

## RENCONTRE DU 15 AVRIL 2008

### LA PENIBILITE AU TRAVAIL

**Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP**

Madame Annie Jolivet, merci de votre présence.

Il y a en France des chômeurs, mais il y en a de moins en moins paraît-il. Il n'y a pas de chômeurs au Danemark, ou très peu, on retrouve un travail très vite, on est indemnisé pendant deux ans à 90 %, ça c'est de la sécurité, mais il y a tout de même une masse importante de personnes qui sont appelées à rester chez elles, à ne pas travailler et à être indemnisées, alors on peut aussi s'interroger sur le modèle danois !

Il y a paraît-il de moins en moins de chômeurs en France, mais je me méfie des statistiques, il y en a qui ne chôment pas. En France actuellement, on risque, dixit Jean-Claude MAILLY, la thrombose sociale chez les partenaires sociaux. On négocie c'est tant mieux, mais le calendrier est chargé, serré selon la lettre d'orientation du Premier Ministre du 27 décembre 2007. Puis viendra le temps de la négociation sur le temps de travail. On va aussi négocier sur le stress - accord qui aurait du être négocié depuis longtemps - car sur le stress, la pénibilité, il y a déjà eu quelques rapports.

On obtient des accords qui du reste, parfois se transforment en « position commune » et non en un véritable accord, comme celui du 11 janvier ou du 23 janvier 2008, selon la date de conclusion ou de signature.

Cela pourrait être entériné rapidement par la voie législative. Cependant, je ne suis pas sûr que la position commune de 13 pages, soit facilement entérinée par le législateur ; il y a tout de même énormément de choses à l'intérieur de cette position commune. D'ailleurs, je ne suis pas sûr, non plus, qu'elle sera signée par beaucoup de partenaires sociaux, côté syndical, en tout cas. Enfin, nous verrons, mais la transposition en « loi » sera sans doute un peu plus difficile qu'on ne l'imagine.

Sur la pénibilité, lors d'un récent colloque qui s'est tenu au Sénat, organisé par le laboratoire de « droit social » et le Professeur Tessier, mon ami et collègue Pierre Hyverquin, traitait du « nouveau droit des conditions de travail ». Ce n'était pas le seul objet de son exposé, au demeurant très brillant ; je suis heureux d'apprendre qu'il accepterait de nous parler l'année prochaine, sur les thèmes qui lui sont chers et notamment sur la santé au travail. Dans son exposé, il parlait de la négociation sur la pénibilité et il disait que la négociation est pénible, voire très pénible...

Alors, Madame vous nous direz comment est-ce qu'on peut lutter contre cette pénibilité de la négociation, tout autant vous nous parlerez de la négociation sur la pénibilité elle-même. Je vous donne la parole et je vous remercie encore d'être venue ce matin.

## **Annie JOLIVET, Chercheuse à l'IRES**

C'est moi qui vous remercie de m'avoir invitée.

Je ne sais pas si je vais pouvoir dire comment rendre la négociation moins pénible.

Lorsque vous m'avez demandé de venir pour intervenir et présenter l'état actuel de la négociation sur la pénibilité, j'ai dit « oui » tout de suite. Cela fait déjà un moment que je m'intéresse à cette question-là, en fait, à travers deux aspects principaux :

Le premier, c'est la prise en compte des situations individuelles, non seulement à travers les départs en retraite - la loi de 2003 ayant sur ce point modifié les choses - mais aussi à travers la façon dont on peut sortir de l'activité d'une manière « convenable » en termes de revenus et en termes de situation après cette sortie. Comment prendre en compte les différences de situations individuelles en particulier du point de vue de l'exposition à certaines conditions de travail ? Comment sortir dans de bonnes conditions lorsque l'on a été exposé à des conditions de travail difficiles ?

Le deuxième aspect, ce sont évidemment les différences d'espérance de vie entre les catégories socio-professionnelles. Ces différences d'espérance de vie sont importantes, encore plus lorsque qu'on considère l'espérance de vie « sans incapacités ».

Je préciserai d'abord la notion de pénibilité elle-même : qu'est-ce qu'un « travail pénible ». Je ferai ensuite un tour un peu détaillé des quelques accords qui ont été signés et qui mentionnent ce point. Je retiendrais plus particulièrement deux accords de branches et un accord d'entreprise. Enfin, exercice difficile, j'essayerai de faire le point sur la négociation « pénibilité ». Ce sera l'occasion ensuite d'engager le débat.

En ce qui concerne la pénibilité du travail, je m'appuie sur les travaux de Serge Volkoff et Anne-Françoise Moliné, et sur les discussions que j'ai eues l'occasion d'avoir avec eux et avec des médecins du travail sur la façon dont on pouvait prendre en compte la pénibilité et l'exposition à des conditions de travail difficiles.

Evidemment, comme on l'a dit, tout est pénible, la négociation est pénible, la matière aussi. M'écouter jusqu'à la fin sera méritoire.

On peut distinguer plusieurs facettes de la pénibilité, chacune d'elles renvoyant à des explications différentes quant aux causes de telle ou telle pénibilité, à des moyens de connaissance différents et à des possibilités de compensations distinctes.

On distingue habituellement trois types de pénibilité qui ne sont pas forcément exclusives.

- Le premier type de pénibilité a trait aux contraintes et aux nuisances auxquelles est exposé un individu, pendant toute sa vie professionnelle. J'insiste sur « toute sa vie professionnelle », ce n'est pas uniquement pendant la dernière partie de sa carrière. Ces contraintes et ces nuisances sont importantes parce qu'elles peuvent avoir des effets sur la santé. Or ces effets ne sont pas réversibles, même si l'on n'est plus exposé à ces conditions de travail, et peuvent être des effets à long terme, qui surviennent après le départ en retraite et parfois bien après. Cela renvoie à une approche en termes d'usure **professionnelle** qui est assez largement développée et qui s'appuie sur la mise en évidence de liens statistiques entre une exposition à un type de contraintes et un certain type de conséquences sur

l'espérance de vie, en particulier l'espérance de vie en bonne santé. On constate l'exposition à une contrainte et, à partir d'analyses statistiques, on en déduit qu'un salarié exposé à cette contrainte a une probabilité plus importante de développer, soit une maladie grave, soit une atteinte à la santé particulière, soit une limitation importante de ses capacités.

