

Pénibilité
*Les positions des partenaires
sociaux*

ETUDES ET DOCUMENTS
ETUDES ET DOCUMENTS





*P*énibilité

Les positions des partenaires sociaux

Avril 2004

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	p. 5
Introduction	p. 7
1 - Point de vue de la CGPME	p. 8
2 - Point de vue de l'UPA	p. 11
3 - Point de vue de la CFDT	p. 13
4 - Point de vue de la CFE-CGC	p. 16
5 - Point de vue de la CFTC	p. 18
6 - Point de vue de la CGT	p. 21
7 - Point de vue de la CGT-FO	p. 23

Remerciements

Nous remercions vivement les personnes que nous avons rencontré pour l'accueil qu'elles nous ont réservé, le temps qu'elles nous ont consacré et la manière dont elles ont cherché à expliciter leurs positions respectives sur la pénibilité.

Dans les organisations représentant les employeurs

CGPME

Jean François Veysset, Vice-Président chargé des Affaires Sociales
Georges Tissier, Directeur du Service Social
Georges Texier, Administrateur de l'Anact
10, terrasse Bellini
92806 Puteaux Cedex

MEDEF

Véronique Cazals, Directeur Adjoint Assurance Maladie - Santé au Travail
55, avenue Bosquet
75007 Paris

UPA

Pierre Burban, Secrétaire Général
Houria Sandal, Conseillère Technique
58, rue Ampère
75017 Paris

Dans les organisations représentant les salariés

CFDT

Dominique Olivier, Secrétaire Confédéral en charge de la santé au travail
Alain Petitjean Secrétaire Confédéral en charge des retraites
Didier Prono Secrétaire Confédéral en charge des enquêtes « travail en questions »
Christian Janin, Secrétaire Confédéral en charge des handicapés
4, boulevard de la Villette
75955 Paris Cedex 19

CFE-CGC

Alain Lecanu, Secrétaire National à l'Emploi et à la Formation
Marie Christine Albaret, Administrateur de l'Anact
Martine Delherm, Médecin du Travail
56-63, rue du Rocher
75008 Paris

CFTC

Jean Louis Deroussen, secrétaire général adjoint chargé de la protection sociale
Damien Coirier, responsable du service protection sociale
13, rue des Ecluses Saint-Martin
75010 Paris

CGT

Serge Dufour, Conseiller Confédéral Responsable de l'activité travail
Jean François Perraud, Conseiller Confédéral activité travail
Christian Roche, Conseiller Confédéral activité retraite
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

CGT-FO

Franck Urbaniak, Assistant Confédéral secteur Protection Sociale
Jean Pierre Spencer, Assistant Confédéral secteur Protection Sociale
Gérard Rivière, Assistant Confédéral secteur Protection Sociale
141, avenue du Maine
75680 Paris Cedex 14

Nous souhaitons que ce document contribue à faire progresser le débat...

Introduction

La France, comme l'ensemble des pays européens voit sa population vieillir en raison de l'augmentation de l'espérance de vie et de la baisse de la mortalité. Ces évolutions conduisent les pays à adapter leurs systèmes de protection sociale et leur marché du travail. Ils s'inscrivent en cela dans les objectifs que se sont donnés les pays de l'Union européenne : allonger progressivement de 5 ans l'âge effectif de départ à la retraite et parvenir à un taux d'emploi de 50 % pour les 55 - 64 ans.

On sait qu'en fonction du travail, comme d'autres facteurs, les effets du vieillissement ne seront pas les mêmes suivant les individus. Pour caractériser ces situations, on peut entre autres utiliser, à la suite du rapport d'Yves Struillou pour le Comité d'Orientation des Retraites, les notions d'espérance de vie sans incapacité et de l'irréversibilité des situations.

La loi du 22 août 2003 modifiant les règles d'accès aux systèmes de retraites invite les partenaires sociaux à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité.

Si la question de la pénibilité se pose à l'occasion de la réforme des retraites, elle est cependant présente à l'esprit de tous ceux qui s'intéressent aux conditions de travail, quel que soit l'âge de ceux qui travaillent. Elle sera donc forcément traitée de deux points de vue : celui de la prévention de l'usure professionnelle pour éviter l'altération de la santé des séniors, et celui de la prise en compte de cette usure pour justifier le départ en retraite anticipée de certaines catégories de la population active.

Institution technique au service des acteurs sociaux, l'ANACT a souhaité mieux connaître et faire connaître les enjeux de cette négociation. Dans cette perspective et en complément de l'approche technique de la pénibilité qui a fait l'objet du numéro de février-mars 2004 de *Travail & Changement* « Réduire la pénibilité au travail », il nous a paru utile de recueillir et de restituer les points de vue des partenaires sociaux, comme nous l'avons déjà fait sur d'autres sujets.

Ce recueil est le produit de rencontres avec les responsables en charge du sujet dans les différentes organisations au niveau national. Validés par leurs auteurs, ces textes sont l'expression, à un moment donné, des positions d'interlocuteurs engagés dans la relation entre les conditions de travail et les retraites. Pour son compte, le MEDEF envisage d'aborder la question de la pénibilité au travail dans le cadre de négociations interprofessionnelles ; les positions qu'il sera amené à prendre sur ce dossier seront prioritairement débattues avec les syndicats de salariés, dans le respect des règles du dialogue social. Il n'a donc pas souhaité s'exprimer plus avant à ce moment précis.

Henri ROUILLEAULT, directeur général de l'ANACT
Thierry ROUSSEAU, chargé de mission à l'ANACT
Jean-Paul PEULET, chargé de mission à l'ANACT

Point de vue de la CGPME

La CGPME aborde la question de la pénibilité et de gestion des ages avec le souci de la réalité des 1 500 000 petites entreprises qui sont peu équipées en terme de prévention, qui sont souvent dans un système de contrainte dans lequel elles ont peu de marge de manœuvre et qui ne peuvent supporter de nouvelles charges. Elles reconnaissent cependant que le travail peut avoir des effets sur la santé des salariés et des dirigeants.

Ces sujets majeurs doivent être abordés de manière responsable. C'est la contribution des PME au concept de Responsabilité Sociale des Entreprises.

La pénibilité

Nous assistons depuis de nombreuses années à une baisse de la pénibilité. La technologie y a largement contribué dans l'industrie comme dans le tertiaire. La réparation automobile avec des pièces changeables plus facilement et la présence massive de l'électronique en est l'illustration. Il en est de même dans l'hôtellerie pour laquelle certaines pénibilités physiques ont été réduites.

Il n'en reste pas moins que subsistent de nombreuses situations pour lesquelles la pénibilité reste forte. Citons le travail à station debout comme dans le commerce ou la coiffure, ceux dans lesquels peuvent apparaître des allergies invalidantes dues aux produits dans certains métiers de bouche ou encore la coiffure.

Nous savons que les gens qui se sont abîmés les yeux sur les premières générations d'ordinateurs auront des séquelles.

Les risques psychosociaux sont à prendre en compte lorsqu'on parle de pénibilité, notamment ceux des populations de cadre qui ont un travail plus stressant depuis la RTT.

L'expérience de l'Amiante nous enseigne qu'il faut toujours mieux prévenir que guérir. Le coût de la réparation est exorbitant.

Cité par le rapport Struillou comme un point de repère possible pour définir les pénibilités pouvant donner lieu à départs anticipés en retraite, le concept d'atteinte irréversible à la santé est sujet à discussion. Dans certains cas, les progrès de la médecine peuvent permettre d'envisager des réversibilités et dans d'autres cas, comme les TMS parfois considérés comme réversibles, le handicap se trouve être majeur.

