



Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Ministère des solidarités et de la santé

CONCOURS INTERNE ET TROISIEME CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Année 2022
Mardi 14 juin 2022
09h00 à 13h00 (horaires de métropole)

EPREUVE 1 :

Rédaction, à partir d'un dossier n'excédant pas 25 pages se rattachant aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées (durée : quatre heures ; coefficient 4).

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire. Ce dossier comporte 3 documents et 25 pages.

Sujet :

Le Directeur régional de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Hauts-de-France souhaite faire le point sur l'employabilité des travailleurs âgés dans la région. Rédigez une note de trois à quatre pages pour lui présenter un état des lieux de la situation et proposer des solutions et perspectives d'amélioration.

Documents joints :

Document n°1 : Emploi des seniors : quels enjeux, quelles solutions ? Article publié par le site internet Défi métiers, le CARIF – OREF francilien, mis à jour le 28 Février 2020 (extraits).	Pages de 1 à 6
Document n°2 : Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés, Mission sur le maintien en emploi des seniors, rapport au Premier ministre, rapport remis au Gouvernement le 14 janvier 2020 (extraits).	Pages de 7 à 12
Document n°3 : Les 50 ans et plus au travail : enjeux, constats et mesures de prévention, La santé au travail dans les territoires du Nord et Pas-de-Calais, DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais-Picardie, janvier 2016 (extraits).	Pages de 13 à 25

Emploi des seniors : quels enjeux, quelles solutions ?

Article publié par le site internet Défi métiers, le CARIF – OREF francilien et mis à jour le 28 Février 2020 (extraits)

Les seniors rencontrent des difficultés importantes sur le marché du travail. C'est pourquoi ils bénéficient de mesures spécifiques visant à favoriser leur retour et leur maintien dans l'emploi.

- **Politiques de l'emploi des seniors : changement de paradigme**

En matière d'emploi des seniors, la France accuse un retard sur ses voisins européens. Selon une étude de la Dares datée de décembre 2018, en 2017, le taux d'activité des 55-64 ans en France est inférieur de 5,7 points à celui de l'Union européenne à 28 pays (UE28). En effet, si pour les 55-59 ans, le taux d'activité est de 2,1 points plus élevé en France, il est inférieur de près de 14 points pour les 60-64 ans !

Cette situation s'explique notamment par les politiques de l'emploi menées en France à partir des années 70, et durant les 30 années qui ont suivi. **Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont alors privilégié le retrait des seniors du marché du travail, afin de favoriser l'emploi des autres tranches d'âges.** L'abaissement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans, conjugué à la mise en place de dispositifs de départs à la retraite anticipée, ont eu pour effet d'abaisser considérablement le taux d'emploi des seniors.

Un retournement s'est produit à la fin des années 90. Vieillesse de la population et allongement des durées de vie, coût du financement des retraites, ainsi que l'objectif fixé par l'Union européenne d'atteindre un taux d'emploi de 50 % parmi les 55-64 ans, sont autant d'éléments qui ont conduit à un changement de paradigme dans les politiques de l'emploi des seniors. **L'objectif de maintien et de retour à l'emploi de ce public a été affirmé (...).**

Quatre réformes des retraites se sont succédé en France depuis le début des années 1990 : en 1993, 2003, 2010 et 2014. Elles ont eu pour effet d'accroître significativement le taux d'emploi des seniors (+8,2 points entre 2007 et 2017, selon l'Insee). Cependant, dans le même temps, **le taux de chômage des travailleurs de cette catégorie d'âge a connu une hausse rapide**, de même que la proportion d'emplois à **temps partiel** et de **CDD (Contrats à durée déterminée)**.

L'âge légal de la retraite

La réforme des retraites de 2010 a repoussé l'âge légal du départ à la retraite de 60 à 62 ans. L'âge légal auquel un salarié du privé peut prendre sa retraite est donc actuellement fixé à 62 ans. L'âge du taux plein, auquel un salarié peut prétendre quel que soit son nombre de trimestres de cotisations, était jusqu'ici fixé à 65 ans. Cet âge sera porté progressivement à 67 ans d'ici 2023.

L'emploi des seniors fait l'objet d'une mobilisation importante de la part de l'Etat, des Régions et des partenaires sociaux, à travers divers dispositifs visant à inciter les employeurs au maintien dans l'emploi ou à l'embauche de seniors, à prévenir la pénibilité, à améliorer l'accès des seniors à la formation, ou à encourager le prolongement de l'activité après l'âge légal de départ en retraite.

Ces mesures ont été renforcées dans le cadre du **Plan emploi senior** présenté en juin 2014.

A quel âge devient-on senior ?

Il n'existe **pas de définition officielle du terme « senior »** et l'âge considéré peut varier. Si les statistiques européennes prennent en compte les 55-64 ans, les accords et plans d'action seniors au sein des entreprises couvrent les 50 ans et plus. L'âge d'accès aux différents dispositifs spécifiques visant ce public peut également varier (à partir de 45 ans, de 50 ans ou de 57 ans).

Taux d'emploi et chômage de longue durée en hausse

Si les politiques d'emploi en faveur des seniors ont permis d'augmenter le taux d'emploi après 55 ans, le taux d'emploi des plus de 60 ans reste faible. Les seniors sont aussi plus durement affectés par la hausse du chômage.

Le taux d'emploi des seniors progresse

Le taux d'emploi des 55-64 ans a fortement augmenté en France, passant de 37 % en 2003 à plus de 56 % en 2018 selon la Dares. Il reste néanmoins bien inférieur à la tranche d'âge qui précède (au 1er semestre 2017, le taux d'emploi des 50-54 ans dépasse 80%).

Cette hausse dissimule toutefois des disparités. Ainsi, **le taux d'emploi des "jeunes seniors" de 55 à 59 ans a fortement augmenté** au cours des vingt dernières années. Il atteint 72 % en 2017, soit une moyenne plus élevée que dans l'ensemble des pays européens. Mais l'on constate que **la proportion de seniors travaillant chute fortement après 60 ans**. En 2017, le taux d'emploi des 60-64 ans s'élève à seulement 31 % (6,5 % pour les 65-69 ans). Malgré le relèvement de l'âge de départ à la retraite, il apparaît donc que le retrait de la vie active en France demeure précoce.

Une présence plus marquée dans certains secteurs d'activités

L'agriculture est l'activité qui emploie en proportion le plus de seniors. En 2013, 40,9 % des personnes travaillant dans **le secteur agricole** étaient âgées de 50 ans et plus. Les travailleurs de cette tranche d'âge sont également assez présents dans **les secteurs de la cokéfaction et du raffinage** (38,1 % des 50 ans et plus), **et de l'administration publique** (32,1 %). Autres secteurs d'activités employant près de 30 % de travailleurs âgés de 50 ans et plus : **l'immobilier, la banque-assurance, les transports et l'industrie**.

Des demandeurs d'emplois seniors toujours plus nombreux

Sensiblement plus faible que pour l'ensemble des actifs, le taux de chômage des 55-64 ans (6,5% en 2017) suit une tendance proche de celui des autres tranches d'âge, avec une augmentation marquée depuis la crise de 2008, en particulier pour les hommes. Mais on note, pour cette tranche d'âge, une nette augmentation du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, liée en partie à l'arrivée des générations du baby-boom dans cette tranche d'âge, et à la fin de la dispense de recherche d'emploi pour les plus de 50 ans.

On constate par ailleurs que les seniors restent plus durablement au chômage. 60,2 % des chômeurs âgés de 55 à 64 ans le sont depuis au moins un an, contre 41,8 % pour les 15-64 ans. Le taux de chômage et la part des chômeurs de longue durée diffèrent peu entre les seniors âgés de 55 à 59 ans et ceux de 60 à 64 ans.

- **Les seniors : atout ou charge pour l'entreprise ?**

Selon le baromètre réalisé par le Défenseur des droits et l'OIT (Organisation internationale du travail), **l'âge est, avec le fait d'être une femme enceinte, le premier critère des discriminations ressenties par les salariés.** Être âgé de plus de 55 ans est considéré comme un inconvénient pour être embauché par 82 % des salariés du secteur public, 81 % des salariés du secteur privé et 89 % des demandeurs d'emploi.

Sur le marché du travail, **l'âge est vecteur de nombreux préjugés, de la part des employeurs, mais aussi des travailleurs eux-mêmes** : « coût », « difficultés à être managé(e)s », « résistance au changement », « sur-dimensionnement » par rapport au poste, ou encore « temps restant à travailler dans l'entreprise ».

Certaines de ces affirmations sont néanmoins contredites par les réponses des seniors interrogés par le même baromètre. Ainsi, **75 % des seniors déclarent être prêts à revoir leur rémunération à la baisse (et même 80 % des cadres), tandis qu'ils sont plus de 90 % à déclarer être prêts à changer de fonction.** Par ailleurs, les atouts des seniors cités par les entreprises, cabinets et candidats, contrebalancent certains des freins évoqués. Les seniors sont en effet perçus comme ayant davantage d'expérience, d'autonomie, d'expertise, de capacité de recul et d'analyse du risque.

La question du « temps restant à travailler en entreprise » peut elle aussi être battue en brèche. Un salarié âgé de 50 ans a devant lui plus de dix années de vie professionnelle. De plus, dans un contexte de marché du travail difficile, **les salariés seniors sont susceptibles d'afficher davantage de fidélité envers leur entreprise**, et de répondre à la problématique du *turn over* qui affecte certaines fonctions.

Entreprises et partenaires sociaux s'engagent pour le maintien dans l'emploi des seniors

La question du maintien de l'emploi des seniors et de la transmission des compétences est au cœur des accords et plans d'action que les entreprises ont l'obligation de négocier avec leurs partenaires sociaux : **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** pour les entreprises d'au moins 300 salariés, **les accords ou plans d'actions de prévention de la pénibilité**, pour les entreprises d'au moins 50 salariés dont au moins 50 % de l'effectif est exposé à des facteurs de pénibilité.

