

Lutter contre la pénibilité au travail

manutentions
postures
risques
sécurité
durée
retraite
seuils
pénibilité
bruit
exposition
vibrations
hyperbare
prévention

C2P

Sommaire

Sommaire	3
Préambule	4
Introduction	5
Le cadre général actuel de la pénibilité	6
1. Les dispositifs en vigueur : le C2P	6
2. La prévention des risques professionnels et de la pénibilité, une obligation légale	8
La pénibilité du travail	11
1. La pénibilité dans nos secteurs	11
2. La pénibilité du travail est fonction des conditions de travail	12
Pénibilité et inégalités sociales	16
Conclusion	18

Préambule

Depuis 20 ans, la pénibilité et les retraites sont liées à chaque fois qu'un gouvernement décide de faire une nouvelle réforme des retraites ou plutôt une contre-réforme, faisant reculer les droits sur les 2 tableaux.

Malgré des ambitions importantes et la prévision de changements multiples abordés dans chacune des réformes, la pénibilité peine à être reconnue et permettre la réparation aux salariés qui en sont victimes et qui sont exposés par une retraite anticipée. Si en 2018, les négociations échouent sur l'établissement de 12 critères, la réforme de 2010, établit 10 critères de pénibilité. Etant donné l'évolution chaotique du traitement du sujet ces 20 dernières années, ce qui existe aujourd'hui est pauvre.

La dernière contre-réforme le montre : ce sujet tend à être effacé avec l'allongement de l'âge du départ en retraite passé en force par le gouvernement en 2023 à l'exception de quelques rares populations. Rappelons-le dès à présent : pour nous, la retraite doit être accessible à 60 ans pour tous et des départs anticipés doivent être possible pour tous les salariés concernés par la pénibilité. Et comme nombre de salariés ne peuvent en bénéficier étant donné leur situation, il faut nous battre pour que soient reconnus tous les métiers pénibles dans un dispositif permettant des départs anticipés, comme réparation aux salariés de conditions de travail dégradées.

La CGT s'est toujours opposée aux mesures visant à faire travailler les personnes plus longtemps. Cependant, elle a toujours été force de proposition pour permettre une juste réparation des salariés exposés à la pénibilité au travail, et surtout pour obliger les employeurs à mettre en place des mesures de prévention.

Et de ce point de vue, de nombreuses actions sont encore à mener. C'est ce que vise ce livret, initier une campagne pour lutter contre la pénibilité au sein des entreprises, interrogeant chaque fois les conditions de travail, l'organisation du travail et les postes eux-mêmes.

Introduction

Lorsqu'on pense pénibilité au travail, on a souvent pour image un travailleur avec un marteau-piqueur. Pourtant, ce type de métier n'est pas reconnu comme un métier pénible. C'est dire comme la bataille sur ce sujet est devant nous. Le traitement de la pénibilité depuis 20 ans peine à reconnaître la situation des salariés qui en sont victimes et à leur concéder une retraite anticipée.

Depuis 2010, 10 critères de pénibilité sont reconnus et les évolutions qui ont suivi ne laissent que peu de place à un optimisme dans la négociation sur ces sujets. L'Etat et le patronat limitent autant que possible ce champ.

La pénibilité du travail en France en quelques chiffres :

- près de 2,7 millions de salariés sont exposés à un ou plusieurs agents chimiques cancérigènes,
- près de 10,7 millions le sont par des contraintes physiques marquées,
- 4,1 millions par un environnement agressif,
- 4,8 millions par des rythmes de travail atypiques,
- près d'1 salarié sur 10 travaille de nuit,
- 1 salarié sur cinq travaille en horaires variables d'une semaine à l'autre.

Face à certaines expositions, les risques d'une altération de l'état de santé sont majorés, le recours aux arrêts maladie augmente et la survenue d'accidents du travail est plus importante. Or, les conséquences de telles expositions ne se limitent pas à des effets ponctuels, mais se maintiennent dans le temps. 15 % des salariés français se déclarent limités dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé. Un handicap sur cinq est aujourd'hui d'origine professionnelle. Ce constat doit être mis en perspective avec le traitement de la pénibilité : la réforme de 2014 met en place le C3P, c'est-à-dire le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité qui est transformé moins de trois ans après sa création en Compte Personnel de Prévention, c'est-à-dire le C2P dans le cadre de la loi travail.