Nous ne pouvons accepter une idée de la pénibilité qui soit figée dans le temps. Elle évolue avec les connaissances technologiques concernant les produits et les services comme ceux des processus de fabrication. La pénibilité doit également se focaliser plus sur les situations vécues par les salariés des petites entreprises.

Pénibilité : retraite ou amélioration des conditions de travail

S'attaquer à la pénibilité, c'est d'abord faire de la prévention des risques professionnels. L'accord de septembre 2000 sur la prévention des risques professionnels est un point important. Les Observatoires Régionaux de la Santé au Travail doivent être capables de stimuler la prévention sur leur territoire. Leur commission consultative sont le lieu de synergie entre les institutions médecine du travail, ARACT et CRAM. S'appuyant sur les travaux de cette commission consultative, les partenaires sociaux régionaux doivent établir des priorités et décider des actions à entreprendre. Ces actions tiennent compte de ce que les branches engagent.

L'interprofessionnel a également vocation à combler les manques pour les secteurs non couverts par les branches. On note à cet égard que les petites entreprises ont parfois de la difficulté à se reconnaître dans une branche. C'est une autre raison pour que l'interprofessionnel local soit entreprenant. Les institutions de prévention doivent concentrer leur action à aider prioritairement les PME et les petites entreprises car elles ne disposent pas des moyens des grandes. Les professions ont besoin d'accompagnement.

La question de la Responsabilité Sociale des Entreprises largement promue par l'Union Européenne n'est pas étrangère aux PME, même si elles ne sont pas contraintes de la même façon que les grandes. La volonté d'inscrire durablement leur action dans une société plus solidaire et visionnaire motive aussi les PME. Cela justifie que la prévention s'intéresse à la Chaîne de Valeur et que les systèmes de prévention puissent être transférés entre des donneurs d'ordre et les sous traitants, et parfois dans l'autre sens. Les PME ne doivent pas être conservatrices, elles doivent s'engager activement, sinon, leur pérennité pourrait s'en trouver menacée. Cela n'exclue pas une certaine lucidité qui permette de se prémunir contre les tentations bureaucratiques et les « usines à gaz ».

Ces actions de prévention doivent également se réfléchir dans les CPNE des branches à l'instar de ce qui se fait lors de la mise en place de Contrat d'Etudes Prospectives qui, cette fois pourraient porter sur les transferts de savoirs faire de prévention. Des expériences ont eu lieu dans le secteur de l'Hôtellerie-Restaurant et ont donné des résultats probants. Des formations courtes ont fait diminuer la pénibilité en mettant en avant les bons gestes, modifié les tâches d'entretien par une utilisation plus juste des produits d'entretien, ce qui réduit les tâches de rinçage et limite l'impact sur l'environnement et, pour finir augmente la productivité.

Si la CGPME considère que la prévention et l'amélioration des conditions de travail sont une voie de progrès nécessaire, elle n'en considère pas moins qu'on ne peut raisonner de manière statique. L'âge a un effet sur les capacités des individus. On ne peut donc exécuter les mêmes activités toute sa vie. La reconversion doit être recherchée dès lors qu'un salarié ne peut plus effectuer ses tâches. Cette reconversion doit être mise en œuvre dans l'entreprise ou à l'extérieur.

La question salariale liée à cette reconversion fait appel à plusieurs éléments.

- Tout d'abord, la progressivité des salaires jusqu'à la retraite par le biais des primes d'ancienneté et des progressions de carrière n'est pas compatible avec une économie mouvante et incertaine.
- Les besoins en revenus ne sont pas les mêmes aux différents moments de la vie. Une fois que les enfants sont élevés, l'emploi peut s'exprimer en terme d'utilité sociale.
- Les départs anticipés aidés, mis en place par les grandes entreprises pourraient être convertis en rente qui se transformerait en complément de salaire en cas de reconversion. C'est un débat qui devrait exister dans les branches.

Une négociation

Les négociations prévues dans la loi sur les retraites s'annoncent dans un contexte peu favorable. La conjoncture n'est pas bonne. L'ensemble de la protection sociale est très déficitaire. On ne dispose donc pas de moyens supplémentaires. Les discussions ne peuvent s'engager que dans le cadre d'une neutralité financière.

La négociation nationale interprofessionnelle devra lister les points que les branches devront aborder dans le cadre de leurs discussions, comme cela se fait lorsqu'on négocie une convention collective. Un certain nombre de points doivent être traité dans l'accord.

Dans ce processus de négociation, ce sont les branches qui sont les premières concernées. Ce sont elles qui connaissent les métiers et les activités.

La mise en place de bonus retraite ne doit pas faire disparaître les systèmes de départ anticipés aidés par l'Etat. Tous les secteurs professionnels ne disposent pas des mêmes moyens. L'Etat doit donc permettre d'assurer un socle minimum pour tous.

La gestion des âges

Se poser la question des âges dans la société française, c'est s'interroger également sur la place de la France et de l'Europe dans le monde et particulièrement face à l'émergence de la Chine et de l'ensemble de l'Asie. Cette place est fonction des secteurs d'activités sur lesquels la France veut faire porter sa compétitivité. La France ne peut être qu'une économie de service. Elle doit rompre avec l'assistanat qui la caractérise. La capacité à conduire les évolutions dans la société et dans l'entreprise conditionne le maintien du niveau de vie pour la population.

La France a le plus faible taux d'emploi des salariés de la tranche 55-65 ans en Europe. Le nécessaire allongement des carrières fait appel à plusieurs ressorts.

La reconversion des salariés doit être favorisée et organisée. Pour y parvenir, inspiré par les dispositifs qui permettaient aux militaires de retrouver une activité après leur courte carrière, des emplois devraient être

réservés aux seniors en reconversion. Dans cette voie, la grande distribution tend également à favoriser l'emploi des seniors. L'adaptation des postes de travail est un moyen au service de cet objectif. On sait que le secteur des services est un domaine où il est plus facile de faire de la reconversion. Une large palette de métiers s'y prête mieux que dans l'industrie.

Le temps plein pour tous ne peut être le standard pour l'emploi. En fin de carrière, le temps partiel choisi doit être possible. Celui-ci doit prendre en compte les temps de trajet pour éviter que les salariés ne passent un temps trop important dans les transports au regard du temps travaillé.

Comme indiqué plus haut, les systèmes salariaux actuels ne sont pas compatibles avec le maintien des seniors dans les entreprises. C'est la valeur créée par chaque salarié qui justifie son niveau de salaire. Il faut donc changer l'échelle de valeur des salaires.

La compétence est une notion périssable. Il faut donc l'entretenir. L'auto formation reposant sur l'initiative individuelle, le contact avec les nouveaux formés, les moyens construits avec le nouvel accord interprofessionnel sont autant de voies de progrès. Si l'on dépasse certains préjugés, on s'aperçoit que les seniors peuvent s'approprier les nouvelles technologies de l'information et de la communication de manière remarquable.

Toutes ces pistes qui s'offrent à nous ne seront pas suffisantes pour que les pays occidentaux vieillissants puissent maintenir leur capacité de production dans les années à venir. De nouveaux flux migratoires maîtrisés seront dès lors nécessaires.

Point de vue de l'UPA

Compte tenu de la place croissante de l'artisanat en France notamment dans la régulation économique et sociale, l'UPA ne peut que prêter intérêt aux questions de « pénibilité » au travail et de gestion des âges.

