

OMNES

"Retraite et Pénibilité"

Mercredi 7 juillet 2010

Reconnaissance, enjeux et scénarii de financement de la pénibilité

*Yves Struillou
Maître des Requêtes au Conseil d'Etat
Auteur du rapport "Pénibilité et Retraite"*

M. STRUILLLOU.- Je tiens à préciser que je ne m'exprime pas en tant que membre du Conseil d'Etat mais à titre personnel, ayant travaillé sur cette question.

L'essentiel de mon intervention prendra appui sur des documents qui sont en ligne. D'une part, un rapport que le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) m'avait demandé déjà en 2003, qui est disponible sur le site du COR. D'autre part, des articles publiés dans la revue *Droit Social* qui essayaient de faire le point sur à la fois la loi de 2003 et ensuite, l'évolution de la situation, ce qui était très facile puisque la situation n'avait pas évolué.

Pénibilité et retraite, la question paraît d'évidence aujourd'hui. L'a-t-elle toujours été ? Je n'en suis pas certain. Il est étonnant de constater que lorsque notre système de retraite a été rebâti au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, la question de la pénibilité n'a pas été posée pour de nombreuses raisons. Un des professeurs de droit du travail, M. **Jean-Jacques Dupeyroux**, qui dirige la revue *Droit Social*, résumait le système des retraites de la manière suivante : *ce sont les travailleurs qui vont payer les retraites des cadres et des instituteurs*. L'idée, c'était qu'en fait, la question des écarts d'espérance de vie n'avait absolument pas été prise en compte.

On voit surgir la question de la pénibilité sous une forme indirecte en 1975 : pour la première fois, apparaît un lien entre retraite et pénibilité. C'est la loi ° 75-1279 du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels, complétée par le décret d'application 76-404 du 10 mai 1976. La lecture de ces textes est des plus instructive.

En effet, le dispositif mis en place à cette époque, dans le cadre de la première partie du septennat du Président de la République **Valéry Giscard d'Estaing**, permettait aux travailleurs manuels de prendre leur retraite avant 65 ans, sous certaines conditions très ciblées.

Le sujet « *Pénibilité et retraite* » peut être présenté sous un angle extrêmement technique. La question est difficile. Mais il importe d'aller à l'essentiel.

La grande réforme ou la mini-réforme des régimes de retraite ne se résume pas à la question de la seule prise en compte de la pénibilité. En revanche, ce dont je suis convaincu depuis 2003 c'est que la manière dont la pénibilité est prise en compte dans la réforme des retraites, est un très bon indicateur du caractère juste ou non de cette réforme et des conditions d'acceptabilité sociale, voire de l'appréciation que peuvent faire les décideurs sur le rapport de forces social.

Je vous propose un propos en trois temps.

Premier temps, les éléments de diagnostic. Pourquoi faire ce lien entre pénibilité et retraite ?

Deuxièmement temps, les solutions envisageables quant à la prise en compte de la pénibilité dans les systèmes de retraite.

Enfin, nous présenterons les enjeux des débats,

Le diagnostic tourne autour du lien pénibilité/retraite.

Le lien entre pénibilité et retraite résulte de l'impact des conditions de travail sur l'espérance de vie. Nous n'avons pas tous les mêmes conditions de travail, ni la même espérance de vie.

Quel est cet impact ? La question se pose d'autant plus peut-être que la « culture juridique française » combine deux principes :

- l'auteur d'un dommage doit le réparer,
- le travailleur est en position de subordination juridique et c'est l'employeur, qui détermine ses conditions de travail.

Par conséquent, si les conditions de travail ont un impact sur l'espérance de vie, il y a dommage. Il apparaît alors logique dans notre système de pensée que l'auteur du dommage le répare.

Il existe plusieurs manières de réparer. Certaines conventions collectives ont institué une forme de réparation financière comme les indemnités pour travaux salissants ou pour travaux pénibles ou prévu des majorations horaires pour les travaux effectués la nuit. C'était une manière de compenser la pénibilité.

Une autre manière est de se dire "je voudrais profiter de ma retraite et partir un peu plus tôt par rapport à un âge du droit commun ou à un âge légal parce que je sais que je vais mourir avant les autres personnes qui n'ont pas travaillé dans les mêmes conditions que moi".