Première remarque : La possibilité d'effets à long terme est un élément important à prendre en compte dans la négociation « pénibilité ». Ce n'est pas parce qu'un salarié n'est pas malade au moment de son départ en retraite qu'il ne le sera pas après. Ce n'est pas parce qu'un salarié a été exposé à des conditions de travail usantes qu'il sera forcément malade. Simplement la probabilité est plus forte. Parmi les salariés, certains seront atteints et d'autres non. Ce qui ne veut pas dire qu'il faut forcément faire dépendre la sortie ou la compensation de l'état de santé des salariés.

Deuxième remarque : ce n'est pas parce que l'on est exposé à des conditions de travail difficiles que l'on en perçoit forcément cette exposition et les contraintes de travail associées. D'abord parce que l'on n'est pas forcément informé de l'existence de cette contrainte de travail, ni de ses effets sur la santé. C'est particulièrement le cas lorsque l'on n'a pas connaissance de certaines expositions, je pense à l'amiante, cas de figure extrême, mais aussi aux produits toxiques ou cancérigènes, etc.

Par ailleurs, on peut vivre son travail comme pénible même si on n'est pas exposé à ces conditions de travail difficiles, et à l'inverse y être exposé sans vivre son travail comme difficile. Entrent en jeu beaucoup d'autres éléments, en particulier le soutien social, la possibilité d'entraide par les collègues, etc.

L'usure à laquelle on s'intéresse dans cette première facette de la pénibilité est donc largement nuancée par toute une série de facteurs liés à l'information dont on dispose et aussi à d'autres éléments de l'environnement du travail qui peuvent aggraver ou au contraire nuancer ces conditions de travail usantes, au moins du point de vue de leur perception.

- Le deuxième type de pénibilité est lié à la **gêne** que l'on peut ressentir **dans le travail** lorsqu'on a des atteintes à la santé plus ou moins lourdes. Dans ce cas, le travail est difficile à supporter à cause des problèmes de santé. C'est plus une approche qui renvoie au lien entre âge et « déficiences de santé ». On sait statistiquement qu'il est plus fréquent d'avoir des atteintes à la santé lorsque l'on est plus âgé, même si on peut aussi avoir des déficiences de santé lorsque l'on est jeune, ou aux âges intermédiaires. Ces problèmes de santé sont parfois, soit provoqués, soit renforcés par les conditions de travail, ce qui nous renvoie au type de pénibilité précédent. On peut donc améliorer les choses, soit en améliorant les conditions de travail globalement, soit en trouvant des solutions individuelles pour diminuer ces phénomènes de gêne dans le travail.
- Le troisième type de pénibilité relève d'un problème d'adaptation du travail aux capacités fonctionnelles ou même psychiques d'un salarié vieillissant. La distinction avec le type précédent est un peu plus difficile. Les personnes concernées ne sont pas forcément exposées à des conditions de travail usantes, ne sont pas non plus atteintes dans leur santé de façon importante, mais peuvent avoir des troubles infra-pathologiques et surtout vivent leur travail comme pénible. Cette perception de la pénibilité peut être reliée au fait que certaines caractéristiques du travail sont peu adaptées à l'avance en âge et aux gains en expérience. On retrouve là des conditions de travail usantes, telles que des horaires alternants, du travail à la chaîne, des postures difficiles, mais aussi des transformations de

l'organisation du travail, des techniques, des objectifs qui ne tiennent pas compte du passé professionnel des personnes. Celles-ci peuvent en ressentir une réelle souffrance. Cette facette de la pénibilité relève moins d'une dureté des conditions de travail que d'un décalage avec la façon dont le salarié âgé, vieillissant, vit son travail, a vécu son travail : c'est une **pénibilité perçue**.

Evidemment quand on est confronté à des situations individuelles très précises, il n'est pas forcément facile de distinguer entre ces trois types de pénibilité, d'autant qu'ils peuvent se cumuler. On peut aussi avoir des gens qui sont soumis à des conditions de travail usantes, avec des atteintes à la santé et qui pourtant ne présenteront pas leur travail comme pénible et qui éventuellement ne souhaiteront pas non plus le quitter. De tels exemples existent dans des métiers industriels ou même dans le bâtiment, avec des gens qui même en étant usés, fatigués, abusant de leur santé, ne se voient pas partir et ne se considèrent pas comme ayant un travail trop pénible pour rester. On peut donc avoir un décalage entre le souhait de la personne, de partir ou de rester, et la situation considérée comme pénible ou pas pénible, vue de l'extérieur.

Après ces quelques propos, je voudrais en arriver, dans un deuxième temps, aux accords de branche et d'entreprise qui mentionnent et parfois traitent de la pénibilité.

En fait, il y en a très peu... Il n'y a pas beaucoup d'accords de branche signés dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors d'octobre 2005, et, parmi eux, peu concernent et mentionnent la pénibilité.

Je me suis limitée aux deux accords les plus récents : l'accord sur les industries charcutières du 25 septembre 2007 et l'accord de l'inter-secteur « papiers-cartons » du 11 mars 2008. Par ailleurs, j'ai repéré un accord d'entreprise qui, à ma connaissance, est le seul traitant et détaillant vraiment des mesures prenant en compte la pénibilité : l'accord SNECMA-Services du 5 Décembre 2007. Il fait un peu figure d'exception dans un paysage assez morne de ce point de vue.

Comment les deux accords de branche retenus abordent-ils la pénibilité ?

Ces deux accords sont à la fois surprenants et décevants : aucun des deux accords en question ne mentionne la pénibilité dans un titre, dans un chapitre ou dans l'intitulé d'un article.