Il s'agit à chaque fois d'éviter une extension des 5 ans de départ anticipé aux salariés du privé, dispositif qui existe dans le public ou dans les régimes pionniers et de casser la logique du service actif dans le secteur public. Mais ce faisant, c'est le terme pénibilité lui-même qui disparaît, en même temps que le traitement du sujet est individualisé et renvoyé aux salariés.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, le terme de pénibilité n'est plus utilisé par le Code du travail. Il est désormais fait référence aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail. Il nous faut agir pour ne pas permettre de laisser disparaître le traitement d'un tel sujet et son renvoi des questions individuelles. Mais il nous appartient aussi de lutter pour obliger les employeurs à mettre en place des mesures de prévention. Dans les secteurs tels que les Bureaux d'Etudes, une partie des facteurs est déjà identifiée : horaires à rallonge, travail de nuit, pics de charge etc. Il nous faut à présent agir partout pour identifier les situations de pénibilité, traiter les conditions de travail et obtenir réparation pour les salariés concernés.

Si la négociation peine à faire reconnaître les facteurs de pénibilité au-delà de la liste restreinte prévue par les textes, il nous appartient de nous battre pour faire bouger ces lignes. Et pour ce faire, il nous faut travailler à objectiver les différentes situations.

Le cadre général actuel de la pénibilité

1. Les dispositifs en vigueur : le C2P

Aujourd'hui, 2 grandes catégories de dispositifs existent :

- Des dispositifs de départ anticipé dans la fonction publique et les régimes pionniers, permettant aux salariés de partir au moins 5 ans avant l'âge légal.
Ces régimes sont les seuls qui compensent à cette hauteur la pénibilité du travail et les contraintes d'exercice de mission de Services Publics notamment. Ce sont des droits collectifs.
- Le Compte Personnel de Prévention (C2P) : dans le privé, l'exposition à la pénibilité est individualisée par la réduction de la portée, selon les tâches exercées, avec des seuils d'exposition, des 6 critères qui permettent de réduire au maximum de deux ans la possibilité de partir avant l'âge légal. Il s'agit des cas suivants :
 - Travail de nuit,
 - Bruit,
 - Travail répétitif,
 - Travail en équipe, successive, alternante ((posté)),
 - Température extrême,
 - Travail en milieu hyperbare ((haute, pression)).

Le C2P est avant tout un compte individuel qui ne lie plus automatiquement la question de la pénibilité à la retraite. Son objectif : faire travailler tout le monde plus longtemps, et pour cela, les départs anticipés doivent disparaître là où ils existaient. Le C3P comptait 4 critères d'exposition supplémentaires (agent chimique dangereux, vibrations, mécanique, posture pénible, manutention manuelle de charge) qui ont été supprimés en 2017.

Le C2P en chiffres :

- Au 1^{er} janvier 2022, seul un peu plus de 1 500 000 salariés avaient ouvert leur compte, sur les plus de 25 millions de salariés français.
- 61 % des salariés sont exposés à au moins un critère de pénibilité soit 13,5 millions de personnes en France métropolitaine en 2017.
- En 2017, 800 salariés du privé seulement sont partis en retraite au titre de la pénibilité au travail, puisque les expositions antérieures à 2014 n'étaient pas prises en compte.
- Moins de 3 500 salariés par an partent avec une retraite anticipée pour incapacité permanente.

Fonctionnement du C2P

Source : pôle, santé, reconquête de la sécurité sociale.

Le Compte Personnel de Prévention est un compte individuel plafonné à 100 points, Un critère apporte un point (2 points par trimestre en cas d'exposition à plusieurs critères simultanément).

Les points peuvent être utilisés pour :

1. Financer une formation destinée à accéder à un poste moins exposé au facteur de risque (20 points obligatoirement, si le compte est au maximum),
2. Bénéficier d'un temps partiel, sans perte de salaire,
3. Valider des trimestres (10 points par trimestre) permettant de partir en retraite, plus tôt (dans la limite de 8 trimestres).

