



Pénibilité et retraite anticipée

Pourquoi certains travailleurs doivent-ils pouvoir partir en retraite plus tôt ?

Quand on a travaillé dans des conditions difficiles, on risque de vivre moins longtemps. L'espérance de vie est différente selon que l'on est ouvrier ou exerçant une profession libérale, mais aussi selon les métiers exercés, selon les conditions de travail effectivement vécues selon les risques auxquels on a été exposé. Il est juste de permettre à ces salariés de bénéficier aussi longtemps que les autres de leur retraite. Seule *l'espérance de vie sans incapacité* permet d'évaluer la possibilité de jouir effectivement de sa retraite. L'état de santé du retraité est déterminant pour sa qualité de vie à ce moment de son existence.

Précisons ce que l'on entend par relation entre pénibilité et retraite.

Il faut distinguer deux formes de pénibilité.

La première est celle qui diminue l'espérance de vie sans incapacité et la qualité de la vie en général. Elle concerne l'exposition à des situations de travail ou à des produits dangereux pour la santé. Elle justifie un départ anticipé à la retraite car on sait que sinon les travailleurs concernés vivront moins longtemps leur retraite et en moins bonne santé que les autres.

La deuxième forme de pénibilité est de plus en plus ressentie avec l'âge. Alors que la fatigue vient plus vite que l'on récupère moins bien, on doit travailler à un rythme de plus en plus soutenu. Une adaptation du travail aux caractéristiques d'une population plus âgée est nécessaire. Cette adaptation concerne le poste de travail, l'organisation du travail, la formation, la reconnaissance des savoirs des plus de 50 ans. L'ensemble de ces mesures relève surtout de la prévention.

Comment définir la pénibilité qui sera prise en compte pour un départ anticipé ?

Il faut être déterminé à faire reconnaître les atteintes à la santé, c'est une question de justice sociale. On ne peut se limiter aux seuls chiffres des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui sont très incomplets, pour déterminer les zones de pénibilité dans chaque univers professionnel.

Il faut aussi être rigoureux dans la méthode pour que les droits ne soient pas contestables.

Dans certains cas, on parle de métier pénible. Dans d'autres cas, on parle de parcours professionnel pénible parce qu'on a connu plusieurs métiers pénibles. Il faut tenir compte des conditions de travail concrètes. Tenir compte de la durée, du niveau d'exposition à un produit dangereux par exemple. Mais dans certains cas, il suffit d'être exposé une seule fois pour que la santé risque d'être atteinte.

Certaines maladies sont le résultat d'une combinaison de facteurs. Si un seul facteur est d'origine professionnelle, même s'il n'explique pas toute la maladie, il n'y a aucune raison de le passer sous silence.

Ce que nous proposons de retenir, ce sont tous les éléments de pénibilités ou de leur combinaison qui aboutissent à réduire l'espérance de vie.

Voir à ce sujet *Pour en savoir sur la façon de définir la pénibilité (annexe 1)*.

Dispose-t-on de connaissances sérieuses sur les effets de la pénibilité à long terme ?

Plusieurs enquêtes de portée nationale donnent des indications claires à sujet. Elles distinguent au moins cinq types de conditions de travail pénibles susceptibles de présenter des risques à long terme pour la santé des salariés.

- 1) Travail de nuit ou horaires alternants.
- 2) Travail à la chaîne, répétitif ou sous cadences imposées.
- 3) Port de charges lourdes et contraintes posturales et articulaire.
- 4) Exposition à des produits toxiques.
- 5) Travail dans le bâtiment et les travaux publics.

Ces formes de pénibilité sont difficilement contestables et doivent donner lieu à une réparation pour ceux qui les ont subies et une prévention, à une amélioration des conditions de travail pour ceux qui sont en train de les subir et pour l'avenir.

Voir à ce sujet *Pour en savoir plus sur les principales formes de pénibilité (annexe 2)*.

Est-ce limitatif ?

Non mais tout élargissement doit s'appuyer sur un constat social, voire scientifique solidement argumenté. D'autres aspects mériteraient d'être examinés. Par exemple, certaines contraintes d'emploi comme les astreintes permanentes conduisant à vivre sur le lieu de travail et à effacer la limite entre la vie professionnelle et la vie privée auraient un impact sur la santé.

