



PÉNIBILITÉ

Intervention pour le 26 juin 2014

Il nous faut mesurer l'évolution du débat autour de la pénibilité depuis 10 ans :

→ la pénibilité est un sujet que l'on ne pouvait pas aborder en 2001, les arguments patronaux étaient notamment, la difficulté à la définir, la peur des conséquences en matière d'emploi, alors que le besoin de main d'œuvre dans nos secteurs se faisait prégnant.

2003, il y a eu ce grand mouvement sur la réforme FILLON :

→ il a permis à ce qu'un article soit intégré dans la loi : l'article 12 qui prévoyait une négociation entre les partenaires sociaux pour définir et reconnaître la pénibilité.

2004, notre Fédération a commandé un rapport au Groupe SECAFI ALPHA sur la pénibilité dans le secteur du BTP :

→ cette étude montre tout d'abord que 50 % des salariés ne sont plus en activité à l'âge de la retraite. 3 aspects à relever de l'étude :

1 > statistiques du BTP, 137 000 accidents du travail avec arrêt, 180 accidents du travail mortels chaque année. Taux de fréquence et taux de gravité 2 à 3 fois supérieur aux autres secteurs ;

2 > pas de dispositif comme il en existe dans d'autres secteurs (*Transports, Services Publiques, Cheminots, IEG*) ;

3 > proposition de financement, environ 4 % de la masse salariale du secteur.

2005, s'ouvrent enfin les négociations :

→ Le MEDEF aborde celles-ci en considérant qu'il s'agissait d'une patate chaude envoyée par le Gouvernement, que tout travail étant pénible, on ne pourra pas définir la pénibilité ;

→ 3 ans et 18 séances de négociations après, elles ont abouti à un constat d'échec mais tout ce travail n'a pas servi à rien.

Au regard du nombre d'Études : INED, DARES, INSEE ;

des Enquêtes : ESTEV, VISAT, SUMER, SVP 50 ;

des Rapports : STRUILLOU, LASFARGUES, VOLKOFF ... tous les éléments sont réunis pour prendre les décisions qui s'imposent. Le travail effectué durant ces négociations permet aujourd'hui de disposer d'un certain nombre d'éléments permettant, sans attendre un nouveau rapport, de mettre très rapidement en place un dispositif qui permette aux salariés concernés de partir en retraite anticipée.

Comme le montre le dernier projet d'accord patronal du 16 juillet 2008, la définition de la pénibilité a été un point d'accord entre les acteurs sociaux :

→ « ... le travail qui a des conséquences irréversibles sur la santé des salariés et qui réduit l'espérance de vie ... ».

→ Tout ce qui amène à des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé résultant des travaux pénibles.

Les critères en sont un deuxième :

- contraintes physiques marquées (*port de charges, posture pénible, vibrations, contraintes articulaires*) ;
- environnement agressif (*chaleur, froid, intempéries, bruit, produits toxiques, expositions aux agressions et incivilités morales et physiques ...*) ;
- certains rythmes de travail (*nuit, horaires alternés, décalés, travail à la chaîne ou répétitif, cadences imposées, longs déplacements fréquents ...*).

Cependant, la question de ce que pouvait être un dispositif dédié à la reconnaissance de la pénibilité, le financement et les conditions d'accès pour les salariés concernés, sont restés nettement un sujet de désaccord voir de blocage.

Demander à ce que les salariés aient :

- 40 ans d'activité ;
- 30 ans d'exposition à un facteur de pénibilité ;
- 10 ans d'exposition cumulée à un des facteurs de chacun des trois types de pénibilité ;
- des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé résultant des travaux pénibles.

C'est le meilleur moyen de réduire à sa portion congrue le nombre de salariés qui pourraient en bénéficier. De plus, c'est contraire aux objectifs recherchés, notamment, viser une certaine « *équité* » des salariés en matière de droit à vivre une retraite en pleine santé. Il nous faut rappeler que l'écart d'espérance de vie entre un salarié et un cadre est de plus de 7 ans et qu'ils subissent la double peine puisqu'ils vivent moins longtemps et avec une période avec incapacité plus importante.

La CGT, avec d'autres Organisations Syndicales, ont rappelé qu'il existait un dispositif de cette nature, l'invalidité. Notre Fédération, en 2009, a demandé une mise à jour de l'étude faite en 2004 prenant en compte les effets « *carrières longues* ». Il s'avère que le coût d'un dispositif de départ anticipé serait de 2% de la masse salariale.