Cette question de la pénibilité est intéressante car, en quelque sorte, « le voile se déchire ». Ce qui est en jeu dans le débat, c'est votre vie et son échéance : la mort. C'est peut-être l'une des rares fois où on voit avec autant d'intensité, le lien entre un cadre collectif et la question individuelle. Il est possible de faire des exposés sur les négociations collectives, etc. Et parfois, les salariés peuvent se dire "en quoi cela me concerne ?" En revanche, quand les questions de retraite et pénibilité sont abordées, l'intérêt est plus grand car chacun fait ses calculs et se compare.

En matière de relations sociales, « une focale très longue » est nécessaire : , le temps du social n'est pas le temps du journal télévisé de 20h00, c'est un temps extrêmement long car les organisations du travail ne se modifient pas par un claquement de doigts. Les politiques publiques ne peuvent avoir d'efficacité que sur le long terme, parce qu'il faut modifier les comportements des acteurs, ce qui suppose à la fois volonté et moyens.. Quand vous modifiez les équipements de travail pour que l'usure du travailleur soit moins forte, cela coûte cher. Donc, il faut des budgets.

D'une manière générale, est observée une amélioration des conditions de travail. Certains travaux pénibles ont disparu. En 1945, la France était un pays agricole avec une faible mécanisation et des travaux de force. Aujourd'hui, un certain nombre de métiers pénibles ont disparu comme les travaux dans les mines. De là à dire que toute forme de pénibilité a disparu : certainement, non. La pénibilité s'est transformée comme l'organisation du travail. C'est normal puisque c'est l'organisation du travail (les équipements ; l'agencement homme/machine ; la manière dont les hommes travaillent) qui engendre une forme de pénibilité.

Des améliorations sont évidentes, quand est observée en longue période l'évolution du nombre d'accidents mortels ou des pathologies professionnelles. Heureusement, on meurt moins de la silicose, mais d'autres pathologies surgissent.

Ce qui caractérise la situation actuelle, c'est une réduction de la « *pénibilité classique* » ou industrielle mais la diffusion d'une nouvelle forme de pénibilité. Ce sont des contraintes de rythmes de temps de type industriel qui se diffusent dans l'ensemble des services.

Est également mise en évidence une concentration des contraintes. A partir des enquêtes "*conditions de travail*" du ministère du Travail, on observe que, par exemple, parmi les cadres, ceux qui sont soumis à six types de contraintes (*les vibrations, le niveau sonore, la chaleur, etc.*), représentent 1,6 %. Les ouvriers qui subissent au moins six contraintes représentent 38 % de la population ouvrière. C'est la concentration de ces contraintes qui engendre des conditions de travail relativement pénibles. Quand vous travaillez dans un milieu sonore, humide, avec des contraintes de temps fortes, plus une gestion du stress, c'est ce cumul de contraintes qui induit la pénibilité.

L'impact des conditions de travail se traduit par un l'écart d'espérance de vie suivant les catégories socioprofessionnelles et -je reviendrai sur ce point- en fait, suivant les métiers et les contraintes auxquelles vous avez pu être exposés.

Malheureusement, notre outil statistique n'est pas en mesure d'avoir une approche très fine de ces écarts. On reste à des degrés d'abstraction extrêmement élevés. En outre, il est très délicat de quantifier la part de l'écart imputable aux conditions de travail.

On ne dispose pas non plus d'une approche fine dans le temps. Comment ont évolué ces contraintes pour les travailleurs de la métallurgie, les soudeurs, les ouvriers du bâtiment ? Notre appareil statistique est malheureusement très limité et ne nous permet pas d'appréhender de manière fine l'impact des conditions de travail sur les espérances de vie,

La difficulté est encore accrue par le fait que les pathologies sont souvent d'origine multifactorielle. Il est parfois extrêmement difficile d'affirmer que dans un cancer du soudeur, il y a 95 % d'origine professionnelle et 5 % liés à la vie de l'individu, car dans les années 70, le pourcentage de soudeurs qui fumaient était très élevé. Il est difficile de déterminer l'élément déclenchant. En outre, Plus les contraintes de travail se diffusent à l'intérieur de l'économie, plus les pathologies multifactorielles prennent le devant.