- **Mesures et dispositifs en faveur de l'emploi des seniors**

Plusieurs mesures et dispositifs spécifiques ont été mis en place en faveur des seniors, afin de contrer les difficultés que rencontre ce public sur le marché du travail.

- **CDD senior** : ce contrat a été créé afin de favoriser le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi proches de la retraite, pour leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein. Il s'agit d'un CDD "classique", mais dont la durée maximale (renouvellement inclus) peut être portée à 36 mois (contre 18 mois habituellement). Le CDD senior peut être conclu par une personne de 57 ans et plus, inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou

bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à l'issue d'un licenciement économique.

- **Parcours emploi compétences (PEC)** : contrat aidé destiné aux personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi, le Parcours emploi compétences (qui remplace le CUI-CAE depuis janvier 2018) peut, lorsqu'il est conclu à durée déterminée, être prolongé dans la limite d'une durée totale de 5 ans (au lieu de 2 ans) pour les personnes âgées de 50 ans. À titre dérogatoire, il peut être prolongé pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.
- **Contrat de professionnalisation** : contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié permettant à ce dernier d'acquérir une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation peut bénéficier d'une aide de l'État (2 000 euros).
- **Emploi franc** : ce dispositif permet à l'employeur qui embauche (en CDI ou CDD d'au moins 6 mois) un demandeur d'emploi de plus de 45 ans résidant dans l'un des quartiers éligibles aux emplois francs de bénéficier d'une aide financière de 2 500 à 5 000 euros par an pendant 2 ou 3 ans selon la nature du contrat.

- **Se former après 50 ans**

La France affiche un des taux d'accès à la formation parmi les plus de 50 ans les plus bas d'Europe. Selon le Céreq, **l'espérance annuelle de formation décroît avec l'âge**. Si, en 2010, les salariés de 15 à 29 ans pouvaient espérer se former 20 heures par an, les plus de 50 ans ne pouvaient compter que sur 14 heures de formation annuelle. Le même phénomène se retrouve parmi les demandeurs d'emploi : fin 2012, selon la Dares, 10,9 % des demandeurs d'emplois âgés de moins de 26 ans suivaient une formation professionnelle, contre 6,8 % des 26-44 ans, et seulement 3,1 % des 45 ans et plus.

La catégorie socio-professionnelle et le niveau de diplôme apparaissent être chez les seniors, comme dans les autres tranches d'âges, un facteur influençant le taux d'accès à la formation. **L'âge constitue néanmoins un facteur aggravant, les seniors exprimant beaucoup moins le besoin de se former**. Ainsi, selon le Céreq, si près de 40 % des salariés déclarent jusqu'à 50 ans avoir eu des besoins de formation insatisfaits, leur proportion chute à 28 % aux âges suivants.

Aussi, **le renforcement de l'accès à la formation des seniors demande d'agir sur plusieurs leviers** : adaptation des formations (méthodes pédagogiques reposant davantage sur les acquis de l'expérience), mise en place de politiques volontaristes au sein des entreprises, et mise en place de politiques publiques incitatives.

A noter : **l'entretien de seconde partie de carrière, destiné aux salariés âgés de 45 ans et plus, a été supprimé par la loi du 5 mars 2014**. Il est remplacé par un entretien professionnel, généralisé à toutes les entreprises et pour l'ensemble des salariés, qui doit être réalisé tous les deux ans et donner lieu tous les six ans à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'entretien professionnel est l'occasion d'évoquer les perspectives d'évolution du salarié et d'élaborer un projet de formation.

Trois dispositifs de formation bien adaptés

Hormis pour le Contrat de professionnalisation (voir chapitre précédent), il n'existe pas de mesures concernant spécifiquement les seniors pour l'accès aux différents dispositifs de la formation professionnelle. Trois dispositifs peuvent néanmoins être plus particulièrement mobilisés en faveur des seniors, car ils ont pour objectif de valoriser les compétences acquises par l'expérience et/ou de se maintenir dans l'emploi.

- **La Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)** : réservée en priorité aux salariés en CDI (Contrat de travail à durée indéterminée), elle vise à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes peu qualifiées via une formation en alternance.
- **La Validation des acquis de l'expérience (VAE)** : ouverte à toute personne justifiant d'au moins trois années d'expérience, elle permet de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification
- **Le Bilan de compétences** : il permet à un salarié ou à un demandeur d'emploi de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Par ailleurs, le protocole d'accord relatif à l'assurance chômage du 28 mars 2017 comporte des dispositions particulières en ce qui concerne le **Compte personnel de formation (CPF)** pour les seniors inscrits à Pôle emploi et âgés de 50 à 54 ans à la date de fin de leur contrat de travail.

- **Travailler au-delà de l'âge de la retraite**

Plusieurs mesures ont été progressivement instaurées pour **inciter les français à travailler après avoir passé l'âge légal de la retraite**. L'objectif visé est multiple : assurer la pérennité du système de retraite, en augmentant les cotisations ; favoriser le maintien dans l'emploi des salariés approchant de l'âge de la retraite, notamment de ceux exposés à des facteurs de pénibilité ; encourager l'embauche des seniors, en atténuant l'effet de la fin de carrière ; ou encore contribuer au changement des mentalités sur le travail des seniors.

La retraite progressive : la retraite progressive permet aux salariés qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite de **travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite** (retraite de base et complémentaires).

La surcote : la surcote permet aux salariés qui poursuivent leur activité après leur retraite **d'obtenir une majoration de leur pension de retraite de base**

Le cumul emploi-retraite : il permet de **cumuler revenus professionnels et pension de retraite** (retraite de base et complémentaires). Les personnes ne remplissant pas les conditions ouvrant droit au cumul intégral peuvent bénéficier d'un **cumul dans la limite d'un certain plafond de revenus**. Le plafond brut à ne pas dépasser est alors le plus élevé des deux montants suivants : soit 160 % du Smic (2 463,07 € en 2020), soit le dernier salaire d'activité perçu avant la liquidation des pensions

- **Des solutions pour rebondir**

En cas de perte d'emploi, les seniors ont davantage de difficultés pour retrouver un emploi durable que les autres publics. Plusieurs solutions peuvent alors être envisagées pour contourner ces difficultés et renouer avec une activité.

La création d'entreprise

La création d'entreprise, à condition qu'elle réponde à une motivation de la part de la personne, constitue une alternative de retour à l'emploi pour les seniors. En 2013, les 50 ans et plus représentaient selon l'Insee 17 % des créateurs d'entreprises individuels (hors auto-entrepreneurs). **Les seniors bénéficient de plusieurs atouts pour se lancer dans la création d'entreprise**, parmi lesquels leur expérience et leur réseau professionnel. Selon les situations, ils peuvent aussi être affranchis de certaines contraintes familiales (plus d'enfants à charge) et disposer d'un patrimoine déjà constitué.

L'intérim

L'intérim est une solution souple qui peut permettre **un retour à l'emploi ou l'exercice d'une activité à temps plein ou à temps partiel dans le cadre du cumul emploi-retraite**. L'intérim permet d'exercer dans tous les secteurs d'activité et dans tous les métiers, néanmoins les offres en intérim concernent majoritairement les secteurs de l'industrie et du BTP, et les postes de bas niveau de qualification.

A noter : la branche du travail temporaire a mis en place un contrat spécifique, le **Cipi (Contrat d'insertion professionnelle intérimaire)**, qui s'adresse notamment aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Le travail en temps partagé

Le travail en temps partagé permet d'effectuer des missions pour plusieurs entreprises (généralement des PME), n'ayant pas les moyens d'employer un salarié à plein temps. Il peut être une solution à plein temps ou à temps partiel **pour les seniors disposant d'une expertise pointue (cadres)**. Le travail en temps partagé peut s'exercer au sein de différentes structures ou dispositifs : groupements d'employeurs, entreprises de temps partagé (ETTP), portage salarial, ou associations de travail partagé.

Se faire accompagner par des associations

Adhérer à une association permet de se faire accompagner dans sa recherche d'emploi et de renforcer son réseau.

Mission sur le maintien en emploi des seniors
Rapport au Premier ministre

Extraits : axes, objectifs et propositions

**Favoriser l'emploi des travailleurs
expérimentés**

Rapport remis au Gouvernement le 14 janvier 2020

PREAMBULE

Plusieurs semaines de travaux, d'échanges et de rencontres sont venues étayer la conviction que le maintien en emploi des travailleurs expérimentés est un problème de société complexe, qui a été façonné sur une période de temps très longue notamment par les politiques publiques, à rebours des évolutions démographiques et sociologiques.

Résoudre ce problème de société est urgent, mais cela ne pourra se faire sur un temps court. Au-delà des mesures et dispositifs à même de lever certains freins à court terme, résoudre ce problème nécessitera d'agir de manière plus structurelle.

Aucune solution unique ne pourra avoir raison d'une question aujourd'hui fonction de trajectoires sociales et individuelles extrêmement diverses (dynamique des recompositions familiales, problématiques des aidants, montée des maladies chroniques, carrières des femmes, etc.), qui rendent peu pertinents les raisonnements uniquement fondés sur les catégories socio-professionnelles, les tranches d'âges ou les revenus.

Améliorer durablement la situation de l'emploi des travailleurs expérimentés ne pourra pas non plus se faire uniquement dans le cadre du débat sur les modalités de la réforme des retraites, sujet lié mais non assimilable à l'enjeu de l'emploi des travailleurs expérimentés. Cet enjeu requiert une intention et un cadre politiques forts permettant d'aborder de manière globale le sujet du vieillissement, au-delà de la question du travail ou du maintien en emploi des travailleurs expérimentés.

Il s'agit surtout et avant tout d'engager l'ensemble de notre société dans un processus de remise en question profonde des pratiques ancrées de longue date et d'adhésion de chacun à de nouvelles représentations enviables pour l'avenir.

