

# RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ



Une revendication de la **CGT**  
pour tous les salarié-es  
privé/public

# Pénibilité du travail

- **Un travail difficile à vivre** : stress, travail répétitif, modification de l'organisation du travail... Cette souffrance au travail n'entraîne pas forcément des incidences sur l'espérance de vie.
- **Le travail met la santé physique ou mentale du salarié en danger.**
- **La capacité de travail est altérée, le salarié est en mauvaise santé.**

# 3. La pénibilité = situation pénible ou d'usure au travail

**La pénibilité résulte de sollicitations physiques et psychiques, liées à certaines formes d'activités professionnelles qui entraînent une usure prématurée et irréversible de la santé.**

**Les négociations et la lutte collective doivent supprimer tant que possible l'usure au travail**

Des conséquences durables et indéniables sont mises en évidence par l'un des 4 facteurs suivants :

- Une atteinte à l'intégrité physique ou mentale (incapacité, invalidité)
- Espérance de vie diminuée sans incapacité
- Espérance de vie diminuée avec une incapacité,
- Morbidité plus élevée (maladie).

# INCAPACITÉ/INVALIDITÉ/INAPTITUDE

- **L'inaptitude** pose la question du maintien dans l'emploi, elle est indépendante de l'incapacité ou invalidité.
- **Incapacité et invalidité** sont une compensation d'un préjudice subi par le salarié.
  - **L'incapacité temporaire ou définitive** compense les conséquences financières d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle.
  - **L'invalidité** compense les conséquences d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle.

# Agir sur la pénibilité du travail

- L'amélioration des conditions de travail est une priorité pour que la santé des salarié-es ne se dégrade pas : prévention, moyens de protection efficaces, temps de récupération suffisant, amélioration de l'organisation du travail.
- Les risques et troubles "psycho-sociaux" induits par des mauvaises conditions de travail, le stress ou un management inhumain, **doivent faire l'objet d'une lutte collective et d'une négociation** dans les entreprises pour les supprimer: ce sont les **risques sociaux organisationnels (RSO)**
- **Certains travaux pénibles** sont difficiles à éliminer, même si on peut les diminuer, et ils **entraînent une usure prématurée de la santé des salarié-es : un départ anticipé à la retraite est nécessaire.**

# 1. Améliorer les conditions de travail

- **Participation au document unique ou d'évaluation des risques (DU ou DER)**

Ce document obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins un-e salarié-e (décret 5 novembre 2001), responsabilise l'employeur et l'oblige à respecter la démarche. Le document doit lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité de tout salarié et préconiser des actions visant à les réduire voire les supprimer : prévention, obligation de formations, information, fiches d'exposition, registres...

- **Travail des Délégués du personnel, travail au Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)**

Pour les établissements employant moins de 50 salariés pas de CHSCT, les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT.

Revendication de la CGT de CHSCT de site...

- **L'amélioration des conditions de travail doit faire partie des négociations et de la lutte collective**

## 2. Risques Sociaux Organisationnels (RSO)

47 % des salarié-es en France déclarent éprouver du stress au travail (source CSA/Liaisons sociales). Une étude de l'université de Bourgogne évalue le coût médical du stress à 413 millions d'euros et l'absentéisme à 279 millions d'euros

- **Les RSO ont un impact :**

- psychologique sur les salarié-es
- relationnel entre les salarié-es et au travail

- **Les RSO entraînent des pathologies :**

- Stress**
- Incivilités, agression physiques ou verbales, violences** (accord cadre européen du 26 avril 2007 sur la violence au travail définit les formes de violences)
- Sentiment de mal être et souffrance au travail**
- Harcèlement**
- Épuisement professionnel ou burn out**

# Agir pour supprimer les RSO

- **Les organisations du travail doivent répondre à l'exigence des salarié-es de bien-être au travail pour faire un travail de qualité**
- **L'Accord National Interprofessionnel sur le stress au Travail signé le 24 novembre 2008** (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, MEDEF, CGPME, UPA), transcription de l'accord européen de 2004, a été étendu (cf : J.O. 6 mai 2009)

Un diagnostic et/ou des plans d'action sont obligatoires avant le 1<sup>er</sup> février 2010 pour les entreprises de plus de 1000 salarié-es, mais l'application et le suivi d'actions est à exiger...

