

LES ARGUMENTAIRES

LE BILLET

La loi sur les retraites de juillet 2003 donne un délai de trois ans aux partenaires sociaux pour une négociation sur la pénibilité. Pour autant, cette question n'est pas nouvelle.

L'usure prématurée d'origine professionnelle existe depuis longtemps et n'a reçu jusqu'ici que des traitements parcellaires, particulièrement hélas dans le domaine de la compensation par des "pré-retraites" et trop peu dans celui de la prévention ou de la réduction des pénibilités.

L'exigence d'une carrière professionnelle plus longue et complète conduit à s'interroger sur la capacité de certains salariés usés prématurément à tenir le coup.

Pour la CFDT, la priorité est de réduire le nombre de salariés usés. Cette action préventive appelle un véritable investissement et une mobilisation patronale que nous ne sentons pas (les accidents et les maladies d'origine professionnelle progressent inexorablement).

La préparation de la négociation nous a donné l'occasion de préciser les enjeux de ce dossier, nos priorités, les définitions et repères et enfin, nos revendications dans l'intérêt des salariés.

**LA PÉNIBILITÉ
OU L'USURE
PRÉMATURÉE
AU TRAVAIL**

Cfdt
des choix. des actes

www.cfdt.fr

Qu'est-ce que la pénibilité ?

Les conditions et l'organisation du travail et de l'emploi produisent des inégalités sociales et ont des effets directs sur la santé.

... LES GRANDS TYPES DE PÉNIBILITÉS

Il existe trois grands types de pénibilités objectives :

- les efforts physiques (charges, postures, etc.) ;
- l'environnement agressif (chaleur, bruit, toxiques, etc.) ;
- les rythmes de travail (travail de nuit, postés, cadences, etc.).

NE PAS CONFONDRE

Certaines situations sont parfois à tort associées à la pénibilité :

- le mal-être au travail qui doit être corrigé par la recherche, avec les salariés, des conditions de leur épanouissement en situation d'acteurs dans l'entreprise ;
- le vieillissement naturel qui recèle avantages (expérience et transmission de la mémoire du travail) et inconvénients (augmentation de la fatigue). Il faut souligner que le vieillissement de classes d'âges nombreuses et l'exigence de départs en retraite plus tardifs impactent fortement le dossier pénibilité ;
- les atteintes réversibles qui appellent détection et réponse précoces en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail sur les plans techniques, organisationnels et relationnels.

Il ne faut pas non plus oublier la prise en considération des facteurs psychosociaux de l'usure au travail, notamment le stress.

... LES PRINCIPAUX FACTEURS DE LA PÉNIBILITÉ

Certaines conditions de travail, dont les conséquences sur la santé des salariés sont reconnues et mesurables, augmentent la pénibilité :

- le travail de nuit et en horaires alternants ;
- le travail à la chaîne ou sous cadences imposées ;
- le port de charges lourdes ;
- l'exposition aux produits toxiques ;
- l'activité du secteur BTP.

... LES CONSÉQUENCES DE LA PÉNIBILITÉ

La pénibilité au travail peut avoir comme conséquences :

- l'usure ou le vieillissement prématuré ;
- des effets réversibles ou non sur la santé ;
- des écarts d'espérance de vie sans que des incapacités n'aient été constatées lors du parcours professionnel.

Ces conséquences se distinguent également selon qu'elles :

- affectent l'espérance de vie : mort prématurée liée au travail ;
- réduisent l'espérance de vie sans incapacité : handicap ;
- induisent une accidentabilité ou

une morbidité¹ plus élevée ;

- portent atteinte à l'intégrité d'un salarié sans accident ni maladie : il s'agit de préjudices divers (souffrances endurées, préjudice moral...).

... PÉNIBILITÉ RÉVERSIBLE ET IRRÉVERSIBLE

Bien sûr, les expositions professionnelles les plus préoccupantes sont celles qui pèsent sur l'espérance de vie sans incapacité ou qui affectent de bonnes conditions de vie. Elles sont caractérisées par des facteurs de risque à long terme, des effets souvent irréversibles, une gravité des atteintes à la santé jusqu'au handicap. Elles sont d'autant plus graves qu'elles peuvent ne pas être ressenties comme pénibles (certains cancérogènes par exemple).

En revanche, d'autres pénibilités, comme les troubles musculo-squelettiques (TMS), aux effets réversibles, sont parfois durement vécues mais peuvent trouver des réponses dans une action préventive suffisamment précoce. Cependant, leur persistance et le cumul de nuisances peuvent entraîner un basculement dans la catégorie aux effets irréversibles.

¹ Nombre de malades dans un groupe déterminé sur un temps donné.

Une négociation indispensable

La loi sur les retraites de juillet 2003 donne un délai de trois ans aux partenaires sociaux pour une négociation sur la pénibilité.

❖ UN COÛT EXORBITANT POUR LA SOCIÉTÉ

Ne rien faire sur le dossier pénibilité continuera à coûter très cher à la société :

- cela coûtera en réparation plus ou moins différée ;
- cela coûtera surtout dans le retard pris dans l'action préventive de l'usure professionnelle.

Un certain nombre de salariés âgés, usés, handicapés, amoindris par le travail, est encore en activité professionnelle. Parmi eux, 20 % devraient cesser de travailler !

D'autres encore, usés prématurément, se trouvent dans différents dispositifs sociaux (chômage, invalidité, inaptitude, incapacité, handicap ou longue maladie...). Ces situations non stabilisées présentent un coût humain et financier considérable que toute la société paye, y compris les entreprises.