Pour repérer quelque chose qui pourrait avoir un lien avec la pénibilité, il faut aller chercher dans le détail des articles. Cela amène à regarder de près des choses assez différentes. Dans l'accord « papier-cartons » on a un titre entier consacré à « garantir des conditions de travail adaptées à l'âge », avec un certain nombre de choses, en particulier l'identification et la prévention de l'usure professionnelle. Pour les industries charcutières, c'est un peu dispersé : on trouve des éléments dans ce qui est intitulé « le développement professionnel des seniors », concernant essentiellement l'amélioration des conditions de travail, et de petites choses sur l'aménagement des conditions de travail en fin de carrière (mais, là, c'est plus mon regard qui m'amène à sélectionner cette partie car il n'y a pas de référence explicite à la pénibilité).

En revanche, on trouve dans ces deux accords une référence assez forte aux risques professionnels et à leur prévention, qui a sans doute à voir avec la loi sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels. L'accord sur les industries charcutières fait lui également référence aux problèmes d'incapacité médicale d'une part, et à l'état de santé

d'autre part. L'accord « papier-carton », qui est un peu plus récent et qui est assez volumineux, mentionne le décalage entre les capacités fonctionnelles et l'état psychique, d'une part, et les sollicitations de l'activité, d'autre part. On y trouve l'affirmation qu'il y a eu et qu'il y aura encore dans le « papier-carton » des formes et des rythmes de travail qui pourraient être considérés comme « pénibles ».

Enfin, figure dans cet accord une référence explicite à l'accord interprofessionnel sur la santé au travail et à la prévention des risques professionnels. L'accord « papier-carton » semble envisager deux des types de pénibilité que j'ai mentionnés dans la première partie de mon exposé : l'approche en termes d'usure, mais aussi l'approche en termes de décalage, d'inadaptation du travail par rapport à l'âge. On n'a pas du tout l'idée que le travail pourrait être rendu difficile par l'atteinte à la santé, mais c'est quelque chose qui pourrait être considéré comme implicite.

Deuxième remarque sur ces deux accords : ils sont l'un comme l'autre dans l'attente d'un éventuel accord interprofessionnel. Ils stipulent qu'en cas d'accord interprofessionnel, on se réunirait pour voir dans quelle mesure il s'imposerait dans les branches en question, de sorte que cela pourrait éventuellement modifier la façon dont les accords ont été construits.

C'est l'occasion d'attirer l'attention sur les calendriers de négociations issus de la loi 2003 et qui sont, dans les faits, un peu malmenés. On a mis pas mal de temps pour négocier sur l'emploi des seniors, on prend encore plus de temps pour négocier sur la pénibilité. Par conséquent, tout ce qui était censé s'enclencher, en termes de négociation de branches et d'entreprises, est d'une certaine façon complètement bloquée. La négociation aux niveaux inférieurs est mise entre parenthèse ou différée dans l'attente qu'il se passe quelque chose à des niveaux supérieurs de négociations. Le blocage du processus descendant des négociations conduit dans certains cas à une inversion, puisqu'une entreprise comme la SNECMA a en fait anticipé la conclusion d'un accord interprofessionnel et a négocié bien au-delà de ce qu'aurait pu faire un accord interprofessionnel.

Dernier point sur l'apport d'un accord inter professionnel. Il y a, en ce qui concerne les seniors, une sorte d'enchevêtrement des thèmes de négociations. En fait, des dispositions relatives aux seniors peuvent être négociées dans le cadre de négociations ouvertes en référence à l'accord interprofessionnel sur l'emploi des seniors, à la loi sur la formation tout au long de la vie, à la diversité d'une façon générale, voire même à l'égalité professionnelle, et à la loi sur la cohésion sociale du 18 janvier 2005, qui crée l'obligation de négocier des accords de GPEC, selon le calendrier de négociation propre à l'entreprise. Il y a là un emboîtement, puisque certaines dispositions, négociées à travers la formation tout au long de la vie, se retrouvent dans les accords GPEC signés dans certaines entreprises.

Troisième remarque, dans ces deux accords de branches, il n'y a absolument aucune précision sur les situations professionnelles et sur les contraintes qui feraient l'objet d'une attention particulière. Les accords restent très généraux et ne définissent pas de contraintes particulièrement présentes dans le secteur. Il y est dit qu'une étude statistique sera réalisée à travers un observatoire ou que l'on va essayer de recenser les situations. Cependant il n'y a aucun exemple de contraintes particulièrement présentes dans le secteur.

Dernière remarque, il y a une différence, me semble-t-il, entre les deux accords. Dans l'accord « papier-carton », l'accent est mis sur la prévention de l'usure professionnelle, mais il n'y a

rien sur l'aspect réparation et sur la prise en compte de la pénibilité à laquelle on a déjà été exposé. La mention de l'aménagement du temps de travail des 50-55 ans et plus semble être davantage une référence à l'accord inter professionnel sur l'emploi des seniors qu'une réelle mesure volontariste. En revanche, dans l'accord « industries charcutières », un long passage concerne l'accompagnement des reclassements et le temps partiel en fin de carrière ; la dimension réparation/compensation y est un peu plus présente.

L'accord SNECMA-Services, apparaît alors particulièrement intéressant, pour la façon dont il a mis en place les choses et pour son raisonnement. C'est le premier accord qui mentionne la pénibilité dans son titre, qui précise de façon très détaillée à la fois les critères de pénibilité reconnus et la façon dont on les prend en compte lors de la cessation d'activité. La limite de cet accord c'est qu'il est centré sur la cessation anticipée d'activité, donc uniquement orienté vers la réparation et absolument pas sur la prévention. L'aspect « prévention » peut cependant être perçu comme implicite lorsqu'il est fait référence aux nouveaux équipements qui permettent de diminuer la pénibilité.