L'UPA rappelle en outre, qu'elle s'est toujours intéressée aux questions d'usure prématurée de l'organisme, dont l'un des facteurs peut être la « pénibilité » au travail, les artisans étant concernés par cette question à double titre :

- en qualité d'employeur, au bénéfice de leurs salariés, lesquels peuvent effectivement, compte tenu de plusieurs paramètres ne plus être en mesure d'effectuer leur prestation de travail avec les mêmes conditions physiques, voire être usés,
- étant bien souvent directement exposés aux mêmes conditions de travail que leurs collaborateurs.

La pénibilité

C'est pourquoi, dès 1975, les travailleurs indépendants ont mis en place leur régime d'invalidité et d'incapacité au métier, il s'agissait de prendre en charge la situation d'artisans usés ou ne pouvant plus exercer leur métier. On peut citer le cas des boulangers souffrant d'asthme lié à la farine ou de plâtriers vis-à-vis du plâtre.

C'est dans le même esprit que dans le cadre des discussions concernant l'avenir des retraites, l'UPA a souhaité que soit pris en charge l'entrée précoce au travail de nombreux artisans.

Néanmoins, pour l'UPA, la « pénibilité » doit être considérée comme une notion relative et évolutive. Elle ne peut être définie a priori. C'est l'analyse a posteriori qui permet, à partir des effets, de considérer que telle ou telle activité est pénible et qu'elle mérite un traitement en termes de sortie anticipée, de bonus pour les pensions ou de fin de carrière aménagée. Les évolutions technologiques, d'organisation doivent rendre possibles des retours en arrière sur la notion de pénibilité. Cette notion ne peut être définie une fois pour toute et constituer un avantage acquis, faute de quoi, il faudrait que soient redéfinis périodiquement les métiers ou situations professionnelles considérées comme pénibles ainsi que les compensations.

S'agissant de certaines affections qui peuvent apparaître en cours de carrière, un dépistage systématique et précoce pourrait être mis en place, ce qui permettrait d'éviter à des jeunes de s'orienter vers des activités qui pourraient les mettre en contact avec des produits auxquels ils pourraient être allergiques ou qui pourraient leur être déconseillés compte tenu de certaines prédispositions ex : exposition à de la farine chez les boulangers ou encore à des ciments dans la maçonnerie).

Pénibilité : retraite ou amélioration des conditions de travail

Des efforts ont été faits pour réduire certaines pénibilités dans les métiers de l'artisanat. Elles bénéficient à tous, salariés et employeurs. A titre d'exemple, on peut constater qu'en matière de manutentions, la modification du conditionnement des ciments ou du plâtre pour parvenir à des sacs moins lourds dans le bâtiment comme l'approvisionnement des boucheries avec des carcasses prédécoupées en abattoirs ont considérablement réduit le risque lié au port de charges.

Signataire de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la prévention des risques, l'UPA suit avec attention sa mise en œuvre notamment au travers des Observatoires Régionaux de la Santé au Travail.

Une négociation

La notion de « pénibilité » reste une notion très subjective : si on ne peut effectivement pas raisonner comme si l'état fonctionnel de chaque individu était immuable, il faut relever que chaque état subit des **évolutions très variables selon les individus**, selon les fonctions occupées et qui peuvent être révélées, renforcées voire atténuées par le travail lui-même.

C'est pourquoi, pour l'UPA, la question de la « pénibilité » doit être traitée dans le cadre de chaque **branche**, voire pour chaque profession. Elle n'était donc pas demanderesse d'une négociation sur la pénibilité, même si, comme indiqué plus haut, les situations de travail des employeurs artisans et de leurs salariés font ressortir de réels problèmes d'usure.

La loi prévoit néanmoins que cette notion doit être définie dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle.

Pour, l'UPA une telle négociation interprofessionnelle ne saurait que donner un cadre aux négociations de branche qui devront suivre, lieu pertinent de maîtrise des situations professionnelles. Il est, en effet, très difficile au niveau interprofessionnel de connaître finement ce que sont les activités et les métiers.

La gestion des âges

La gestion des âges est également un sujet majeur pour l'artisanat.

Le départ en retraite d'un salarié âgé, donc compétent et qualifié, dans une entreprise artisanale est un cap difficile à passer, l'artisanat étant caractérisé par le savoir faire de ses acteurs. L'autonomie et le contact direct avec la clientèle sont des éléments constitutifs de la compétence des salariés. Dans ces conditions, le remplacement n'est d'un salarié âgé n'est pas simple et peut mettre l'entreprise en difficulté.

L'UPA estime que 600 000 salariés sur les 2,3 millions seront concernés pour les 10 prochaines années.

Le remplacement des chefs d'entreprises artisanales est également source d'inquiétude. Dans les 10 ans qui viennent, 300 à 350 000 chefs d'entreprises vont arrêter leurs activités. On dénombre 840 000 entreprises artisanales actuellement. La question n'est pas mineure si on considère :

- 1 - que le nombre de salariés a doublé dans les 15 dernières années,
- 2 - que cette croissance n'a pas lieu de s'arrêter, dans la mesure où les 3 grandes branches de l'artisanat (Bâtiment, alimentation et services) ne connaissent pas de ralentissement structurel de leurs activités.
- 3 - que l'artisanat souffre d'une pénurie de candidats qualifiés.

La reprise de l'activité économique au début de l'année 2000, donc de la demande, combinée avec la mise en place de la réduction du temps de travail et d'éléments plus sectoriels TVA à 5,5 % et la tempête de la fin de l'année 1999 pour le bâtiment) ont mis les entreprises artisanales devant un besoin criant de main d'œuvre, qui risque de s'aggraver dans les années à venir avec des départs massifs de salariés âgés

Pour l'UPA, il y a donc urgence à œuvrer pour rendre attractifs aux jeunes, dès leur formation, les métiers de l'artisanat notamment au travers de campagnes de communication mais également par l'amélioration des conditions de travail dans ces métiers. C'est précisément dans cette perspective que l'UPA a signé un accord créant un lieu de dialogue social avec l'ensemble des syndicats en septembre 2001.

Point de vue de la CFDT

Dominique Olivier, secrétaire confédéral, en charge de la santé au travail
Alain Petitjean, secrétaire confédéral en charge des retraites,
Didier Prono, secrétaire confédéral, en charge des enquêtes « travail en questions »,
Christian Janin, secrétaire confédéral, en charge des handicapés

ANACT : Pour quelle raison la CFDT a-t-elle souhaité des négociations sur la pénibilité au travail et obtenu que leur principe figure dans le relevé de conclusion de mai 2003 puis dans la loi d'août 2003 sur les retraites ?

Les réflexions menées dans le cadre du Conseil d'Orientation des Retraites ont souligné le lien entre la pénibilité au travail et les inégalités en matière d'espérance de vie. La question a été portée par la CGT et la CFDT avec une approche voisine. Un rapport au COR d'Yves Struillou **préconise** la compensation en termes de droit retraite des pénibilités au travail conduisant à des atteintes irréversibles réduisant l'espérance de vie en bonne santé.

On ne pouvait par ailleurs s'en tenir au seul aspect retraite et il y avait intérêt à négocier plus largement sur le sujet de la pénibilité au travail. Enfin, cette question a été séparée de celle des carrières longues traitée par ailleurs par la loi, même s'il y a un lien, les salariés ayant commencé entre 14 et 16 ans leur vie active ayant plus souvent exercé dans des conditions de travail pénibles.

ANACT : Quelle importance relative accordez-vous aux deux aspects de la négociation, la compensation de la pénibilité au travail par des départs anticipés et la prévention de la pénibilité ?

