

LES ARGUMENTAIRES

Décembre 2006

LE BILLET

La négociation "pénibilité" engagée depuis février 2005 est au point mort.

La loi sur les retraites de juillet 2003 a donné un délai de trois ans pour une négociation entre partenaires sociaux sur la pénibilité. Ce délai est dépassé. Le risque est grand de voir l'État passer outre le dialogue social pour traiter le dossier par voie législative.

La CFDT, consciente des vrais problèmes des salariés, de la complète **responsabilité des partenaires sociaux** et de l'exigence de sortir de l'impasse actuelle, a donc **décidé de faire entendre sa voix**.

Il nous faut valoriser les actions des équipes CFDT concernant la prévention et la réparation sans oublier la négociation sur les AT/MP.

La CFDT réaffirme sa volonté de parvenir à un accord basé à la fois sur l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance de l'usure prématurée au travail.

L'amélioration des conditions de travail nécessite le développement effectif de la prévention et doit s'inscrire dans un travail valorisant pour les salariés.

La reconnaissance de l'usure professionnelle implique la mise en place d'un dispositif équitable de cessation anticipée d'activité. Elle concerne les travailleurs ayant subi ou subissant des conditions de travail pénibles affectant leur santé immédiate ou leur espérance de vie sans invalidité.

Pour mettre le patronat au pied du mur, la mobilisation de la CFDT est donc indispensable afin de débloquer la négociation. C'est un des engagements forts que nous avons pris ensemble à Grenoble !

**journée
d'action
CFDT**

PÉNIBILITÉ

16 janvier 2007

**MOBILISONS
POUR RÉPARER
ET PRÉVENIR
LA PÉNIBILITÉ**

Cfdt
des choix. des actes

www.cfdt.fr

Mobilisons pour réparer et prévenir la pénibilité

...❖ POURQUOI LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL N'A-T-ELLE PAS ÉTÉ TRAITÉE DE LA MÊME MANIÈRE QUE LES CARRIÈRES LONGUES, EN PRÉVOYANT UN DÉPART ANTICIPÉ POUR LES TRAVAUX PÉNIBLES ?

Si les carrières longues, à la demande de la CFDT, ont pu être traitées globalement dans le cadre législatif c'est parce que les critères d'accès à cet avantage sont simples et facilement objectivables, à savoir : l'âge de début de carrière et la durée de celle-ci. Il est évident que pour la pénibilité au travail, **les définitions et critères sont beaucoup plus complexes et variés**. C'est pourquoi, les partenaires sociaux sont invités à faire des propositions et si possible à conclure un accord interprofessionnel sur cette question.

À SAVOIR

...❖ EXISTE-IL D'AUTRES TYPES DE PÉNIBILITÉ QUE CELLE CONCERNÉE PAR LA NÉGOCIATION ?

Oui, à côté de la pénibilité irréversible, la CFDT distingue deux notions proches :

● LE MAL ÊTRE AU TRAVAIL

La CFDT considère, notamment sur la base de ses enquêtes TEQ (Travail en Questions), que cette problématique n'est pas anodine et mérite toute l'attention des partenaires sociaux. Ce sentiment diffus de malaise, d'inconfort ou de déception dans l'activité professionnelle est bien réel mais ne peut être **pris en considération que dans le cadre de l'enrichissement des relations de travail et du dialogue** entre collègues et avec la hiérarchie. La direction de l'entreprise, le CHSCT et les élus du personnel ont un rôle éminent à jouer pour y contribuer.

● LES PÉNIBILITÉS RÉVERSIBLES

Ces dernières sont évidemment à identifier le plus tôt possible et à traiter dans le cadre général de **l'amélioration des conditions de travail et de promotion de la santé au travail**. Elles méritent une attention particulière dans la mesure où l'absence de réponses à ces problèmes peut conduire plus ou moins rapidement à une usure professionnelle de nature irréversible.

Un tel accord demandera des déclinaisons par professions et la compensation d'absences d'accord de branche pour qu'il n'y ait pas de laissés pour compte.

UNE VICTOIRE DE LA CFDT !

Parce que la CFDT a su s'engager en 2003, au 30 juin 2006, plus de 270 000 personnes au régime général ont bénéficié d'une retraite anticipée pour carrière longue (dont 113 000 en 2004, 101 600 en 2005 et 57 600 au 1^{er} trimestre 2006). Il s'agit principalement de salariés ayant fini leur carrière en tant qu'ouvriers.

...❖ QUELS SONT LES EFFETS DE LA PÉNIBILITÉ IRRÉVERSIBLE ?

La pénibilité irréversible se traduit inexorablement par une usure prématurée des capacités physiques, psychiques et relationnelles du travailleur concerné :

- une espérance de vie réduite ;
- une espérance de vie altérée par une incapacité due au travail ;
- une fragilité exacerbée face aux accidents ou maladies ;
- une capacité réduite de profiter de toutes ses facultés (préjudice d'agrément).

...❖ QUELLES SONT LES CAUSES PRINCIPALES DE L'USURE AU TRAVAIL ?