Vient le temps du débat autour de la réforme des retraites.

REFORME 2010 :

Les Organisations Syndicales ont exposé leur refus de voir naître un dispositif médicalisé qui avait été un des points de blocage avec le MEDEF pendant la négociation.

Nous n'avons pas été entendus, le dispositif retenu dans *la loi du 9 novembre 2010* demande à ce que le salarié soit atteint d'une incapacité d'au moins 20% pour avoir droit à un départ à ... 60 ans.

Entre 10 et 20 %, il faudra prouver que l'incapacité relève d'une seule et même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail, passer devant une Commission pluridisciplinaire, dont ont été écartées les Organisations Syndicales, qui dira si oui ou non le salarié pourra rentrer dans le dispositif. Cerise sur le gâteau, il devra prouver qu'il a été exposé pendant 17 ans à une pénibilité. C'est bien plus qu'il n'en faut pour avoir une mort prématurée à cause de ces mauvaises conditions de travail.

Le constat : En 2010

- la rupture conventionnelle est utilisée par les employeurs pour régler, en partie, la question des salariés usés prématurément.
- Il y a besoin de mener une véritable politique de prévention permettant aux salariés d'arriver à l'âge de la retraite en pleine santé. Ne pas opposer prévention et réparation.

2012, nouvelle réforme des retraites conduite par un Gouvernement Socialiste « de gauche »

L'évolution du dispositif permet d'en finir avec « *l'aspect médical* ». Cependant, la loi renvoie à des décrets qui doivent sortir dans les jours qui viennent.

Nous constatons aucune prise en compte du « *stock* ». Le dispositif proposé ne sera opérationnel que dans près de 20 ans et le départ anticipé ne sera que de 2 ans maximum.

La dernière est que le patronat, qui a été très à l'offensive sur le sujet, a obtenu que les cotisations prévues en 2015 ne soient pas demandées aux entreprises et que la cotisation pour 2016 et 2017 ne soient que de 0.1% au lieu de 1.6 %.

Objectifs de la CGT :

→ permettre à des salariés qui ont une espérance de vie réduite de 7 à 10 ans, qui vivent la double peine, de partir en retraite anticipée et ainsi de bénéficier d'une retraite d'une durée équivalente aux autres salariés ;

→ ne laisser personne sur le coté, quelque soit la taille de l'entreprise ou le secteur dans lequel travaille le salarié.

Pour la CGT, Il nous faut un accord cadre normatif qui renvoie à des accords de branche et ne mette ainsi aucun salarié concerné à l'écart du dispositif.

Nous avions imaginé :

→ un dispositif immédiat pour les salariés qui peuvent justifier d'années d'exposition et pour qui la prévention ne peut plus avoir aucun effet ;

→ pour les autres, mettre en place une traçabilité des carrières et une reconstitution des droits au titre de la pénibilité.

La bonification serait alors proportionnelle à la durée d'exposition. Le financement est possible.

La CGT propose un triple financement reposant sur :

→ une cotisation patronale mutualisée ;

→ une contribution financière par les employeurs des salariés concernés modulée selon la prise en compte de la prévention dans les entreprises et des résultats obtenus ;

→ les pouvoirs publics pourraient abonder le dispositif tenant compte :

> que des dispositifs de cessation anticipée auxquels ils participaient financièrement ont disparu ou sont en voie de disparition ;

> que leur responsabilité sur la situation d'aujourd'hui est engagée.

Il serait illusoire de penser que les salariés pourraient eux-mêmes se financer leur départ anticipé. Les problèmes liés au pouvoir d'achat en rajoute au fait que ce sont majoritairement les bas salaires qui sont concernés.

Nous savons besoin de prendre en compte les modifications législatives. La période de crise renforce la nécessité d'assurer tout à la fois le maintien dans l'emploi jusqu'à la date choisie par le salarié pour partir en retraite et les départs anticipés pour pénibilité.

Rien ne serait pire que de considérer que l'emploi des seniors puisse être une variable d'ajustement. Le rapport de force nous est défavorable.

C'est pourquoi il nous faut remettre le couvercle. C'est pourquoi nous devons poursuivre la mobilisation et exiger que les employeurs assument toutes leurs responsabilités. Il est trop facile de renvoyer au service public de l'emploi, c'est-à-dire à la société, les conséquences de leur politique.