La nature des pathologies ne favorise pas non plus une approche fine. Un certain nombre de pathologies apparaissent à courte ou moyenne échéance, par exemple les troubles musculo-squelettiques. Si je vous demande de porter des charges lourdes, bras tendus, au bout de trois semaines, on va déjà voir apparaître les premiers symptômes. En revanche, pour certaines pathologies liées au travail en horaires décalés, les pathologies vont apparaître 20 ou 30 ans après le début de l'exposition. Nous n'avons pas suffisamment d'outils statistiques pour prendre en compte ce phénomène pourtant relativement certain.

Les catégories de la population les plus exposées aux contraintes professionnelles peuvent légitimement se demander : pourquoi cotiser 40 ans, voire plus si, de toute manière, au-delà de 60 ans, mon état de santé ne me permettra pas de profiter de ma retraite, de « jouir de ma pension ».

La réforme peut être perçue comme injuste si ceux qui travaillent dans les conditions les plus pénibles considèrent que finalement, leurs cotisations vont servir à financer les pensions de ceux qui vont vivre plus longtemps

La pénibilité a été prise en compte dans nos dispositifs, connexes à la retraite. Par exemple, les départs anticipés. Il est significatif que la part des ouvriers dans les dispositifs de cessation anticipée, les ex-FNE, soit de 40 %. Si ce le dispositif n'avait peut-être pas pour objet de prendre en compte la pénibilité, il a bien eu cet effet, dans la mesure où les travailleurs les plus exposés sortaient du marché du travail assez tôt ou plus tôt que les autres.

Le dispositif CATS explicitement liait départ anticipé et pénibilité comme le dispositif des carrières longues, issu de la loi de 2003.

Il était en effet évident que ce dispositif "carrières longues" était déjà une prise en compte de la pénibilité, à travers une approche très indirecte en corrélant la pénibilité à la durée de votre carrière professionnelle. Aujourd'hui, les travailleurs, notamment manuels, ont le sentiment que toutes les portes de départ anticipé se ferment les unes après les autres. Il n'est pas interdit de penser que les personnes qui auraient pu partir dans le cadre de ce dispositif et ne le peuvent plus, vont choisir d'autres solutions plus ou moins favorables. La première étant le maintien au chômage à supposer qu'elles aient le choix. La deuxième solution est la reconnaissance de leur inaptitude. Les spécialistes qui s'intéressent à ces questions, notamment les médecins du travail, ont vu ces

déplacements vers ces dispositifs, dès lors qu'il existe une pression sociale et que les personnes ne peuvent plus tenir leur poste de travail à l'instant T.

Pour compléter ce panorama, il faudrait bien évidemment nuancer suivant les secteurs et les entreprises. Toutes les entreprises n'ont pas le même comportement. Mais certaines ont en quelque sorte externalisé l'impact de leurs conditions de travail sur les autres entreprises, voire sur la collectivité puisqu'il existe un dispositif public d'assurance chômage.

Quand la pénibilité n'est pas prise en compte explicitement, elle s'impose néanmoins par des voies indirectes. Ainsi des mécanismes sociaux qui n'ont pas été prévus pour, se voient contraints de prendre en compte de manière indirecte la pénibilité.

Quelles solutions?

Leur définition impose de répondre à un certain nombre de questions qui ne sont pas seulement techniques et si elles le sont, derrière, il y a un enjeu social, politique et moral. C'est cela le plus important.

Première question : **quels critères prendre en compte ?**

Si est prise en compte la pénibilité et son impact sur l'espérance de vie, est-ce l'espérance de vie avec incapacité ou sans incapacité ?

Je prends l'exemple des TMS. Je peux être victime d'une sciatique due au port de charges lourdes du fait que pendant des années, j'ai porté des sacs de ciment de 50 kilos. Je peux vivre jusqu'à 80 ans mais ma sciatique limitera mon autonomie.

Si vous ne prenez en compte dans votre dispositif que des pathologies ou l'exposition à des conditions de travail qui ont eu une incidence sur l'espérance de vie brute, les TMS sont exclues. En revanche, si l'espérance de vie sans incapacité, donc la capacité d'un individu à vivre de manière autonome sans l'assistance d'une tierce personne, est pris en compte, le dispositif est plus large. On retrouve ce débat dans le dispositif présenté par le Gouvernement.