Article L. 4161-1 du Code du travail

I.-Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

- 1° Des contraintes physiques marquées :
 - a) Manutentions manuelles de charges ;
 - b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - c) Vibrations mécaniques ;
- 2° Un environnement physique agressif :
 - a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
 - b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
 - c) Températures extrêmes ;
 - d) Bruit ;
- 3° Certains rythmes de travail :
 - a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
 - b) Travail en équipes successives alternantes ;
 - c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

II.-Un décret précise les facteurs de risques mentionnés au I.

2. La prévention des risques professionnels et de la pénibilité, une obligation légale

Le site du gouvernement "travail-emploi.gouv" indique clairement sur son site que tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention, dans le délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective.

Mais le site souligne également que cette visite doit être réalisée préalablement à leur affectation sur le poste pour certains salariés, dont ceux touchés par certains critères de pénibilité :

- Travaillant de nuit ;
- Âgés de moins de 18 ans ;
- Exposés aux agents biologiques du groupe 2 qui peuvent provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les salariés ;
- Exposés à des champs électromagnétiques et affectés à des postes pour lesquels les valeurs dépassent les limites d'exposition fixées par l'article R. 4453-3 du Code du travail.

Cette visite, individuelle, doit notamment permettre :

- D'interroger le salarié sur son état de santé ;
- De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- De l'informer sur les modalités selon lesquelles sera assuré le suivi de son état de santé par le Service de Prévention et de Santé au Travail et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. Une visite qui n'est pas obligatoirement assurée par le médecin du travail !

L'obligation légale de prévenir les risques professionnels, et donc la pénibilité, ne s'arrête pas à la visite médicale. Loin s'en faut. Elle concerne toutes les entreprises, mais seules certaines ont l'obligation de conclure des accords collectifs portant sur la prévention de la pénibilité.

La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites (article L. 4121-1) a introduit une obligation de prévention de la pénibilité au travail dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur.

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 [...]. »

Cela signifie que depuis le 1^{er} octobre 2017, l'employeur doit se poser deux questions :

- Les risques professionnels, facteurs de pénibilité, ont-ils été identifiés dans l'entreprise ? Sont-ils, notamment, présents dans le document unique ?
- Sur les six facteurs relevant du C2P, l'évaluation de ces risques met-elle en évidence des niveaux d'exposition dépassant les seuils réglementaires pour certains salariés et ce, après application des mesures de protection collective et individuelle ?

À noter : « Conformément au IV de l'article 5 de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, pour les expositions aux facteurs de risques professionnels au titre des années 2015, 2016 et des trois premiers trimestres de 2017, l'article L4161-1 du Code du travail demeure applicable dans sa rédaction antérieure aux dispositions issues de la présente ordonnance ».

Sur ce sujet, cela signifie aussi que l'employeur doit être vigilant, surtout dans nos secteurs d'activité, à l'ensemble des cas de figure : parmi les salariés des Bureaux d'Etudes, un nombre important travaille chez le client. Or l'environnement de l'entreprise cliente doit être aussi prise en compte.

L'obligation d'identifier et de prévenir la pénibilité relève de la responsabilité de l'employeur. Il doit rechercher et évaluer l'exposition potentielle de ses salariés aux facteurs de risques professionnels. Mais, d'autres acteurs doivent être impliqués dans cette démarche, comme les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés ou du Service de Prévention et de Santé au Travail.

Si l'employeur n'identifie pas de facteurs de risques professionnels listés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ou d'exposition à ceux-ci au-delà des seuils réglementaires prévus pour certains d'entre eux, son obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés demeure. Il reste tenu d'évaluer les risques professionnels liés à ses activités, de reporter les résultats de son appréciation dans le document unique et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir et assurer ainsi la santé et la sécurité des travailleurs.

L'employeur doit aussi annexer au document unique :

- « les données collectives utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de risques professionnels relevant du C2P de nature à faciliter la déclaration, le cas échéant, à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif de branche étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué ;
- la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils (article R. 4121-1-1 du Code du travail) »¹.

Enfin, certaines entreprises ont l'obligation de négocier un accord collectif ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité (articles L. 4162-1 et suivants et D. 4162-1 et suivants du Code du travail). Cela doit permettre aux salariés exposés à des risques de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de ces risques, de manière à prévenir toute pénibilité et leur permettre de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé.

