

**le nouveau centre**



# **La pénibilité au travail**

**Rapport d'orientation**

**Groupe Nouveau Centre**

La pénibilité des métiers est au cœur de l'actualité, dans le cadre du débat sur la réforme des retraites. Chacun s'accorde sur la nécessité de mieux prendre en compte l'usure subie par un salarié dans le cadre de la profession qu'il a exercée, ou exerce encore. Pour autant, les voies imaginées pour mieux prendre en considération cette usure, ne font quant à elle pas l'objet d'un consensus : compensation financière salariale ? Cessation anticipée d'activité ? Accès anticipé à la retraite ? Toutes les options font aujourd'hui débat, et c'est en particulier sur la question du financement de la compensation de la pénibilité que le désaccord entre partenaires sociaux a été le plus profond, dans le cadre des négociations qui ont fait suite à la réforme des retraites en 2003.

Mais précisément : envisager la problématique de la pénibilité sous l'angle privilégié des retraites est-elle la bonne méthode pour poser avec sérénité un regard juste sur ce sujet ? Avant même l'option de la compensation des différentes formes de pénibilité auxquelles les salariés des multiples branches professionnelles sont confrontés, la question sous-jacente et pourtant essentielle qui est posée n'est-elle pas d'abord celle des conditions de travail dans l'entreprise et des moyens de les améliorer ? Comment dès lors définir la pénibilité ? Comment envisager la question de la pénibilité au travail dans le cadre plus large de l'évolution des méthodes de management et des conditions de travail dans l'entreprise ? Sous quelles formes traditionnelles et nouvelles se manifeste la pénibilité ? Comment l'aborder ? Comment l'éviter ? Comment assurer les salariés qui en ont souffert d'une compensation ?

C'est à l'ensemble de ces questions que tente de répondre ce document d'orientation. Il fait suite à une série d'auditions menées auprès des partenaires sociaux et de spécialistes de la question de la pénibilité, au nom du groupe Nouveau Centre par le député Francis Vercamer, porte-parole des députés centristes sur les questions relatives au travail et aux relations sociales. Ce document se veut un rapport d'étape de l'approche, par le Nouveau Centre, de la problématique de la pénibilité au travail.

- I. La pénibilité au travail : une problématique qui dépasse le seul enjeu des retraites.

A. Travail et santé : quelques données générales et tentatives de définition

Evoquer la pénibilité au travail, c'est aborder la question des effets de la situation professionnelle d'un salarié sur sa santé. Ces effets peuvent être immédiats, avec le déclenchement d'une maladie en lien avec la profession exercée quelques années seulement après avoir choisi celle-ci, ou à la suite d'un accident du travail. Ils peuvent être également différés, avec la manifestation d'une pathologie plusieurs années après avoir exercé une profession. A cet égard, il n'est pas inutile de considérer l'état des données disponibles tant en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que leur évolution.

***Évolution des accidents du travail depuis 2005***

	2005	2006	2007	2008
Nombre d'accidents avec arrêt	699 217 (1 %)	700 772 (0,2 %)	720 150 (2,8 %)	703 976 (- 2,2 %)
Nombre d'accidents graves	51 938 (0,3 %)	46 596 (- 10,3 %)	46 426 (- 0,4 %)	44 037 (- 5,1 %)
Nombre de décès	474 (- 24,3 %)	537 (13,3 %)	622 (15,8 %)	569 (- 8,5 %)

*Source : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)*

Ainsi que le souligne Francis Vercamer dans son rapport pour avis sur les crédits du Travail dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2010, « concernant l'évolution des accidents du travail entre 2005 et 2008, les statistiques de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) indiquent une diminution du nombre d'accidents du travail avec arrêt, qui s'accompagne d'un recul des accidents graves et d'une reprise de la baisse des décès après les augmentations de 2006 et 2007, comme le démontre le tableau ci-dessous. L'indice de fréquence des accidents du travail, qui représente le nombre d'accidents de travail pour mille salariés, dénote une baisse de 3,5 % en 2008 de la fréquence des accidents du travail (38 accidents pour 1000 salariés). »

***Évolution globale du nombre de maladies professionnelles***

	2005	2006	2007 <sup>a</sup>	Variation % (2007/2006)
Nombre de maladies déclarées, constatées, reconnues	52 862	52 020	54 815	+ 5,4 %

a : dénombrement provisoire arrêté à la fin du premier trimestre 2009

*Source : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)*

Dans le même rapport, Francis Vercamer précise que « si le nombre global de maladies professionnelles a crû entre 2005 et 2008, comme le montre le tableau précédent, cette évolution ne doit pas être analysée comme traduisant une dégradation brutale de la santé des salariés au travail, car l'augmentation du nombre de pathologies reconnues est pour l'essentiel due à une meilleure connaissance de leurs droits par les travailleurs ».