AXE 1

METTRE LES ENJEUX DU VIEILLISSEMENT AU COEUR DES POLITIQUES DE PREVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

Objectif 1 : Améliorer les démarches négociées de prévention de l'usure à la hauteur du défi de l'allongement de la vie professionnelle

- Proposition 1 Indépendamment de la généralisation du C2P, dynamiser les démarches négociées de prévention en entreprise, en abaissant les seuils déclenchant l'obligation de négocier un accord (ou à défaut d'élaborer un plan d'action) de prévention de la pénibilité (art. D4162-1 du Code du Travail), et en rendant obligatoire de traiter les thèmes de l'aménagement des fins de carrière et du maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risque dans les accords ou plans d'action (art. D4162-3).
- Proposition 2 Renforcer l'accompagnement individuel des salariés ayant ouvert des droits à la pénibilité afin d'activer davantage le C2P pour financer des formations longues de reconversion.

Objectif 2 : Faire de la prévention de l'usure professionnelle une composante majeure de l'offre de service d'un système rénové de santé au travail

- Proposition 3 Profiter de l'expérimentation des plateformes de prévention de la désinsertion professionnelle (art 56 PLFSS 2020) pour tester une approche pluridisciplinaire et territoriale élargie, intégrant notamment les expertises des préventeurs des Carsat et du réseau Anact-Aract, et identifier les moyens permettant de détecter les « signaux faibles » en amont de la délivrance d'arrêts de travail.
- Proposition 4 Intégrer les compétences pluridisciplinaires indispensables aux démarches de prévention de l'usure professionnelle dans le futur référentiel de certification des SST (cf. Rapport Artano-Gruny)
- Proposition 5 Mettre rapidement en oeuvre les propositions du rapport Bérard-Oustric-Seiller pour améliorer les synergies dans le triptyque médecin du travail/médecin traitant/entreprise et mieux anticiper les actions d'adaptation nécessitées par la réduction progressive des capacités de travail avec l'âge, avant survenue de l'inaptitude.

Objectif 3 : Mobiliser davantage de moyens pour l'investissement en prévention, en ciblant davantage les problématiques liées au vieillissement

- Proposition 6 Augmenter la part du budget de la branche AT/MP consacrée à la prévention, en renforçant la place des problématiques liées au vieillissement dans les actions prioritaires définies par le futur PST4
- Proposition 7 Intégrer explicitement les actions de prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle des salariés âgés parmi les actions de prévention financées par le "degré élevé de Solidarité" des accords de branche prévoyance/santé (article R.912-

2 du Code de la sécurité sociale)

Proposition 8

Stimuler l'investissement de l'entreprise en prévention en initiant des programmes d'innovation technologique éligibles au crédit d'impôt recherche

AXE 2

PREVENIR LES RISQUES D'OBSOLESCENCE DES COMPETENCES EN SECONDE PARTIE DE CARRIERE ET FAVORISER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS

Objectif 1 : Opérationnaliser les démarches de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en modulant les obligations et objectifs selon la taille des entreprises

Proposition 9

Inscrire explicitement l'objectif du développement de l'employabilité des travailleurs âgés comme un volet de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels prévue par le code du travail à l'article L. 2242-20

Proposition 10

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, rendre obligatoire la définition d'un plan d'action unilatéral en faveur de l'emploi des seniors lorsque la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels n'aboutit pas

Proposition 11

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, renforcer les ressources méthodologiques et d'accompagnement : charger les branches d'élaborer des référentiels simplifiés pour des accords ou des plans d'action, renforcer les dispositifs publics d'appui RH en les ouvrant aux problématiques du vieillissement actif, positionner davantage les OPCO en appui de proximité, développer la dimension territoriale.

Objectif 2 : Renforcer les outils et pratiques de développement des compétences à l'abord de la seconde partie de carrière

Proposition 12

Evaluer la portée de « l'obligation d'employabilité » et des outils de droit commun qui la portent (entretien biennal notamment) sur la construction des trajectoires de seconde partie de carrière

Proposition 13

Mettre en place un bilan de compétences "salarié expérimenté" (à partir de 20 ans d'expérience), avec une prise en charge financière à cout 0 pour le salarié, un cahier des charges spécifique et des opérateurs labélisés.

Proposition 14

Préciser les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail afin que l'entretien professionnel bisannuel aborde la seconde partie de carrière du salarié lorsque celui-ci a plus de 20 ans d'activité professionnelle. Initier, avec les organisations et associations professionnelles (FFP, ANDRH, GARF), un travail sur le référentiel de l'entretien professionnel des salariés expérimentés

Objectif 3 : Former autrement en s'appuyant sur les savoirs issus de l'expérience et en les valorisant davantage

- Proposition 15 Engager un programme national d'innovation pédagogique pour mieux prendre compte les spécificités des publics expérimentés dans la conception des actions de formation, notamment en situation de travail, en vue de faire évoluer le référentiel national de qualité des organismes de formation.
- Proposition 16 Mieux reconnaître et valoriser l'expérience et les savoirs acquis en situation de travail, au travers de politiques de branche incitant à mobiliser les actions de formation en situation de travail – AFEST (art. L. 6313-2 ; D. 6313-3-2 c. Trav.), à développer des modalités de VAE collective et à permettre aux salariés seniors d'accéder au statut de tuteur et/ou maître d'apprentissage, ainsi qu'à une formation préalable à la relation pédagogique avec l'alternant

Objectif 4 : Ré-équilibrer l'effort de formation continue pour soutenir les transitions vers des « secondes carrières »

- Proposition 17 Accroître la part des dépenses publiques de formation consacrée aux dispositifs de reconversion et de transition (CPF de transition et Pro-A), en renforçant les modalités d'accès aux actifs à partir de 45 ans et à ceux ayant démarré leur carrière dans les métiers les plus exposés aux risques d'usure professionnelle
- Proposition 18 Inciter un déplafonnement du compte personnel de formation pour les salariés à partir de 45 ans, dans le cadre d'accords d'entreprise prévoyant un co-investissement pour des formations longues de reconversion.
- Proposition 19 Prévoir un mécanisme d'incitation à mobiliser son CPF dans une perspective de préparation à la retraite "active" (bénévolat, mandats associatifs ou politiques, etc.) et adapter les formations éligibles dans cette perspective

AXE 3

FACILITER ET ORGANISER LES MOBILITES ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES FAVORABLES AU MAINTIEN EN EMPLOI

Objectif 1 : Faciliter les mobilités internes qui permettent de rester plus longtemps en emploi

- Proposition 20 Simplifier la procédure de mise à disposition temporaire de salariés au sein d'un même groupe

Objectif 2 : Mieux organiser la pluri-activité et les formes d'emploi permettant le maintien dans l'activité

- Proposition 21 Mieux organiser le marché du travail des travailleurs âgés au travers de plateformes de services et d'animation territoriale
- Proposition 22 Expérimenter, dans quelques bassins d'emploi, la suppression du délai de carence et le relèvement de durée des missions d'intérim à 36 mois pour les salariés de plus de 55 ans

Objectif 3 : Agir en prévention pour réduire les risques liés aux transitions professionnelles

Proposition 23	Permettre aux salariés des entreprises de moins de 300 salariés de pouvoir bénéficier d'une mobilité volontaire sécurisée et relancer une communication sur le dispositif
Proposition 24	Généraliser par voie d'accord de branche les dispositifs de mutualisation et de péréquation des obligations à la charge de l'employeur, notamment indemnités cas de rupture du contrat de travail pour inaptitude (articles L 1226-4-1 et L3253-14 du code du travail).

AXE 4

FAVORISER DES TRANSITIONS PLUS PROGRESSIVES ENTRE « PLEINE ACTIVITE » ET « PLEINE RETRAITE »

Objectif 1 : Elargir et faciliter l'accès à la retraite progressive dans un cadre simplifié et harmonisé

Proposition 25	Etendre le dispositif de retraite progressive aux salariés au forfait jour, aux professions libérales et aux agents publics
Proposition 26	Initier un chantier de simplification du traitement administratif de la liquidation provisoire en privilégiant les logiques et les points de vue des usagers
Proposition 27	Communiquer plus clairement sur le dispositif : intégrer la retraite progressive dans les simulateurs de retraite proposés par les opérateurs

Objectif 2 : Elargir le recours au Cumul Emploi-Retraite, le rendre plus attractif

Proposition 28	Ouvrir plus largement le Cumul Emploi Retraite et rendre créatrices de droits à la retraite les cotisations prélevées sur les revenus d'activité exercée dans le cadre d'un cumul entre un emploi et une retraite à taux plein
----------------	--

Objectif 3 : Mettre en cohérence le cadre social et fiscal des indemnités de rupture pour promouvoir une co-responsabilité des entreprises et des salariés

Proposition 29	Expérimenter et évaluer les effets d'une bonification à compter de 57 ans pour les salariés licenciés (sous condition d'ancienneté) convertible en rachat de trimestres/points pour la retraite
Proposition 30	Suppression de la contribution de 50% sur les indemnités de mise à la retraite
Proposition 31	Engager une réflexion sur les moyens d'éviter les pratiques de contournement liées aux différences du régime social et fiscal des indemnités de départ volontaire à la retraite et de l'indemnité de licenciement

Objectif 4 : Favoriser des logiques d'aménagement des fins de carrière

Proposition 32	Expérimenter, au niveau de branches et d'entreprises volontaires, la mise en oeuvre d'un "droit de demander" (right to request) un "aménagement raisonnable" de l'organisation du
----------------	---

Proposition 33

travail, notamment pour les salariés de plus de 50 ans en fonction de leurs besoins et contraintes propres. Cet aménagement pourrait notamment prendre la forme, comme c'est déjà le cas dans certaines entreprises, d'un passage à temps partiel avec maintien des cotisations sur la base d'un temps plein (en levant le risque URSSAF de traitement de l'écart en avantage en nature)

Inciter les branches à négocier un dispositif « d'aménagement conventionnel de fin de carrière » permettant à un salarié volontaire de voir sa rémunération baisser corrélativement à un allègement de ses responsabilités, en contrepartie du versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement (art. 7.13 de la convention collective nationale des cadres des Travaux Publics et art. 7.15 de la convention collective nationale des cadres du Bâtiment)



La santé au travail

dans les territoires du Nord et du Pas-de-Calais

LES 50 ANS ET PLUS AU TRAVAIL : ENJEUX, CONSTATS ET MESURES DE PRÉVENTION

EXTRAITS



Direccte
Nord - Pas-de-Calais
Picardie

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Nord - Picardie

**L'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS
Nord-Picardie

SYNTHÈSE

En lien avec l'allongement de l'espérance de vie et le recul de l'âge de la retraite, le poids des seniors âgés de 50 ans et plus augmente dans la population totale (un habitant sur trois en Nord – Pas-de-Calais) et dans la population en emploi (un emploi sur quatre en 2012). Plus stabilisés dans l'emploi, les seniors travaillent moins fréquemment en tant que salariés dans l'intérim et plus souvent dans l'industrie. À l'inverse, ils sont moins nombreux dans le secteur tertiaire, notamment le commerce et la restauration, ainsi que dans la construction, mais ils sont plus souvent travailleurs indépendants dans ces secteurs. En l'occurrence, les seniors sont sur-représentés parmi les artisans-commerçants de la région.