L'accord ou le plan d'action d'entreprise ou de groupe est conclu ou élaboré pour une durée maximale de trois ans et doit donc être renouvelé à son terme. Les entreprises concernées sont :

- catégorie de l'entreprise : tout établissement, employeurs de droit privé (quel que soit leur statut juridique : société, association, artisan, profession libérale, etc.), établissements publics à caractère industriel et commercial, établissements publics administratifs pour leur personnel de droit privé ;
- pour des entreprises de 50 salariés ou plus (ou entreprise appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés)
- si 25 % de l'effectif de salariés exposés à l'un des six facteurs de pénibilité relevant du C2P, au-delà des seuils réglementaires, ou que la sinistralité au titre des AT-MP est supérieure à un indice de 0,25.

¹ INRS, Pénibilité du travail

À noter :

- L'indice de sinistralité est égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'AT et de MP imputées à l'employeur (à l'exclusion des accidents de trajets) et l'effectif de l'entreprise (art. D. 4162-1).
- Les entreprises visées sont exonérées de cette obligation si leur effectif (ou celui du groupe auquel elles appartiennent) est compris entre 50 et 299 salariés et qu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu abordant les thèmes obligatoirement traités par un accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité.

Revendications CGT

Aussi insatisfaisants que puissent être les dispositifs actuels, force est de constater que peu de salariés parmi les potentiels bénéficiaires se sont inscrits dans une telle démarche de reconnaissance de ces conditions de pénibilité.

Il nous faut donc agir pour soutenir ces démarches et plus particulièrement pour identifier les cas de figure :

- Avant tout, l'exposition à des facteurs de pénibilité et leur prise en compte
- S'assurer du suivi médical des salariés concernés
- Les actions menées pour agir sur ces facteurs et limiter l'exposition des salariés (plan d'action, accords etc.)
- Prise en compte des salariés travaillant chez le client.

En premier lieu, l'obligation de prévention de la pénibilité au travail doit donc faire l'objet d'une évaluation et les droits des salariés revendiqués.

Mais au-delà de ces dispositifs, la pénibilité du travail touche bien des salariés et au-delà des critères du C2P.

La pénibilité du travail

Au-delà des dispositifs légaux qui existent (C2P) en lien avec la retraite, et des obligations en matière de santé et de sécurité au travail, la pénibilité est un sujet qui touche bien des salariés au travers de leurs conditions de travail – directes comme indirectes.

La non reconnaissance du travail avec marteau-piqueur comme travail pénible est un exemple édifiant de l'intérêt d'entrer une lutte en la matière. Or, la pénibilité disparaît peu à peu des discours et des textes. De plus en plus les verbatims utilisés sont les facteurs de risques, l'exposition aux risques, le suivi de la santé et de moins en moins les conditions de travail.

Ce faisant, l'orientation donnée ici fait la part belle au traitement individualisé, plutôt que de traiter ce qui détermine ces situations : les conditions de travail.

1. La pénibilité dans nos secteurs

Si quelques cas relevant de nos secteurs peuvent figurer dans la liste des critères comme le travail de nuit, parallèlement, des points non négligeables des activités des Bureaux d'Etudes ou de l'expertise-comptable constituent une forme de pénibilité du travail. C'est notamment le cas :

- Horaires décalés et travail du dimanche
- Activités stressantes sur les délais comme le contenu
- Pics de charge que les salariés doivent absorber
- Amplitude horaire importante pour des travaux nécessitant une forte concentration
- Des métiers exigeants sur la rapidité d'exécution et la charge de travail,
- Une productivité forte attendue avec des risques de burnout
- Importantes contraintes physiques : troubles musculosquelettiques, syndrome du canal carpien
- etc.

Tous ces éléments sont autant de problématiques observées au fil du temps parmi les salariés et peuvent caractériser des facteurs de pénibilité.

Les contraintes temporelles, au travers des rythmes imposés, les horaires atypiques, en particulier les horaires postés, ont des répercussions sur la santé des salariés.

De même l'appareil productif a des conséquences : les contraintes physiques (manutention de charges lourdes, maintien de postures, matériels utilisés sur le poste de travail etc.) peuvent entraîner des conditions de travail pénibles du fait de l'évolution naturelle de l'appareil locomoteur et des capacités musculaires.