- **Les négociations, travail CHSCT et les luttes collectives sont indispensables pour supprimer les RSO**



### 3. Départ anticipé à la retraite pour réparation

- **Une question de justice sociale : le départ anticipé doit permettre aux salarié-es travaillant dans des conditions pénibles, difficiles à supprimer, de partir plus tôt, pour améliorer leur santé et/ou leur durée d'espérance de vie, et bénéficier d'une retraite d'une durée équivalente aux autres salariés en bonne santé.**
- **La réparation est rendue nécessaire si une usure prématurée et irréversible de la santé est constatée** : un poste de travail adapté doit être envisagé, ou un départ progressif à la retraite, avant de proposer un départ en invalidité .

# La vérité alarmante sur la pénibilité

*Le patronat nie l'état des lieux pourtant les rapports de la DARES\* montrent :*

- **Le maintien des pénibilités physiques, le développement des contraintes organisationnelles, l'intensification du travail...**
- **Les maladies professionnelles augmentent fortement** (même si la sous-déclaration est importante), l'exposition à des produits dangereux s'est accrue...
- **Les accidents du travail diminuent mais la gravité augmente.**
- **Le coût annuel du travail dégradé s'élève à 4% du PIB, c'est à dire 80 milliards d'euros dépensés par la faute de l'employeur**

\* La Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistique est une administration publique qui dépend du Ministère du travail et ministère du Budget...

# Un état des lieux alarmant

*Les études et statistiques montrent :*

- **l'inégalité de l'espérance de vie** des catégories professionnelles, et l'écart augmente : les privés d'emplois sont frappés plus durement ainsi que les travailleurs et agents exerçant des emplois d'exécutions.
- **Une sortie anticipée du travail qui augmente** : près d'un million de salarié-es, soit 15 % de la population active de 50 ans à 60 ans, n'a plus d'activité.
- **Le nombre d'allocataires pour invalidité a explosé** dans certains secteurs comme la construction...

# Un socle commun revendicatif pour la reconnaissance de la pénibilité



# ***Pour toutes et tous les salarié-es- du secteur privé et du secteur public***

## **LA CGT revendique :**

- **Des moyens importants pour la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail.**
- **Un départ anticipé à la retraite à taux plein pour pénibilité sur la base de 12 critères** avec des modalités en tenant compte des particularités du secteur Privé et secteur Public ou régimes spéciaux.
- **Des moyens pour une réelle reconnaissance de l'invalidité .**

## **Une reconnaissance de la pénibilité tenant compte de la spécificité des secteurs**

- **Pour le secteur privé :**

**le départ anticipé doit être proportionnel à la durée d'exposition.** Une commission de validation des parcours professionnels serait constituée des représentants des salariés, des employeurs, et de différents acteurs connaissant les milieux du travail.

- **Pour la Fonction Publique et certains régimes spéciaux : maintien de la catégorie active**



# Définir la pénibilité

**La CGT propose 12 critères prioritaires pour définir les situations et conditions d'un travail pénible et « usant » nécessitant un dispositif de réparation**

Ces critères doivent permettre une reconnaissance objective de la pénibilité du travail des femmes et des hommes. Ils ont été définis par les organisations syndicales et le patronat en 2008.

Le cumul de ces pénibilités est considéré comme un facteur aggravant, de même que le manque d'autonomie ou la précarité.

# Situations et conditions de travail pénibles

Les 12 critères sont classés dans 3 familles de situations ou conditions pénibles :

- **Contraintes liées à des efforts physiques lourds.**
- **Environnement agressif.**
- **Contraintes liées aux rythmes de travail .**



# Contraintes physiques

## 1. Manutention et port de charges lourdes

- **Contraintes posturales et articulaires**
- **Vibrations**

# Environnement agressif

4. Exposition à des produits toxiques : cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques
5. Exposition aux poussières et fumées
6. Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
7. Exposition aux bruits intenses
8. Les rayonnements ionisants

# Contraintes liées aux rythmes de travail

**9. Travail de nuit**

**10. Travail alterné, décalé**

**11. Longs déplacements fréquents**

**12. Gestes répétitifs, cadences imposées**

# Départ anticipé à la retraite à taux plein

- **Les salarié-es bénéficiant d'un départ anticipé en retraite, doivent partir avec une retraite à taux plein : bonification d'un trimestre par année de travail en situation de pénibilité.**
- **Les salarié-es qui partent avant l'âge légal ou anticipé pour raison d'invalidité doivent aussi bénéficier d'une retraite à taux plein.**