Deuxième question : **comment articuler individuel et collectif ?**

Le dispositif sera-t-il ouvert aux seules personnes qui sont déjà suffisamment affectées à un âge T (60 ou 65 ans), qui peuvent attester qu'effectivement, elles ont une pathologie et que celle-ci est corrélée à leurs conditions de travail durant leur vie professionnelle ?

Ou bien le dispositif sera-t-il bâti sur un autre raisonnement fondé sur les statistiques et les études ? Dès lors qu'il est regardé comme établi que les travailleurs ayant travaillé selon des horaires décalés sont susceptibles de présenter des troubles cardiovasculaires plus importants que les autres, n'ont-ils vocation à bénéficier du dispositif alors même qu'à un âge donné ils ne sont pas affectés ou encore affectés par ces pathologies. C'est une approche collective mais qui conduit à s'intéresser au métier ou au moins à la branche d'activité et aux contraintes propres à ce dernier ou à celle-ci. Cette démarche conduit donc à établir des matrices croisant métier, contraintes, conditions de travail, et pathologies.

La liaison entre les contraintes et les pathologies n'est pas la plus difficile à mettre en évidence : il suffit d'ouvrir un tableau de maladies professionnelles rapportant des pathologies précises à des métiers ou à des situations d'exposition.

Troisième question liée à la seconde : le dispositif tient-il compte uniquement des pathologies avérées à l'instant T, c'est-à-dire à l'âge auquel l'intéressé peut prétendre liquider sa pension ?

Ou bien le dispositif bénéficie-t-il également aux salariés qui ont été exposés à des contraintes engendrant des pathologies, même si à l'âge T, ils ne sont pas encore affectés par ces pathologies ?

Exemple : pour un soudeur dans la métallurgie, la probabilité d'avoir un cancer est plus forte que pour un cadre qui a travaillé dans un service administratif mais la pathologie peut se révéler bien après le départ à la retraite.

On ne peut ignorer que la manière dont la question des conditions de travail est perçue par la population et les médias, qui façonnent en partie l'opinion publique, a radicalement changé avec l'amiante. Vous pouvez avoir été exposé à l'amiante, n'avoir aucune pathologie à l'instant T et dix ans plus tard, mourir très rapidement. Justifier un dispositif ne tenant compte que des pathologies avérées à l'instant T est plus difficile dans ce nouveau contexte.

J'en arrive à la quatrième question : **quelle articulation entre la prévention et la réparation ?**

C'est une question que les organisations syndicales de salariés doivent se poser, comme les organisations d'employeurs. Si le dispositif de prise en compte de la pénibilité, quel qu'il soit, est considéré comme un solde de tout compte, à terme, les effets négatifs sur la prévention et, par suite, sur les conditions de travail, seront particulièrement sévères.

On ne peut exclure que dans la manière de voir des travailleurs et des employeurs, l'objectif d'amélioration des conditions de travail passe au deuxième rang dès lors que départ anticipé est acquis.

L'enjeu est évident : faut-il attendre que les salariés soient suffisamment abîmés par leurs conditions de travail pour agir sur ces dernières ? C'est quand même cela, la finalité première, de manière à ce que les personnes usées ou abîmées par le travail le soient le moins possible.

La solution du problème n'est pas facile à trouver. En toute logique, une entreprise qui a des mauvaises conditions de travail, qui exclut un salarié et le remet soit vers le marché du travail, soit vers le régime de pension ou un quelconque régime, au motif qu'il ne peut plus travailler, il est justifié de lui faire supporter le coût social de son choix de gestion.

Séduisant dans son principe, cette logique se heurte en premier lieu à la contrainte résultant de la taille des entreprises. Dans le régime "accidents du travail - maladies professionnelles", le taux de cotisation n'est pas un taux de cotisation individualisé, quelle que soit la taille de l'entreprise. En effet, le coût d'une inaptitude, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail est tel que l'artisan ne peut pas payer et serait contraint de mettre la clé sous la porte. La mutualisation s'impose mais l'effet pervers de la mutualisation, c'est que certaines entreprises ne sont pas incitées à investir dans les conditions de travail car le « retour sur investissement » n'est pas intéressant.