L'option du rapport Struillou est claire, mais elle n'engage ni l'Etat, ni le Medef qui ne participait pas aux travaux du COR. Le prochain rapport du COR comportera un bilan sur l'emploi des seniors et la pénibilité. La question va bien au-delà de la seule compensation de la pénibilité par des départs anticipés. **Pour la CFDT, l'essentiel réside dans la prévention !**

ANACT : Au fond, comment appréhendez-vous la notion de pénibilité au travail ?

Un groupe de travail confédéral fonctionne depuis le mois d'octobre et le débat a été porté à la commission exécutive, au bureau national et prochainement au Conseil **National** Confédéral. On est passé de la réflexion sur les repères **et les définitions**, aux options, avant d'en venir à la stratégie de négociation.

Nous souhaitons distinguer la question de la pénibilité de celle du mal-être au travail qui existe de façon diffuse, sinon on ne traitera pas de l'usure au travail en embrassant trop largement toutes les questions du travail. Le mal être appelle traitement par ailleurs, en améliorant les relations de travail par davantage de dialogue. Pour nous pénibilité veut dire souffrance engendrée par le geste professionnel, **matériel ou immatériel**, ce qui implique d'en repérer la réalité. Certains aspects de la pénibilité au travail sont réversibles, d'autres pas entraînant des dégâts irréversibles, une usure prématurée. Les écarts d'espérance de vie en bonne santé sont un repère important.

La pénibilité réversible appelle des actions correctrices, amélioration des conditions de travail, reconversion professionnelle et mobilité. La pénibilité irréversible peut aussi être attaquée à la source : pour le travail de nuit par exemple, en aménageant les rotations, les horaires, les possibilités de repos, le nombre de postes par an... S'il existe différentes formes de compensation de la pénibilité au travail, historiquement la CFDT est opposée aux compensations salariales par les primes de nuisance.

Des pénibilités perçues comme irréversibles souvent ne le sont pas. Des pénibilités réversibles comme les TMS ou certains troubles psychosociaux peuvent inversement basculer. Les TMS dont sont victimes de nombreux salariés, y compris très jeunes, peuvent être évités. Le moins réversible, c'est le travail comportant des risques d'accidents graves comme dans le cas des pompiers.

Les enjeux de la négociation sont en définitive le respect des hommes et des femmes au travail dans leur intégrité, pour reprendre le mot d'ordre de la CISL, les conditions d'épanouissement des individus tout au long de leur vie, la santé au travail partie prenante de la santé publique, l'efficacité collective à moyen terme, la capacité de tous à accomplir en bonne santé une carrière complète.

ANACT : Quelles réponses apporter à la fois en termes de stock, les salariés ayant longtemps exercé des activités pénibles, et de flux pour l'avenir ?

Pour le stock, il y a besoin d'un constat des dégâts au plan physique et psychique. Cela suppose de reconstituer les carrières (la CNAV a les éléments pour chaque salarié), d'assurer la traçabilité avec les fiches de médecine du travail, de distinguer entre activités pénibles et métiers pénibles pour prendre en compte la durée d'exposition. L'idée serait de négocier dans chaque branche des grilles permettant de reconstituer les carrières au regard de la pénibilité et de justifier le cas échéant d'une durée de cessation anticipée en fonction du niveau de pénibilité et du temps d'exposition.

La CFDT souhaite que la négociation interprofessionnelle pose les concepts, que la priorité pour l'avenir soit la prévention par l'amélioration des conditions de travail, la mobilité, et que pour ceux qui ont été prématurément usés, il y ait des possibilités de départs anticipés dans un cadre **d'un financement** collectif de type réparation des accidents du travail et maladies professionnelles. Il faudra raisonner sur des bases objectives et éviter le bonus au rapport de force.

La négociation de branche préciserait l'outillage en fonction de ses particularités, ciblerait certaines catégories où la pénibilité est la plus manifeste. **Du côté prévention, les branches pourraient instituer des CHSCT territoriaux pour les TPE ou prévoir la formation des employeurs pour la santé au travail.** Pour l'avenir, il faut bâtir un système novateur. A la fin des années 70, la CFDT, notamment dans la chimie, avait proposé la mise en place d'un carnet d'exposition aux risques professionnels, ce qui avait donné lieu à débat au sein du Conseil Supérieur de la Prévention des Risques professionnels, mais n'avait pas abouti, excepté dans quelques entreprises pilote. On pourrait maintenant envisager une zone **sécurisée** sur la carte Vitale **pour conserver la mémoire des expositions professionnelles.**

La réflexion engagée à la CFDT met en évidence quatre type d'atteintes par gravité décroissante : espérance de vie diminuée, espérance de vie sans incapacité diminuée, fragilité plus grande devant les maladies, préjudice d'agrément physique ou psychologique gênant la vie courante (sans handicap, ni accident, ni morbidité plus élevée). Relève par exemple du dernier cas, l'incapacité à monter des étages en courant **ou à pratiquer son sport favori** du fait de problèmes cardio-vasculaires.

La négociation **interpro** devrait s'engager fin avril 2004 puis être suivie de négociations de branche, avec un point d'étape au niveau national début 2006 et **bilan devant le Parlement.**

ANACT : Sera-t-il possible d'obtenir des financements complémentaires pour compenser la pénibilité quand il y a déjà les retraites et la l'assurance maladie à financer ?

Un an de départ anticipé de 100 000 salariés, c'est environ 1 Md €. À titre de comparaisons, le budget de la CAT-MP est de l'ordre de 10 Md € et le coût annuel de réparation de l'amiante est de 1,5 à 2 Md €.

Pour la CFDT, ce serait la suite logique de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles que de compenser l'usure prématurée. Il faudrait que le financement soit pour partie mutualisé au plan interprofessionnel, pour partie **affecté** aux branches et entreprises **responsables.** Le principe pollueur payeur ne peut s'appliquer intégralement. Le travail de nuit à l'hôpital est une contrainte de service public qui **profite** à tous.

Dans les Fonctions Publiques, la **concertation** démarre **lentement.** Certaines catégories ont des activités pénibles et un pouvoir de négociation faible, d'autres avec un pouvoir de négociation fort ont obtenu le bénéfice de préretraite que les agents soient ou non concernés par des **pénibilités irréversibles.**

ANACT : Quelles sont vos attentes sur le volet prévention ?

C'est 80 % de la future négociation, il y a un accord profond entre les cinq confédérations syndicales là-dessus. Cela conduira à **dynamiser** l'accord interprofessionnel sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels de 2000.

L'outillage réglementaire existe désormais avec l'évaluation a priori, le document unique. La cible prioritaire, c'est les PME de moins de 200 salariés. L'important maintenant, c'est que cela rentre dans les faits, que le mouvement engagé avec les différentes institutions s'accélère. Il faut mettre en place la grande pluridisciplinarité rassemblant toutes les compétences, la médecine du travail, les CRAM et les ARACTs.

Les ORST doivent dégager des priorités par branches, pathologies et modes d'action, priorités définies en accord avec les DRTEFP et les autres services de l'État, en lien avec les préoccupations de santé publique. Il faut aussi développer le dialogue social, avec l'ouverture des CHSCT aux questions relatives à la prévention des risques environnementaux et sanitaires, les CHSCT de site interentreprises, les Commissions paritaires HSCT comme dans la **production** agricole pour les branches comportant beaucoup de TPE de moins de 20 salariés.

ANACT : Quel lien comptez vous faire avec la question du handicap d'origine professionnelle ?

Ce devrait être un des aspects de la négociation envisagée. Nous privilégions l'insertion en milieu ordinaire et le maintien dans l'emploi, l'attention aux situations de cumul de handicap.

