

Mission d'information parlementaire sur la pénibilité au travail : une occasion manquée.

Lors de son installation mi-décembre 2007, la mission d'information parlementaire sur la pénibilité au travail s'était fixé deux grands objectifs :

- établir un rapport spécifique sur la question de la pénibilité dans le cadre de la préparation de la réforme des retraites de 2008 en s'appuyant sur l'article 12 de la loi du 21 août 2003 qui prévoit que « dans un délai de trois ans, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national sont invitées à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité »
- établir dans ce rapport un état des lieux le plus précis possible, délimiter la notion de pénibilité et étudier les modalités de son intégration dans la législation.

Malgré des pistes intéressantes en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail, nous considérons le rapport final déséquilibré et clairement insuffisant dans les perspectives qu'il ouvre pour les salariés sur le plan de la réparation et des compensations des situations de pénibilité au travail.

Loin de clarifier le débat, le rapport est source de confusion sur la notion de pénibilité et risque de « fragiliser » les chances de parvenir à un accord entre les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation interprofessionnelle en cours.

1 - / Une conception de la pénibilité au travail en retrait par rapport aux propositions des partenaires sociaux.

Le rapport de la mission parlementaire propose la définition suivante de la pénibilité : « la pénibilité au travail est le résultat de sollicitations physiques ou psychiques qui, soit en raison de leur nature, soit en raison de la demande sociale, sont excessives en regard de la physiologie humaine et laissent, à ce titre, des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé et l'espérance de vie d'un travailleur ».

Nous estimons que la proposition de définition ainsi faite est source de confusion par rapport à la définition qui fait consensus entre partenaires sociaux dans la négociation interprofessionnelle : « la pénibilité résulte de sollicitations physiques et/ou psychiques de certaines formes d'activités professionnelles qui laissent des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés et susceptibles d'influer sur leur espérance de vie ».

De même, la distinction opérée par le rapporteur entre une pénibilité « réductible » et une pénibilité « irréductible », les mesures de réparation devant permettre de traiter le stock des

salariés touchés de manière irréversible par les différentes formes de pénibilité, est également source de confusion.

Au-delà de ce qui, à nos yeux, représente un recul par rapport à l'état des discussions -certes laborieuses- entre partenaires sociaux depuis maintenant plus de trois ans, nous tenons également à nous démarquer très clairement de certaines considérations et appréciations du rapport qui tendent à privilégier les facteurs personnels et non collectifs dans la prise en compte de la pénibilité au travail.

Ainsi, le rapporteur considère-t-il, « comme fondé l'argument selon lequel les facteurs personnels et privés (hygiène de vie, addictions ...) influant sur la santé du travailleur doivent être pris en compte pour apprécier la mise en œuvre d'une mesure de compensation. Dès lors que la pénibilité doit être compensée en raison de la morbidité accrue ou de la réduction de l'espérance de vie qu'elle entraîne, la santé du travailleur doit être évaluée globalement pour déterminer la responsabilité des conditions de travail dans cette dégradation ».

Plus loin, le rapporteur ajoute : « qu'il arrive encore souvent que les travailleurs soient eux-mêmes la cause de la pénibilité qu'ils subissent, ne serait-ce qu'en ne respectant pas les consignes ou la réglementation, en gérant leur travail de manière à maximiser leur temps libre sans veiller à préserver les rythmes biologiques naturels ou en ne mettant pas à profit les périodes de récupération ou de congé pour se reposer »

Certaines affirmations nous paraissent de la même façon assez éloignées de la réalité vécue par les salariés : « non seulement la cessation anticipée d'activité ou la préretraite ne sont pas des solutions structurelles au problème de pénibilité, mais elles paraissent aller dans la majorité des cas à l'encontre de la volonté des travailleurs âgés »

La philosophie générale développée dans le rapport semble poursuivre un objectif que nous ne partageons pas et qui consiste à refuser de tirer les conséquences de l'effet de la pénibilité au travail sur l'espérance de vie.

2 - / Des pistes intéressantes en matière de prévention qui méritent d'être précisées.

Nous souscrivons d'une façon globale aux propositions du rapport touchant à la prévention de la pénibilité au travail :

- le renforcement de l'information (campagne nationale de prévention ciblée sur la question de la pénibilité). Nous souhaitons que ce type de campagne ne se réduise pas seulement à de la communication mais se traduise bien en proposition d'actions déclinables dans l'ensemble des entreprises (notamment TPE et PME) et de la fonction publique
- l'amélioration de la formation de l'encadrement (introduction de modules obligatoires dans les cursus) ;