Avec **Annie Jolivet**, nous avons eu la chance de faire un déplacement en Finlande. Nous ont été présentées dans une municipalité, les mesures mises en œuvre pour améliorer les conditions de travail. Pour le DRH, la pédagogie était plus facile car il pouvait dire à son directeur financier "si vous investissez 100 dans la prévention, l'amélioration des conditions de travail, si vous offrez à mes travailleurs fatigués un sauna, je vous promets que la rentabilité sera de 1 pour 3". Pour quelle raison ? Dans le système finlandais d'assurance maladie, c'est l'entreprise qui paie les indemnités journalières de maladie. Vous vous rendez compte immédiatement de l'intérêt pour l'entreprise. Si elle réduit le nombre d'arrêts maladie, immédiatement, les dépenses diminuent et elle a un retour sur investissement.

Or, dans notre système -c'est l'inconvénient de la mutualisation– plus vous mutualisez, moins vous incitez les entreprises à modifier leurs comportements.

D'autres difficultés peuvent être soulignées.

Concernant la difficulté d'articuler prévention/réparation, imaginons que l'entreprise embauche une personne de 55 ans ayant travaillé dans le bâtiment. Finalement, un an plus tard, elle ne peut plus le conserver. Si vous imputez à cette entreprise le coût du départ de ce salarié, vous lui faites payer pour tous les employeurs antérieurs.

Mettre en place un système où chaque employeur supporterait la part qui lui incombe dans la réduction de l'espérance de vie d'un salarié se heurte à des obstacles très sérieux sur le plan statistique.

Dernière question : quelle articulation entre l'intervention de l'Etat, puissance publique, la solidarité nationale, et la négociation professionnelle ?

Ce n'est pas une question simplement théorique. C'est l'une des explications de l'échec des discussions sur la pénibilité qui devaient s'engager à la suite de la loi de 2003.

En fait, les négociations sont restées bloquées. La discussion s'est notamment focalisée sur le financement et les conditions d'entrée dans le dispositif : nécessité d'un constat médical attestant de l'impact avéré des conditions de travail sur la santé du travailleur ou bien approche collective fondée sur les risques induits par l'exercice d'une activité professionnelle donnée exposant à des nuisances professionnelles sur la santé ?

Les deux approches n'ont pas pu coïncider.

C'est dommage, parce que qu'il y avait un intérêt évident pour les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés à s'entendre pour faire le partage entre ce qui relève du financement par l'entreprise, la branche éventuellement et la solidarité nationale selon la nature de l'activité en cause :

- ainsi, si, par exemple, ont été mises en place des équipes alternantes avec des équipes dites "vendredi, samedi, dimanche", pour vendre des véhicules, cette activité répond à un objectif strictement privé et il est peut être justifié que, dans ce cas, le financement soit à la charge de l'employeur qui est responsable des conditions de travail ;
- En revanche, tout le monde bénéficie de la réalisation d'ouvrages publics (routes, ponts, tunnels). Si ces activités économiques induisent des nuisances pour les travailleurs, dans la mesure où leur réalisation est indispensable à la bonne vie de la société, il n'est pas illégitime que cette dernière participe au financement du dispositif.

Comment faire le partage ? C'est difficile.

La question sous-jacente à celle de l'articulation entre la négociation et l'intervention législative et réglementaire est celle du financement : **Est-ce l'entreprise, la branche, l'interprofession, ou est-ce l'Etat au travers du financement par l'impôt ?**

Revenons aux enjeux essentiels des débats ?

En premier lieu, est posée la question du lien entre santé et travail.

Le travail peut dégrader la santé. Il ne faut pas oublier non plus, c'est justice de le dire, que le travail peut maintenir la santé, maintenir les aptitudes notamment intellectuelles et les liens sociaux. Les psychiatres vous expliqueront que maintenir un réseau social contribue au tonus de l'individu, à sa capacité à ne pas se sentir décliner, à sa perception de son évolution future.

Effectivement, de bonnes conditions de travail peuvent permettre de prolonger l'activité et d'avoir peut-être *in fine*, une retraite, je ne dis pas plus heureuse, mais où vous pouvez continuer à jouir plus facilement de vos facultés intellectuelles, parce qu'elles ont été préservées, maintenues, voire entretenues, par votre travail. Tout dépend de sa nature.