Tout l'accord repose en fait, sur la notion de droits à la cessation anticipée d'activité, déterminés en fonction de la situation professionnelle du salarié. En fait, l'accord distingue quatre classes de situations professionnelles en combinant d'une part, les critères de pénibilité et d'autre part, les activités de travail :

- la classe A concerne les travaux les plus pénibles et qui sont caractérisés par un cumul de contraintes. Dans la détermination des critères de pénibilité pour la classe A, on trouve : l'exposition forte et permanente à des contraintes physiques (efforts, caractère répétitif, postures anormales) ou à des contraintes physiologiques (bruit, chaleur) nécessitant le port de certains équipements de protection spécifique. On peut considérer que le port d'équipements spécifiques, soit accroît le phénomène de chaleur, soit constitue un poids important, donc que d'une certaine façon il augmente la charge physique.  
Or les études épidémiologiques montrent un lien très fort entre l'exposition à ces contraintes-là et des atteintes à la santé – surdité, problèmes cardiovasculaires, problèmes articulaires, lombalgies etc.
- les classes B, C, et D. Il est difficile de déterminer si une différence de pénibilité existe entre ces différentes catégories, si par exemple les activités de classe D sont moins pénibles que celles de classe B. La classe B est plutôt centrée sur la nécessité de porter des équipements spécifiques et des facteurs d'ambiance physique. La classe C correspond à des tâches manuelles répétitives, toujours associées à des facteurs d'ambiances physiques (bruit, poussières). La classe D regroupe des tâches manuelles non assistées mécaniquement.

A partir de ces quatre classes de situations professionnelles, l'accord distingue deux modes de calcul des droits à cessation anticipée d'activités, l'un pour la classe A, et l'autre pour les classes B, C et D.

- pour les situations professionnelles qui relèvent de la classe A, la durée de cessation anticipée d'activité est modulée en fonction d'une part du nombre d'années passées dans cette situation professionnelle et d'autre part en fonction du type d'horaires. Le type d'horaires distingue entre l'« horaire normal », le 2x8, et des horaires beaucoup plus difficiles – 3x8, 5x8, travail de nuit le samedi et le dimanche. Le nombre de mois de cessation anticipée d'activité validés est d'autant plus important que les horaires sont durs : au minimum 9 mois, au maximum 15 mois par année d'exposition si vous êtes

depuis 3 ans dans la situation professionnelle, chaque année supplémentaire d'exposition validant 3 à 5 mois supplémentaires.

La cessation anticipée d'activité est branchée sur l'âge de la retraite à taux plein. L'âge de départ est donc variable en fonction de la situation des salariés du point de vue de leur durée de cotisation. On calcule l'âge de départ anticipé en soustrayant le nombre de mois validés à l'âge auquel le salarié aura sa retraite à taux plein. Le salarié doit s'engager à faire valoir ses droits à la retraite dès qu'il atteint le taux plein.

- Pour les classes B, C et D, le système est un peu différent, on va gagner des points de pénibilité dont le cumul permettra d'acquérir des droits à cessation d'activité anticipée. Ces points sont là aussi modulés en fonction du nombre d'années passées dans la situation professionnelle considérée et du type d'horaires. Par exemple, dans la situation professionnelle B, le salarié qui est en horaire normal fixe gagne 4 points pour un an dans cette affectation. S'il y reste dix ans, il va gagner 40 points. Or il faut avoir 61 points minimum pour bénéficier de deux trimestres d'anticipation de l'âge de départ à la retraite à taux plein. L'anticipation maximum est de seize trimestres. Il faudrait pour cela avoir atteint 195 points, donc beaucoup d'années d'exposition à cette situation professionnelle. Un horaire 3x8 apporte 10 points par années en classes B, il faut donc un peu plus de 6 ans pour bénéficier de 2 trimestres d'anticipation. La compensation est donc beaucoup plus faible que dans la situation professionnelle A. Il y a donc dans cet accord une gradation de la compensation en fonction de la difficulté des conditions de travail auxquelles les salariés sont exposés. On n'a pas ici de compensation forfaitaire, quelque soit le degré d'usure attribué à ces conditions de travail.

Pour les classes B, C et D, l'accord donne la possibilité d'arbitrer entre la durée d'anticipation de « droit commun » qui garantit un niveau de ressources de 70 % du salaire antérieur et une petite anticipation supplémentaire - de six mois à un an - de la cessation d'activité avec une garantie de ressources inférieure. Si le salarié accepte de percevoir un peu moins en proportion de son salaire, il peut donc partir encore un peu plus tôt. C'est la seule possibilité de modulation vraiment individuelle qui est offerte et seulement pour cette catégorie B, C et D.

Je voudrais attirer l'attention sur deux dispositions dérogatoires qui me semblent particulièrement intéressantes :

- la première disposition dérogatoire concerne les salariés qui ont exercé en classe A, mais qui n'obtiennent pas une retraite à taux plein avant 65 ans. C'est un cas de figure qui peut concerner des personnes immigrées et des personnes ayant interrompu leur carrière professionnelle, le plus souvent des femmes. L'accord propose une dispense d'activité supplémentaire : deux mois par an au-delà de 15 ans d'activité en classe A, au maximum 24 mois et seulement à partir de 58 ans. Pour mémoire, 15 ans est un seuil à partir duquel la probabilité d'avoir une atteinte à la santé est assez forte.
- La deuxième disposition dérogatoire concerne des personnes ayant un état de santé très altéré ; l'accord précise « situation médicale très difficile ». Il est alors possible de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité de deux ans, voire exceptionnellement de trois ans, avant l'âge du départ à la retraite à taux plein.

On voit apparaître deux cas de figure qui pourraient être abordés dans la négociation interprofessionnelle : que faire des personnes qui n'ont pas l'âge de départ à la retraite à taux plein avant 65 ans ? que fait-on des personnes qui sont dans des situations médicales très difficiles rendant leur maintien dans l'emploi extrêmement problématique ?

Enfin, cet accord prévoit des commissions locales qui auront à statuer sur les « travaux pénibles » lorsque les activités exercées ne sont pas expressément prévues dans l'accord. Il est donc envisagé que l'accord ne soit pas suffisamment précis pour couvrir toutes les situations. Ces commissions offrent une possibilité de recours ou de demandes particulières de salariés qui ne seraient pas à priori couverts par l'accord. Le seul point qui soulève un doute, c'est l'équilibre que l'on peut avoir dans la composition d'une telle Commission. La question est de savoir, dès lors que cela n'apparaît pas clairement dans l'accord, si oui ou non l'employeur a voix prépondérante ? On peut se demander dans quelle mesure la composition de la Commission ne devrait pas être plus précisément définie, afin que l'équilibre des parties soit mieux précisé.