- le renforcement de la présence et du rôle des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans les entreprises (CHSCT). Nous ne souhaitons pas en revanche fermer la porte, comme le fait le rapport, à la réflexion nécessaire sur les CHSCT territoriaux ou de site
- la simplification du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Nous pourrions de ce point de vue nous inspirer de l'exemple des Pays-Bas où un effort important d'harmonisation des grilles d'évaluation a été réalisé et où des négociations préalables sont obligatoires au niveau des branches
- le renforcement et la revalorisation de la filière de médecine du travail. Nous ne pouvons réduire les services de santé au travail aux seuls médecins du travail, mais au contraire promouvoir un large partenariat entre les différents spécialistes (CRAM, CHSCT, entreprises, ANACT...) en matière de prévention primaire
- la généralisation de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et des aménagements de secondes carrières pour les salariés de plus de 45 ans

Toutefois, nous aurions souhaité que toutes ces propositions soient précisées par un calendrier volontariste (plan d'action pluriannuelle, intégration des propositions dans les textes de loi à venir...) et par un plan d'accompagnement en termes de moyens humains et financiers. C'est par exemple le cas pour la proposition de doublement du budget du Réseau de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ANACT) qui permettra de renforcer significativement le nombre d'intervenants au service des entreprises sur les questions de pénibilité au travail.

3 - /Le rapport, par la faiblesse de son volet réparation, constitue un mauvais signal et risque de fragiliser des négociations sur la pénibilité au travail entre partenaires sociaux déjà enlisés.

Le rapporteur affirme clairement « qu'il n'est pas favorable à une mise en place des retraites anticipées ou cessations anticipées d'activité ou à une augmentation des droits à pension de retraite pour les travailleurs ayant été exposés à la pénibilité »

Nous constatons cependant que le rapporteur se contredit dans ses conclusions en proposant à la dernière minute une possibilité de retraite anticipée en décalage avec la philosophie générale développée tout au long du rapport et dont la démonstration est orientée vers l'idée qu'il faut écarter les solutions de réparation de type retraites ou cessation d'activité anticipées !

Le rapport, en privilégiant l'aménagement de la fin de carrière sous forme de réduction du temps de travail (entre un quart et un tiers), et en n'explorant pas de façon satisfaisante les pistes de cessations anticipées d'activité ou de retraites anticipées, fragilise les possibilités d'un accord entre les partenaires dans l'actuelle négociation.

Ce choix reflète non seulement les positions les plus conservatrices, alignées sur la partie patronale hostile à toute solution de réparation, mais elles sont clairement en-deça des

propositions sur l'allègement de la charge de travail en fin de carrière formulées par le Medef, à savoir une réduction du temps de travail jusqu'à un mi-temps.

Certes, les négociations interprofessionnelles ont été laborieuses (3 années, 18 séances...) et des différences subsistent entre les organisations syndicales et patronales sur l'ampleur du dispositif, son financement, la population salariée concernée, sur la définition précise des critères et des facteurs ou les conditions d'accès au dispositif de prise en compte de la pénibilité.

Mais les partenaires sociaux ont néanmoins réussi à s'accorder sur trois facteurs principaux de pénibilité : contraintes physiques (port de charges lourdes, postures pénibles...), environnement de travail agressif (exposition à des produits toxiques, températures extrêmes, bruits intensifs...) et rythmes de travail (travail de nuit, répétitif, horaires alternants). Le Medef, qui avait été longtemps réticent, a accepté d'envisager dans son dernier document de travail la possibilité de départs anticipés même si elle est assortie de conditions contestées par les organisations syndicales. Le parti-pris du rapport qui traite de façon marginale et résiduelle cette voie n'est pas un encouragement à la conclusion d'un accord collectif.

Nous pensons pour notre part qu'il est juste d'accorder des avantages spécifiques aux salariés qui ont subi des conditions de travail pénibles, car ils risquent de bénéficier de leur retraite beaucoup moins longtemps que les autres et dans un état de santé nettement plus dégradé (l'écart d'espérance de vie à 35 ans entre un cadre et un ouvrier est de 7 ans pour les hommes ; à 60 ans, un ouvrier vivra 30% de son espérance de vie en situation d'incapacité contre 20% pour un cadre). Ces inégalités constatées justifient le principe d'un départ anticipé dont les modalités précises sont à négocier par les partenaires sociaux.

En conclusion les propositions de ce rapport, loin de constituer « une invitation à continuer le travail de négociation entamé par les partenaires sociaux », pourraient au contraire leur porter un « coup fatal », d'autant plus que le gouvernement a complètement ignoré dans ses orientations concernant la réforme des retraites toute avancée sur la question de la pénibilité, alors même qu'il propose une nouvelle augmentation de la durée de cotisation à 41 années pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Parce que les conclusions du rapport ne donnent pas de perspectives à l'engagement de la loi de 2003 sur les retraites qui pose le principe d'une prise en compte effective de la pénibilité au travail, nous ne pouvons cautionner ces conclusions et nous avons décidé au nom du groupe Socialiste, Radical et Citoyen de voter contre.

Régis JUANICO, député de la Loire
Jean MALLOT, député de l'Allier
Alain NERI, député du Puy-de-Dôme