D'une façon générale, la complémentarité entre l'apport des acteurs sociaux et celui des chercheurs s'avère nécessaire pour y voir plus clair.

La reconnaissance de cette pénibilité liée à l'usure doit-elle uniquement se traduire par un départ anticipé ?

Oui car il s'agit avant tout de permettre aux travailleurs concernés de profiter d'une durée de retraite et d'une qualité de vie pendant leur retraite. C'est pourquoi il faut prendre comme référence l'espérance de vie dont on connaît la moyenne par catégorie sociale. Cette différence se retrouve dans le temps pendant lequel on profite de sa retraite. Plus précisément il faut prendre comme référence *l'espérance de vie sans incapacité*. Le départ anticipé doit être accordé au titre d'une réparation d'un dommage causé à la santé du salarié. Aucune prime ne peut remplacer une telle mesure.

En parallèle doit s'enclencher une politique de prévention à long terme pour éviter la reproduction de cette usure.

Voir à ce sujet *Pour en savoir plus sur la relation entre réparation et prévention (annexe 3)*.

Par quel mécanisme concrétiser ce droit ?

Le temps pendant lequel on a subi une pénibilité doit ouvrir un droit proportionnel à l'exposition (un compte doit être établie pour chaque salarié). Par exemple pour 1 an de travail de nuit, le départ devrait être anticipé d'un trimestre. Si pendant 20 ans on a été amené à travailler en équipe de nuit, on aurait alors un droit de 20 trimestres à faire valoir pour un départ anticipé. On partirait alors 5 ans avant la date normale de retraite.

Pour l'exposition aux produits toxique, il n'y a pas forcément proportionnalité du risque à la durée. Le dispositif doit être adapté.

Partir avant oui mais dans quelles conditions ?

Pour la CGT, la cessation anticipée d'activité pour cause de pénibilité doit se faire exclusivement dans le cadre de la retraite. Les travailleurs concernés doivent pouvoir accéder au taux plein avec une majoration du durée d'assurance venant de la reconnaissance de la pénibilité et la suppression de la décote si nécessaire.

Comment financer cette dépense supplémentaire pour les régimes de retraite ?

L'employeur doit être responsable juridiquement et financièrement de la pénibilité et de ses conséquences. Par exemple dans le privé, une cotisation payée à 100 % par l'employeur permettrait de financer ce droit. Une partie de cette cotisation serait mutualisée entre les entreprises, une autre partie serait fixée en fonction du comportement de l'entreprise et de sa volonté de prévenir la pénibilité (cotisation type AT/MP). Un donneur d'ordres cotiserait plus qu'un sous-traitant car l'on sait que les grandes entreprises sont en position de force pour obtenir un transfert de responsabilités notamment dans le domaine de la sécurité et de santé des travailleurs. De surcroît, la précarité des emplois n'arrange rien. Il faut inverser cette tendance en responsabilisant les donneurs d'ordres.

Les agents de la Fonction publique sont-ils concernés comme les salariés du privé ?

Comment ne le seraient-ils pas ? Certains dispositifs de reconnaissance existent déjà dans la Fonction publique. Des évolutions sont souhaitées comme le montre la lutte des pompiers. Des principes communs au privé et au public devraient être retenus. Cette base commune permettrait de construire ce qui n'existe pas et de consolider ce qui existe déjà.

Comment négocier ?

Il faut absolument éviter des négociations à géométrie variable. Pour cela il faut fixer des principes au niveau interprofessionnel applicables ensuite à toutes les branches. Ces principes sont les suivants :

- ✓ un départ anticipé basé sur l'espérance de vie sans incapacité ;
- ✓ une définition commune de la pénibilité résultant de diverses formes d'exposition ;
- ✓ un droit proportionnel à la nature, à la durée, à la fréquence de l'exposition ;
- ✓ un dispositif d'identification, d'enregistrement et de reconnaissance des expositions ;
- ✓ un dispositif permettant de reconstituer les parcours professionnels effectués par les travailleurs concernés.

Mais tout le monde ne vit pas les mêmes problèmes. Comment en tenir compte ?

Il y a une grande diversité de situations mais la grande distinction s'opère entre différentes générations. Celles qui approchent de la retraite sont concernées par une reconnaissance de la pénibilité subie. Des générations moins âgées sont aussi concernées par la nécessité de leur éviter ce que leurs aînés ont subi. Nous devons donc répondre aux 2 questions suivantes.