En outre, au sein de la fédération, de nombreux secteurs d'activité ont des modèles économiques qui entraînent régulièrement des changements organisationnels ou technologiques coûteux et sources d'usure précoce, surtout quand ils sont mal accompagnés.

De plus, les activités et métiers impliquent aussi pour ceux qui travaillent dans une entreprise cliente, de fréquents changements d'équipe de travail et d'environnement, selon les missions et leur durée. A cela peuvent s'ajouter de nombreux déplacements pour les salariés, des séjours à l'extérieur de chez eux et, les difficultés qui accompagnent ces situations : temps de repos contraints, difficultés d'organiser la vie privée face à l'extension de la sphère professionnelle – dormir dans un hôtel dans une autre ville n'est pas une situation idéale, pas plus que de passer plusieurs heures dans les transports pour rentrer chez soi après une journée de travail.

Enfin, d'autres facteurs interviennent : localisation de l'entreprise, qualité des transports autour, environnement etc.

2. La pénibilité du travail est fonction des conditions de travail

La liste non exhaustive des différents facteurs présentés dans la partie précédente est directement liée aux conditions de travail qui découlent de l'organisation du travail et des orientations stratégiques déployées dans les entreprises, du choix du processus de production, des organisations de travail privilégiées à d'autres selon le niveau d'investissement concédé par la direction dans les outils ou des choix de développement commercial plus ou moins tous azimuts.

Nombre d'emplois en horaires décalés sont plus liés aux velléités d'assurer un service en continu et à flux tendu pour accroître la marge qu'à une réelle nécessité organisationnelle ou de service. C'est notamment le cas du travail du dimanche que le patronat voudrait étendre avec des compensations limitées, accord négocié dans la Branche des Bureaux d'études mais qui n'a pas pu aboutir suite à l'opposition des organisations syndicales représentant plus de 50 % (2022).

L'organisation du travail, l'emploi sont au moins autant des sujets d'orientations économiques et financières qui établissent un cadre relativement strict et contraignant l'organisation du travail ; l'optimisation de l'emploi et des qualifications sont souvent un corollaire de ces choix.

Quoi qu'il en soit, il faut se battre sur les conditions de travail, analyser les postes, et le réel besoin d'intervenir. Les conditions de travail sont les circonstances dans lesquelles les salariés exercent leur travail : elles touchent des domaines larges comme les horaires de travail, les équipements fournis aux salariés pour exercer leur travail, le lieu de travail, le type de contrat de travail, etc.

Et pour aller plus avant, cela signifie que la nature même des investissements doit être appréhendée à cette aune : des investissements sont-ils prévus sur l'appareil productif, les outils pour améliorer les conditions de travail ?

Ainsi, pour illustrer le propos, rappelons que bien souvent, les outils de suivi financier, de contrôle de gestion font l'objet d'investissements réguliers là ils restent plus souvent sommaires lorsque l'on traite des salariés (RH). Par extension, les investissements dans les conditions de travail sont donc un choix.

La pénibilité est une affaire de travail et de retraite. Si la réparation demeure une revendication importante, la prévention des risques et la bonne santé des travailleurs ne doivent pas disparaître de nos considérations. Le Code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques peuvent avoir des conséquences sur leur santé.

A suivre ces définitions, apparaissent les évolutions, les glissements opérés petit à petit : des conditions de travail et des fortes déterminations du système économique sur l'activité des salariés, on passe peu à peu au traitement de risques sur la santé. Ce faisant, sont gommés bien des facteurs de pénibilité.

Pour autant ils existent. En outre, le vieillissement des salariés accroît la pression des facteurs de pénibilité sur la santé et le ressenti de ces derniers. Les salariés dits "seniors" sont plus sensibles aux pics de charge, à la charge de travail, à la productivité qui s'imposent dans les différents secteurs d'activité. C'est également le cas des contraintes physiques.

Pour rappel, l'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit aussi évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. Ces risques sont consignés dans un document. L'employeur a aussi l'obligation d'informer l'Inspection du travail en cas d'accident du travail mortel. En cas de non-respect de ces obligations, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

L'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique de l'ensemble des travailleurs sur leurs postes de travail.

