Information aux salariés

« Nos retraites demain : équilibre financier et justice »

Ce rapport préconise un ensemble de mesures portant à la fois sur des efforts demandés aux actifs, comme l'allongement de la durée de cotisations, et aux retraités, sous la forme d'une sous-indexation des pensions et d'une fiscalité accrue.

Ces propositions constituent une base de travail pour les discussions qui vont s'engager entre le Gouvernement et les Partenaires sociaux.

• Nouvelles recettes

- **Aligner le taux maximal de CSG** de 6,6% applicable aux pensions sur celui des revenus d'activité à 7,5% : gain estimé à 2 milliards par an à l'horizon 2020.
- **Réviser certains avantages fiscaux propres aux retraités** comme les majorations de pension pour les parents de 3 enfants en les fiscalisant. Gain attendu : environ 900 millions d'euros.
- **L'abattement de 10% sur les pensions** pourrait être diminué de 10% à 7%, 5% ou 3%, pour produire un gain au titre de l'impôt sur le revenu variant entre 1,1 milliard d'euros et 2,7 milliards. Le plafond pourrait aussi être diminué de 3.660 euros à 2.500 euros ou 1.500 euros par foyer fiscal pour générer des gains de 500 millions à 1,5 milliard selon le plafond retenu.
- **Les cotisations d'assurance-vieillesse pourraient être mobilisées**, via une hausse de 0,1 point par an de la cotisation déplafonnée pendant 4 ans, répartie à parts égales entre salariés et employeurs. Une telle mesure, produisant un gain de 2,6 milliards d'euros pour le régime général, peut être envisagée avec des taux différents.

• Niveau des pensions

Une sous-indexation exceptionnelle des pensions comme celle mise en œuvre par les régimes complémentaires Agirc-Arrco (accord du 13 mars 2013), pourrait être envisagée pour le régime général. Le rapport envisage plusieurs scénarios :

- Une désindexation de 1 point en 2014 et 2015 sur les seules pensions soumises aux taux de CSG de 6,6% et 3,8%.
- Une désindexation différenciée selon le taux de CSG applicable à la pension, de 1,2 point sur les pensions soumises au taux de 6,6% et 0,5 point sur celles à taux réduit de 2014 à 2016. La sous-indexation pourrait aussi tenir compte du montant total des pensions perçues.

• Durée d'activité

« A court terme, une accélération du calendrier d'allongement des durées d'assurance est susceptible de produire des effets », juge le rapport qui propose plusieurs pistes.

- **Augmenter rapidement la durée d'un trimestre par génération**, pour la porter à 43 ans pour la génération 1962 (qui commencera à partir en retraite en 2024) et 44 ans pour la génération 1966 (qui commencera à partir en retraite en 2028).
- Un autre scénario est **d'augmenter d'un trimestre toutes les deux générations**, jusqu'à la porter à 42,25 ans pour les générations 1961 et 1962.

Pour le régime général, le gain procuré en 2020 est de 600 millions d'euros dans le premier schéma, et de 200 millions 0,2 dans le second.

« En raison des relèvements significatifs des âges d'ouverture et d'annulation de la décote opérés par la réforme de 2010, la Commission estime peu opportun de les accroître à nouveau », indique le rapport qui reprend néanmoins cette piste pour ses recommandations pour l'après-2020.

• Emploi des seniors et amélioration des conditions de travail

Le rapport indique que *« toute réforme des retraites qui vise à l'allongement de la durée de la vie active doit permettre aussi de rendre cet allongement effectif et possible pour les personnes en fin de carrière »*. Deux axes prioritaires sont identifiés :

- **Encourager l'emploi des seniors** via un nouveau plan d'action concertée, la mobilisation et l'accompagnement des entreprises, et une meilleure utilisation des outils de la formation professionnelle en direction des seniors ;
- **Mieux prendre en compte la pénibilité au travail** : pour l'avenir le rapport préconise la création d'un ***« compte individuel pénibilité »*** donnant des droits aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité convertibles tout au long de la carrière (en périodes rémunérées de formation professionnelle, en périodes de temps partiel compensées financièrement, en rachat de trimestres de retraite). Pour les salariés ayant été exposés par le passé à des facteurs de pénibilité ayant un impact sur l'espérance de vie, le rapport préconise d'accorder un avantage (de type majoration de trimestres) permettant un départ anticipé à la retraite.