- 1) Pour les générations qui ont aujourd'hui moins de 50 ans, il faut mettre en place un dispositif permettant d'identifier les expositions et de les enregistrer tout au long de la carrière professionnelle. Ce dispositif doit organiser la reconnaissance de la pénibilité dans un objectif de réparation donnant droit à un départ anticipé. En mettant en lumière la pénibilité vécue, ce dispositif doit aussi aider à la supprimer, sinon la réduire. Par la prévention, il faut mieux protéger les travailleurs de l'usure qu'ont subi leurs aînés de même dans le cas de nouveaux risques.
- 2) Pour les travailleurs qui vont partir à la retraite dans les 10 années qui viennent, il n'y aura pas un tel dispositif pour témoigner de la pénibilité au cours de leur vie

professionnelle. Il faut donc décider de mesures transitoires permettant de reconstituer aussi fidèlement que possible la pénibilité qu'ils ont subie.

En fait c'est une question de société !

Oui, la reconnaissance de la pénibilité doit être l'occasion non pas de la banaliser mais de la remettre en cause. Il faut la supprimer dès que c'est possible. Le travail n'est pas neutre : soit il permet de construire sa santé, soit il la détruit. Nous voulons passer à une autre culture du travail dans laquelle santé et emploi seront indissociables. Il faut briser la loi du silence qui consiste à laisser un employeur abîmer la santé des salariés pour quelques euros en prime. L'idéal serait d'améliorer les conditions de travail et de mieux gérer les ressources humaines en tenant compte de l'âge.

La négociation retraite pénibilité et tout le débat qu'il suscite vont aider à mettre en lumière un certain nombre de questions autour des conditions de travail, de son organisation, de son intérêt, qui devront trouver réponse dans les négociations santé au travail, emploi des seniors.

Par exemple, si on prend les tables de mortalités comme base de travail, celles-ci vont révéler que pour les accidents du travail, 57 % sont dus au trajet domicile/travail. D'où nécessiter de mesures particulières à prendre.

ANNEXE 1

Pour en savoir plus sur la façon de définir la pénibilité

La pénibilité est-elle toujours ressentie ?

Non. Respirer une fibre d'amiante n'est pas pénible. Il faut repérer au fur et à mesure et tout au long de la carrière, les expositions professionnelles qui sont des facteurs de risques pour la santé du travailleur. Quand on parle de la relation entre retraite et pénibilité, on donne de la pénibilité une définition qui ne se limite pas à la seule pénibilité physique ni à celle que l'on peut ressentir.

On prend donc une définition élargie de la pénibilité pour un départ anticipé ?

Oui à condition de bien préciser ce que l'on y met, car toute confusion pourrait nuire à la possibilité de concrétiser un droit au départ anticipé. La définition de la pénibilité doit alors correspondre à des risques pour la santé à long terme. Pour reprendre l'exemple de la fibre d'amiante, sa pénétration dans le corps n'est pas ressentie comme pénible mais sa présence constitue un risque très important de cancer quelques années plus tard.

La définition de la pénibilité en vue de sa reconnaissance pour un départ en retraite anticipé n'est pas forcément identique à celle qui peut être retenue pour une amélioration des conditions de travail immédiate. Cela suppose aussi des propositions pour la négociation santé travail.

La relation entre espérance de vie et conditions de travail est-elle clairement établie ?

Pour certaines causes de décès oui. Si l'on compare les décès prématurés entre les ouvriers et les employés d'une part, les cadres supérieurs et les professions libérales d'autre part, pour les premiers il y a :

- ✓ deux fois plus de maladies cardiaques ;
- ✓ trois fois plus de cancers du poumon ;
- ✓ dix fois plus de cancers des voies aériennes supérieures.

Concernant les cancers du poumon, l'arbre du tabac ne doit pas cacher la forêt des autres substances cancérigènes largement répandues sur les lieux de travail alors que souvent les salariés ne sont pas informés du danger qu'elles représentent. Par ailleurs, chez les ouvriers et les employés, il y a trois fois plus de suicides que chez les cadres supérieurs et les professions libérales. Toutes ces différences ne peuvent s'expliquer que par les conditions de travail concernant notamment les ouvriers et les employés et qui ont un impact déterminant sur la façon de vivre et de penser son travail.

