



EDITORIAL

La réforme des retraites va être mise en discussion prochainement, dès que la commission d'experts présidée par d'Yannick MOREAU aura officiellement remis son rapport au gouvernement. La plupart des médias titre sur le caractère « explosif » des propositions qui sont faites.

L'une des propositions phares vise à remettre en cause le mode de calcul de la retraite des fonctionnaires, fondé aujourd'hui sur les six derniers mois de salaires, et de se rapprocher du mode de calcul qui est appliqué dans le secteur privé, à savoir les 25 meilleures années.

Cela entrainera inévitablement dans la foulée la mise en cause des régimes spéciaux (SNCF – RATP) et ceux des agents de la fonction publique classés dans la catégorie « active » qui peuvent partir avant 60 ans.

Si l'on y rajoute les autres pistes évoquées et qui connaîtront d'une manière ou d'une autre une forme de concrétisation, à savoir le relèvement des durées de cotisations, une désindexation, la mise en cause des avantages fiscaux des retraités, et une éventuelle hausse des cotisations, on peut s'attendre à une réaction forte de la part des syndicats si les préconisations sont suivies d'effet.

La pénibilité y est aussi évoquée et il est préconisé d'offrir des compensations sous forme de droits à formation, de passage à temps partiel ou ... même de départs anticipés !

Une chose de sûre : ce nouveau bouleversement des règles de départ en retraite ne va pas inciter les salariés à rester au travail. Chaque annonce de réforme a suscité des vagues de départs précipités. Certains risquent de liquider leurs droits avec décotes, pour ne pas avoir à subir les conséquences de la réforme.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.2	Le chiffre du mois
P.3	Les brèves
P.6	Motivations de départ à la retraite : quelles sont les dynamiques à l'œuvre ? Présentation des résultats du Dossier Solidarité et Santé n°34, novembre 2012
P.8	Accord de branche du 8 avril 2013 relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances

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

+17,4 % de chômeurs de plus de 50 ans en un an

Les personnes de plus de 50 ans ne sont pas celles qui ont été les plus impactées par la hausse du chômage en avril (+1,1%, contre +2 % pour les jeunes de moins de 25 ans). Mais sur un an, ce sont bien les plus de 50 ans qui subissent le plus la crise et qui se retrouvent en masse à Pôle emploi : +17,4 % de chômeurs de plus de 50 ans en un an, contre 12,7 pour les moins de 25 ans et 10,8 pour les 25-49 ans. Ce qui est valable pour la catégorie A (les demandeurs d'emploi qui n'ont aucune activité) l'est aussi pour ceux qui ont déclaré une activité réduite : les plus âgés sont statistiquement plus nombreux à demander un emploi. Ces chiffres particulièrement mauvais pour les seniors depuis avril 2009 s'expliquent par le relèvement progressif de l'âge minimal à partir duquel ils ne sont plus contraints de rechercher un emploi. Sa suppression depuis le 1er janvier 2012 a contribué à la hausse sensible du nombre de demandeurs de plus de 55 ans.

LES BREVES

A VENIR :

**Demi-journée d'information dialogue-social.fr
19 juin 2013, de 9 h à 12h**

La Loi relative à la sécurisation de l'emploi

**Interventions de Francis Meyer et Nicolas Moizard, enseignants-chercheurs à l'Institut du travail,
Université de Strasbourg**

Deux thèmes seront principalement abordés :

- **Anticipation et accompagnement des mutations économiques en vue de préserver l'emploi**
- **Les mesures destinées à améliorer la couverture santé, à faciliter l'accès à l'emploi et à lutter contre la précarité**

Extrait des recommandations de la commission européenne au gouvernement français, concernant le programme national de réforme de la France pour 2013 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour la période 2012-2017 (29.5.2013 (COM(2013) 360 final))

« ... prendre des mesures d'ici à la fin de l'année 2013 pour équilibrer durablement le système de retraite en 2020 au plus tard, par exemple en adaptant les règles d'indexation, en augmentant encore l'âge légal de départ à la retraite et la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein et en réexaminant les régimes spéciaux, tout en évitant une augmentation des cotisations sociales patronales, et à améliorer le rapport coût-efficacité des dépenses de santé, notamment dans les domaines des dépenses pharmaceutiques ».