« Cette évolution rappelle toutefois », souligne le rapporteur, « que d'importantes marges de progrès subsistent, au regard notamment du phénomène de sous-déclaration des accidents et maladies professionnels. Dans cet ensemble, les troubles musculo-squelettiques (TMS) représentaient en 2007 81 % des maladies professionnelles. Certaines évolutions sont tout de même positives : le nombre de décès consécutifs à une maladie professionnelle connaît par exemple une diminution significative et constante depuis 2005. Si en 2004, on comptabilisait 581 décès, dès 2005 ce nombre était réduit à 493, puis à 467 en 2006, à 420 en 2007 et à 425 en 2008. »

On le constate, la question de la pénibilité est indissociable des questions de santé au travail elles mêmes fortement impactées par les conditions dans lesquelles le salarié s'acquitte de ses tâches quotidiennes au sein de l'environnement professionnel. Même s'il convient de ne pas nécessairement confondre la pénibilité et les risques professionnels (dont la prévention permet d'encourager la tendance baissière des accidents du travail et maladies professionnelles qui leur sont liés), il n'en reste pas moins vrai que l'existence de ces dits risques peut résulter du caractère pénible du métier ou du poste tenu par le salarié et que les deux notions quoique différentes, n'en reste pas moins proches. En témoignent les enquêtes SUMER de surveillance médicale des risques professionnels menées par le ministère du travail sur lesquelles s'appuie l'évaluation de la pénibilité physique au travail.

La pénibilité résulte de facteurs de nature différente, nombreux, mais qu'il est possible désormais d'identifier avec précision. Plusieurs éléments peuvent en effet concourir à l'usure d'un salarié dans le cadre de l'exercice de sa profession, qui ont été mis en relief par les enquêtes SUMER :

- l'existence sur le long terme de contraintes physiques (le port de charges lourdes, les contraintes de posture, l'agressivité de l'environnement de travail – bruit, froid, chaleur, intempéries)
- le rythme de travail (horaires décalés ou atypiques, travail posté ou à la chaîne, travail de nuit)
- l'exposition à des produits toxiques (en particulier l'exposition au CMR – produits cancérogènes, Mutagènes et reprotoxiques).

Quoique reposant sur des éléments objectifs, on réalise ce faisant combien la pénibilité au travail se mesure à l'aune de facteurs très différents les uns des autres. L'appréciation de la pénibilité d'un métier se complique encore lorsqu'il s'agit de prendre

en compte les facteurs de pénibilité psychique, et l'irruption de nouveaux vecteurs d'altération de la santé au travail, liés à l'organisation du travail, aux méthodes de management et au stress qu'elles génèrent : c'est toute la problématique des risques psychosociaux.

L'exercice de sa profession dans des conditions récurrentes de stress liées à des pratiques de harcèlement, à des situations de job strain (caractérisées par un décalage entre le niveau des objectifs fixés et des performances demandées avec la faiblesse des ressources dont disposent le salarié, le faible degré de latitude décisionnelle dont il bénéficie et la moindre reconnaissance qu'il tire de l'accomplissement de sa tâche), ou au contact permanent avec des publics difficiles, sont autant de facteurs d'usure psychique et morale de plus en plus mis en avant, et qui pèsent indéniablement sur le salarié.

Toute mesure de la pénibilité est délicate, puisqu'interfèrent des éléments liés aux sujétions propres à une profession et des éléments d'ordre plus personnel, liés à chaque individu et son parcours personnel. Si cette mesure est délicate mais envisageable pour la pénibilité physique au regard des critères d'ores et déjà repérés et des travaux effectués par la communauté scientifique, elle reste difficile pour la pénibilité psychique mais doit rester un cap vers lequel les pouvoirs publics doivent continuer à avancer eu égard à l'importance des problématiques prises par les risques psychosociaux dans notre société.