- Actions de prévention des risques professionnels : l'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels portant sur les points suivants :
 - Risques de chutes de hauteur (par exemple, interdire l'utilisation d'une échelle comme poste de travail en hauteur et mettre en place une plateforme individuelle roulante légère)
 - Risques d'entrée en contact avec un élément en fonctionnement sur une machine
 - Risques psychosociaux tels la surcharge de travail, agression et violence interne et/ou externe
 - Risques chimiques (par exemple, interdire l'utilisation de produit chimique dangereux aux salariés qui n'ont pas été formés et informés sur la toxicité du produit)
 - Dispositions relatives à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité au travail) : par exemple, manutention manuelle de charges, vibrations mécaniques, bruit, certains rythmes de travail.

- Actions d'information et de formation : l'employeur doit mettre en place des actions d'information et de formation au profit des salariés suivants :
 - Nouveaux embauchés
 - Salariés qui changent de poste de travail
 - Travailleurs temporaires
 - Salariés qui reprennent leur activité après avoir été vus par le médecin du travail.

- Organisation et moyens adaptés comme, par exemple :
 - o Modifier les horaires de travail dans le cadre des conditions atmosphériques (canicule) dans l'objectif de diminuer le risque d'accidents sur le poste de travail
 - o Mettre en place des équipements de protection individuelle et obliger le port de casque, de gants, de chaussures de sécurité antidérapantes sur un chantier du bâtiment
 - o Évaluation des risques dans l'entreprise.

L'employeur doit éviter les risques. Si ce n'est pas possible, il doit évaluer les risques et mettre en œuvre des mesures de prévention.

Le risque est l'association d'un danger à un travailleur. Par exemple, un local électrique est dangereux mais si personne ne peut y accéder, il n'y a pas de risque d'électrocution.

Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, l'employeur doit évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités dans les actions suivantes :

- Choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques
- Aménagement ou réaménagement des lieux de travail ou des installations
- Définition des postes de travail

Les résultats de cette évaluation sont insérés dans un document appelé Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document est obligatoire dans toutes les entreprises. Suite à cette évaluation, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention (par exemple, des formations à la sécurité). Il doit y ajouter des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et sécurité (par exemple, diminuer la répétition du travail).

Le règlement intérieur lorsqu'il existe (entreprise dont l'effectif est \geq 50 salariés) doit fixer des consignes de sécurité. Dans les autres cas, c'est l'employeur ou son représentant qui les donne.

Le salarié doit, conformément aux instructions générales et particulières, prendre soin, en fonction des formations reçues, de sa santé et de sa sécurité et de celle de ses collègues.

Tous ces éléments, figurant nettement sur le site "travail.gouv" sont des obligations pour l'employeur, obligations dont les représentants du personnel doivent pouvoir vérifier l'exécution. De surcroît, ces obligations introduisent la possibilité d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail et à la possibilité de proposer des évolutions de nature à mieux préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Et ce faisant, elles mettent en avant l'observation nécessaire – et l'intervention possible – sur tous les éléments de l'organisation du travail et la définition des postes.

L'échec des négociations concernant l'emploi des seniors après la promulgation de la loi portant la contre-réforme des retraites est une nouvelle étape dans la mise à sac de notre modèle social et le refus de traiter la question de la pénibilité par rapport à ce qu'elle est : la pénibilité n'est pas l'affaire de quelques métiers très spécifiques, c'est un problème auquel des travailleurs et les travailleuses sont nombreux et nombreuses à y faire face et un cruel angle mort des projets gouvernementaux. Nous reviendrons sur ce sujet avec un livret portant sur l'emploi des seniors dans la branche des Bureaux d'Études.

Revendications CGT

Nous revendiquons :