Réunion du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT)

Le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) s'est réuni le 14 mai sous la présidence de M. Michel Sapin, Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. A cette occasion, M. Sapin a prononcé un discours dans lequel il a détaillé sa vision et sa conception du travail et de l'emploi. Il a rappelé, en premier lieu, que « la bataille pour l'emploi » constitue « la première priorité du Président de la République et du Gouvernement ». Mais il a précisé aussitôt qu'il « n'oppose pas le travail et l'emploi qui sont intimement liés ». Pour le ministre « Il n'y a pas de qualité de l'emploi sans qualité du travail. Il n'y a pas de lutte pour l'emploi, de lutte contre le chômage sans prise en considération du travail ». Dès lors, « la qualité du travail doit être pour nous tous un objectif prioritaire ». Car plus qu'un sujet d'actualité, le travail est une question d'avenir et « sera de plus en plus un facteur de performance globale ». Dans cet esprit, M. Sapin s'est fixé trois grands chantiers sur le travail dans les prochaines années :

- Premier chantier, la préparation du troisième Plan santé au travail ;
- Deuxième grand chantier, la prévention de la pénibilité au travail ;
- Dernier grand chantier, la Qualité de vie au travail.

Ces différents sujets seront débattus lors de la deuxième grande conférence sociale des 20 et 21 juin prochain.

[Le discours du Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social devant le COCT](#)

Publication du recueil Les retraités et les retraites, édition 2013

Publié par le Ministère des Affaires sociales et de la santé, le recueil Les retraités et les retraites, édition 2013 rassemble les résultats des enquêtes statistiques annuelles de la DREES auprès des organismes des régimes de retraite obligatoire ou facultative.

Il permet, depuis l'édition 2009, l'estimation et la publication de nouveaux indicateurs « tous régimes confondus ». L'édition de cette année indique que plus de 15 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français en fin d'année 2011.

L'étude souligne qu'en 2011, ces retraités sont plus nombreux d'environ 200 000 personnes, contre 360 000 par an en moyenne entre 2006 et 2011. D'après les auteurs de cette étude, "cette croissance moins vive s'explique par la réforme des retraites de 2010 qui repousse progressivement l'âge légal d'ouverture des droits à partir de juillet 2011".

Par ailleurs, elle indique que la pension moyenne tous régimes confondus s'établit à 1 256 euros mensuels en 2011, soit 3,2 % de plus qu'à la fin de 2010. L'explication? "Les deux tiers de cette hausse proviennent de la revalorisation légale des pensions appliquée par chaque caisse de retraite, le tiers restant est dû à l'effet de noria, c'est-à-dire au remplacement des retraités les plus âgés, décédés en cours d'année, par de nouveaux retraités disposant généralement de carrières salariales plus favorables".

Etude OPPBTP : la dimension économique de la prévention

Pour comprendre les impacts économiques de la prévention des risques professionnels et les mesurer concrètement, l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) a lancé en 2010 une étude qui a porté sur 27 entreprises, couvrant 90% des métiers du secteur BTP, au sein desquelles 101 actions de prévention ont été étudiées en détail.

Bien que "la prévention ne doit pas être conditionnée à la rentabilité", les auteurs de cette étude ont souhaité vérifier "une intuition", souvent partagée par les chefs d'entreprise engagés dans les démarches de prévention, qui est que "la mise en œuvre d'actions de prévention dans l'entreprise apporte des bénéfices économiques certains à l'entreprise, à court terme, y compris en matière de trésorerie".