Selon tous les spécialistes de la santé au travail, les principales causes de l'usure au travail sont :

- le travail de nuit ou en horaires alternants ;
- le travail à la chaîne ou sous cadences imposées ;
- les contraintes physiques lourdes (charges, postures, déplacements, efforts...) ;
- l'exposition aux produits toxiques ou à des ambiances physiques (bruit, chaleur, froid...) ;
- le stress et la violence au travail.

Tous ces facteurs peuvent se combiner et être aggravés par le manque de marges de manoeuvre et l'absence de reconnaissance dans le travail.

Préconisations et modalités

❖ QUE PRÉCONISE ET REVENDIQUE LA CFDT POUR LUTTER CONTRE LA PÉNIBILITÉ IRRÉVERSIBLE ?

Les priorités de la CFDT sont :

- la prévention de l'usure professionnelle pour diminuer, voire supprimer, les causes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- l'indispensable réparation des préjudices irréversibles supportés par les travailleurs usés.

Pour y parvenir, la CFDT revendique :

- la prévention par l'amélioration des conditions de travail ;
- la prévention par l'évolution de carrière ;
- l'organisation de la traçabilité des expositions professionnelles (la mémoire) ;
- la compensation de l'usure au travail par une cessation anticipée d'activité proportionnelle à la pénibilité subie (impact et durée).

❖ QU'ENTEND LA CFDT PAR CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ POUR LES TRAVAUX PÉNIBLES ?

Pour la CFDT, la cessation anticipée d'activité est un droit au repos mérité pour les travailleurs usés prématurément ou potentiellement menacés dans leur espérance de vie.

❖ QUELLE EST LA DIFFÉRENCE AVEC LA PRÉRETRAITE ?

Alors que les principaux dispositifs de préretraites servent principalement à la gestion des plans sociaux des grandes entreprises, la cessation anticipée d'activité est une forme de compensation ou de réparation face à des préjudices subis dans des métiers pénibles, dans des conditions de travail pénibles ou encore à l'occasion de parcours professionnels pénibles.

Différence qui se traduit aussi dans le mode de financement du dispositif : ce ne sont pas les caisses de retraite qui doivent financer ce nouveau dispositif, mais il faut inventer une nouvelle solidarité interprofessionnelle.

❖ QUELLES MODALITÉS LA CFDT PRÉVOIT-ELLE POUR LA CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ ?

Le calcul du droit au départ anticipé doit reposer sur la règle de la proportionnalité. Ceci permet de ne pas enfermer le salarié dans la pénibilité. Si par exemple, il a travaillé 20 ans en équipes alternantes, il aura un avantage proportionnel et il ne devra pas rester 15 ans de plus en poste pour obtenir la cessation anticipée d'activité.

Par ailleurs, les salariés concernés par des travaux pénibles persistants pourraient réduire et compenser cette pénibilité par une forte RTT ou une fin de carrière « en sifflet » sur le modèle des précédentes préretraites progressives.

Financement

POURQUOI LA CFDT REVENDIQUE LA CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ ? AVEC QUEL FINANCEMENT ?

Certes, le montant de la facture globale est élevé pour cette réparation tout à fait justifiée (plusieurs milliards d'euros). **Mais c'est avant tout une question de justice sociale et d'équité.**

Pour la CFDT, il convient de rechercher des montages financiers qui mettent à contribution les différents responsables des dommages, mais aussi les différentes parties qui ont intérêt à la mise en place de ce dispositif :

- les entreprises doivent assumer le principe de responsabilité et donc assurer une part importante du coût de cette mesure de justice sociale qui trouve son origine dans des conditions de travail dégradées ;
- les pouvoirs publics et la solidarité nationale doivent aussi très logiquement financer une part de ce coût puisque d'une part, ils portent une responsabilité dans la non protection de la santé de certaines catégories

de salariés et que d'autre part, tout le monde profite des pénibilités que subissent certains travailleurs. Cela reviendrait à reprendre les modalités de financement des anciennes CATS (Cessations anticipées des travailleurs salariés), mais profondément renouvelées et s'appuyant sur un accord interprofessionnel abondé par l'État ;

- les institutions (Branche maladie, Branche ATMP de la CNAMTS) qui supportent pour partie les dégâts sanitaires et sociaux de l'usure au travail et trouveraient avantage à cette clarification des charges. En effet, une partie des travailleurs âgés et usés est déjà sortie de l'activité professionnelle et se trouve soit en longue maladie, en invalidité ou encore au chômage ;
- le salarié apportera également sa contribution, puisque son indemnité de cessation anticipée d'activité ne sera pas à 100 % de sa dernière rémunération.

Pour la CFDT, des sources de financement sont mobilisables dès lors que chaque partie cherche réellement un accord, soit pour assumer ses responsabilités soit dans un esprit de solidarité bien compris, afin d'apporter une réponse humaine et équitable à des situations souvent dramatiques (espérance de vie réduite, handicap de fin de vie, souffrances permanentes).

RAPPEL

Un précédent argumentaire, de juillet 2005, intitulé **"PÉNIBILITÉ OU L'USURE PRÉMATURÉE AU TRAVAIL"**, vous présentait les enjeux de la négociation en cours.

Il est toujours disponible, en couleurs ou en noir et blanc, sur cfdt.net : rubrique "Outils de communication et d'action". N'hésitez pas à le consulter, notamment en complément du présent argumentaire.