Compte tenu de ces éléments, et pour tenter d'apporter une définition de la pénibilité, celle-ci peut s'entendre comme étant l'usure physique ou psychique du salarié confronté, dans le cadre professionnel à des contraintes telles qu'elles provoquent des atteintes mesurables, durables et irréversibles à son état de santé et à son espérance de vie sans incapacité.

Il s'agit là d'une proposition de définition en forme de contribution au débat sur la pénibilité, qui peut être complétée, amendée en fonction de l'état des travaux sur cette notion. La diversité des définitions avancées par les partenaires sociaux et experts, bien que souvent en réalité assez proches illustrent aussi bien l'importance d'une définition de la pénibilité que la difficulté à saisir toute les dimensions de celle-ci.

Envisager la pénibilité du travail, c'est donc relever l'enjeu des conditions de travail et des voies et moyens de leur amélioration, avant même de considérer les solutions à proposer en terme de compensation ou de réparation. C'est aussi envisager toute la complexité et la diversité des facteurs qui interviennent, d'ordre physique ou psychologique, de façon directe ou indirecte, dans l'exercice d'un métier et qui vont impacter celui-ci de telle manière qu'il sera ressenti et vécu comme un métier pénible. C'est cette complexité et cette diversité qui exige une gestion de la pénibilité sur le long terme, à travers l'affirmation politique de l'importance de la prévention et de l'aménagement des postes de travail.

## B. Pénibilité et retraite : les risques d'une approche restrictive.

Pour le groupe Nouveau Centre, aborder la problématique de la pénibilité au travail à l'occasion du seul débat sur la réforme des retraites, pour essentielle que soit cette dernière, est compte tenu de ce qui précède, une démarche trop restrictive qui obère tout un ensemble d'enjeux attachés à ce sujet.

Bien entendu, la question des conditions de l'accès à la retraite des personnes ayant exercé un métier pénible est l'un de ces enjeux. Cette question, qui trouvait pour partie sa réponse, depuis 2003 et la réforme Fillon des retraites, dans le dispositif des carrières longues qui permet à des personnes ayant commencé à travailler jeunes (voire très jeunes) dans des métiers le plus souvent ne nécessitant pas de formation et pour beaucoup pénibles, retrouve aujourd'hui son actualité si le Gouvernement compte s'orienter vers un dispositif plus restrictif sur ce point précis. Néanmoins, le seul dispositif des carrières longues ne peut pas permettre d'appréhender l'ensemble des situations de pénibilité au travail justifiant une éventuelle cessation anticipée d'activité. Le Nouveau Centre souhaite que soit apportée à la question de la prise en compte de la pénibilité dans l'accès à la retraite une réponse juste, qui tienne compte des atteintes à leur santé supportées par les salariés.

Mais l'accès à la retraite ne peut être la seule réponse apportée par la collectivité à la problématique de la pénibilité au travail, et le groupe Nouveau Centre est convaincu de la nécessité d'appréhender l'ensemble des dimensions que couvre le sujet de la pénibilité. C'est en particulier le point sur lequel insiste Francis Vercamer en novembre 2009, dans son rapport pour avis sur les crédits du travail dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2010. Il souligne en effet, s'agissant du rôle du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail et de la mise en place en son sein de l'Observatoire des pénibilités, qu'il est impératif « que cet observatoire soit très rapidement installé, au plus tard en janvier 2010, au vu du rendez-vous mi-2010 sur les retraites, annoncé par le Président de la République lors de son discours devant le Parlement réuni en congrès le 22 juin 2009. En effet la question de la pénibilité ne concerne pas seulement les retraites mais touche d'une manière globale les conditions de travail. Limiter la prise en compte de la pénibilité et l'élaboration de compensations au seul domaine des retraites semble au rapporteur pour avis une démarche trop restrictive. Le COCT doit d'abord définir la notion de pénibilité, avant que celle-ci soit abordée dans les discussions sur la réforme de l'assurance vieillesse. Cette approche permettrait de plus de réfléchir à d'autres formes de compensations, et à la mise en œuvre d'une politique de prévention de l'usure professionnelle. »

Le risque est en effet d'enfermer l'approche de la pénibilité au travail dans une logique de compensation qui pour importante qu'elle puisse être, pourrait écarter d'autres réponses tout aussi déterminantes en terme de prévention, d'aménagement des postes, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour atteindre l'objectif principal qui doit être la priorité affichée des pouvoirs publics en matière de pénibilité : la réduction des situations d'usure professionnelle prématurée des salariés dans l'exercice de leur activité professionnelle. Tout l'effort de l'Etat doit être en effet tendu dans cette direction, qui prend une importance stratégique à l'heure de l'allongement de la durée de travail et de la nécessaire augmentation du taux d'emplois des seniors. Il s'agit pour le Gouvernement d'entretenir, sur ce point comme sur d'autres, un effort constant de pédagogie qui est nécessaire pour permettre à nos concitoyens de saisir tous les enjeux d'une même problématique.