ANNEXE 2

Pour en savoir plus sur les principales formes de pénibilité

Que sait-on sur le travail de nuit, le travail posté ?

Tout d'abord, il faut savoir que 100 000 travailleurs de plus de 50 ans travaillent régulièrement la nuit, dont près de la moitié plus de 200 nuits par an. A court terme, le travail de nuit provoque des troubles du sommeil, des troubles digestifs, de la fatigue. A long terme, il augmente le risque de maladies cardio-vasculaires. Ce risque est renforcé par d'autres risques liés au travail de nuit : l'hypertension artérielle, le surpoids et l'obésité, ces deux derniers aspects étant liés aux troubles de la nutrition. Les critères actuels ouvrant le droit à un départ anticipé dans quelques professions sont 15 ans de travail de nuit et 200 nuits par an. Pourquoi fixer le seuil à ces niveaux alors que rien ne prouve qu'une moindre durée d'exposition à ce régime modifie la gravité des atteintes possibles ? D'autre part, nombre de dispositifs, en relation avec la RTT, abaissent le nombre de nuits dans l'année un peu en dessous de 200. C'est pourquoi, le droit au départ anticipé doit s'acquérir progressivement dès la première année d'exposition et pour toutes les professions.

...sur le travail à la chaîne, le travail répétitif et sous cadence imposée ?

Dans les industries de l'habillement et du cuir, ¼ des salariés travaillent à la chaîne ; 1 salarié sur 5 dans l'industrie agro-alimentaire, 1 sur 6 dans l'industrie automobile ou dans l'industrie du bois et du papier. Le total des salariés concernés dépasse les 170 000 dont une fraction significative a plus de 50 ans. D'autre part, plus de 600 000 salariés sont soumis à des gestes répétitifs à cadence élevée y compris encore une fois dans l'habillement et le cuir, dans l'automobile, mais aussi dans la grande distribution (caissières...).

Ces conditions de travail sont liées à :

- ✓ une hypersollicitation répétitive de certaines parties du corps ;
- ✓ des contraintes articulaires ;
- ✓ des vibrations, des bruits ;
- ✓ du stress.

Les conséquences pour la santé sont des troubles musculosquelettiques (TMS) ou pour le dire plus clairement des lésions par efforts répétés (LER), des invalidités. Avec l'âge, la pénibilité physique s'accroît par effet différé.

Les TMS du coude touchent notamment les métiers de la confection, de la transformation des produits carnés, du bâtiment et de la grande distribution. Les atteintes à l'épaule concernent les mêmes auxquels il faut ajouter les soudeurs et les coiffeurs.

La durée de l'exposition augmente le risque d'effets à moyen et à long terme. C'est pourquoi le droit à un départ anticipé doit s'acquérir progressivement tant que dure l'exposition à ce type de conditions de travail.

...sur le port de charges lourdes ?

Elles sont à mettre en relation avec la manutention et des situations de postures pénibles. Le risque est augmenté en cas de contrainte de temps (par exemple, devoir réaliser une tâche dans un temps réduit). Les maladies du dos, principalement au niveau des vertèbres lombaires, constituent la première cause d'invalidité professionnelle pour les moins de 45 ans ! Plus de 40 % des ouvriers du bâtiment souffrent de douleurs lombaires. Les professions les plus touchées sont les maçons, les manœuvres d'usine, les magasiniers, les charpentiers et les aides-soignants qui pratiquent la manutention plus de 20 heures par semaine.

La combinaison des facteurs de pénibilité physique (postures pénibles, port de charges lourdes, efforts, déplacements à pied fréquents, vibrations) sont clairement reliés à des effets différés en terme de troubles de la mobilité physique et de douleurs 5 ans après.

...sur l'exposition à des produits toxiques ?

Si les niveaux d'exposition aux produits toxiques les plus connus a globalement diminué, les inégalités de conditions de travail entre les entreprises sont grandes. Le développement de la sous-traitance, s'accompagnant souvent d'un transfert des risques, ne peut que renforcer ce phénomène. Les effets à long terme de l'exposition à certains produits sont établis. Ils sont souvent irréversibles et graves. Par exemple, les produits cancérigènes sont à l'origine de plusieurs milliers de cancers d'origine professionnelle. L'Institut de veille sanitaire en estime le nombre dans une fourchette comprise entre 2500 et 5400 cancers par an. Quand un cancer apparaît, c'est le plus souvent 10 ou 15 ans après la première exposition. Les études indiquent qu'une exposition supérieure à 5 ans constituerait un risque très élevé. Si le niveau d'exposition (par exemple la concentration du produit dans l'atmosphère) et le temps d'exposition quotidien sont élevés, c'est encore plus tôt que la santé serait en danger. De toute façon, le risque peut exister dès la première exposition et c'est à partir de là qu'il faut établir un droit à réparation par un départ anticipé. Le meilleur droit, par la prévention, reste la suppression de toute exposition notamment pour les générations plus jeunes.