Les 50 ans et plus représentent en région près de la moitié des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; ils travaillent le plus souvent dans le commerce de détail et l'industrie automobile. Environ un sur huit est reconnu accidenté du travail ou a été victime de maladie professionnelle.

Comme pour les autres tranches d'âge, les accidents du travail impactant les seniors sont fréquents dans la construction et dans les transports et entreposage. Mais le risque d'accidents est nettement moins important chez les seniors, avec près de 10 accidents pour 1 000 salariés de moins qu'en moyenne tous âges confondus, notamment du fait d'une sous-représentation des 50 ans et plus dans les secteurs de la construction (travaux spécialisés notamment), du commerce (de détail), de la restauration et de l'intérim. D'ailleurs, le risque d'accidents reste plus faible chez les seniors pour presque tous les secteurs d'activité. Les activités de nettoyage sont une exception, avec des accidents du travail plus fréquents chez les salariés seniors.

Relativement moins fréquents, les accidents du travail sont néanmoins plus graves chez les 50 ans et plus, avec des durées d'arrêt nettement plus longues qu'en moyenne (80 jours pour les seniors, 56 jours en moyenne) et des incapacités permanentes plus fréquentes (c'est-à-dire un risque d'accident grave plus important) et plus importantes au vu du taux moyen d'incapacité (10,2 % chez les seniors, 8,4 % en moyenne). Ces accidents graves surviennent plus fréquemment dans la construction et la fabrication d'autres produits industriels. Les chutes de hauteur figurent parmi les circonstances d'accidents les plus fréquentes parmi les seniors.

Plus de la moitié des maladies professionnelles reconnues concerne les seniors, qui sont ainsi sur-exposés à ce risque et notamment pour les trois pathologies les plus fréquentes : troubles musculo-squelettiques, maladies de l'amiante et surdités, ces deux dernières étant sur-représentées en Nord – Pas-de-Calais. La métallurgie, les industries alimentaires, la construction, la santé et action sociale sont les secteurs d'activité où les maladies professionnelles sont le plus fréquemment indemnisées. Les troubles de l'audition et les maladies de l'amiante concernent presque uniquement des salariés seniors (respectivement 95 % et 98 % des cas). Alors que les surdités sont le plus souvent le résultat d'une exposition prolongée tout au long de la carrière professionnelle, les maladies liées à l'amiante ont été majoritairement contractées dans une époque d'utilisation massive de ces minéraux, mais cette problématique reste d'actualité puisque demeurent exposés les professionnels intervenant dans les constructions contenant de l'amiante.

Sur-exposés au risque de troubles musculo-squelettiques, les salariés seniors signalent souvent des affections ostéo-articulaires, notamment des problèmes rachidiens, des membres supérieurs et inférieurs. Ils perçoivent aussi des contraintes physiques difficiles ou pénibles dans leur travail (Observatoire Evrest, Nord – Pas-de-Calais). De plus, de nombreux cas d'affections péri-articulaires ne sont pas déclarés par les seniors. Les médecins du travail signalent ces pathologies plus souvent pour les 50 ans et plus (au vu des résultats du programme de suivi des maladies à caractère professionnel dans le cadre duquel les médecins du travail signalent les pathologies n'ayant pas fait l'objet d'une réparation).

Les cas de souffrance psychique sont également peu déclarés par les seniors, au vu des signalements fréquents de ces pathologies effectués par les médecins du travail. Les facteurs de risques psychosociaux semblent pourtant importants, avec des plaintes neuropsychiques et des contraintes temporelles de travail souvent rapportées par les salariés et de 50 ans et plus. Toutefois, les cas de troubles psychosociaux reconnus en tant que maladies professionnelles restent rares bien qu'en augmentation depuis 2012.

Les risques professionnels, accidents du travail et maladies professionnelles, peuvent conduire à des situations d'inaptitude au travail, d'autant que les sinistres sont plus souvent graves chez les 50 ans et plus. Ces inaptitudes ont fréquemment pour origine, professionnelle ou non, un trouble ostéo-articulaire ou de la souffrance psychique, pour les seniors du Nord – Pas-de-Calais. Les inaptitudes concernent le plus souvent les salariés du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration. Les seniors sont majoritaires au sein du public pour lequel une solution de maintien dans l'emploi est recherchée. Les salariés de 50 ans et plus travaillant au sein des activités immobilières, du secteur de la santé et de l'action sociale y sont sur-représentés.

En conclusion, six secteurs d'activité apparaissent prioritaires pour œuvrer à la prévention des risques professionnels chez les seniors et à la préservation de leur santé au travail. Métallurgie, industries alimentaires, construction, transports et entreposage, hébergement et restauration, santé et nettoyage sont les secteurs cumulant le plus de problèmes de santé perçus, de contraintes au travail, de risques avérés, de situations de handicap et de sorties de l'emploi. Au sein de ces secteurs, ce sont les ouvriers qui sont de loin les plus exposés, même si les employés sont fréquemment concernés par certaines problématiques de santé au travail. Ainsi, les secteurs à risque sont globalement les mêmes pour les seniors que pour les autres salariés, démontrant la nécessité d'une prévention à tous les âges de la carrière professionnelle.

Afin d'éviter les situations de sortie précoce de l'emploi, la négociation collective portant sur l'emploi des seniors, les conditions de travail et la pénibilité est un outil à mobiliser par les entreprises. Les données de santé au travail peuvent ainsi enrichir les diagnostics préalables à la mise en place d'accords d'entreprise, qu'il s'agisse du contrat de génération ou des accords sur la pénibilité.

Tableau 1 : Secteurs d'activité présentant des problématiques marquées de santé au travail chez les seniors

		Métallurgie	Industries alimentaires	Construction	Transports et entreposage	Hébergement et restauration	Santé, nettoyage
Contraintes physiques de travail							
Troubles de l'audition							
Accidents du travail							
Maladies professionnelles	TMS						
	Amiante						
	Surdités						
	RPS						
Inaptitudes							
Interventions de maintien dans l'emploi							

Source : Carsat Nord-Picardie, enquête inaptitudes, rapports d'activité des Sameth. Traitements Carsat Nord-Picardie.

L'EMPLOI DES SENIORS

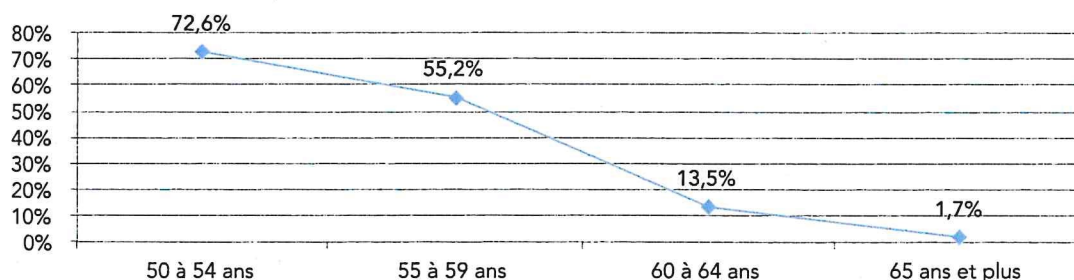
Représentant un tiers de la population du Nord – Pas-de-Calais, les seniors ¹ sont de plus en plus nombreux au sein de la population active en emploi où ils regroupent un emploi sur quatre (22 % des emplois dans le secteur marchand non agricole). Plus stabilisés dans l'emploi, les salariés de 50 ans et plus occupent aussi plus fréquemment des professions intermédiaires et des emplois de cadres, et travaillent plus souvent dans l'industrie. Le poids des seniors est plus élevé parmi les indépendants, avec un artisan-commerçant sur trois. Ils sont plus nombreux parmi les commerçants et particulièrement dans le secteur de l'hébergement restauration. Les artisans seniors travaillent le plus souvent dans la construction.

DANS LA RÉGION, UN QUART DES PERSONNES QUI TRAVAILLENT SONT ÂGÉES DE 50 ANS ET PLUS

Avec l'allongement de l'espérance de vie, l'emploi des seniors est devenu un objectif politique prioritaire. Les 50 ans et plus représentent le tiers de la population totale régionale en 2012 (33,8 %) ; une part plus faible qu'au niveau national (36,7 %). La part des 50-64 ans est de 18,9 %, soit 765 000 personnes ². Au-delà de leur poids démographique croissant dû aux générations d'après-guerre, leur poids dans la population active s'est fortement accru tout d'abord en raison de l'activité grandissante des femmes, puis de l'arrêt de certains dispositifs de retraite anticipée. Les seniors âgés de 50 ans et plus représentent, en région, le quart de la population ayant un emploi en 2012, ce qui équivaut à 377 500 personnes. Cependant, la France se caractérise par un faible taux d'emploi des seniors. Même si celui-ci augmente, il reste très inférieur à la moyenne européenne pour les 60 - 64 ans. Depuis les années 2000, et sous l'impulsion de l'Union européenne pour une plus grande participation des travailleurs âgés sur le marché du travail, la France s'est engagée à favoriser le retour à l'emploi des seniors.