Lier de manière trop étroite dans le débat public retraites et pénibilité, c'est d'abord entretenir l'idée fautive que la seule réponse à la pénibilité, c'est le départ anticipé à la retraite. Il y a là un risque de désresponsabilisation des entreprises et branches professionnelles où s'exercent des professions pénibles, et pour lesquelles il pourrait être aisé d'envisager une prise en charge des effets de la pénibilité par la collectivité nationale, via le régime des retraites. C'est tout l'effort de prévention et de gestion des carrières pénibles qui pourrait ainsi être remis en cause.

C'est ensuite entretenir une certaine confusion, un certain flou autour de la notion de pénibilité. En effet, nombreux sont les métiers exercés ou les postes occupés par nos concitoyens qui, à un titre ou à un autre, peuvent s'avérer ou se révéler pénibles. Le ressenti du caractère pénible d'une profession, d'un poste, relève en effet pour une large part du registre de la subjectivité, et ce parfois en dépit même de l'existence de critères et de facteurs objectifs de pénibilité établis par les enquêtes du ministère du travail. Laisser envisager qu'une modularité du délai d'accès à une retraite à taux plein serait ainsi tributaire du caractère pénible de la profession exercée en-trouve la porte à des revendications qui pourraient s'avérer excessives, alors même que si certaines conditions d'exercice du métier, dans un environnement donné, peuvent être pénibles, le métier en lui-même ne peut être envisagé comme un métier pénible.

Lier de façon trop restrictive pénibilité et retraites comporte encore le risque de privilégier une logique comptable de la pénibilité au travail, dans le cadre de laquelle les pouvoirs publics pourraient être réticents à reconnaître la pénibilité de certains métiers en raison des équilibres financiers des régimes de retraite, et des déséquilibres que pourraient générer une vision trop extensive de la notion de pénibilité. Or, l'importance de cette question de la pénibilité au travail tant en matière de santé au travail, de maintien dans l'emploi des salariés seniors, que de qualité de l'emploi et in fine, de valorisation du travail et d'image de l'entreprise dans la société, mérite une prise en compte par les pouvoirs publics qui dépasse les seuls enjeux financiers, même si ceux-ci sont essentiels.

Aborder de façon trop exclusive le sujet de la pénibilité dans le cadre du débat sur les retraites, c'est enfin circonscrire la prise en charge de la pénibilité par la branche vieillesse, alors que, on l'a vu, les conditions de travail interviennent de façon significative dans les éléments qui permettent d'expliquer le caractère pénible d'un poste ou d'un métier. De fait, il n'est pas illégitime de s'interroger sur les raisons qui voudraient, alors même que les conditions de travail dans l'entreprise ou la branche professionnelle sont des facteurs déterminants de la pénibilité, que la seule branche vieillesse de notre système de protection sociale soit la seule à en supporter les conséquences sociales et financières, alors que la prise en charge pourrait résulter également de la branche AT/MP.

Pour le Nouveau Centre, il est temps d'engager une démarche affirmée de prévention de la pénibilité, à travers un rôle accru des services de santé au travail, et la mise en œuvre de politiques de prévention dont la nécessité doit faire l'objet d'une sensibilisation plus active au sein des entreprises. Ces deux pôles s'accompagneront d'une réflexion impérieuse sur les deuxièmes carrières, dont les modalités doivent être encouragées par les branches professionnelles, et la déclinaison opérationnelle dans les entreprises engagée à travers des politiques de ressources humaines davantage orientées vers la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## II. Prendre en compte la pénibilité : un impératif à toutes les étapes du parcours professionnel