...sur le travail dans le bâtiment et les travaux publics ?

Le BTP est un secteur particulièrement dangereux et pénible.

S'interroger sur la pénibilité dans le BTP, c'est aborder le secteur d'activité qui, en France, présente les indicateurs de santé au travail les plus préoccupants.

L'articulation pénibilité/retraite est à poser de manière urgente.

Ce secteur cumule des pénibilités et contraintes fortes.

Dans le même temps, c'est un secteur dans lequel il n'existe aucun dispositif réellement efficace, de prise en compte de la pénibilité pour l'accès à la préretraite.

Les solutions d'exclusion hors de l'activité des salariés âgés au travers du chômage, de la maladie ou de l'invalidité sont inégalitaires et ne règlent pas la question de la prévention.

Pénibilités et effets à long terme dans le BTP – (Sources : FAN 2000BTP, SUMER)

Cumul des pénibilités et contraintes.

✓ charge physique :

- port de charges lourdes ;
- contraintes posturales ;
- hyper-sollicitation périarticulaire répétée des MS.

✓ Vibrations :

- système main-bras (machines – outils vibrantes) ;
- corps entier (camions, engins de chantier) ;

✓ Autres nuisances physiques :

- bruit, intempéries, froid.

✓ Agents toxiques :

- peintures, colles, mastics, résines, solvants, hydrocarbures, sable, ciments (silice cristalline), fibres (amiante...), métaux (soudage).

Enfin, le calcul du droit au départ anticipé doit prendre éventuellement en compte, pour un parcours professionnel donné, une succession d'expositions de natures différentes ou un cumul pour une période donnée de différentes expositions.

ANNEXE 3

Pour en savoir plus sur la relation entre réparation et prévention

Pourquoi parle-t-on de réparation pour un départ anticipé ?

La société doit reconnaître et réparer une atteinte à la santé parce que c'est une question de dignité et de justice sociale. C'est là qu'il faut distinguer réparation et compensation. On répare juridiquement, moralement et financièrement un événement qui n'aurait jamais dû arriver. Par contre une compensation voudrait dire que l'on tolère une telle situation et que contre quelques euros de plus la personne au travail va troquer une partie de sa santé. C'est pourquoi le terme de bonification est lui aussi ambigu. Concrètement on doit dire « Pour un nombre d'années d'exposition à cette situation de travail, la personne a droit à un départ anticipé d'une durée proportionnelle. C'est une réparation au titre du dommage effectif ou potentiel sur sa santé ».

Comment peut-on passer de la réparation à la prévention ?

La réparation d'une atteinte à la santé s'appuie sur la reconnaissance de celle-ci, c'est à dire sa mise en lumière. Il est prouvé que le travail de nuit a des conséquences sur la santé à court ou moyen terme (problèmes digestifs, irritabilité, prise de poids, etc.) et à long terme (problèmes cardiovasculaires). Donc logiquement ne devraient travailler de nuit que les personnes dont la fonction est indispensable comme les infirmières et les médecins de garde. Dans leur cas, cette pénibilité socialement nécessaire devrait être allégée par une amélioration des conditions de travail, d'horaire, de temps de travail et un départ anticipé en retraite.

Quel est l'enjeu ?

Il faut rompre avec ce processus qui produit génération après génération des travailleurs abîmés qui ne profiteront que peu ou pas de leur retraite. La réparation doit amener à activer la prévention des risques professionnels. Constaté les dégâts est une étape nécessaire mais le véritable objectif est d'anticiper sur les problèmes. Il faut agir pour qu'à la différence des générations qui arrivent à la retraite, les suivantes subissent moins de pénibilités. Dans l'idéal, il faudrait, après avoir obtenu un droit au départ anticipé, améliorer les conditions de travail de telle façon qu'on en ait plus besoin.