RSA par exemple).

L'emploi des seniors et description des fins de carrières (3)

- Parcours professionnels de fin de vie active : selon le document n°10, parmi les personnes nées en 1942 qui étaient salariées à 50 ans, plus de la moitié ne perçoivent pas de salaire à l'âge de 60 ans, sans qu'il soit possible de préciser les raisons ou les modalités de ces sorties
- Le document n°11 apporte un éclairage complémentaire sur les fins de carrières des femmes et des hommes des générations 1934, 1938 et 1942. « Même si les écarts entre sexe se sont réduits entre ces générations, les femmes sont restées nettement plus nombreuses à connaître l'inactivité « autre » (hors retraite, chômage, préretraite, maladie/invalidité) après 50 ans, même lorsqu'elles étaient en emploi à cet âge »

Politiques menées et dispositifs négociés pour favoriser l'emploi des seniors

- Le document n°12 rappelle les différentes politiques menées depuis 10 ans pour favoriser l'emploi des seniors qui ont visé à :
 - Organiser un départ à la retraite plus tardif
 - Donner des marges de choix dans la date de départ
 - Cibler les possibilités de départ anticipé sur les carrières longues et critères de pénibilité et restreindre les autres dispositifs
 - Sécuriser les parcours professionnels
 - Encourager la demande de travail en direction des seniors
 - Modifier les représentations socioculturelles

Politiques menées et dispositifs négociés pour favoriser l'emploi des seniors

- Le document n°13 fait le bilan plus particulièrement du dispositif du **cumul emploi-retraite**
- Le document n°14 rassemble également des éléments de bilan sur les **accords négociés sur l'emploi des seniors**

Transition emploi retraite

- Dans la perspective du 12^{ème} rapport :
 - Quelles appréciations sur les progrès accomplis en matière d'emploi des seniors, sur les moyens de les prolonger et de les consolider ?
 - Quelles appréciations sur les dispositifs spécifiques de transition ?



Séance plénière - 21 novembre 2012

Merci de votre attention



Tous les documents du COR sur
www.cor-retraites.fr