### A. La réparation : des mesures d'équité incontournables

En mettant en perspective la variété des enjeux que couvre la notion de pénibilité, en insistant sur la nécessité d'envisager une approche globale de ce sujet, il ne s'agit pour le Groupe Nouveau Centre d'évacuer le débat sur les compensations auxquelles la pénibilité d'un métier ou d'une fonction peut donner droit. Cette compensation peut d'ailleurs prendre plusieurs formes. Elle peut se traduire par une cessation d'activité qui peut elle-même s'effectuer selon différentes modalités. Elle peut aussi se concrétiser à travers une prime salariale qui vient tenir compte, par un complément de salaires, des sujétions particulières attachées à un métier, et venir compenser les effets de la pénibilité subie par le salarié au travail. La prime salariale s'inscrit pleinement dans une logique de compensation. Elle permet au salarié de jouir d'un salaire plus conséquent, au moment où il exerce un métier pénible, en contrepartie des inconvénients que celui-ci génère. Il s'agit moins d'accorder une réparation en contrepartie d'une usure subie par le passé, et qui permettrait de bénéficier de droits particuliers en fin de parcours



professionnel. Mais compenser ne doit pas signifier s'exonérer. Le groupe Nouveau Centre est en effet attentif à ce que l'amélioration des conditions de travail dans la branche professionnelle et dans l'entreprise, atténue durablement la pénibilité des métiers et fasse reculer celle-ci significativement. Il est donc impératif que la prime salariale ne soit pas vécue comme un moyen pour l'employeur de s'exonérer de cette responsabilité. L'employeur doit mettre en œuvre les ressources qui lui permettront d'offrir au salarié les conditions de travail évitant à ce dernier les effets de l'usure professionnelle.

Dans le cadre du débat sur les retraites, la question est posée de savoir comment prendre en compte la situation des personnes qui, actuellement, s'approchent de l'âge de la retraite usées par leur travail. Ces personnes peuvent-elles se voir reconnaître le droit à accéder à la retraite, ou tout au moins à un dispositif de cessation anticipée de leur activité, plus rapidement que celles qui n'ont pas exercé un métier pénible ? Selon quelles modalités ?

Prendre en compte l'impact de la pénibilité d'un métier pour déterminer le moment à partir duquel un salarié senior va pouvoir cesser son activité, est un principe juste que le Nouveau Centre souhaite voir affirmé dans le cadre de la réforme des retraites. L'influence de la profession exercée sur la santé et l'espérance d'une vie de qualité une fois la période de la retraite atteinte, est en effet établie par un certain nombre d'études telles que celle réalisée en 2003 par l'Institut National des Etudes Démographiques, qui relève un écart de 5,7 ans d'espérance de vie entre un cadre et un ouvrier. L'écart entre ouvrier et cadre se creuse à 7 ans quand il s'agit de mesurer l'espérance de vie sans incapacité. C'est donc une donnée essentielle d'attribuer au salarié réparation de l'impact causé par ses conditions de travail, sur sa santé, et son espérance de vie. Cette pénibilité doit être établie au regard des critères évoqués plus haut, qui permettent d'établir le degré d'usure qu'un salarié est amené à subir dans l'exercice de certaines professions, en fonction des situations de travail qu'il rencontre. Ces critères doivent pouvoir être actualisés régulièrement, de manière à prendre en compte les évolutions des métiers et l'amélioration des conditions de travail engagée au sein des différentes branches professionnelles. Cela pourrait être l'une des missions de l'observatoire des pénibilités, en lien avec les services concernés du ministère du travail et les partenaires sociaux. Le groupe Nouveau Centre est attaché à cette approche par critères évolutifs, plutôt qu'une approche par métiers, qui risquent de produire un effet stigmatisant sur ces derniers, alors qu'ils peuvent être essentiels à notre économie. L'objectif, au final, par le biais d'une amélioration constante des conditions de travail, est bien d'entretenir l'attractivité de ces métiers, et non de les déclasser sur le marché du travail.

Le principe d'une approche par critère posé, il est nécessaire, pour que celui-ci prenne un sens concret et constitue un axe de proposition crédible, d'assurer le financement de ce dispositif. Pour le groupe Nouveau Centre, le financement ne saurait reposer sur la seule solidarité nationale. En effet, si l'usure du salarié est liée aux conditions de travail

dans lesquelles il a évolué pendant une partie de sa vie professionnelle, la solidarité nationale ne peut, seule, supporter les conséquences financières de cette situation. L'effet d'une telle mesure serait désresponsabilisant à l'égard des employeurs et des branches professionnelles, qui ont la possibilité d'agir sur le long terme pour apporter des modifications substantielles aux conditions de travail, qui réduisent la pénibilité, et empêchent l'usure prématurée de la santé du salarié.