Certaines entreprises ont posé la question à leurs salariés "Pourquoi voulez-vous partir ?" Il y a de nombreuses raisons mais quand on approfondit, c'est principalement parce que le travail n'est pas intéressant, voire induit un sentiment de déclassement quand le travailleur âgé compare ses connaissances à celles des jeunes générations qui sortent du système éducatif. Le lien entre santé et travail est au cœur de la psyché de l'individu.

En deuxième lieu, est posée la question de la vie et de la mort, des liens entre l'individu et la société dans laquelle il vit.

Jusqu'à quelle date accepte-t-il de cotiser seulement pour lui mais pour les autres membres de la société ?

Cette question suppose que l'individu accepte de se situer dans un corps social. Dans un raisonnement strictement individuel, je veux cotiser le moins possible et avoir une meilleure retraite. Si j'ai une vue plus sociale, parce que je suis dans un groupe qui vit, j'ai bénéficié de la part de ce groupe des investissements antérieurs, du travail d'un certain nombre de personnes, est-ce que je n'accepterais pas finalement de travailler un peu plus longtemps que les autres, parce que je n'ai pas eu de conditions de travail pénibles ou que mes conditions l'ont été moins que les autres?

De ce point de vue, la prise en compte de la pénibilité est l'un des baromètres du caractère plus ou moins juste de la réforme des retraites, non seulement pour les personnes individuellement, celles qui ont pâti de conditions de travail, mais pour toutes les autres. Je peux peut-être accepter de travailler plus longtemps si je suis sûr que cela permettra à des individus qui ont travaillé, dont j'ai pu bénéficier du fruit de leur travail, de bénéficier également de la retraite. Ce n'est pas chacun pour soi et l'homme n'est pas un loup pour l'homme.

Troisièmement, est en cause la question des solidarités, citoyennes mais aussi professionnelles. La question de la pénibilité peut venir percuter les corporatismes.

Quelle justification peut-il y avoir qu'un agent public, dans un régime spécial, parte plus tôt avec une même pension que l'agent privé occupé aux mêmes travaux dans le secteur privé ? A un moment donné, on peut peut-être le justifier, Bien évidemment, la question de la pénibilité a embarrassé plus ou moins les organisations syndicales suivant leur implantation.

Chacun défend son intérêt et la manière dont il le perçoit, mais la question de la prise en compte de la pénibilité ne se fait pas de la même manière suivant les forces sociales qui s'emparent du sujet. On peut le regretter, parce que c'était un des rares terrains d'entente sur lequel les organisations syndicales pouvaient avancer avec des positions transversales transcendant les coupures public/privé.

Certains agents publics ont des conditions de travail très dégradées, mais comme ils ne sont pas répertoriés dans des catégories spéciales, ils se « perdent » en quelque sorte dans les conditions du droit commun. Poser la question de la pénibilité, c'est-à-dire de la réalité de l'exposition au risque en fonction du travail que j'effectue, est une question transversale.

Ensuite, les enjeux politiques sont évidents,

Comment, dans ces conditions et au regard de ces éléments, analyser le dispositif pénibilité présenté par le Gouvernement ?

Premièrement, le dispositif retient une approche individuelle.

Deuxièmement, ont vocation à bénéficier du dispositif les travailleurs présentant des pathologies à l'instant. Le travailleur doit justifier d'une pathologie imputable à des conditions de travail.

Troisièmement, le dispositif a été adossé aux rentes pour inaptitude versées en cas de maladie professionnelle.

Une pathologie professionnelle peut engendrer une inaptitude et le barème de l'inaptitude va être déterminant. Il est fixé par le décret 99-323 du 27 avril 1999 et son annexe.

Le seuil d'entrée, pour les médecins du travail que j'ai pu consulter, apparaît très sélectif puisque le seuil à compter duquel vous pouvez prétendre être éligible au dispositif pénibilité est de 20 %. S'agissant des troubles musculo-squelettiques qui sont la première pathologie professionnelle, aujourd'hui, ils ne sont pris en compte qu'au titre des affections professionnelles péri-articulaires. Pour une épicondylite récidivante par exemple, le taux est de 5 à 10 %. Le taux peut être majoré mais on sera certainement plutôt en deçà de 20 %.