Le taux d'emploi des seniors en Nord - Pas-de-Calais (nombre d'actifs en emploi seniors rapporté à la population de la même classe d'âge) est l'un des plus faibles de France, mais en forte progression. Ainsi, le taux d'emploi des 55 - 64 ans n'était que de 20,0 % en 2000 ; il passe à 32,9 % en 2009, à 33,5 % en 2011 et à 35,0 % en 2012 (contre 45,8 % en France ³). Il est plus élevé pour les hommes (38,6 % contre 31,6 % pour les femmes en 2012).

Figure 1 : Taux d'emploi par tranche d'âge - Année 2012 - Nord – Pas-de-Calais



Source : Insee RP 2012. Traitement : Direccte Nord - Pas-de-Calais/Mission Synthèse.

¹ Dans l'étude, le terme « seniors » et « seniors de 50 ans et plus » désignent la tranche d'âge 50 - 79 ans.

² Source : Insee, Recensement de la Population 2012.

³ Le taux de la France est inférieur de 3,4 points au taux moyen de la zone euro.

Les seniors dans l'emploi salarié

LES SENIORS REPRÉSENTENT DEUX SALARIÉS SUR DIX

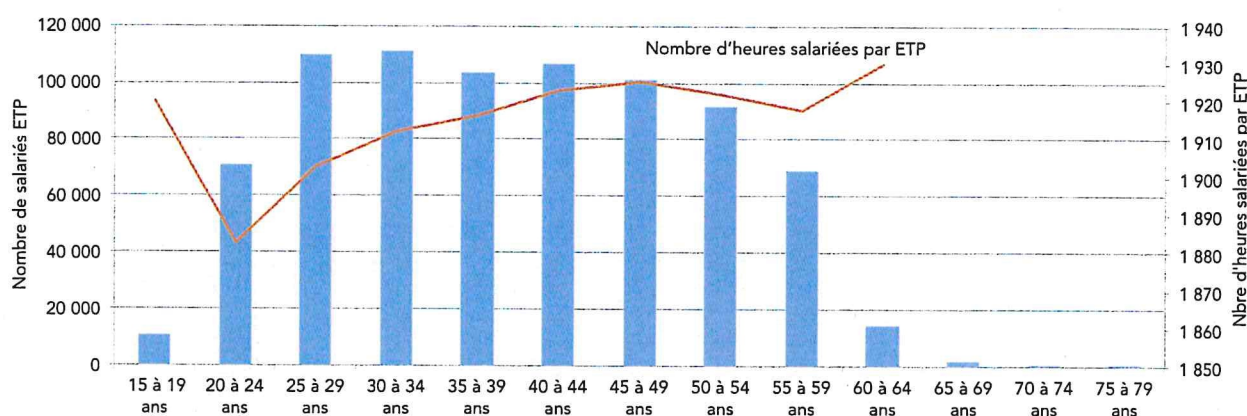
Fin 2012, dans le Nord - Pas-de-Calais, 176 600 salariés en équivalent temps plein (ETP) âgés de 50 à 79 ans travaillent dans le secteur marchand non agricole (hors particuliers employeurs). Ils représentent 22 % de la population salariée étudiée.

Parmi ces seniors, neuf sur dix ont entre 50 et 59 ans. Un peu plus de la moitié (52 %) ont entre 50 et 54 ans. C'est à partir de 55 ans que les effectifs commencent à décroître de façon plus marquée : la part des 55 ans et plus passe à 39 % dans la population senior. À partir de 60 ans, la population senior descend à 8 %.

Le tiers des salariés seniors sont des femmes (33 %), soit un peu en dessous de la part des femmes dans l'ensemble de la population de référence (35 %) et de celle des 15 à 49 ans (36 %).

Les seniors représentent 22 % du total des heures salariées. Le rapport heures salariées sur effectifs salariés indique qu'un senior comptabilise plus d'heures qu'un salarié plus jeune (soit 1 921 h/etp, contre 1 912 h/etp). Si l'on constate une chute brutale du nombre de seniors parmi les salariés à partir de 60 ans, le volume de travail en heures salariées reste élevé pour ceux qui travaillent, tout au moins jusqu'à 64 ans (cf. Figure 2).

Figure 2 : Nombre de salariés (en ETP) et nombre d'heures salariées par ETP par tranche d'âge



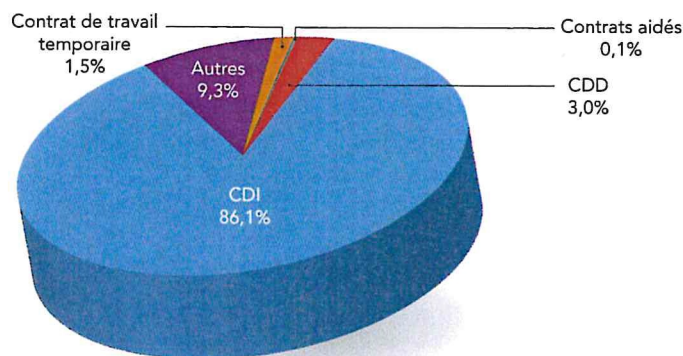
Source : INSEE, DADS 2012. Traitements : Direccte Nord - Pas-de-Calais/Mission Synthèse.

Note : à partir de 65 ans, le nombre d'heures salariées par ETP correspond à un effectif trop faible de salariés pour être calculé.

UNE STABILITÉ PLUS ÉVIDENTE AU TRAVAIL POUR LES SENIORS

Les salariés âgés d'au moins 50 ans occupent plus souvent un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), comparativement à la moyenne des salariés (soit 86 % contre 81 %) et surtout comparés aux plus jeunes (79 %). Les plus âgés bénéficient plus souvent d'un emploi stable alors que l'emploi se précarise de plus en plus pour les plus jeunes. Ainsi, 5 % des seniors occupent un emploi précaire (CDD, intérim, contrat aidé) contre 15 % pour les moins de 50 ans.

Figure 3 : Répartition des seniors par type de contrat



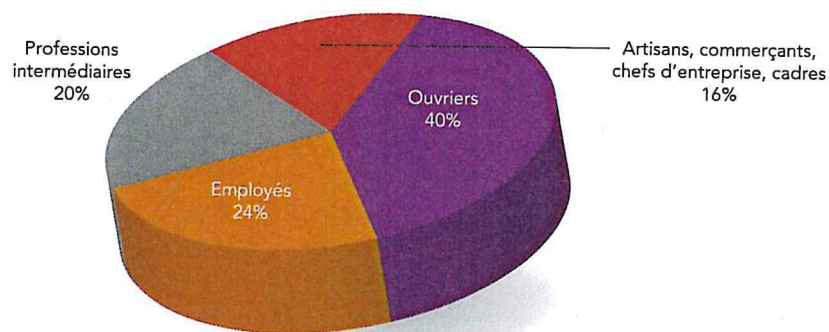
Source : INSEE, DADS 2012. Traitements : Direccte Nord - Pas-de-Calais/Mission Synthèse.

PARMI LES SENIORS : QUATRE SUR DIX SONT OUVRIERS

La part des ouvriers parmi les salariés de 50 ans et plus est de 40 % ; elle est équivalente à celle des plus jeunes. Par contre, la part des femmes ouvrières est nettement plus importante chez les seniors que chez les plus jeunes, soit 20 % contre 14 %.

Plus l'âge augmente, plus les salariés intègrent les catégories professionnelles supérieures. Ainsi, la catégorie des salariés « artisans, commerçants, chefs d'entreprise et cadres » sont plus représentés parmi les seniors (16 % contre 13 % chez les plus jeunes) de même que les professions intermédiaires (20 % contre 18 %). À l'opposé, les employés sont moins nombreux parmi les seniors : 24 % contre 30 % pour les moins de 50 ans. La part des femmes dans la catégorie des employés est un peu plus faible parmi les seniors (50 %) que parmi les plus jeunes (55 %).

Figure 4 : Répartition des seniors par catégorie socioprofessionnelle



Source : Insee, DADS 2012. Traitements : Direccte Nord - Pas-de-Calais/Mission Synthèse.

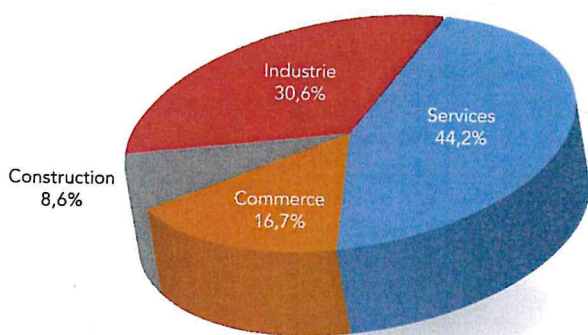
LES SENIORS REPRÉSENTENT LE QUART DES SALARIÉS DE L'INDUSTRIE

La majorité des seniors travaille dans le secteur tertiaire (61 %), contre 68 % pour les plus jeunes. Près de deux salariés sur dix du tertiaire est un senior. Les secteurs du tertiaire employant le plus de seniors sont : le commerce (17 %) et principalement le commerce de détail, à l'exception des automobiles et motocycles (9 %). Vient ensuite le secteur « transports et entreposage » (10 %) et principalement les transports terrestres et transports par conduite (6 %).