- Une prise en compte de la pénibilité qui part de la réalité du monde du travail, et qui permet de faire reculer, très fortement, les expositions à la pénibilité et les dégâts sur la santé qu'elle provoque.
Une analyse fine des postes de travail et de l'organisation du travail sont un préalable, analyse relevant des obligations de l'employeur... mais sur lesquelles les représentants du personnel peuvent intervenir pour d'une part imposer que ce travail soit réalisé et d'autre part que des mesures de prévention puissent être définies en fonction des différents cas de figure.
En parallèle, une analyse des investissements réalisés sur l'appareil productif, les outils doivent pouvoir être suivis en même temps que l'organisation doit pouvoir être analysée sous le prisme des conditions de travail, mais également des choix économiques qui imposent ces choix.
Cela devrait pouvoir être imposé à l'employeur, a minima tous les 3 ans.
- L'exposition à la pénibilité doit être déterminée à partir de la réalité, des conditions de travail spécifiques à chaque métier, avec des garanties collectives, sans que des seuils inaccessibles à la quasi-totalité des travailleurs ne soient définis.
Là encore, pour faire reculer la pénibilité, il faut travailler sur les processus de production et les facteurs qui détériorent les conditions de travail selon les différents métiers et conditions de travail. Imposer à l'employeur le respect de ses obligations doit s'accompagner de nouveaux droits.
Ce travail doit s'imposer et les employeurs ne pas pouvoir déroger aux mesures d'amélioration définies dans ce contexte. Cette obligation peut être sanctionnée, en cas de refus par l'employeur, par le rachat de trimestres jusqu'à 12 trimestres.
- Un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant 60 ans, avec un trimestre d'anticipation par année d'exposition, et jusqu'à 10 ans pour certains métiers. Le calcul de la pension doit être aussi abonder d'un trimestre supplémentaire pour permettre un véritable droit au départ anticipé ainsi que le maintien des dispositifs de départ anticipé propre aux régimes pionniers qui correspondent à des contraintes de service.
- L'intégration des dispositifs de sortie de l'emploi créé par des accords spécifiques du secteur privé, dans un dispositif général de départ anticipé jusqu'à 5 ans.

De telles revendications impliquent une étude, poste par poste des conditions de travail des métiers dans les entreprises. C'est un préalable à l'objectivation des facteurs de pénibilité au sein des conditions de travail. Associée à l'analyse de l'organisation du travail, elles permettent de travailler ensuite sur l'amélioration des conditions de travail et sur la mise en œuvre de mesures de prévention.

Un tel travail doit s'inscrire dans le temps et s'imposer : si un plan peut être élaboré, son suivi est incontournable pour sécuriser une réelle démarche allant dans ce sens.

Pénibilité et inégalités sociales

Les inégalités sociales de santé sont largement issues des conditions de travail et de la profession exercée. Elles sont aussi le fruit de processus cumulatif : la surexposition, facteur de pénibilité, s'ajoute en général à d'autres risques majeurs pour la santé, qui sont eux-mêmes liés aux revenus comme la consommation de tabac, d'alcool ou encore le régime alimentaire.

L'espérance de vie en bonne santé est fortement liée avec le travail, comme le démontrent les importantes disparités entre les cadres et ouvriers. En 2020, selon l'observatoire des inégalités, à 35 ans, les hommes cadres ont une espérance de vie supérieure de 6 ans à celle des ouvriers. Pour les femmes, cette différence est de 3 ans.

Le dossier CGT spécial bataille des retraites en 2022 montre que le sas de précarité, c'est-à-dire les situations des individus qui ne sont ni employés ni en retraite, dans lequel se retrouvent bon nombre de salariés après 55 ans, est aussi une affaire d'inégalités sociales. Les ouvriers et les employés sont bien plus exposés à ce sas de précarité que les cadres et les professions intermédiaires.

Ces catégories de travailleuses et de travailleurs subissent donc à un travail plus pénible tout au long de la vie, et ont moins de chances de retrouver un travail lorsqu'ils passent la barrière des 50 ans. Gérer la pénibilité du travail, nous le maintenons, c'est permettre à des travailleurs de partir plus tôt pour conserver une bonne santé.

Pour traiter de la pénibilité, il faut nécessairement agir sur l'usure professionnelle et les conditions de travail. L'emploi des seniors doit rester une revendication portée par nos camarades dans les entreprises, contre toute discrimination à l'embauche. Pour traiter de la pénibilité notamment par rapport à la problématique des seniors, un premier combat reste l'emploi mais qui doit être aussi appréhendé qualitativement : cela passe par la formation et les évolutions professionnelles.

La reconnaissance de la pénibilité peut donner lieu à la négociation de jours de congés supplémentaires tous les ans et en fonction de l'âge et de l'ancienneté, afin de prendre en compte les effets sur la santé des salariés concernés, sa prévention par la reconversion professionnelle.