Le débat parlementaire sur les retraites a introduit la possibilité de départs à 55 ans avec des durées d'activité élevée à un taux d'incapacité important. Le décret n'est pas encore sorti.

ANACT : Quel lien avec l'égalité professionnelle ?

Les femmes au travail sont particulièrement affectées **par de multiples pénibilités** : les horaires atypiques, les journées découpées à grande amplitude, le temps partiel contraint, les emplois précaires, la fréquence du chômage dans le parcours professionnel, la situation de « travailleurs pauvres », et **finalement les carrières incomplètes pour le calcul des retraites. Ces situations appellent une approche spécifique pour évaluer les véritables atteintes et promouvoir la prévention.**

Point de vue de la CFE-CGC

La CFE-CGC s'inscrit dans les évolutions nécessaires pour adapter le monde du travail à la donne démographique actuelle. L'allongement de la vie et l'évolution du travail obligent à repenser les systèmes sociaux pour permettre à chacun de pouvoir travailler dans de bonnes conditions jusqu'à la fin de sa carrière.

La pénibilité

Si la pénibilité peut être physique ou psychique, elle se manifeste par de la fatigue, des douleurs ou de la souffrance. Historiquement, la pénibilité a été liée au travail physique, le maçon ou le mineur étant des représentations type de salariés exerçant un travail pénible.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que les arrêts maladie dus aux pathologies d'origine professionnelle comme le stress sont un des indicateurs de cette pénibilité.

L'évolution du travail et des organisations du travail fait monter en puissance les risques psychosociaux comme manifestation de la pénibilité. La fixation d'objectifs démesurés au regard des moyens mobilisables est l'une des causes du stress d'origine professionnelle. Ces causes professionnelles peuvent avoir un effet dévastateur sur la vie personnelle.

C'est ce qui se dégage des informations recueillies par l'Observatoire du Stress de la CFE-CGC.

Cependant, tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles ne sont pas synonymes de pénibilité notamment lorsqu'elles sont réparées sans séquelles ultérieures.

Le point de repère donné par Yves Struillou dans son rapport pour le COR en évoquant « l'espérance de vie sans atteinte à la Santé » est une bonne base de discussion. Les connaissances actuelles montrent que la durée d'exposition à une nuisance, qu'elle soit physique ou psychologique, sont un facteur important d'atteinte durable à la Santé. Il en est de même pour les horaires décalés. Ces pénibilités ne sont pas ressenties de la même manière aux différents âges de la vie, en fonction des statuts professionnels, et d'une entreprise à une autre.

Pénibilité : retraite ou amélioration des conditions de travail

Pour la CFE-CGC, la prise en compte de la pénibilité doit d'abord relever de l'amélioration des conditions de travail. Pour une petite partie des cas, il pourra y avoir une compensation au moment du départ en retraite.

L'Amélioration des Conditions de Travail doit être une préoccupation forte pour éviter l'usure. Celle-ci doit être recherchée au poste de travail mais aussi dans l'organisation du travail. Cette Amélioration des Conditions de Travail doit avoir une approche particulière dans les PME, voire les TPE, pour lesquelles les besoins sont importants et les moyens limités. Si le Document Unique d'Évaluation des Risques est très utile, on ne peut ignorer la difficulté rencontrée par les PME à s'engager dans la démarche. Des démarches collectives donnent cependant des résultats.

Il nous faut également insister sur les pénibilités différentes selon les catégories socioprofessionnelles. L'encadrement est très touché par le risque « stress » générateur de maladies cardio-vasculaires. C'est également une donnée forte du tertiaire dont les effectifs ne cessent d'augmenter. On ne pourra ignorer longtemps les risques psychosociaux et la nécessité de repenser les organisations du travail qui en sont générateurs. C'est une volonté forte de la CFE-CGC.

Pour les salariés soumis à de fortes pénibilités ayant des effets irréversibles usés, des systèmes de bonus retraite doivent perdurer sous forme de départs anticipés. Ils concernent principalement les salariés qui ont été exposés durablement à des nuisances, qui ont travaillé en horaires décalés et/ou à la chaîne. Les critères

en vigueur pour les départs anticipés CATS CASA sont une bonne base de discussion. Ces systèmes devraient être plus accessibles aux salariés des PME et TPE dont les conditions sociales sont souvent plus difficiles que dans les grandes entreprises.

La médecine du travail doit pouvoir jouer un rôle plus important dans cette question de la pénibilité, à la fois en matière de prévention de l'usure professionnelle et pour l'aide au traitement des salariés devant relever des départs anticipés.

Concernant la prévention, il serait utile que s'engage une réflexion sur les préconisations des médecins du travail. Très souvent, elles ne sont pas suivies d'effet et c'est dommageable à la santé des salariés.

Pour ce qui est des salariés les plus atteints, la solution actuelle qui consiste à déclarer une inaptitude est un palliatif regrettable pour lequel il serait nécessaire d'améliorer la situation des salariés déclarés inaptes. Il sera également utile de garder la trace des différents épisodes de la vie professionnelle des salariés dont on sait qu'elles sont de plus en plus morcelées. Si, actuellement, la médecine du travail n'est pas suffisamment organisée pour cela, elle reste cependant l'institution la plus propice à conserver les histoires individuelles avec avis d'experts.

Une négociation

La négociation prévue dans la loi d'août 2003 sur les retraites repose sur une architecture intéressante. Un cadre interprofessionnel devra être trouvé par accord. Ce sera ensuite aux branches de définir les situations professionnelles qui relèvent soit de systèmes de départs anticipés, soit de l'amélioration des conditions de travail permettant aux salariés d'aller au bout d'une carrière en bonne santé et avec une compétence entretenue.

Ce sont les branches qui connaissent le mieux les métiers et les activités pour lesquels il est nécessaire de prévoir des départs anticipés. En tant que de besoin, elles pourront faire appel à l'expertise pour définir précisément des droits.

C'est ainsi que devrait se mettre en place un système par lequel les branches définiraient des surcotisations vieillesse payées par les entreprises gérées par une institution interprofessionnelle.

Une solution transitoire devra cependant être trouvée pour faire face aux situations actuelles de salariés ayant subis de forte nuisance et pour lesquels aucun système n'existe. Cette solution passe par le maintien temporaire de systèmes de départs anticipés aidés.

La gestion des âges

La CFE-CGC s'inscrit totalement dans les objectifs de la réforme des retraites visant à allonger les carrières pour des retraites à taux plein. Il faut pour cela que les salariés puissent travailler plus longtemps. Un certain nombre de changements sont nécessaires pour y parvenir :

- Un maintien des compétences par des actions de formation à tous les âges et particulièrement pour les plus de 50 ans.
- Un effort sera nécessaire pour envisager des reconversions, notamment vers le tertiaire pour lequel c'est souvent plus facile. Il s'agira d'identifier les compétences transposables.
- Un accompagnement spécifique des seniors est nécessaire pour affirmer leur place dans l'entreprise et maintenir leur motivation.
- Les cadres doivent pouvoir racheter leurs années d'études dans des conditions raisonnables.
- Les conditions de travail doivent être adaptées pour éviter une usure prématurée mais aussi pour adapter les postes de travail aux aptitudes des seniors quand c'est nécessaire.

On ne peut cependant pas ignorer la situation de salariés qui ne peuvent manifestement pas allonger leur carrière au risque d'une espérance de vie courte pendant la retraite. Pour ceux-ci, des systèmes de départs anticipés resteront nécessaires. Le principe des accords CATS-CASA doit subsister.