Les salariés seniors sont deux fois moins nombreux dans l'industrie ; leur part est de 31 %. Les secteurs qui emploient le plus de seniors sont l'industrie automobile et l'industrie alimentaire (cf. Tableau 2).

Toutefois, les seniors sont sur-représentés dans le secteur industriel. Les 50 ans et plus représentent le quart des salariés de l'industrie, alors qu'ils représentent 22 % de l'ensemble des salariés. En comparaison, la part des seniors parmi les salariés dans le tertiaire est de 18 % comme celle de la construction.

Figure 5 : Répartition des salariés (ETP) âgés de 50 à 79 ans par grand secteur d'activité



Source : INSEE - DADS 2012. Traitement : Direccte Nord - Pas-de-Calais/Mission synthèse.

Tableau 2 : les salariés de 50 ans et plus par secteur d'activité : nombre en ETP, heures salariées effectuées et part des femmes

Secteurs d'activité (NAF 17 avec regroupements)	Salariés 50-79 ans				Heures salariées		
	Nbre de salariés ETP 50-79 ans	%	Part des seniors sur l'ensemble des salariés du secteur (en ETP)	% de femmes seniors	Nbre d'heures salariées 50-79 ans	%	Part des heures seniors sur l'ensemble
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution, cokéfaction, raffinage	5 200	3,3%	26,0%	13,5%	9 783 500	3,2%	25,9%
Fabric. denrées alimentaires, boissons et prdts à base de tabac	6 460	4,1%	20,6%	32,8%	12 532 840	4,1%	20,6%
Fabric. équipmnts élec., électroniq., informatiq. ; fab. machines	3 670	2,3%	26,5%	14,4%	7 205 540	2,4%	26,6%
Fabrication de matériels de transport	8 110	5,2%	29,6%	7,1%	15 343 040	5,1%	29,8%
Fabrication d'autres produits industriels	24 710	15,7%	25,9%	18,3%	48 676 940	16,1%	26,0%
Total INDUSTRIE	48 150	30,6%	25,6%	17,5%	93 541 860	30,9%	25,6%
CONSTRUCTION	13 490	8,6%	18,0%	8,4%	25 540 200	8,4%	18,0%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	26 280	16,7%	16,8%	44,0%	51 229 340	16,9%	17,0%
Transports et entreposage	16 130	10,2%	23,8%	19,9%	31 874 190	10,5%	23,5%
Hébergement et restauration	3 620	2,3%	11,6%	55,9%	7 085 890	2,3%	11,6%
Information et communication, activités financières et d'assurance, activités immobilières	17 180	10,9%	24,5%	40,9%	33 145 730	11,0%	24,8%
Act. spécial., scient. & techn. & act. de svces admin. & soutien	19 550	12,4%	14,3%	44,1%	35 939 150	11,9%	14,2%
Administration publique, enseignement	1 370	0,9%	20,2%	52,4%	2 582 330	0,9%	20,3%
Santé humaine et action sociale	9 600	6,1%	22,8%	83,1%	17 365 400	5,7%	22,9%
Autres activités de services	2 070	1,3%	13,0%	50,4%	3 965 240	1,3%	13,0%
Total TERTIAIRE	95 800	60,8%	18,2%	44,0%	183 187 270	60,6%	18,2%
Ensemble des secteurs	157 440	100,0%			302 269 330	100,0%	
Non déterminé	19 190				36 970 420		
TOTAL	176 630		22,4%	32,9%	339 239 750		22,4%

Source : INSEE, DADS 2012. Traitements : Direccte Nord - Pas-de-Calais/Mission Synthèse. Champ : secteur marchand non agricole.

Note de lecture : 3,3 % des seniors salariés de la région travaillent dans le secteur des Industries extractives, énergie, eau, etc. 26,0 % des salariés travaillant dans ce secteur sont des seniors âgés de 50 ans et plus, dont 13,5 % sont des femmes. Dans ce secteur, les heures effectuées par les seniors représentent 25,9 % du total des heures salariés du secteur.
 Note : Les données des secteurs « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » ne concernent que les salariés sous statut privé. Sont exclus les fonctionnaires et contractuels des trois fonctions publiques (État, hospitalière, territoriale).

CINQ FOIS PLUS DE FEMMES SENIORS DANS LE TERTIAIRE

Les femmes âgées d'au moins 50 ans sont cinq fois plus nombreuses à travailler dans le tertiaire que dans l'industrie (hors la construction). La part des femmes est de 44 % parmi les seniors travaillant dans le tertiaire. Cette part varie fortement d'un secteur d'activité à l'autre se situant entre 20 % dans les transports et entreposage à 83 % dans le secteur santé humaine et action sociale (dont 77 % dans les activités de santé humaine).

Dans l'industrie, les femmes seniors ne sont que 18 %. Cette part atteint le tiers des salariés seniors dans les industries alimentaires.

Tableau 3 : Les 10 sous-secteurs employant le plus de seniors de 50 ans et plus

Secteurs d'activité (naf 88)	Nombre de salariés seniors en ETP	% d'ETP sur l'ensemble des secteurs	Nombre d'heures salariés	% de femmes seniors
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	14 100	9,0%	27 104 690	60,6%
Transports terrestres et transport par conduites	9 400	6,0%	19 094 780	10,0%
Travaux de construction spécialisés	9 390	6,0%	17 833 990	9,0%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	8 540	5,4%	16 854 040	27,7%
Industrie automobile	7 120	4,5%	13 484 460	6,9%
Industries alimentaires	6 110	3,9%	11 843 190	34,0%
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	5 580	3,5%	10 791 590	41,6%
Activités pour la santé humaine	5 540	3,5%	9 877 110	77,0%
Métallurgie	4 460	2,8%	8 883 050	7,5%
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	3 980	2,5%	6 462 480	66,2%

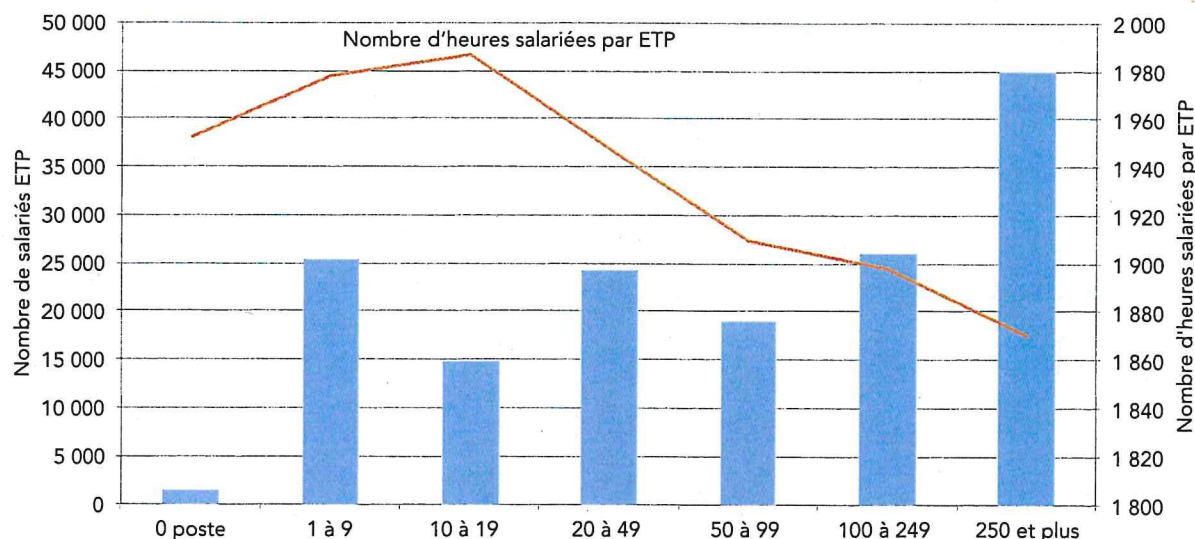
Source : INSEE, DADS 2012. Traitements : Direccte Nord - Pas-de-Calais/Mission Synthèse.

TROIS SENIORS SUR DIX TRAVAILLENT DANS DES GRANDS ÉTABLISSEMENTS

Plus de la moitié (57 %) des salariés âgés d'au moins 50 ans travaillent dans des établissements de 50 postes salariés et plus, dont trois sur dix (29 %) dans les plus grands établissements (250 et plus).

Par rapport aux heures salariées, on peut constater, sans prévaloir du poids que représentent les heures correspondant aux congés divers, que davantage d'heures de travail sont effectuées en moyenne par les seniors travaillant dans les établissements plus petits (moins de 20 salariés)⁴. Plus la taille des établissements augmente, plus ce ratio diminue (cf. Figure 6).

Figure 6 : les salariés de 50 ans et plus par taille d'établissements : nombre (en ETP) et nombre d'heures salariées par ETP



Source : INSEE, DADS 2012 Traitements : Direccte Nord-Pas-de-Calais/Mission Synthèse.

⁴ La présence d'une tranche 0 s'explique par le fait qu'un employeur peut avoir rémunéré des salariés en cours d'année et ne plus en avoir au 31/12 (fermeture en cours d'année ou activité estivale par exemple).