• Au-delà de 2020

- Mettre en place un **comité de pilotage des retraites** et une série de mesures de simplification administrative.
- Réfléchir à une **convergence des règles du public et du privé**, notamment sur le calcul des pensions qui est basée sur le traitement de référence des 6 derniers mois hors primes dans le public et des 25 meilleures dans le privé.
- Le rapport pose aussi la question de l'âge minimum de départ à la retraite. *« Le débat sur les évolutions à apporter au système des retraites ne peut ignorer les évolutions possibles en matières d'âges pivot (62 ans pour l'âge légal de départ, 67 ans pour l'âge d'annulation de la décote). »*
- Réfléchir à l'allongement de la durée de la vie active des seniors via l'augmentation de leur taux d'emploi.

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHEVAL
PRESTANIMALIA
CHAMBRE NATIONALE DES PRESTATAIRES ANIMALIERS

Collège "EMPLOYEURS"

Fédération Nationale des Fleuristes de France (FNFF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS

PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familier
17, rue Janssen - 75019 PARIS

Collège "SALARIES"

CFE CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services (FNECS)
9, rue de Rocroy - 75010 PARIS

Cfdt
Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex

CFTC
Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
251, rue du Fbg Saint-Martin - 75010 PARIS

FO
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
7, passage Tenaille - 75014 PARIS

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS

cgt
Fédération CGT
Commerce, Distribution, Services
Case 425, 263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

La prévention des risques professionnels (1è partie)

Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting

Préserver la santé physique et mentale des salariés, prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité au travail est une obligation légale à la charge de l'employeur. Il s'agit même, selon la jurisprudence, d'une obligation de sécurité de résultat, dont le non-respect engage la responsabilité de l'employeur au plan pénal, mais également au plan civil.

La mise en place d'une démarche de prévention et de maîtrise des risques professionnels dans l'entreprise est essentielle, à plusieurs titres :

- Pour empêcher ou réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- Pour améliorer le bien-être au travail et les conditions de travail des salariés ;
- Et par voie de conséquence, rendre les entreprises plus performantes dans une démarche générale d'amélioration continue et de qualité.

L'évaluation et la prévention des risques professionnels concernent toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et la nature de leur activité.

Cet article a donc pour finalité de vous rappeler les principales règles en la matière.

1. Le Document Unique d'évaluation et de prévention des risques

Le document d'évaluation et de prévention des risques est obligatoire, quels que soient l'effectif et la nature d'activité de l'entreprise. Le défaut d'élaboration de ce document est passible d'une amende de 1 500€ *(art. R.4741-1 du code du Travail)*. Les Inspecteurs du travail sont chargés de contrôler la tenue et le suivi du document unique.

Contenu et objectif

L'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé, ainsi que les mesures et actions de prévention nécessaires pour assurer et protéger la santé des travailleurs.

Le document unique doit donc comporter :

➢ **Un inventaire des risques identifiés par poste de travail ou autre unité de travail.** Il s'agit tout d'abord d'identifier les dangers et analyser les risques. Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponibles dans l'entreprise : *statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles, analyse des risques réalisée par le CHSCT ou les délégués du personnel ou par l'intervenant en prévention des risques professionnels (voir § ci-dessous), listes des postes de travail à risques particuliers, fiches d'entreprise établies par le médecin du travail...* L'identification peut s'appuyer aussi sur l'observation des situations de travail et sur l'écoute des opérateurs, les salariés eux-mêmes. Après l'iden-tification, les risques sont classés et hiérarchisés.

➢ **Des propositions de solutions ou actions de prévention**, en respectant les principes généraux de prévention *(art. L.4121-2 du code du Travail)*, à savoir :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), l'objectif étant notamment de limiter le travail monotone ou cadencé ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent : - la technique, - l'organisation du travail, - les conditions de travail, - les relations sociales, - l'influence des facteurs ambiants ;
- Prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner des instructions appropriées aux salariés.

La prévention doit également porter sur les risques psycho-sociaux (*stress, violence au travail)*, les risques de harcèlement moral ou sexuel.

En tout état de cause, l'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à :

- Des dangers *(repérage d'un équipement, d'une substance, d'une méthode ou situation de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...)* ;
- Des facteurs de risques *(conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité)*.

Périodicité de la mise à jour

L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail *(poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes...)* :

- Régulièrement, au moins une fois par an. Toutefois, dans les entreprises de moins de 11 salariés, la mise à jour peut-être moins fréquente, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans des conditions à prévoir par décret *(art. L.4121-3 du code du Travail)* ;
- Lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques ;
- A l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail ;
- Lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité ;
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.