Dès lors, il peut être envisagé qu'une contribution des employeurs, mutualisée de manière à impliquer l'ensemble d'une branche professionnelle dans la résolution des facteurs de pénibilité inhérents à son activité, soit instaurée. Différentes hypothèses peuvent être avancées de façon à ce que cette contribution ne soit pas pénalisante pour l'entreprise, mais constitue un véritable levier de réparation des effets des situations du passé. Certains évoquent ainsi la proposition d'une cotisation des entreprises de 0,10% à 0,20% de la masse salariale. Il s'agit surtout, sur le long terme, d'améliorer les conditions d'exercice d'un certain nombre de métiers, de telle sorte que les situations de pénibilité au travail se réduisent, ce qui est aussi facteur d'une meilleure productivité et d'une compétitivité accrue de l'entreprise. Une option doit également être mise à l'étude qui consisterait faire porter le financement de départs anticipés pour cause de pénibilité de manière partagée entre l'Etat, les salariés et les employeurs, à l'instar des systèmes mis en œuvre dans le secteur d'activités des transports avec le FONGECA Transports et l'AGECFA Voyageurs. La portabilité financière de mesures de ce type au regard de la situation des finances publiques doit être évaluée avec précision.

Les modalités de financement déterminées, il est également nécessaire de préciser selon quels ratios une cessation anticipée d'activité peut être envisagée. Pour le groupe Nouveau Centre, un départ anticipé doit pouvoir s'envisager quand le salarié a exercé un métier ou une fonction pénible durant un certain nombre d'années. Tel nombre d'années passées dans ce métier donne droit à une année de cessation anticipée d'activité, étant entendu qu'un plafond peut être fixé au delà duquel il n'est plus possible de partir plus tôt. La principale interrogation en la matière est de savoir si, de manière systématique, dans le cadre d'une approche collective, l'exercice d'une profession pénible par le salarié pendant un certain nombre d'année lui permet de droit d'avoir accès à un départ anticipé, ou si ce dernier, dans une approche individualisée, n'est possible que suite à un examen médical qui permet de mettre en évidence les effets constatés de l'usure professionnelle sur l'état de santé, justifiant une fin d'activité anticipée. Assez naturellement, et dans un souci de justice sociale, l'idée serait d'établir une liste de critères de pénibilité impactant la santé du salarié, à l'instar des recherches déjà effectuées par les services du ministère du travail, qui justifierait le départ anticipé du salarié. Pour autant, afin de mieux prendre en compte la diversité des situations et le fait que les effets sur la santé d'un même métier peuvent différer selon les personnes, l'étape d'une expertise médicale ne peut totalement être écartée. Avoir été confronté à des critères de pénibilité constituerait alors une présomption d'usure professionnelle, qui demanderait à être confirmée par un examen effectué par les services de santé au

travail. Il s'agirait donc de mettre en œuvre un système mixte, qui conjugue l'établissement d'une liste de critères généraux et l'avis médical.

Encore faut-il pouvoir identifier le nombre d'années passées dans l'exercice de professions pénibles. De manière à limiter les contentieux, à éviter aux salariés la production d'attestations d'autant plus difficiles à se procurer que dans un certain nombre de cas, l'employeur concerné a disparu, il est indispensable d'envisager l'établissement d'un document récapitulatif des différentes étapes du parcours professionnel du salarié, qui permette de reconstituer les carrières, et de mieux évaluer les effets produits par les situations vécues par le salarié, sur sa santé.

Ce document pourrait ainsi être régulièrement complété, au fil du déroulement de la carrière professionnelle, par les indications du médecin du travail qui seul, avec le salarié, aura droit d'accès aux informations de ce document par nature confidentiel. Si la réparation de la pénibilité au travail est un élément de justice de l'actuelle réforme des retraites, alors il est nécessaire de se doter de tous les outils qui vont permettre de conférer à cette réparation une réelle accessibilité pour les personnes concernées. A ce titre, la traçabilité de la pénibilité tout au long du parcours professionnel est un élément essentiel de l'accès du salarié à la réparation.