Dernière partie de mon intervention : la négociation interprofessionnelle sur la pénibilité. La loi de 2003 sur la réforme des retraites, dans son article 12, fait obligation d'engager une négociation dans les trois ans sur la définition et la prise en compte de la pénibilité. On sait que cela a été un élément important dans l'accord de certains syndicats sur cette réforme. La négociation ne s'est finalement ouverte que très tardivement, en février 2005, ce qui constitue un décalage assez important.

Je précise que la loi sur la réforme des retraites incluait l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors, mais pas au niveau interprofessionnel. La décision a été prise par les organisations patronales et syndicales d'une part de séparer les sujets de négociation, bien qu'on aurait pu envisager des négociations globales, d'autre part de négocier sur l'emploi des seniors au niveau interprofessionnel.

En ce qui concerne la négociation « pénibilité », son objectif était double : améliorer les conditions de travail pour prévenir l'usure professionnelle et compenser les écarts d'espérance de vie, et en particulier les écarts d'espérance de vie sans incapacités.

Il semble qu'il y ait eu un accord de principe dès le début de la négociation sur le fait qu'il fallait définir la pénibilité et préciser les critères que l'on allait retenir. Finalement, au vu de quelques documents proposés par la partie patronale dans les réunions de négociation, la pénibilité a été définie assez vite. La définition de la pénibilité qui figure au début du texte du 31 janvier 2006 (article 1) est la même que celle qui apparaît dans le dernier texte, proposé le 25 mars 2008 (sauf quelques petits changements d'ordre) : on retrouve l'idée que la pénibilité résulte de la sollicitation physique et/ou psychique (c'est la dernière modification), de certaines formes d'activités professionnelles qui laissent des traces durables identifiables, irréversibles sur la santé des salariés susceptibles d'influencer l'espérance de vie. Il est ensuite fait mention de trois types de pénibilités :

- les contraintes physiques marquées,
- un environnement agressif,
- certains rythmes de travail.

La négociation s'est révélée très difficile sur tous les autres points. Il y a eu plusieurs interruptions de la négociation fin 2006, et la négociation n'a repris que le 5 juin 2007, lorsque le MEDEF a accepté de proposer une cessation anticipée d'activité. Depuis janvier 2008, la négociation est à nouveau bloquée. La liste est assez longue des différents sujets de désaccords entre le MEDEF et les organisations syndicales.

- Le premier désaccord concerne le financement. Les syndicats demandent que les employeurs contribuent financièrement au financement des dispositifs mis en place. C'est non seulement une question de financement immédiat des dispositifs mais aussi un moyen d'inciter les employeurs à la prévention en matière de conditions de travail. Il faut en effet créer les conditions d'une incitation réduire l'usure professionnelle pour les salariés actuellement en activité professionnelle et qui ne sont pas encore en fin de carrière. Ces deux éléments, qui sont très liés bloquent la négociation.
  
- Le deuxième point de désaccord concerne la validation de l'accès aux dispositifs prévus. Ce qui suscite l'opposition générale des organisations syndicales, c'est la médicalisation de cette validation, qui dépendrait de l'état de santé constatée du salarié et qui limiterait l'accès aux dispositifs prévus aux seuls salariés déjà malades. Or, comme je l'ai dit au début de mon intervention, on peut très bien avoir été exposé à des conditions de travail usantes mais ne pas manifester tout de suite des atteintes à la santé, ce qui ne veut pas dire qu'on ne les aura pas plus tard ni qu'on ne les aura pas pendant la retraite. L'existence avérée d'effets à long terme remet fortement en cause la légitimité d'une validation médicale.  
Ce ne serait pas une première puisque la CAATA (cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante) n'exige pas d'avoir une santé déjà dégradée. On prend en compte les effets à long terme de l'amiante sur les cancers professionnels et le fait que la durée de latence peut être de 30 ans voire plus.
  
- Troisième point qui pose problème : l'accès au dispositif. Le moins que l'on puisse dire, au vu de la dernière version des propositions patronales, c'est que l'accès est extrêmement restreint : il faudrait 40 ans d'activité professionnelle, dont 30 ans d'exposition aux contraintes ; l'accès ne serait possible qu'à 58 ans ; il faudrait pour cela cumuler au moins trois pénibilités, dont une dans chaque type de pénibilité - trois dans un seul type de pénibilité ne suffisent pas ?! Il y avait aussi, mais cela a disparu dans la dernière version, l'idée que seuls les ouvriers et les employés pouvaient accéder, à ce type de dispositif. On peut quand même rappeler que bon nombre des cadres qui arrivent aujourd'hui en fin de carrière, en particulier dans des activités qui ont des conditions de travail pénibles, n'ont pas forcément été cadres d'emblée, et peuvent aussi, même s'ils ont fait un travail d'encadrement, avoir été exposés à des poussières, à des contraintes de temps, à des horaires un peu plus difficiles. Il semblait peu légitimité d'exclure a priori une catégorie professionnelle, même en sachant qu'il existe des écarts d'espérance de vie par catégories socio-professionnelles.
  
- Le dernier point de désaccord porte sur les dispositifs proposés :
  1. le tutorat,
  2. le mi-temps,
  3. la cessation anticipée d'activité en tant que telle.
 Proposer le tutorat revient à proposer une mise à l'abri très spécifique. On peut se demander dans quelle mesure cela traduit l'inquiétude de voir partir des salariés disposant de compétences qui n'ont pas été transférées à temps et qui ne sont pas facilement remplaçables. Cela permettrait de les maintenir au travail pour essayer quand même de faire un peu de transfert de compétences. Quant au mi-temps, le texte précise bien qu'il peut être compacté, ce qui équivaut de fait à une cessation anticipée d'activité.