Au terme de l'étude, "les résultats d'ensemble sont convaincants". Autrement dit, "faire de la prévention contribue le plus souvent à améliorer la performance économique de l'entreprise". Ainsi, pour 1 euro investi, le retour s'élève en moyenne à 2,19 euros, soit un rendement à 2,19. Les TPE obtiennent le meilleur rendement moyen : 3,11. Même pour les actions présentant un bilan négatif, les coûts sont couverts aux deux tiers, estiment les auteurs de l'étude.

[L'étude est consultable sur le site de l'OPPBTB.](#)

Contrat de génération : modèle et contenu des fiches descriptives et du document d'évaluation

Le dépôt de l'accord collectif ou du plan d'action relatif au contrat de génération obéit aux règles de droit commun des conventions collectives et doit, en plus, être accompagné notamment d'une fiche descriptive du contenu de l'accord ou du plan d'action en ce qui concerne les entreprises et les groupes et d'une fiche signalétique en ce qui concerne les branches.

Par ailleurs, les entreprises de 300 salariés et plus sont tenues de transmettre chaque année à la DIRECCTE, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action.

Un arrêté du 26 avril 2013 vient préciser le modèle et le contenu de ces différents instruments censés renforcer l'effectivité du dispositif de contrat de génération.

MOTIVATIONS DE DEPART A LA RETRAITE : QUELLES SONT LES DYNAMIQUES A L'ŒUVRE ?

Présentation des résultats du Dossier Solidarité et Santé n°34, novembre 2012¹

Selon l'enquête « Motivations de départ à la retraite » de 2012, les retraités qui ont liquidé leurs pensions entre début juillet 2010 et fin juin 2011, c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de 2010, ont, en moyenne, 61 ans et demie au moment de la liquidation. Certes une moyenne n'est pas une règle générale, mais il est intéressant de noter que le relèvement de l'âge de la retraite par la réforme de 2010 n'est pas forcément en contradiction avec la dynamique des départs à la retraite en cours qui a contrario n'est pas figée du fait de l'existence d'un âge légal.

Retraite à 60 ans, un idéal toujours de mise

Pour autant, les retraités ayant répondu à l'enquête situent l'âge « idéal » de départ à la retraite, en moyenne, à 60,2 ans.

Parmi les générations interrogées, près de la moitié des nouveaux retraités (48%) déclarent un âge « idéal » de départ en retraite de 60 ans, soit exactement l'âge légal ouvrant droit à la retraite encore en vigueur à cette période là. 17 % répondent que l'âge « idéal » est de 65 ans ou plus, 12 % entre 61 et 64 ans et 23 % des nouveaux retraités considèrent que l'âge « idéal » se situe avant 60 ans.

La retraite dès que possible

Bien que des leviers d'incitation au maintien dans l'emploi et à la poursuite d'activité se sont multipliés suite aux réformes des retraites de 2003 et 2010 (cumul emploi-retraite, retraite progressive, décote, surcote, relèvement de l'âge de la mise à la retraite d'office, obligation d'emploi des seniors ...), trois nouveaux retraités sur quatre, parmi l'échantillon de retraités interrogés dans le cadre de l'enquête « Motivations de départ à la retraite », disent être partis en retraite dès qu'ils en ont eu la possibilité (la proportion est de 69% pour les personnes qui étaient en emploi et de 84% pour celles qui ne l'étaient pas).

¹ L'enquête Motivations de départ à la retraite est le fruit d'une collaboration entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), le Conseil d'orientation des retraites (COR), la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) et la Direction de la Sécurité sociale (DSS). Lors de la première vague de l'enquête, 3 000 personnes avaient été interrogées par téléphone en février et mars 2010. Lors de la seconde vague de l'enquête, ce sont 3 103 personnes, parmi les 664 000 nouveaux retraités résidant en France et qui ont liquidé leur retraite de droit direct au régime général (CNAV) entre le 1er juillet 2010 et le 30 juin 2011, qui ont été interrogées en février et avril 2012.