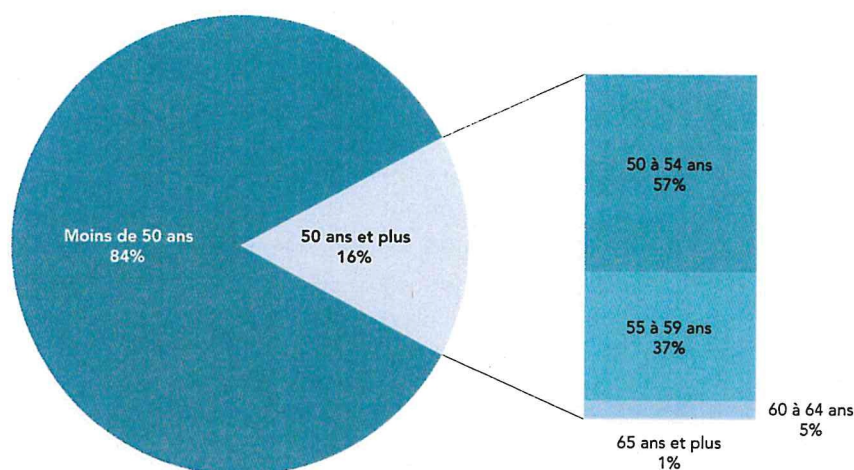
LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES SENIORS

Les salariés seniors sont moins fréquemment victimes d'accidents du travail que les salariés plus jeunes. À l'image de ce qui est observé pour les salariés de moins de 50 ans, le risque d'exposition aux accidents est élevé chez les 50 ans et plus dans le secteur de la construction ainsi que dans les transports et l'entreposage. Mais des écarts sont observés en ce qui concerne les circonstances, avec des chutes de hauteur et de plain-pied plus fréquentes chez les seniors. Les accidents apparaissent plus graves qu'en moyenne, avec des durées d'arrêt plus longues et des incapacités permanentes plus fréquentes et à des taux plus importants.

16% DES VICTIMES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL SONT ÂGÉES DE 50 ANS ET PLUS

En Nord - Pas-de-Calais, au sein du Régime général, en 2012, on dénombre 32 371 accidents de travail. 16 % des victimes d'accidents de travail sont des salariés seniors (soit 5 068 accidents de travail), alors que ceux-ci représentent deux salariés sur 10. Parmi les victimes, on trouve majoritairement des salariés de 50 à 59 ans (57 % : 50 à 54 ans ; 37 % : 55 à 59 ans).

Figure 15 : Répartition des victimes d'accidents de travail selon leur âge - Nord – Pas-de-Calais - 2012



Source : CARSAT Nord – Picardie.

Chez les salariés seniors, 77 % des accidents de travail concernent des hommes ¹¹ alors qu'ils ne regroupent que 66 % des salariés seniors. Ainsi, 23 % des accidents de travail des salariés de 50 ans et plus concernent des femmes.

DES ACCIDENTS DE TRAVAIL MOINS FRÉQUENTS CHEZ LES SALARIÉS SENIORS

Tous secteurs d'activité confondus, 35 accidents de travail pour 1 000 salariés (indice de fréquence) ont été indemnisés en 2012 auprès de salariés de 50 ans et plus. La proportion est de 44,6 pour 1 000 pour l'ensemble des salariés, elle est de 47 pour 1 000 pour les salariés de moins de 50 ans. Ainsi, les accidents de travail sont globalement moins fréquents pour les salariés de 50 ans et plus par rapport aux autres tranches d'âge.

Au regard du taux de fréquence, correspondant au volume d'accidents de travail pour un million d'heures travaillées, le constat est similaire à celui de l'indice de fréquence. Le taux de fréquence des accidents de travail des salariés seniors s'élève à 18,2 contre 23,2 pour l'ensemble des salariés et 24,5 pour les salariés de moins de 50 ans.

¹¹ Tous âges confondus, les hommes regroupent 79 % des accidents du travail. Ce chiffre est le même pour les moins de 50 ans.

Pour les salariés seniors, certains secteurs d'activité sont marqués par une fréquence des accidents de travail plus élevée qu'en moyenne ¹². Il s'agit des mêmes secteurs que pour les autres tranches d'âge :

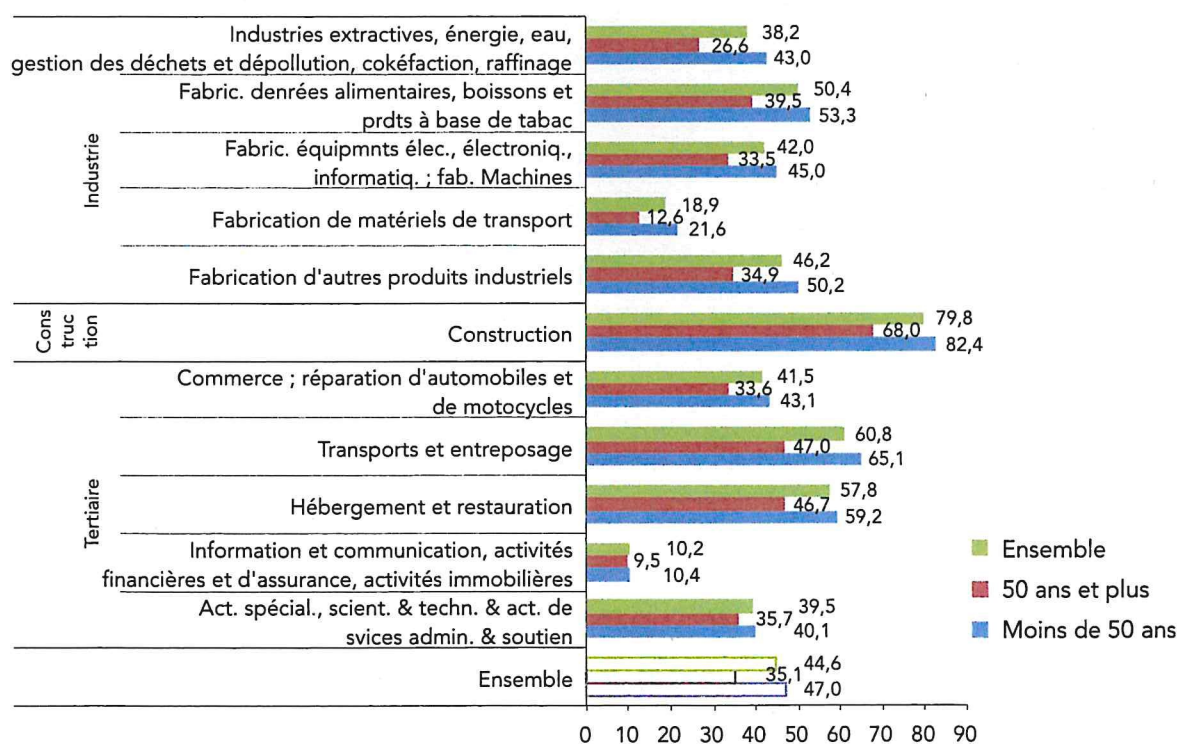
- La construction
- Les transports et entreposage
- L'hébergement et la restauration
- La fabrication de denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac

Dans le secteur de la construction, un sous-secteur d'activité présente un volume de salariés seniors important ainsi qu'un indice de fréquence élevé : « les travaux de construction spécialisés ». La fréquence s'élève à 79 accidents pour 1 000 salariés, alors que dans la construction, l'indice de fréquence pour les salariés seniors s'élève à 68. Ce sous-secteur d'activité regroupe 70 % de l'effectif de salariés de la construction et 80 % des accidents de travail.

Dans les transports et entreposage, le sous-secteur d'activité « les transports terrestres et transports par conduites » dispose d'un effectif de salariés seniors élevé, tout comme son indice de fréquence qui culmine à 54,5, alors que dans le secteur des transports et entreposage, pour les salariés seniors, l'indice de fréquence s'établit à 47.

Le risque d'accidents du travail s'avère plus faible pour les seniors pour presque tous les secteurs d'activité. Mais il y a quelques exceptions, notamment au sein des activités de services administratifs et de soutien où les accidents sont plus fréquents chez les salariés de 50 ans et plus dans le sous-secteur des activités de nettoyage, avec 60 accidents pour 1 000 salariés (contre 55 toutes tranches d'âge confondues).

Figure 16 : Indice de fréquence des accidents de travail avec 1^{ère} indemnisation en 2012 - Nord - Pas-de-Calais
Nombre d'accidents du travail pour 1 000 salariés



Sources : INSEE, DADS 2012 - CARSAT Nord-Picardie.

¹² Que ce soit au vu de l'indice ou du taux de fréquence.

LES MALADIES LIÉES AU TRAVAIL ET LES SENIORS

La majorité des maladies professionnelles concernent des salariés seniors. Ces maladies sont plus souvent graves pour les 50 ans et plus, présentant de nombreuses incapacités permanentes. Les troubles musculo-squelettiques représentent la majorité des cas, mais les affections liées aux poussières d'amiante et les surdités sont sur-représentées chez les 50 ans et plus. La métallurgie est le secteur d'activité le plus exposé aux maladies professionnelles touchant les seniors. Les maladies à caractère professionnel (MCP), celles en lien avec le travail et n'ayant pas fait l'objet d'une réparation, sont deux fois plus souvent signalées chez les seniors que chez les moins de 50 ans. Elles n'ont, le plus souvent, pas été déclarées par le salarié. Les affections de l'appareil locomoteur y sont les plus nombreuses et la souffrance psychique regroupe un cas de MCP sur quatre.

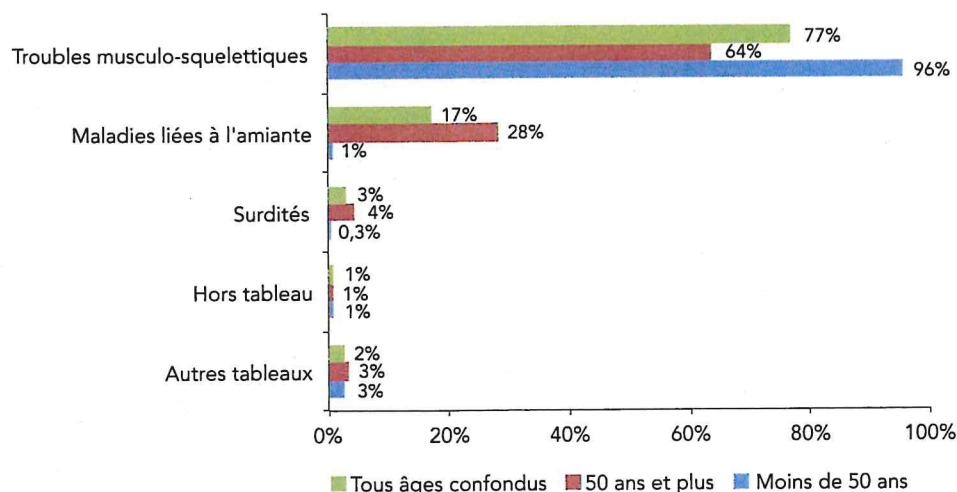
L'analyse des pages 23 à 25 est basée sur les maladies professionnelles indemnisées en 2013 en Nord - Pas-de-Calais, pour l'ensemble des salariés du Régime général.