Par ailleurs, le système est sélectif en lui-même. Il faut que la pathologie soit reconnue comme maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il faut donc que la pathologie soit inscrite ou qu'elle soit reconnue comme imputable aux conditions de travail.

Le droit est accordé de manière individuelle, en fonction de pathologies présentes qui permettront à ces salariés de bénéficier d'une pension à taux plein au moment de leur départ à la retraite. Le financement de ce dispositif sera assuré par un versement de la branche "accidents du travail - maladies professionnelles", couvrant à due proportion des dépenses supplémentaires.

Ce dispositif est donc financé exclusivement par les cotisations patronales. C'est positif car il est assez logique que cette dépense supplémentaire soit imputée à cette branche de notre système de protection sociale "accidents du travail - maladies professionnelles", qui devrait être "conditions de travail déficientes".

Quels sont les éléments avancés par le Gouvernement pour justifier ces choix ? L'argumentaire est dans le dossier presse qui a été établi par le Gouvernement, il est très bien fait, et vous pouvez le trouver en ligne.

- Sur le premier choix, les salariés doivent être physiquement usés au moment du départ à la retraite, il y a exclusion des pathologies qui entraînent une éventuelle pathologie ultérieure. Premier élément d'explication avancé : il n'est pas possible, à ce stade, d'apprécier à partir de quel seuil précis d'exposition, en termes de durée et d'intensité, on peut estimer que le risque pour le salarié est excessif.

Le terme "risque excessif" un peu curieux. Il y a un risque, une exposition. C'est toute la difficulté du débat. Il est en effet difficile de déterminer à compter de quel nombre d'années, un travailleur en horaire décalé commencera à avoir des insomnies". Mais les limites de l'appareil statistique ne doivent-elles pas être prises en compte pour proposer un dispositif certes imparfait mais tenant compte de la réalité : Il y a eu une exposition du travailleur, laquelle induit ou est susceptible d'induire les troubles pathologiques.

Rappelons que cette démarche sous-tend la loi de 1975 qui permettait aux travailleurs manuels de partir avant 65 ans (qui était l'âge légal). Bénéficiaient du dispositif les travailleurs ayant effectué un travail en continu ou en semi-continu, à la chaîne, un travail au four, ou exposé

aux intempéries sur les chantiers (tous les travailleurs du bâtiment) pendant une durée déterminée (15 ans)...

- Deuxième argument avancé par le Gouvernement : si le droit au départ anticipé était accordé à un salarié ne présentant pas une usure constatée, seule l'exposition à tel ou tel risque pendant un certain nombre d'années serait pris en compte. Or, il est impossible de vérifier pour le passé, la réalité de ces expositions, faute de traçabilité.

L'argument est très sérieux. Le « livret ouvrier » a été supprimé et le travailleur ne doit pas produire à chaque embauche, un carnet dans lequel est indiqué l'ensemble de ses employeurs.

Mais toute traçabilité est-elle impossible ?

J'ai la faiblesse de croire que non. Toutes les entreprises n'ont pas disparu. En outre, l'employeur doit tenir le document unique de sécurité, dans lequel sont répertoriées les expositions aux risques. Pour les plus grandes entreprises (elles sont tenues d'établir un bilan social dans lequel sont inscrits des indicateurs sur les conditions de travail.

Doivent également être établies des fiches d'exposition aux risques par les médecins du travail sur chaque entreprise.

Le salarié a pu conserver les avis d'aptitude délivrés par les médecins du travail

Bien évidemment, la traçabilité exhaustive et complète n'est pas possible.

Dans le système mis en place par la loi de 1975, il était prévu que l'assuré qui demandait le bénéfice des dispositions, devait "*produire, à l'appui de sa demande, une attestation de l'employeur ou des employeurs qui l'ont occupé pendant la période considérée*".