Ce que l'on peut remarquer, qu'il y ait signature ou pas à la date du 25 mars, ou après, c'est que contrairement à ce qui avait été demandé par certaines organisations syndicales, il n'y a pas de modulation des droits à départ en fonction de la durée d'exposition. Il n'y a pas non plus de lien entre la compensation de la pénibilité du « stock » d'exposés actuellement en fin de carrière et la prévention pour les autres. Il semble évidemment, en particulier pour le second point, problématique de modifier l'accord professionnel.

Pour conclure, si un accord est possible, et si l'on en reste à quelque chose qui ressemble plus ou moins à ce qui se dessine dans le texte du 25 mars, comment articuler un éventuel accord interprofessionnel avec ce qui se passerait aux niveaux des branches et des entreprises. Trois questions se posent :

- Si l'on reconnaît et si l'on définit au niveau interprofessionnel des principes, des conditions de travail, des facteurs de pénibilité, cette liste serait-elle fermée ou y aurait-il des possibilités d'extension vers d'autres critères de pénibilité au niveau des branches et des entreprises ? S'il y a une possibilité de différence, selon les accords de branches et d'entreprises, le risque est que l'on ait à nouveau de fortes inégalités, ce que l'on observait déjà à propos des dispositifs de préretraite - certains secteurs utilisaient beaucoup plus les préretraites que d'autres, les grandes entreprises plus que les PME. Risque-t-on de retrouver à nouveau de fortes différences entre individus quant à la possibilité de voir la pénibilité reconnue, suivant qu'il travaille dans une branche ou dans une autre ?
- Que se passe-t-il pour les personnes qui n'ont pas eu de carrière continue et longue, qui n'atteignent pas leur taux plein avant 65 ans ? Evidemment, ce peut être le cas, en particulier, pour les femmes. Or beaucoup de femmes ont été exposées à des conditions de travail pénibles. Apparemment, rien n'est spécifiquement prévu pour prendre en compte leur situation.
- Troisième question et dernière question : est-ce que les possibilités de départ sont offertes se substituerait à d'autres modes de sortie ? Dans l'accord SNECMA, on envisage la situation de personnes qui, ayant des problèmes de santé importants, partiraient « en cessation anticipée d'activité pour travaux pénibles ». Ces personnes auraient pu bénéficier d'autres modes de « sortie » mais qui s'accompagnent souvent d'un faible revenu de remplacement. Quel risque a-t-on de voir les employeurs utiliser ces dispositifs de pénibilité comme une préretraite classique ? Voilà évidemment ce qui entrerait en contradiction avec l'objectif de resserrer les préretraites d'entreprises et les préretraites en général. Affaire à suivre.

## **Michèle BIAGGI, Secrétaire confédérale Force-Ouvrière**

Merci de me donner la parole. Effectivement, je suis dans cette négociation depuis le départ et je suis accompagnée par mon assistante. Nous sommes donc deux dans cette assistance, au cœur de cette négociation.

Si vous permettez Président, je vais répondre tout d'abord, madame, à votre intervention qui concernait l'ensemble de la négociation. La négociation sur la pénibilité fait partie du système. Vous avez cité les accords qui viennent d'être faits ou pas faits, enfin tout ce qui a été négocié ces temps-ci, j'ai officié dans la négociation pendant douze ans au niveau de la confédération. C'est ma dernière grande négociation. Je dois dire qu'il y a une déstructuration complète de la négociation telle que nous l'avons connue antérieurement, et je reviendrai sur les changements essentiels qui commencent en 1982, avec tout ce qui concerne les accords dérogatoires, et qui se sont poursuivis avec la transformation et la mutation des organisations patronales : le CNPF s'est transformé en Mouvement des Entreprises, (MEDEF) ce qui fait, qu'aujourd'hui, quand nous sommes autour de la table, nous n'avons plus la même volonté patronale de discussion pour arriver à des accords librement négociés ; les négociations deviennent difficiles même quand on parle de « positions communes ».

La dernière a été faite sur l'ensemble de la représentativité et de la négociation : nous en avons connu une autre en 2001 sur le même sujet, elle ne traitait pas globalement de la représentativité, mais celle-ci était déjà en cause et elle avait donné lieu à la loi du 4 mai 2004 sur ce que l'on a appelé « les accords majoritaires » qui ne sont pas mis en place immédiatement, mais qui finissent petit à petit par l'être, associés aux accords dérogatoires, ce qui crée beaucoup de difficultés quand nous sommes en négociation avec le patronat, puisque l'on n'est plus toujours dans la même logique et cela pose problèmes.

S'agissant de la négociation sur la pénibilité : elle est dans un système et donc influencée par l'environnement. Effectivement, cette négociation qui a démarré en 2005, nous avons trois ans à partir de la loi de 2003 pour la mettre en route, avait été précédée de négociations, de discussions bilatérales avec le patronat pour savoir d'abord si on y mettait à l'intérieur tout ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il a été décidé, à ce moment là, que l'on ne pouvait pas mélanger tout ce qui concernait la pénibilité et ce qui concernait les accidents du travail et les maladies professionnelles, ce qui fait qu'il y a eu une négociation sur les A.T.-M.P. d'un côté et la négociation pénibilité de l'autre côté. En même temps, nous avons discuté du fait que tout ce que l'on appelle risques « psychosociaux », c'est-à-dire le stress au travail, devaient rentrer dans cette négociation, sachant qu'il y avait déjà un accord cadre qui avait été réalisé au niveau européen sur le stress au travail.

Dans l'esprit patronal, la négociation sur la pénibilité devait permettre de transposer par la voie négociée, l'accord européen.

Donc, quand nous avons commencé à discuter, il n'y avait pas les difficultés qu'il y a, aujourd'hui, avec le patronat. Je dis cela non pas parce que je veuille porter un jugement, mais les difficultés du patronat se sont ressenties dans la négociation pénibilité puisqu'en cours de route, nous avons perdu le négociateur traditionnel qu'était M. Gautier-Sauvagniac qui se définissait lui-même comme un négociateur à l'ancienne.