Lorsque l'on envisage la prise en charge de la pénibilité, on part de situations diverses, coûteuses et mal maîtrisées pour aller vers une nouvelle configuration reposant sur les principes de responsabilité et d'équité. Dans le passé, quelques pénibilités ont été très mal appréciées par les entreprises et le coût a maintenant explosé. C'est le cas de l'amiante : entre un et deux milliards d'euros par an pendant sans doute 20 ans et des dizaines de milliers de victimes.

DES CHIFFRES PRÉOCCUPANTS

Parmi les salariés de plus de 50 ans :

- 100 000 travaillent de nuit ;
- 230 000 sont en travail postés alternants (3x8 ou autres) ;
- 630 000 sont soumis aux contraintes de travail à la chaîne ou sous cadences ;
- 300 000 sont exposés à des vibrations affectant les membres supérieurs.

Dans le BTP, après 40 ans d'âge et 20 années de travail, 70 % des ouvriers souffrent d'un handicap locomoteur¹.

Des centaines de milliers de salariés de tout secteur sont exposés à des produits chimiques dangereux ou à des ambiances physiques pénibles (bruit, chaleur, rayonnements ...).

¹ Handicap qui affecte la capacité à se déplacer

❖ LES ENJEUX DE CETTE NÉGOCIATION POUR LA CFDT

Dans la négociation qui s'est ouverte en février 2005, la CFDT veille à ce que soient mis au cœur des débats :

- le respect de l'homme et de la femme au travail dans leur intégrité physique et psychique et leur bien être social ;
- la promotion de la santé au travail pour une meilleure santé publique ;
- la recherche de l'efficacité collective à moyen et long termes pour l'entreprise et pour la société. La prévention des risques est un investissement durable alors que la compensation/réparation est un gaspillage de richesses, comme le prouve le coût exorbitant des maladies professionnelles ;
- le droit à partir en retraite en bonne santé ;

- la priorité à l'action préventive sur la compensation/réparation d'un préjudice (mieux vaut prévenir que guérir) ;
- la solidarité entre secteurs professionnels mais aussi la responsabilisation des entreprises sur les aspects financiers de ce dossier ;
- l'égalité de traitement entre tous les salariés en matière de santé au travail, qu'ils travaillent dans une petite entreprise, pour un sous-traitant ou dans un grand groupe.

À VENIR

La situation des personnes handicapées en matière d'insertion professionnelle en 2005 reste préoccupante. Un Mode d'emploi viendra prochainement vous présenter les actions de la CFDT pour faire du "travailleur handicapé, un salarié comme les autres".

Les objectifs de la CFDT

Développer la prévention, la prise en compte et la compensation de l'usure au travail sont les trois objectifs majeurs de la CFDT.

LA PRÉVENTION ET LA RÉDUCTION DES PÉNIBILITÉS PAR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour la CFDT, la question centrale est celle de la détection précoce des atteintes à la santé afin d'en apprécier la réversibilité ou non et d'y apporter des corrections par de réelles mesures de prévention.

LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL

La CFDT demande que tout salarié arrivé en fin de carrière puisse bénéficier d'une reconnaissance, sous la forme d'un congé dit "de compensation", pour les années au cours desquelles il a exercé un travail pénible.

LA COMPENSATION DE L'USURE AU TRAVAIL PAR UNE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

Aujourd'hui, une partie de la population salariée a subi une usure prématurée et en porte les empreintes indélébiles. Pour ceux là et pour ceux qui demain n'auront pas encore un travail respectueux de leur intégrité, la CFDT revendique le principe d'un congé de fin de carrière. Un congé non intégré dans le régime des retraites mais faisant appel à un financement spécifique sur le modèle de la Commission des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (CATMP).

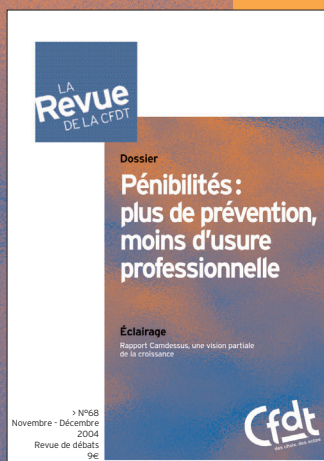
PRIORITÉ EST DONC DONNÉE À UN REPOS PROPORTIONNEL À LA PÉNIBILITÉ.

POUR TOUS

La Revue de la CFDT n° 68 sur la prévention des pénibilités



Un numéro de La Revue de la CFDT à ne pas manquer !



PÉNIBILITÉS : PLUS DE PRÉVENTION, MOINS D'USURE PROFESSIONNELLE

En France, près de 20 000 personnes font l'objet chaque année d'une reconnaissance de maladie professionnelle. Cette proportion représente selon toute vraisemblance environ un quart de ceux qui en souffrent. A cela s'ajoutent de nombreux signes de stress chez certains salariés.

L'impact de la santé de la population active a indéniablement un effet immédiat et direct sur l'économie. Comment alors prendre en compte les différents risques pour la santé des salariés et quelles réponses y apporter ?

BULLETIN DE COMMANDE

Je commande :

→ 5 numéros et plus . Je ne paye que 7 € par exemplaire au lieu de 9 €, et je réalise une économie de plus de 20 % par exemplaire !

N° 68 x _____ exemplaire(s), soit _____ x 7 € = _____ €

→ moins de 5 numéros au prix de 9 € l'exemplaire.

N° 68 x _____ exemplaire(s), soit _____ x 9 € = _____ €

Nom : _____

Prénom : _____

Fédération : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

Ville : _____

CHÈQUE À ADRESSER À CFDT-PRESSE

4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19

Tél : 01 42 03 81 40 - Fax : 01 42 03 81 48 - Mail : gestionpresse@cfdt.fr

Rédaction - Tél : 01 42 03 83 30 - Mail : larevue@cfdt.fr

Tarifs valables jusqu'au 31 décembre 2005

ARG0501