La règle est un compromis entre l'exigence scientifique et la réalité : le social ressemble à la glaise. **Troisième élément avancé dans l'argumentaire : le droit est accordé de manière individuelle.**

"Le Gouvernement refuse l'approche qui aurait consisté à fixer a priori, une liste de métiers ou de classifications professionnelles réputés pénibles. En effet, cette approche collective aurait été injuste, car elle aurait laissé de côté certains salariés qui n'exercent pas ces métiers mais qui sont objectivement usés par leur travail. Elle pourrait également conduire à décourager les préventions et l'amélioration des conditions professionnelles dans ces métiers."

Premier argument si sont mises au point des matrices « métiers/expositions/pathologies », le dispositif peut laisser en dehors « du filet » des salariés

Est-il possible de construire ces matrices ? Pour ma part, je le crois. Les négociations qui devaient s'engager en 2003 auraient pu aboutir, d'abord au niveau interprofessionnel, ensuite au niveau de la branche, à décliner ces matrices « métiers -expositions -pathologies »

Cette approche, il est vrai, suppose une expertise technique. En l'espace de trois ou quatre ans, des observatoires ont été mis en place dans certaines branches sur les métiers, les conditions de travail, et il était donc possible de développer une approche sur les qualifications, sur les métiers et l'approche "conditions de travail". Par ailleurs, il eût été possible de compléter le dispositif fondé sur une approche par risques des métiers par un « dispositif balais »

Le dispositif du gouvernement peut engendrer des effets pervers.

Le premier est celui du « syndrome des silicosés des mines ». Ce sont des pathologies qui ont heureusement disparu mais auparavant, que se passait-il ? Pour que le travailleur puisse être

déclaré inapte et puisse bénéficier d'une pension à taux plein, le mineur « devait atteindre » un seuil de silicose. Il s'ensuivait qu'il était en quelque sorte incité à travailler.

Le second effet pervers potentiel est l'absence d'incitation à investir dans la prévention ?

Après avoir pensé logiquement à un système de bonus-malus, il me semble, notamment pour faciliter l'issue des négociations qu'un système de ristourne serait plus opérant.

Ce n'est pas un rêve. Nous avons eu la chance, au cours d'un colloque organisé par le ministère du Travail, de voir ce qu'avait fait Renault Trucks dans leur usine de Normandie, confrontée à un double problème, celui de la pénibilité et des séniors (1 000 ouvriers sur le site, 10 ou 15 % d'ouvriers avec inaptitude, la moyenne d'âge dépassant la quarantaine.

L'entreprise a décidé d'agir car elle risquait de perdre ses compétences si tous ces salariés déclarés inaptes, quitteraient la société. L'entreprise a investi massivement dans l'ergonomie. Des équipes d'ergonomes ont étudié tous les postes de travail, les uns après les autres, en mettant en corrélation poste de travail, machine, contrainte posturale, nuisance, pathologie. Elles ont fait le travail suggéré au niveau des branches. Donc, il est possible, et exige beaucoup de rigueur et d'expertise.

Après avoir repéré les pathologies liées aux postes de travail, elle a investi dans un second temps pour modifier les équipements. Le salarié peut rester dans l'entreprise, il n'est pas au chômage, et l'entreprise garde ses compétences et réduit ses coûts.

La grande interrogation reste celle de l'articulation entre la réparation et la prévention ? Encore une fois, je ne vois pas dans le dispositif actuel du Gouvernement ce qui permettra de l'assurer. Un point positif, c'est qu'implicitement mais nécessairement, le Gouvernement a pris comme critère non pas l'espérance de vie brute mais l'espérance de vie sans incapacité. Dès lors que vous avez une pathologie mentionnée dans l'arrêté de 1999 qui justifie l'attribution d'une rente de 20 %, fort heureusement, le pronostic vital n'est pas engagé.

Il n'est pas impossible que le gouvernement évolue sur ce dossier pénibilité et y apporte des modifications car il est quand même conçu de manière extrêmement caricaturale. Le seuil de 20 est très sélectif. Selon l'étude d'impact, il concernerait 10 000 personnes.

Comment vont se déplacer les curseurs ? Prenez la liste des questions : prise en charge des pathologies non pas avérées mais futures ; prise en charge articulation prévention/réparation ; une approche par métier ou qui restera individuelle ?

Le texte définitif sur la pénibilité reste à écrire et vous avez peut-être, forces syndicales et sociales, une capacité d'influer sur le contenu de ce qui finalement acté.

Je vous remercie.