Donc, on entrait dans un esprit différent à ce point de vue là ; la négociation a eu un côté intéressant puisqu'elle a fait intervenir d'autres négociateurs du côté patronal apportant un changement d'attitude et de mentalité.

Comme vous l'avez dit, Mme Jolivet, on est à l'issue de la négociation, mais on se pose des questions sur beaucoup de choses. Si elle a duré beaucoup de temps, elle n'a pas complètement été interrompue. Je vais apporter une précision. En 2006, la négociation ne s'arrête pas, elle continue par des groupes de travail et donc un certain nombre de groupes de travail ont permis de définir ce qui existait en matière de préretraite ou de cessation anticipée d'activité dans tous les secteurs professionnels et dans les entreprises.

Cela a déjà été un très gros travail. Je ne sais pas si quelque part il servira un jour, mais en tout cas, il a aujourd'hui le mérite d'exister et il nous a permis de faire le tour de ce qui existait, de constater que tout ce qui avait été fait jusqu'à présent ne s'adaptait pas aux définitions antérieures de la pénibilité, qui ont été un petit peu modifiées à la réunion du 25 mars, puisque dans les trois types de pénibilité ne figuraient pas le stress et les risques psychosociaux, le patronat a accepté de les rajouter.

Sur le nombre d'accords qui ont été signés dans ce domaine là, s'il y a blocage des accords, c'est parce que les branches professionnelles sont en attente de l'issue de la négociation interprofessionnelle, puisque cet accord doit être un accord cadre, donc il a pour but de ne fixer que des dispositions générales, sachant que tout ce qui concerne la spécificité des branches devra être repris dans les accords de branches, sachant aussi qu'il y a d'autres accords d'entreprises qui ont quand même été signés sur la pénibilité : en dehors de la SNECMA, il y a un accord chez COFIROUTE, (c'est les autoroutes) et puis il y a un accord à la COGEMA qui a été mis en place aussi. Je pense qu'il y en a peut-être d'autres, mais ceux-là sont des phares, des cibles, mais qui ne reprennent pas effectivement l'ensemble de ce que l'on pourrait ou voudrait voir dans la négociation « pénibilité », en raison des spécificités des entreprises pour lesquelles ils ont été signés.

Je rappelle aussi que la loi de 2003, a supprimé tous les dispositifs de préretraite que nous connaissions, puisqu'il était question dans cette loi que si la négociation « pénibilité » arrivait à son terme on ne mettrait pas en place les dispositifs liés à la cessation anticipée d'activité ou préretraite que nous connaissions. Et là, on arrive au terme et donc on va être dans une situation dramatique, puisque nous n'avons aucune issue pour ce qui est aujourd'hui dans la négociation « pénibilité ».

Le dispositif antérieur est aujourd'hui impossible à appliquer à quelques uns, puisque pour l'instant nous sommes à 40 années d'activité pour pouvoir prendre une retraite. Donc, quand on dit qu'il faut avoir fait 40 ans d'activité et 40 ans « effectifs », cela veut dire 40 ans cotisés, validés, pour la retraite, aujourd'hui cela voudrait dire que l'on est dans la perspective de travailler 41, 42, voire beaucoup plus d'années, ce qu'aujourd'hui nous ne pouvons pas accepter ; en tout cas pour F.O., c'est connu, nous demandons à ce que l'on aille pas plus loin, sachant très bien que les salariés aujourd'hui ne travaillent pas 40 ans.

La liquidation de la retraite se fait effectivement à partir de l'âge de 61 ans, (c'est une moyenne aujourd'hui), mais le global d'années travaillées est entre 37 et 38 ans. Donc, on sait aujourd'hui que, par des artifices ou des situations particulières, les salariés ne font pas les 40 années de travail. Nous avons donc connu les sorties dont vous parliez, qui sont des sorties de substitution en invalidité. Alors la maladie d'abord, puis l'invalidité ou le chômage. Je ne suis pas personnellement d'accord pour lier la pénibilité du travail à l'âge parce que la pénibilité du travail, que l'on soit à 20 ans dans une entreprise ou à 50 ou seniors, la pénibilité du travail est toujours la même. Mais, aujourd'hui, on sait que beaucoup de salariés qui ont

passé l'âge de 52-53 ans, sont gentiment priés d'aller voir ailleurs ce qui se passe. La plupart du temps, ils n'ont qu'une issue, c'est le chômage ou l'invalidité.

Donc, sachant que nous sommes dans cette situation là, il y a aussi d'autres difficultés qui concernent l'ensemble du dispositif, puisque pour les 30 ans d'exposition à la pénibilité, on sait aujourd'hui qu'on ne fait plus une carrière complète dans la même entreprise ; donc on ne sait pas quel type de pénibilité on va avoir ou comment on sera exposé. Déjà, les 30 années d'exposition cela fait beaucoup, ensuite il faut avoir cumulé un des trois facteurs de pénibilité dans chaque type de pénibilité. Cela veut dire, qu'il faudra avoir travaillé pendant une période comportant des contraintes physiques marquées, qui plus est, dans un environnement agressif et en plus être soumis à des rythmes agressifs de travail, l'on y a rajouté les rythmes psychosociaux. Cela fait quand même beaucoup de conditions ; même si certains voudraient minimiser la pénibilité du travail, c'est quand même difficile à accepter : Mme Jolivet a indiqué qu'il fallait avoir 58 ans ! Le dispositif a été révisé, mais c'est beaucoup plus pernicieux : il faut pouvoir demander le dispositif au moins 2 ans avant l'âge présumé de la cessation anticipée d'activité ou de la cessation de travail. On est donc en présence aujourd'hui de contraintes impossibles à réaliser, même si nous sommes dans un accord cadre et que nous savons que les branches professionnelles vont le reprendre.

Ensuite, il y a les mesures d'allègement :

Sur le tutorat, on s'est posé des questions. Sur le temps partiel, on s'est demandé à quoi cela allait correspondre, puisque s'il faut avoir fait 40 années d'activités salariées pour demander un temps partiel, on ne sait pas comment on le fera si on est à moitié mort. On a ironisé un peu sur les choses, et on a dit, « on va être mort à temps partiel, cela va être sympathique ».