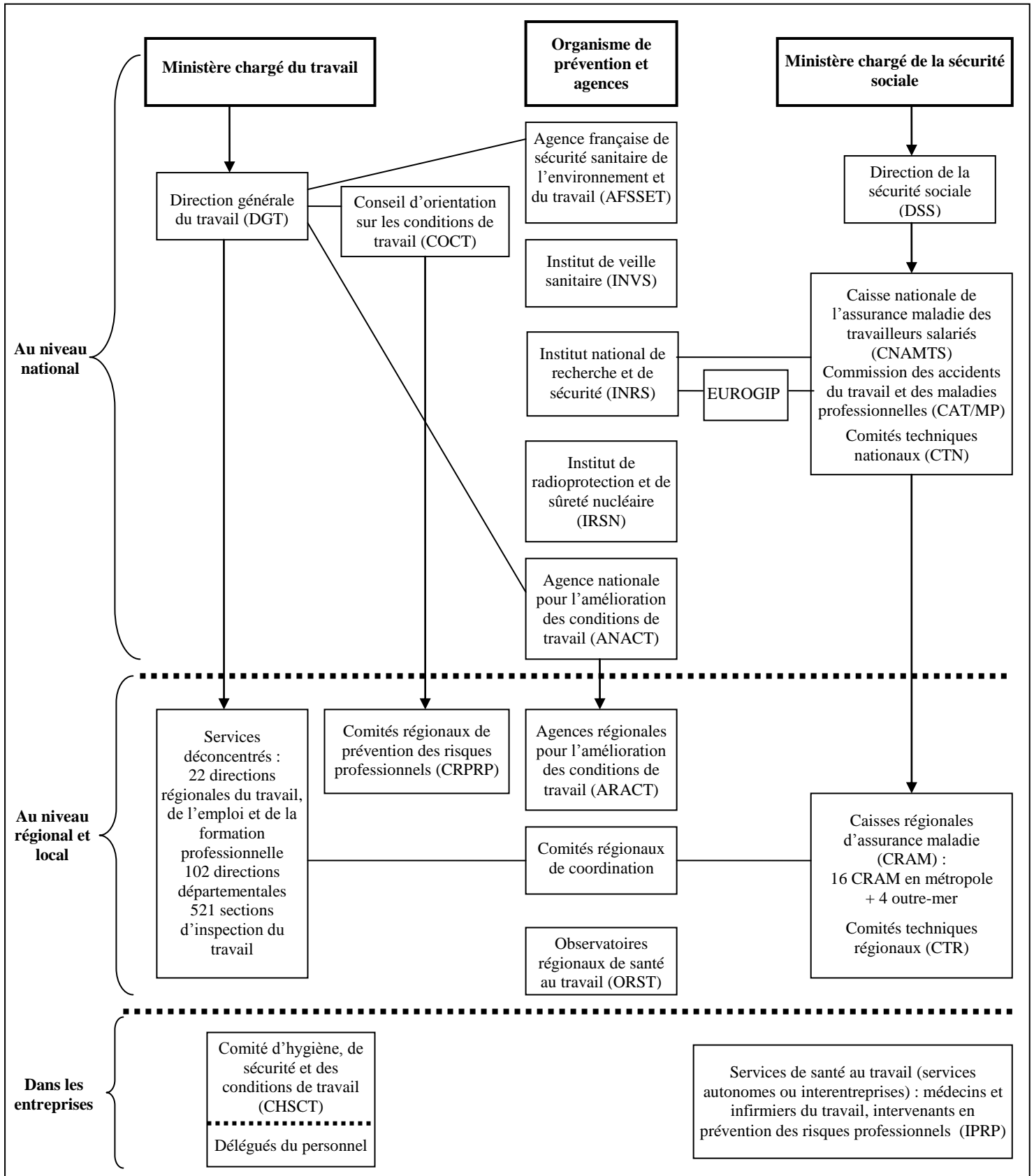
Le groupe Nouveau Centre souhaite enfin que soit introduite dans le débat une réflexion sur la situation des travailleurs indépendants et artisans exerçant, dans des conditions similaires aux salariés, des métiers qui les amènent à être exposés à des facteurs de pénibilité mais qui n'ont pas accès, pour autant, à un dispositif de cessation anticipée de leur activité. Un artisan maçon ou plâtrier est en effet confronté aux mêmes conditions de travail pénibles que son homologue salarié, mais ne bénéficie pas de compensation ni de réparation. Or, si on appréhende la pénibilité au regard de critères d'exposition qui impactent la santé et l'espérance de vie de personnes qui exercent leur activité, la ligne de partage entre le salarié et l'indépendant ne peut justifier, à profession similaire, des situations inégales au regard de l'âge de départ à la retraite.