Départ à la retraite : prééminence des motifs « réglementaires »

En toute logique avec ce qui précède, les assurés procédant à la liquidation de leurs pensions de retraite, le font pour une majorité d'entre eux lorsqu'ils remplissent les critères réglementaires de durée de cotisation (pour 67% des retraités interrogés) et d'âge (pour 58% d'entre eux).

D'autres motifs interviennent dans le choix des assurés de liquider leur retraite. Ainsi, « avoir atteint un niveau de pension suffisant » a compté pour 41 % d'entre eux, 31 % évoquent la peur d'une nouvelle réforme qui diminuerait leurs droits, ce qui est tout de même paradoxal au regard de l'objectif des réformes des retraites qui est justement de maintenir dans l'emploi des salariés seniors, et 29 % la possibilité de continuer à travailler ou de reprendre un emploi.

Le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible a compté pour deux retraités sur trois, et beaucoup pour 43 % d'entre eux.

Interactions entre travail et retraite

Les interactions entre le travail et la retraite sont nombreuses et les liens étroits. Dis moi quel travailleur tu es, je te dirai quel retraité tu seras, pourrait-on dire. A titre d'illustration, les cessations d'activité avant la retraite s'expliquent notamment par les difficultés à travailler du fait de problèmes de santé (dont au moins une partie résulte du travail exercé), qui ont joué pour 39% des nouveaux retraités, ainsi que par un sentiment de lassitude par rapport au travail (pour 40% des répondants).

A l'inverse, l'étude montre que parmi les retraités ayant retardé leur départ à la retraite, une proportion significative (74% des répondants) explique ce choix par l'intérêt du travail exercé.

Niveau d'information et de connaissance des retraités

Enfin, les dynamiques de départ à la retraite sont, dans une certaine mesure, déterminées aussi par les dispositifs d'information à l'égard des assurés approchant la retraite. A cet égard, l'enquête « Motivations de départ à la retraite », indique que le sentiment d'être bien informé est partagé par plus de 80% des nouveaux retraités.

Cependant, en dépit du fait que le droit à l'information des assurés sur la retraite ait été renforcé, des efforts restent à faire de la part des organismes sociaux, dont la tâche n'est certainement pas aisée compte tenu de la nature très mouvante de la législation en la matière, notamment en ce qui concerne l'information sur la durée d'assurance validée et la durée requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein. A cet égard, respectivement 32% et 42% des répondants déclarent ne pas connaître ces deux durées ou ne pas s'en souvenir.

ACCORD DE BRANCHE DU 8 AVRIL 2013

RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES

Suite à l'entrée en vigueur de la [loi du 1er mars 2013 relatifs au contrat de génération](#), la branche des sociétés d'assurance s'est dotée, le 8 avril 2013, d'un accord intergénérationnel d'une durée de trois ans.

La Fédération Française des Sociétés d'Assurances et le Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances représentant les employeurs et les organisations syndicales de salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT, ont en effet signé le premier accord de branche relatif au contrat de génération.

S'inscrivant dans une « démarche innovante » consistant à investir dans « l'alliance des générations en posant un nouveau regard sur les jeunes et les seniors », les parties signataires se sont fixés un triple objectif : « recruter en trois ans au moins 2 000 jeunes en contrat à durée indéterminée, maintenir dans l'emploi autant de seniors et mener des actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise ».

Le diagnostic préalable

Conformément aux textes légaux, les partenaires sociaux ont élaboré et construit leur accord sur la base d'un diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée à l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA). Ce diagnostic comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux des sociétés d'assurances
- à la pyramide des âges
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles :
 - profil des jeunes de moins de 26 ans
 - profil des seniors de 57 ans et plus
- aux prévisions de départ à la retraite
- aux perspectives de recrutement
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- aux compétences-clefs dans l'assurance.

Les engagements de la branche

A partir de ce diagnostic, la branche se fixe plusieurs engagements et objectifs. Vous les trouverez sous format tableau sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) : <http://www.dialogue-social.fr/fr/accordsdebrancheetedentreprise/id-2103/accords-de-branches-et-d-entreprises.html>