# Ensemble amplifions la mobilisation

- **Le patronat a fait échouer en juillet 2008 un accord interprofessionnel avec les organisations syndicales** : campé sur son approche exclusivement médicale et individuelle de la pénibilité, après plus de 3 ans de négociations, il continue de refuser toutes négociations sur un départ anticipé.
- **Des accords sur la reconnaissance de la pénibilité ont été signés** comme dans les régimes spéciaux en 2008, ou dans l'industrie chimique (SNECMA en 1996, Rhodia, Akéma... juillet 2010, dockers mars 2011). Des négociations sont en cours dans diverses branches ou entreprises...
- **Les fonctionnaires bénéficient du dispositif de la catégorie active**
- **Des salarié-es se sont mobilisé-es de 2005 à 2008, et surtout pendant la lutte des retraites en 2010.**

# Une loi injuste et un projet de décret inacceptable

- **La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (titre IV à partir de l'article 60...) reprend l'approche médicale du patronat sur la pénibilité**
- **Le gouvernement vient de proposer 4 projets de décrets relatifs au volet « pénibilité » qui durcissent les conditions :**
  - pas de prise en compte l'espérance de vie
  - instauration d'une différence de traitement selon les régions
  - pas de voie de recours
  - démarche individuelle imposant un parcours du combattant pour les salarié-es concerné-es
  - durée d'exposition excessive de 17 ans pour les salarié-es ayant un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 %, au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qui pourront partir à 60 ans au lieu de 62 ans.

## Des projets de décret inacceptable (suite)

- **Pour les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente supérieur à 20 %, le départ anticipé sera automatique**
- **Pour les personnes justifiant d'un taux d'incapacité compris entre 10 et 20 %, ils devront avoir été exposé au minimum pendant 17 ans à des conditions de travail pénibles.**

Une commission pluridisciplinaire sans représentant des salarié-es serait chargée d'accepter ou de refuser le dispositif !

# La CGT appelle à l'action

**Le Comité Confédéral National de la CGT, réuni le 3 et le 4 février 2011, a adopté un agenda des luttes sociales, avec différentes dates de mobilisation interprofessionnelles.**

**La date du 28 avril 2011 a été retenue pour agir sur la reconnaissance des métiers pénibles par des départs anticipés en retraite.**

Cette date correspond à la journée internationale de l'OIT (Organisation internationale du Travail) pour la reconnaissance des accidentés du travail et des maladies professionnelles.



# La mobilisation est indispensable

- Les salarié-es doivent connaître nos propositions.
- Toutes et tous, ensemble, exigeons l'ouverture de négociations pour la prise en compte de la pénibilité du travail.
- L'action des salarié-es est indispensable, car le gouvernement et le patronat ne souhaitent pas négocier .

# On ne lâchera pas !

- **La bataille des retraites n'est pas terminée**

Le gouvernement a imposé la réforme des retraites en 2010 contre l'avis de la majorité des Français-es, mais il n'a pas gagné la bataille des idées !

- **Continuons la lutte pour défendre et améliorer notre système solidaire de protection sociale, notre santé et notre avenir.**



# Reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique = catégorie active



# Catégorie active de la Fonction Publique

Les emplois des 3 versants de la Fonction publique (Fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière) sont classés en 2 catégories :

- **les emplois de catégorie sédentaire**
- **les emplois de catégorie active**

Les emplois sont classés en catégorie active par décrets ministériels. Les emplois qui ne font pas l'objet d'un classement en catégorie active sont par défaut automatiquement des emplois de catégorie sédentaire.

# Catégorie active = pénibilité

- Définition (site ministère FP)

**Les emplois de la catégorie active qui présentent “*un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles*” justifient un départ anticipé à la retraite : c’est donc la reconnaissance de la pénibilité**

- Mais cette distinction entre emplois de catégorie active et emplois de catégorie sédentaire ne s'applique qu'aux fonctionnaires, **elle ne s'applique pas aux agents non titulaires qui font le même travail dans la Fonction publique !**

# Catégorie active = départ anticipé

## Les corps et cadres d'emploi de la catégorie active bénéficient d'un départ anticipé à la retraite :

- **à 55 ans :**

personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, personnels paramédicaux des hôpitaux militaires, police nationale, brigades de surveillance des douanes, agents et chefs d'équipes d'exploitation des travaux publics de l'Etat (transférés aux collectivités territoriales), contrôleurs des affaires maritimes, sapeurs pompiers, policiers municipaux, personnels paramédicaux des hôpitaux (infirmières, infirmières spécialisées, aides soignantes, agents des services hospitaliers, sages-femmes, buandier-es..., personnels paramédicaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades : assistantes sociales, ...)