Point de vue de la CFTC

La CFTC aborde la question de la pénibilité à partir du double souci de la prévention et de la solidarité entre les différentes catégories professionnelles. Il s'agit de faire profiter l'ensemble des salariés des différentes avancées sociales, comme l'accord sur la santé au travail signé en 2000. Cependant, on peut penser que la loi sur les retraites signée en août 2003 reste limitative dans ses capacités de prévenir les situations de pénibilités au travail. Pour la CFTC, il ne s'agit donc pas simplement de compenser des situations de pénibilité, par des retraites anticipées, mais d'agir le plus en amont possible en transformant les conditions de travail. Ces mesures sont certainement nécessaires mais elles ne s'attaquent pas à la racine du problème qui réside dans l'organisation du travail lui-même.

La pénibilité

La pénibilité concerne d'abord les secteurs les plus difficiles du point de vue des conditions d'exercice du métier, par exemple la métallurgie et le BTP. Souvent des contraintes comme les 3X8 viennent accentuer des situations de travail déjà difficiles. Une vie professionnelle passée sous ce régime se traduit pas des usures qui vont en se développant avec l'âge : ça devient plus pénible pour les salariés âgés. Des primes sont souvent octroyées aux salariés exposés à ces situations. Mais qu'en est-il des cotisations que versent ces salariés pour leurs retraites. Le risque est que ces salariés ne puissent pas profiter d'une retraite en bonne santé. Il est alors légitime de négocier des compensations pour les salariés qui ont été exposés à des situations particulièrement pénibles.

Force aussi est de constater que la notion de pénibilité évolue. Sans occulter la pénibilité physique, il faut aussi s'intéresser à la charge mentale et au stress. Par exemple, les nouvelles technologies brouillent les frontières entre le travail et le hors travail. Le stress rejaillit sur la vie familiale de façon négative. Le travail n'épanouit pas nécessairement les salariés. Il y a donc de nouvelles pénibilités qui sont souvent liées à l'organisation du travail et aux exigences de productivité. Par exemple, la nécessité d'être rentable sur un poste de travail se traduit par une opposition entre les exigences de productivité et le déploiement méthodes de prévention des risques par les salariés. C'est le cas notamment lorsque les salariés travaillent par objectifs. Le problème est que ces nouvelles formes de pénibilité sont difficiles à cerner et à évaluer.

Les moyens d'actions

Il existe un certain nombre de leviers qui existent et qui peuvent être mobilisés pour réduire la pénibilité. Il s'agit de s'en servir.

Par exemple, il peut s'agir plus de moyens aux chsct pour intervenir. Le document unique est un pas dans la bonne direction. Il s'agit de faire l'inventaire des risques auxquels sont exposés les salariés. De plus, c'est à ceux-ci qu'il appartient de faire ce bilan. Puis, cette information doit être communiquée à l'ensemble des salariés.

Le rôle des médecins du travail doit aussi être renforcé dans une optique de prévention, notamment dans l'identification des métiers à risque. Avec la diminution du nombre de médecins du travail, ce rôle ne semble plus devoir être bien assumé dans les entreprises.

Les salariés doivent aussi être associés à la définition de l'organisation du travail et des tâches.

La gestion des âges

Le principe est de trouver des compensations aux pénibilités vécues lorsqu'il n'est pas possible de transformer en amont les situations de pénibilité. La priorité doit être accordée à la prévention de la pénibilité. Les compensations interviennent lorsque les mesures de prévention ne peuvent transformer les situations. Plusieurs mesures peuvent alors être avancées : des départs anticipés avec des bonifications de retraite, des réaménagements des postes de travail dans les dernières années de la vie professionnelle (à partir de 55 ans), des réductions de la durée du travail avec des cessations progressive d'activité. Ces mesures doivent être réactivées pour réduire la pénibilité et agir sur les individus en leur offrant des compensations suffisantes à une carrière qui a pu se faire dans des conditions particulières de pénibilité.

La négociation

La loi d'août 2003 permet d'ouvrir le chantier de la pénibilité parce que les mesures de préretraites sont supprimées. Dans cette négociation, on sait ce que l'on perd mais on ne sait pas ce que l'on gagne. Aujourd'hui, les salariés de plus de 50 ans sont preneurs de tout ce qui peut les faire partir plus tôt, que ce soit par des retraites anticipées ou des congés maladie. Chacun cherche le système le plus avantageux, les dernières années sont pénibles donc tout est bon. C'est un effet pervers du système antérieur. Avec la suppression des retraites anticipées, deux questions se posent dans les négociations à venir :

- 1) Comment garantir l'équité entre les salariés qui ne bénéficieront plus de préretraites en sachant qu'il existe des situations d'expositions très diverses entre les salariés ?
- 2) Comment traiter la question des régimes spéciaux. Dans ce dernier cas, il n'est pas question de monter les gens les uns contre les autres. Mais une question demeure : est-ce que ces régimes sont équitables ?

Donc, comment vivre cette application de la loi qui invite à négocier la pénibilité au travail. L'Etat venait jusqu'ici à l'aide des entreprises qui voulaient se « débarrasser » des salariés qu'elles ne voulaient plus assumer. C'était une aide généreuse dans laquelle les salariés étaient oubliés. La question est de savoir quelles compensations vont être négociées dans les branches (est-ce l'intensité du travail, les travaux à l'extérieur, le travail posté, etc) avec la possibilité, dans ce contexte, de renvoyer tout vers les entreprises. Comment celles-ci vont-elles réagir ? En faisant appel à de la main-d'œuvre de l'extérieur ?

La négociation interprofessionnelle va très vite se heurter à la définition de la pénibilité. La plate-forme de la CFTC sur cette question identifie trois priorités :

- 1) La nécessité de définir la pénibilité.
C'est une question difficile. Très souvent la pénibilité ne se voit pas. La pénibilité, ce n'est pas seulement porter des charges lourdes, c'est aussi le faire dans des conditions d'organisation du travail précises (vitesse, stress, etc.).
- 2) Comment favoriser les mécanismes de prévention plutôt que de se contenter de la réparation.
Il s'agit ici de responsabiliser les entreprises. On ne peut se contenter d'externaliser le « coût » de la pénibilité vers le régime général de la sécurité sociale : il faut une responsabilisation des actes posés. De plus, la prévention doit tourner autour de l'organisation du travail et de sa définition.
- 3) Définir les remèdes à la pénibilité.
Il s'agit ici de poser le principe du maintien dans l'emploi le plus longtemps possible. Après, lorsque c'est impossible et que la santé des salariés est atteinte, il faut faire jouer les mécanismes de compensation : les départs précoces, les salaires et primes, la bonification des années qui entrent dans le décompte du droit à la retraite (une année compte double ou triple), etc

Dans tous les cas, il est important que les branches professionnelles s'emparent de cette question. Il sera nécessaire de procéder à un inventaire de l'existant.

Le financement

Deux principes doivent guider la question du financement. Premièrement, le financement ne peut pas reposer exclusivement sur la solidarité. Surtout si l'entreprise a les moyens de le faire, c'est à elle de payer les conséquences de la pénibilité. Il ne peut pas y avoir de solidarité sans limites. Deuxièmement, il faut retourner le raisonnement portant sur le financement et se demander comment on peut favoriser les entreprises qui améliorent les conditions de travail. Il faut ainsi procéder à des démarches de labellisation économique et de certifications de bonnes conduites sociales. Ces démarches doivent cependant se traduire par une véritable incitation économique pour les entreprises.

Conclusion

Les négociations sur la pénibilité vont s'ouvrir alors que le gouvernement propose une loi sur le dialogue social qui donne un poids plus important aux accords d'entreprise. Cette loi risque de produire un effet d'entonnoir qui risque de laisser de côté les conditions de travail par manque de rapport de force. L'entreprise pourrait en donner le moins possible et laisser à la charge de la collectivité (la société) le soin de réparer les problèmes engendrés par la pénibilité du travail.