EN 2013, PRÈS DE 60 % DES MALADIES PROFESSIONNELLES CONCERNENT DES SALARIÉS SENIORS

En Nord - Pas-de-Calais, en 2013, 4 634 maladies professionnelles ont été indemnisées. Près de 60 % d'entre elles concernent des salariés de 50 ans et plus (2761 maladies professionnelles). Comme pour l'ensemble des salariés, il s'agit majoritairement de troubles musculo-squelettiques. Cependant, ils représentent 64 % des maladies professionnelles pour cette tranche d'âge, contre 96 % pour les salariés de moins de 50 ans. La proportion d'affections liées aux poussières d'amiante est plus élevée pour les salariés seniors, étant donné qu'elle s'élève à 28 % (contre 1 % pour les moins de 50 ans). 4 % de surdités professionnelles sont, par ailleurs, recensées.

Parmi les maladies professionnelles hors tableau, celles reconnues par le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), on trouve une majorité d'épisodes dépressifs et de tumeurs malignes de la vessie.

Figure 23 : Maladies professionnelles selon leur tableau et l'âge des victimes - Nord - Pas-de-Calais - 2013



Source : Carsat Nord-Picardie.

Note : les troubles musculo-squelettiques sont les tableaux 57. Affections péri-articulaires, 69. Affections provoquées par les vibrations, 79. Lésions chroniques du ménisque, 97. Lombalgies dues aux vibrations, 98. Lombalgies dues aux manutentions. Les maladies liées à l'amiante sont les tableaux 30 et 30bis ; les surdités, le tableau 42. Les hors tableaux correspondent aux maladies reconnues par le CRRMP.

Encart méthodologique 5 : Maladie professionnelle

Une maladie est dite « d'origine professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Pour être reconnue et donner lieu à réparation, celle-ci doit :

- figurer dans l'un des tableaux de maladies professionnelles (annexés au Code de la Sécurité sociale).
- être reconnue comme maladie professionnelle au terme d'une procédure de reconnaissance.

Il existe 114 tableaux de maladies professionnelles, chaque tableau comportant :

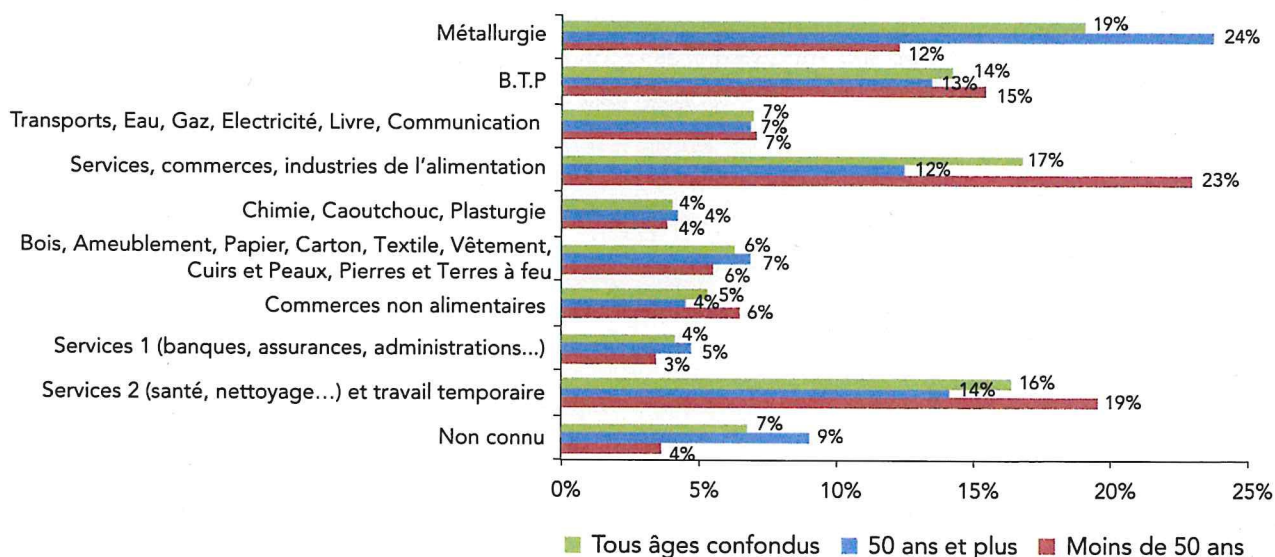
- les symptômes ou lésions pathologiques que doit présenter le malade.
- le délai de prise en charge.
- les travaux susceptibles de provoquer l'affection.

QUATRE SECTEURS D'ACTIVITÉ PARTICULIÈREMENT EXPOSÉS

Quatre secteurs d'activité regroupent plus de 60 % des victimes de maladies professionnelles âgées de 50 ans et plus :

- La métallurgie (24 %).
- Les services 2 (santé, nettoyage...) et travail temporaire (14 %).
- Les bâtiments travaux publics (13 %).
- Les services, commerces, industries de l'alimentation (12 %).

Figure 24 : Répartition des maladies professionnelles selon leur secteur d'activité et l'âge des victimes
Nord – Pas-de-Calais - 2013



Source : Carsat Nord-Picardie.

Note : les maladies professionnelles sont classées par comité technique national.

Dans le secteur de la métallurgie, près de la moitié des maladies professionnelles des salariés seniors sont réparties au sein de 5 familles professionnelles :

- Fabrication de fonte ou d'acier.
- Construction de voitures particulières, de véhicules utilitaires ou blindés.
- Travaux d'intervention, de montage, démontage et entretien de matériels divers dans les usines « Réparateurs mécaniciens » - Fabrication de manèges pour fêtes foraines.
- Fabrication de chaudronnerie courante.
- Fabrication d'équipements, de parties, d'accessoires et de pièces détachées pour l'automobile y compris équipements de carrosserie et de châssis.

PRÈS DE 40 % DES VICTIMES SONT ISSUES DES MÉTIERS QUALIFIÉS DE L'INDUSTRIE ET DE L'ARTISANAT

Les catégories professionnelles les plus touchées par les maladies professionnelles sont les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ce de façon d'autant plus marquée pour les salariés de 50 ans et plus. En effet, près de 4 salariés sur 10 de 50 ans et plus victimes de maladies professionnelles sont issus de cette catégorie professionnelle. La catégorie des professions élémentaires ¹⁵ arrive en seconde position, avec une proportion de 26% pour les salariés de 50 ans et plus.

Deux autres catégories professionnelles regroupent le quart restant des victimes. Il s'agit des personnels des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs et des conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage.

PRÈS DE 7 MALADIES PROFESSIONNELLES GRAVES SUR 10 CONCERNENT DES SALARIÉS SENIORS

68% des maladies professionnelles avec incapacité permanente (IP) touchent des salariés seniors. Les affections concernant des poussières d'amiante représentent ici près de 40 % des maladies professionnelles avec IP.

Quatre secteurs d'activité regroupent 65 % des victimes de maladies professionnelles avec IP âgées de 50 ans et plus :

- La métallurgie (29 %).
- Les bâtiments et travaux publics (14 %).
- Les services, commerces, industries de l'alimentation (11 %).
- Les services (santé, nettoyage...) et travail temporaire (11 %).

Le taux d'incapacité permanente moyen est particulièrement élevé, étant donné qu'il culmine à 16 % pour les salariés seniors, alors qu'il est à 6 % pour les victimes de moins de 50 ans.

Les catégories professionnelles et professions concernées par les maladies professionnelles avec incapacité permanente sont identiques à celles citées pour l'ensemble des maladies professionnelles. Cependant, on note un volume plus conséquent de métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et une part moins importante de professions élémentaires.

Encart méthodologique 6 : Maladies professionnelles et secteurs d'activité : quelle nomenclature ?

Une maladie professionnelle n'est pas toujours imputée à un employeur, notamment lorsque celui-ci n'existe plus ou si la maladie est liée à une exposition auprès d'une pluralité d'employeurs. Si l'employeur n'est pas connu, la maladie ne peut être rattachée à un secteur d'activité dans la plupart des cas. Pour certains cas néanmoins, un secteur d'activité de dernière exposition est renseigné à partir de la nomenclature des familles professionnelles de l'Assurance maladie – risques professionnels. Ainsi l'analyse des maladies professionnelles par secteur d'activité est réalisée à partir de cette nomenclature car elle permet de dresser un panorama plus large en comparaison de l'activité principale de l'établissement (NAF 2008 rév. 2) qui est renseignée uniquement pour les cas où l'employeur est connu.

LES SENIORS FONT PLUS SOUVENT L'OBJET D'UN SIGNALEMENT DE MALADIES À CARACTÈRE PROFESSIONNEL (MCP) ¹⁶

Le taux de signalement des maladies à caractère professionnel en Nord - Pas-de-Calais chez les seniors (8,0 %) est environ deux fois plus important que le taux de signalement observé chez les moins de 50 ans (4,7 %). Il est, par ailleurs, légèrement inférieur à celui observé chez les seniors de l'ensemble des régions (8,9 %).

¹⁵ Parmi les professions élémentaires, on trouve, par exemple, les manutentionnaires, les agents d'entretien dans les hôtels, bureaux et autres établissements, les aides de ménage à domicile etc.

¹⁶ Cf. Annexe méthodologique à partir de la page 57 pour la méthodologie du programme de surveillance des maladies à caractère professionnel (MCP).