- **à 50 ans :**

Agents des réseaux souterrains des égouts, personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire ou police nationale (si 25 ans d'ancienneté), ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne

# Catégorie active et pénibilité

- **Les fonctionnaires qui sont en catégorie active, font des travaux pénibles répertoriés dans les 12 critères définis par la CGT.** Certains cumulent plusieurs critères.

Dans le critère environnement agressif, un facteur s'ajoute c'est la **dangerosité** (pompiers, policiers, douanes, pénitentiaire, infirmier-es en psychiatrie ou urgences, travaux ou secours sur voies publiques...).

**La CGT s'oppose à une conception individuelle de l'exposition au sein des corps, où l'agent porte les conséquences des errements de gestion de l'administration : définition collective de l'exposition**



# Remise en cause de la catégorie active

- **Pour reculer l'âge moyen de départ en retraite, le gouvernement a pour objectif de remettre en cause le droit au départ anticipé, à 55 ans en général.**

En 2008 les départs en retraite des fonctionnaires ayant au moins 15 ans de service actif représentent 27% des départs dans la Fonction publique d'Etat, 7% dans la territoriale, mais **66% dans l'hospitalière.**

- **La durée de service demandée de 15 ans, pour pouvoir bénéficier du départ anticipé, a été repoussée de 2 ans dans la réforme 2010. Cette régression du passage à 17 ans, est contradictoire avec l'obligation de prévention.**

# Un odieux chantage !

- **Le gouvernement vient de supprimer le départ anticipé pour les infirmières qui rentrent dans la Fonction publique hospitalière à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2010.**
- **Les “anciennes” ont un droit d’option personnel : augmenter leur salaire en échange de la perte du départ anticipé à la retraite !!!**
- Pourtant la pénibilité du travail des infirmières n’a pas changé (horaires postés, travail de nuit, port de charges lourdes, produits toxiques...).
- **Le gouvernement a commencé par la remise en cause de la catégorie active pour une profession des plus nombreuses et en grande majorité féminine, pour financer la reconnaissance de leur qualification, revendiquée depuis très longtemps en bac +3 !**



# **Propositions de la CGT pour la reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique**

# Maintien de la catégorie active

- **Maintien de la catégorie active pour 15 ans de service actif**, pour les corps ou cadres d'emplois qui en bénéficient actuellement, quelque que soit la catégorie concernée. Les corps de la catégorie active reclassés dans une catégorie supérieure (A ou B) doivent conserver le départ anticipé. La CGT refuse tout marchandage de reconnaissance de la qualification contre une retraite en bonne santé.
- **Maintien partiel du droit au départ anticipé si l'agent a moins de 15 ans de service actif (départ à 56, 57, 58 ou 59 ans en fonction du nombre d'années passées).**
- **Le passage dans un corps dit « sédentaire » doit préserver le droit au départ anticipé**

# Amélioration de la catégorie active

- **L'Etat doit reconnaître d'autres corps, que ceux répertoriés, qui font des travaux pénibles et qui subissent une usure prématurée et irréversible de la santé**
- **Titularisation de tous les contractuels et prise en compte de la pénibilité de leur travail**
- **Traçabilité des travaux pénibles effectués durablement par des agents qui font partie de corps de la catégorie sédentaire pour une reconnaissance de la pénibilité** (exemple : agent administratif qui fait un horaire posté jour/nuit à l'accueil d'un service d'urgence à l'hôpital)

# Retraite anticipée à taux plein

- **Pour bénéficier d'un réel départ anticipé les salarié-es de la catégorie active doivent bénéficier de bonifications :**

## **1 trimestre cotisé par année d'exposition**

La possibilité de partir à taux plein (sans décote) et avec une carrière complète, est remise en cause pour les corps de la catégorie active qui ne bénéficient pas de bonifications. Peu d'agents en bénéficient, certains n'ont qu'une majoration de durée d'assurance (comme les infirmières et aides-soignantes de la FPH).

**Privé, Public**  
**Gagnons la mobilisation des salarié-es**  
**le 28 avril 2010**  
**pour exiger une réelle reconnaissance de la pénibilité**