Point de vue de la CGT

Pénibilité et retraite : obtenir un dispositif dédié, transparent et applicable à toutes les branches professionnelles, dans le privé comme dans le public

En préambule de cet entretien, il doit être précisé que l'expression recueillie auprès des responsables confédéraux de la CGT rend compte d'un moment de la réflexion qui est en cours.

La CGT s'inscrit très clairement dans le processus de négociation à venir même si elle aurait préféré que la loi sur les retraites traite directement du sujet. Elle participera activement à la négociation car elle est le fruit d'une exigence forte de lien entre pénibilité et retraite.

L'article 12 de la loi d'août 2003 concerne tous les salariés, le débat sur la pénibilité qui s'engage doit prendre en compte toutes les situations professionnelles, dans le secteur privé comme le public.

La négociation interprofessionnelle et les négociations dans le public doivent déboucher sur un dispositif dédié, transparent et applicable à toutes les branches professionnelles. Le rapport Struillou offre une contribution intéressante à ce débat sur la pénibilité, notamment dans son approche des métiers et des branches.

Le contexte

Différents dispositifs prennent en compte la dimension pénibilité soit d'une manière explicite (CATS) soit de manière implicite (ARPE), par exemple dans le privé. Dans le public, il y a le service actif et les dispositifs concernant les travaux insalubres. Le dispositif de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante (CAATA) est basé sur une relation claire entre l'exposition à un risque et la retraite. La CGT souhaite une prise en compte de l'exposition à certains risques et des pénibilités pour la retraite dans un dispositif dédié, transparent et assurant un traitement égal entre les branches qui aujourd'hui ne bénéficient d'aucune disposition dans ce domaine. Il s'agit d'ouvrir le bénéfice aux salariés concernés d'une retraite anticipée, et non d'une préretraite, par un système de bonification en terme de cotisation retraite.

Définir un dispositif répondant à la demande sociale

La méthode devant présider à la définition des critères, auxquels il faudra répondre, pour bénéficier d'une retraite anticipée sera déterminante pour élaborer un dispositif répondant véritablement à la demande sociale.

- Considérer *l'espérance de vie sans incapacité* comme le critère justifiant le bénéfice d'une retraite anticipée
- Prendre en priorité comme critère *une atteinte grave et irréversible* de la santé ou le risque fort de l'apparition d'une pathologie handicapante (ex amiante)
- Définir les atteintes à la santé qu'il faut réparer en s'appuyant sur les connaissances établies (travail de nuit, à la chaîne, etc.) pour gagner un élargissement à des situations difficilement contestables.
- Avoir constaté l'existence de pénibilités par métiers ou par fonctions et les faire reconnaître (l'articulation COR / expertise scientifique / intervention de terrain doit pouvoir jouer dans ce sens)

Les conditions à respecter pour bénéficier du dispositif

- Une exposition à un risque ou à une pénibilité, au cumul de plusieurs. Organiser la reconstitution de la carrière professionnelle en terme d'expositions pour la période précédant la mise en place du dispositif puis avec le nouveau dispositif.
- Une majoration proportionnelle des droits à retraite aux années d'exposition au lieu d'exiger une période minimum d'exposition.

Le financement du dispositif par une cotisation « exposition à un risque / pénibilité », du type AT-MP, a comme première fonction de financer les retraites anticipées. Mais d'un point de vue dynamique, il vise à terme à inciter les employeurs à prendre toutes les mesures nécessaires pour réduire l'exposition aux risques et aux pénibilités en particuliers pour ceux qui résultent de leurs choix de gestion. Il s'agit d'obtenir de leur part un changement de comportement en matière de prévention.

Le Code du travail explicite les principes généraux de la prévention (L 203-2) : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, etc. L'actualisation du dispositif de reconnaissance à un départ en retraite anticipée et de son action devra reposer sur l'évolution des connaissances sur les risques et sur les informations recueillies dans l'entreprise chaque année par le document unique d'évaluation des risques à l'entreprise (DUE)

L'élaboration d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) « protectrice » pour les salariés avec l'avancée de l'âge s'avère nécessaire. Elle devra s'articuler avec une politique de prévention des risques professionnels au sens actuel. Il faut remarquer qu'une telle articulation éclaire la notion de risque d'une façon nouvelle et très large.

Une négociation

Même si la CGT aurait préféré que la loi sur les retraites traite de la question de la pénibilité, elle s'inscrira dans la négociation. Cette négociation devra établir des principes universels, valables dans le privé comme dans le public, dans toutes les entreprises, quelque soit leur taille. Ces principes s'appliqueront dans toutes les branches dans un souci d'égalité. Le résultat de cette négociation devra être transcrit dans la loi.

Un socle interprofessionnel est d'autant plus important que les carrières sont de plus en plus hachées du fait de la mobilité, de la précarité et de la gestion de l'emploi dans le privé comme dans le public. Des droits individuels, transposables et cumulables doivent être établis. La négociation interprofessionnelle doit poser un cadre très fort pour permettre le passage d'une branche à l'autre et lutter contre l'externalisation des risques.

Les modalités techniques du système de réparation interprofessionnel devrait poser le principe d'un trimestre de cotisation retraite supplémentaire par année d'exposition à des nuisances. Cela ferait un supplément de 25 % des droits à retraite acquis. Pour la liquidation des droits à taux plein, cela donnerait 4 trimestres supplémentaires pour une année d'exposition et un départ anticipé d'autant. Pour 20 ans d'exposition, la majoration serait de 5 ans avec un départ à 55 ans. Ces droits à départ anticipé ne pourraient pas être compris comme une obligation de départ anticipé. Ce principe de majoration par trimestre aurait l'avantage d'être souple et de pouvoir évoluer en fonction des améliorations des conditions de travail.

La retraite anticipée n'est pas la préretraite. C'est n'est ni un avantage, ni un cadeau, c'est un droit à la réparation. Cette réparation n'est pas une compensation, s'inscrivant dans une culture du monnayage de la santé avec laquelle il faut absolument rompre. C'est simplement la reconnaissance d'un événement qui n'aurait jamais dû avoir lieu. La réparation doit inciter l'employeur à investir dans la prévention afin notamment de préserver les générations montantes d'une usure prématurée. La négociation prévue dans la loi devra donc articuler la retraite anticipée et l'amélioration des Conditions de Travail.

Point de vue de la CGT-FO

La pénibilité

La question de la pénibilité pose en premier lieu une difficulté de définition. En effet, la pénibilité recouvre des réalités diverses selon l'appréciation des travailleurs. Pour certains, le se lever le matin pour aller travailler peut apparaître comme pénible. Pour d'autres le fait d'aller travailler est une source de plaisir car le travail est une forme d'enrichissement.

On ne peut cependant seulement définir la pénibilité sur des critères subjectifs. L'histoire sociale a retenu des situations que l'on s'accorde à qualifier de pénible : C'est notamment le cas du travail à la chaîne ou du travail de nuit qui sont identifiés comme particulièrement pénible d'autant plus depuis le débat sur l'égalité homme/femme a ouvert l'accès de ces postes aux femmes. D'ailleurs le code du travail définit un certain nombre de limites aux efforts qui peuvent être demandés aux femmes et aux jeunes travailleurs, particulièrement en matière de port de charge. Ils ne peuvent être exposés à un travail qui excède leurs forces. C'est un élément de reconnaissance du droit d'une certaine pénibilité au travail.