C'est par la négociation dans les branches pour définir les métiers pénibles et permettre des départs anticipés ainsi que dans les entreprises que pourront être négociés des accords qui étendent la définition de la pénibilité, et ce à la charge de l'entreprise. De tels dispositifs sont de nature à encourager la prévention : soit les métiers pénibles sont limités, soit ils ouvrent droit à dédommagement et réparation !

Pour la CGT, il est inconcevable, et même dangereux d'exiger toujours plus d'années de travail à des professions présentant des facteurs de pénibilité, tant la pénibilité et l'usure professionnelle sont l'affaire de toutes et tous. Les négociations actuelles tendent à montrer que les velléités gouvernementales se maintiennent : faire travailler les gens plus longtemps, remise en cause de l'ensemble des avantages acquis et entériner la réforme de la retraite.

Encore une fois difficile de ne pas lier pénibilité et retraite. Mais elle l'est tout autant avec les conditions de travail de moins en moins traitées en tant que telles mais plutôt par le prisme des risques sur la santé : ce faisant, disparaissent les déterminants des injonctions économiques pour ne laisser apparaître que des besoins liés à l'activité.

Revendications CGT

Nous revendiquons un accès à un maintien dans l'emploi qui va bien au-delà des considérations liées à la réforme des retraites. Il faut donc prévenir et sanctionner toute discrimination à l'embauche et interdire le recours aux ruptures conventionnelles collectives pour les salariés de plus de 50 ans. Les licenciements et ruptures conventionnelles pour ces populations doivent donc être particulièrement coûteuses.

Nous revendiquons également l'obligation de négocier des accords collectifs relatifs à l'emploi des seniors pour prioriser l'aménagement de fin de carrière et en premier lieu les évolutions professionnelles. Il faut renforcer la place de l'Inspection du travail et des instances représentatives du personnel sur les carrières.

Il faut renforcer l'accès à la formation pour permettre les évolutions et les transitions professionnelles par le renforcement de la gouvernance paritaire dans la formation professionnelle afin de garantir le droit à la formation, augmenter le financement des dispositifs de formation et adapter les moyens en formation aux besoins des salariés exposés à la pénibilité et notamment parmi les seniors. Le rétablissement de l'entretien de seconde partie de carrière demandé par la CGT s'inscrit dans cette démarche. Il faut une obligation de reclassement

De nouveaux droits en matière de tutorat et de mécénat en fin de carrière doivent être conquis, comme des jours de congés supplémentaires doivent être octroyés aux salariés positionnés sur des métiers pénibles, nombre de jours progressant selon l'âge et l'ancienneté.

Conclusion

La pénibilité se heurte depuis plus de 20 ans au refus gouvernemental et patronal de prendre en compte cette réalité. Quelle que soit la manière dont le sujet est abordé, le résultat est souvent bien plus modeste et ne prend pas en compte la réalité des métiers.

Si le sujet est fortement lié aux retraites, il l'est tout autant avec les conditions de travail. Lutter contre la pénibilité c'est réparer mais aussi préserver les salariés en améliorant les conditions de travail et en limitant les expositions au travers d'améliorations techniques, d'évolutions professionnelles et d'aménagement du travail et des postes de travail.

Il nous faut agir pour faire reconnaître partout la pénibilité dans les métiers. Il faut de nouveaux droits dans les entreprises en matière de pénibilité, avec des enquêtes menées dans ce sens, permettant d'appuyer la reconnaissance des situations pénibles pour les salariés. Le rôle de l'expertise peut être ici important : dans cette perspective elle doit pouvoir être financée à 100 % par l'employeur.

La réduction du temps de travail, revendication forte de la CGT est aussi un moyen de parvenir à ce résultat. Alors que prennent fin les négociations sur le pacte de vie au travail, une dénomination toute droit issue d'un cabinet de communication, la question de l'emploi des seniors met en lumière le peu de considération sur la pénibilité au travail, sur sa réparation – puisque la réforme des retraites vise à allonger le temps au travail – et sur sa prévention puisque le reclassement des salariés, les transitions professionnelles et les reconversions n'ont pas abouti.

Sur la pénibilité, le combat est devant nous. Menons-le !



263 rue de Paris – Case 421 – 93514 Montreuil – Cedex – Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 – E-mail : fsetud@cgt.fr Site internet : www.soc-etudes.cgt.fr