La cessation anticipée d'activité devient complètement hypothétique dans ces conditions, d'autant que la validation des années travaillées se fera avec l'aspect médical que nous refusons, puisque nous disons que la pénibilité du travail, ce n'est pas médical.

On sait bien qu'il peut y avoir des conséquences, et nous l'avons dit, des formes qui laissent des traces durables et irréversibles sur la santé du salarié, mais cela n'a rien de médical au départ.

Ce sont les conditions de travail, les postes de travail, mais ce ne sont pas les individus qui créent de la pénibilité. Ensuite, comment les individus la ressentent, ça c'est autre chose.

Mais nous disons que si les individus ont des problèmes de santé, à ce moment là, oui, il y a les systèmes de maladie, d'invalidité, et d'accident du travail. Au départ, la pénibilité ce n'est pas de la maladie. C'est pour cela que nous rejetons ces propositions.

Sur le financement on voit que les organisations patronales, depuis le départ de la négociation, (depuis 2005), on toujours le même discours : elles ne veulent pas prendre leur part de responsabilités dans la pénibilité du travail et disent, c'est aux comptes sociaux d'assurer le financement. Compte sociaux, cela veut dire qu'il faut en prendre un petit peu à l'assurance maladie, à l'assurance chômage, et en même temps, il faut demander à l'Etat de compléter les dispositifs en dégageant complètement les entreprises de la partie prévention qui leur incombe quand on dit que la pénibilité du travail est liée aux postes et aux conditions de travail.

Je rajouterai que la pénibilité du travail s'est accentuée à partir du moment où l'on a mis en place les 35 heures, je crois qu'il ne faut pas le nier, l'organisation des rythmes de travail et

donc la réduction du temps de travail, dans ces conditions, a fait que petit à petit les conditions de travail se sont largement dégradées.

Alors, dans la négociation, il faut distinguer trois parties, puisque normalement on aurait dû discuter :

- de l'amélioration des conditions de travail, ce qui me semblait être important en premier lieu, parce que faire de la prévention cela veut dire réduire la pénibilité du travail, donc réduire aussi les situations difficiles pour les salariés qui sont en place,
- de ce que l'on appelle le « stock » c'est-à-dire, les salariés qui sont aujourd'hui sur des métiers pénibles, dans des positions pénibles, depuis des années qui ne peuvent pas prétendre à un dispositif de cessation anticipée d'activité, parce qu'il n'y a pas d'accords ou parce qu'il n'y a plus de dispositifs de préretraite. Ce qu'on appelait le « stock » tout le monde dit que c'est un mauvais mot, mais c'est aujourd'hui une réalité,
- de l'exposition pendant la carrière. C'est là que l'on revient au début de la carrière du salarié, à savoir que même s'il ne travaille pas dans les mêmes entreprises tout au long de sa carrière, il y a des pénibilités qui sont des pénibilités différentes en fonction des secteurs d'activité, mais à prendre en compte pour qu'il puisse avoir la possibilité, à un moment donné, d'une réparation de la pénibilité ; alors cela a été complètement oublié ; on n'en parle pas du tout dans la négociation.

Puis, il y avait l'aspect sur le stress qui a été au départ transposition de l'accord cadre européen sur le stress, a été déconnecté pour le moment dans la mesure et fait l'objet d'une nouvelle négociation qui a commencé la semaine dernière, avec d'autres partenaires sociaux, mais toujours dans le même objectif d'essayer de transposer l'accord cadre et de voir si on peut faire mieux ; sachant que, quand on regarde les choses aujourd'hui, les dispositions françaises sont meilleures que l'accord cadre européen : peut être cette transposition par la voie négociée et non pas par la loi, est-elle l'occasion d'améliorer l'accord cadre ?

Nous avons une dernière séance « de négociation » qui est prévue le 21 avril 2008. Nous nous sommes tous posés la question de savoir si nous devons y participer dans ces conditions, puisque nous sommes dans un système complètement bloqué.

Il faut savoir que dans les 15 jours qui viennent de passer, chaque organisation syndicale et l'organisation patronale, ont cherché une définition plus affinée de tout ce qui concerne donc les pénibilités. Pour le moment, pour tout ce qui est contrainte physique, telle que le port de charges lourdes, la manutention, nous arrivons tous à des conclusions qui se rejoignent, mais pour l'instant nous sommes dans ce système qui est complètement bloqué à tous les niveaux. Donc, pour ce qui nous concerne, nous participerons si la réunion est maintenue, mais nous sommes très inquiets dans la mesure où nous allons sortir sans dispositif négocié. Il y a donc de fortes chances pour que ce soit le Gouvernement qui s'en empare, dans le cadre de la renégociation « de la loi de 2003 sur les retraites » et nous savons que si c'est fait dans ces conditions là, ce ne sera pas favorable aux salariés.

Voilà le témoignage que je peux apporter aujourd'hui de l'intérieur de la négociation.

**Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP**

Merci infiniment de ce témoignage.

Juste un mot sur la loi du 4 mai 2004. Le rapport d'exécution en a été publié en janvier je crois. Il montre que l'on avait raison quand on disait que les partenaires sociaux de branches seront cette fois-ci sollicités parce qu'il n'y a pas beaucoup d'accords majoritaires : je crois qu'il n'y a que deux branches, plus un accord chez Thales, qu'il y a très peu d'accords prévoyant des négociations subsidiaires ou qui permettent à des accords dits « inférieurs », de niveau inférieur, de s'écarter de la norme. D'une manière générale il y a bien quelques interrogations, mais le principe est que ce que l'on a décidé dans la branche, vous devez le suivre, l'améliorer en respectant bien sûr le principe, c'est tout.

Je donne la parole à la salle ; je vois que l'on a des représentants des Ministères, Travail, Santé... Je ne sais pas s'ils veulent intervenir. Vous avez tous la parole.