Un autre aspect de la pénibilité qu'il faut noter est la pénibilité mentale. Le stress lorsqu'il provient d'une charge de travail trop lourde exprime une pénibilité mentale. La répétitivité des tâches à un rythme élevé est autant synonyme de pénibilité physique que mentale. L'intensification du temps comme sa désorganisation en matière d'horaires mettent également la Santé des salariés en jeu et caractérisent une pénibilité au travail.

Pour l'instant, le droit est en difficulté pour rendre compte de la pénibilité. Cette absence de définition juridique de la pénibilité ne permet pas en l'état de construire par exemple un dispositif de cessation anticipée d'activité. Le travail dans un call-center est-il plus pénible que le travail à la chaîne ? En l'absence d'élément caractérisant la pénibilité, il est en tout cas très difficile d'étalonner les différentes situations professionnelles pour leur attribuer un degré de pénibilité et de construire des dispositifs juridiques de compensation ou de prévention.

Cette difficulté résulte également du fait que la notion de pénibilité peut évoluer et prendre des aspects différents dans le temps pour un même poste de travail : Le travail à la SNCF est une illustration de cette évolution. On est passé d'une charge essentiellement physique à une charge devenue très mentale. On peut d'ailleurs tenter de comparer la charge mentale du conducteur de train et celle du conducteur de car ou de bus qui ont des facteurs d'origines différents : concentration, relations avec le public, insécurité. La question des relations internes au collectif de travail ainsi que la relation aux clients ou usagers est un point fort. La montée du harcèlement et des agressions est un élément inquiétant. La situation de travail et le vécu personnel des transporteurs de fond ou des personnels de l'ANPE est de plus en plus difficile.

Un autre exemple de facteur de pénibilité ressentie par certains salariés est celle des salariés handicapés qui vivent des contraintes supplémentaires à leur poste de travail. Pour illustrer cette notion d'appréciation individuelle de la pénibilité, on peut penser aux salariés vieillissants qui sont confrontés à une situation de travail de plus en plus pénible en avançant en âge.

Tous ces exemples illustrent le fait que la pénibilité est à la fois une notion découlant de facteurs objectifs et de facteurs subjectifs. Il est ainsi difficile et en principe impossible que le droit en donne une juste définition, ce qu'il est notamment amené à faire, suite au texte sur les retraites.

Pénibilité : retraite ou amélioration des conditions de travail

Pour Force Ouvrière, le message est simple : « On préfère des salariés qui arrivent à la Retraite à l'âge normal en bonne santé plutôt que cassés en préretraite ». Cela signifie que doit s'engager une démarche dynamique d'Amélioration des Conditions de Travail ayant pour problématique la gestion des âges au sein des entreprises.

La logique du système économique complique singulièrement la nécessaire amélioration des conditions de travail. La sous-traitance en cascade qui veut que les pénibilités soient externalisées, conduit des entreprises avec de faibles marges dans une impasse. Elles n'ont aucun moyen pour améliorer leurs conditions de travail. Cette situation est encore plus dramatique lorsque la chaîne de sous-traitance se termine avec du travail clandestin.

Point plus optimiste ; on peut noter que l'arrivée de femmes et de handicapés dans des secteurs professionnels dans lesquels ils étaient absents, conduit généralement à l'amélioration des conditions de travail.

La liste des salariés pour lesquels il y aura une compensation retraite des pénibilités sera nécessairement limitée du fait, comme nous l'avons déjà expliqué, que le droit ne peut refléter la réalité de façon satisfaisante.

Il faudra également veiller à ce qu'un éventuel système de départ anticipé ne soient pas pervertis en exonérant les entreprises de faire des efforts en matière d'amélioration des conditions de travail.

Une négociation

La négociation qui doit s'engager devra avoir un impact sur le secteur public aussi bien que dans le privé. La pénibilité transcende les statuts. Une aide-soignante qui travaille dans un service de gériatrie connaît une pénibilité différente de celle d'un salarié du secteur privé mais cette pénibilité n'a pas à être démontrée tant elle est évidente.

Pour mémoire, la Mutuelle Générale de l'Education Nationale gère un hôpital pour prendre en charge les maladies psychiatriques des enseignants. Le groupe de travail mis en place par le ministère de la fonction Publique devra se réappropriier les termes de cette négociation.

La négociation interprofessionnelle devra aboutir sur un cadre dans lequel se logeront des négociations de branches. Si nous avons la volonté de parvenir à une liste des activités reconnues comme pénibles par soucis de construction d'un dispositif juridique, nous craignons cependant que, comme dans la négociation européenne sur le stress, on éprouve des difficultés réelles à s'entendre sur une définition de la pénibilité et que cette définition, une fois adoptée, elle nuise à la prévention.

Cet exercice sera d'autant plus difficile dans la perspective de la nouvelle loi sur la négociation collective qui remet en cause la hiérarchie des normes ne vide de son sens une négociation interprofessionnelle.

Concernant la gestion des moyens permettant des départs anticipés, le fond mis en place pour les départs anticipés « Amiante » pourrait servir de modèle. Les branches professionnelles pourraient alimenter ce fond en fonction des accords passés dans la branche et de la pénibilité « générée » par leurs activités.

Les dispositifs auxquels on devra aboutir doivent laisser un espace à des choix individuels permettant que la cessation anticipée ne puisse être imposée par l'employeur.

Enfin, concernant les travailleurs handicapés, qui font l'objet d'un traitement différencié dans la loi sur les retraites, Force ouvrière revendique que tous les travailleurs reconnus comme handicapés puissent bénéficier des dispositifs de départ anticipé et pas seulement ceux dont l'Incapacité est égale ou supérieure à 80 %.

La gestion des âges

En France, seul un salarié sur 3 arrive à l'âge légal de la retraite en activité. L'enjeu est de permettre à tous les salariés de parvenir à l'âge de la retraite à taux plein. Pour cela, un certain nombre de mesures sont à mettre en œuvre.

- Plus qu'aujourd'hui, il doit être possible de terminer sa carrière sur des postes moins exposés. L'adaptation des postes aux travailleurs âgés pourrait être financé par un fond, à l'instar de l'AGEFIPH. Il ne faut cependant pas aboutir à une entreprise dans laquelle les jeunes cumuleraient toutes les pénibilités et les plus âgés en seraient exonérés.
- Des cessations anticipées d'activité sont nécessaires lorsque le maintien dans l'emploi n'est pas souhaité par le salarié.
- Le récent accord interprofessionnel sur la Formation Professionnelle tout au long de la vie est un élément important pour que les salariés âgés puissent bénéficier vivre avec les évolutions des entreprises.
- Le licenciement des plus âgés doit rester plus difficile car, sinon, malgré les différents efforts fait pour rester « employable », leurs chances de conserver ou de retrouver un emploi demeureront durablement faibles.

Tout cela nécessite que les entreprises anticipent les changements et ne se contentent pas de réagir au dernier moment.

Concernant la prévention des risques, la négociation devrait aboutir à un renforcement des moyens mis à disposition de la prévention.

Les besoins sont importants. C'est particulièrement le cas pour les CHSCT qui ne disposent par exemple que de 2 heures par mois pour accomplir leur mission. La médecine du travail et les inspecteurs du travail doivent être plus nombreux. Ces facteurs empêchent d'aborder les questions des conditions de travail de manière efficace.



**Agence Nationale pour l'Amélioration
des Conditions de Travail**

4, quai des Etroits - 69321 LYON Cedex 05
Téléphone : 04 72 56 13 13 - Télécopie : 04 78 37 96 90
Internet : www.anact.fr