#### B. Prévention et amélioration des conditions de travail : une approche responsable de la pénibilité

Une fois encore, la conviction du groupe Nouveau Centre est que la réparation n'est pas la seule voie pour prendre en compte la pénibilité au travail dans le cadre des parcours professionnels. La prévention de la pénibilité fait partie des éléments fondamentaux d'une prise en mains significative de cette problématique par les pouvoirs publics. Là aussi, il est nécessaire de se doter des outils performants qui vont être nécessaires pour agir en amont avec une réelle efficacité. Ainsi, il ne manque pas à ce jour de dispositifs

dont l'objectif est de mieux appréhender les risques professionnels susceptibles, pour bon nombre d'entre eux, d'engendrer des situations de pénibilité au travail. Dans son rapport déjà cité, Francis Vercamer avait ainsi mis en évidence la particulière diversité des organismes intervenant en ce domaine qui, pour utiles qu'ils soient, manquent du coup de la lisibilité indispensable pour permettre à ceux qui doivent se saisir de l'amélioration des conditions de travail au sein de leurs établissements, d'appréhender le sujet avec la détermination nécessaire.

*Le système français de prévention des risques professionnels en 2009*



Source : rapport pour avis n° 1971 - projet de loi de finances pour 2010 – Travail et Emploi - Travail

Cette complexité du paysage des intervenants en matière de prévention des risques professionnels ne facilite pas la clarté des orientations des pouvoirs publics en la matière, et ne facilite pas la mobilisation des partenaires sociaux autour de ces enjeux. Elle ne facilite pas davantage la circulation des informations en matière de prévention des risques professionnels jusqu'aux entreprises. Simplifier l'architecture de la prévention des risques professionnels, facteurs de pénibilité, reste donc un premier élément de réponse à la nécessaire édification d'un plan national de prévention de la pénibilité au travail, qui devrait faire partie des orientations fondamentales du Plan Santé au Travail 2 s'échelonnant sur la période 2010-2014.

Les auditions menées par le groupe Nouveau Centre sur les enjeux de la pénibilité au travail ont également permis de relever, aux dires de différents participants, la faiblesse du volet « conditions de travail » des accords pour l'emploi des seniors négociés dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Les dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 précisent en effet que celles-ci doivent établir des plans d'actions contenant des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi de salariés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans. Envisager la présence de salariés seniors dans son entreprise, que ce soit par le biais du recrutement ou du maintien dans l'emploi, nécessite une réflexion sur les conditions de travail dans l'entreprise : quels postes sont accessibles ? Quels sont ceux qui ne le sont pas ? Comment aménager tel type de poste pour en permettre l'accessibilité à ces salariés ? Comment aménager les différents postes de telle manière qu'ils permettent le maintien dans l'entreprise de salariés qui y sont présents de longue date ? Envisager une politique active en matière d'emploi des seniors ne va pas sans prendre les moyens d'une politique d'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité. De ce point de vue, les accords pour l'emploi des seniors, qui par ailleurs constituent un pas décisif franchi par les entreprises en ce domaine, sont perfectibles. Une proposition a été avancée, qui consisterait à prendre une mesure incitative en direction des entreprises, sous la forme d'un crédit d'impôt concernant les investissements en faveur de l'amélioration des conditions de travail. La proposition mérite d'être étudiée sur le long terme dans la mesure où, comme on l'a vu plus haut, on peut penser que l'amélioration des conditions de travail, en réduisant les facteurs de pénibilité, permette également un gain de productivité favorable à la compétitivité de l'entreprise. Certains parlent même non pas d'une dépense, mais d'un investissement social. On peut néanmoins s'interroger sur l'opportunité d'une telle mesure dans le contexte budgétaire tendu qui est celui des finances de l'Etat.

Pour l'heure, le groupe Nouveau Centre préconise la définition, entre les acteurs de la prévention et des ressources humaines dans l'entreprise, d'objectifs communs permettant de diffuser les pratiques susceptibles de réduire la pénibilité au travail. C'est en particulier au travers d'une gestion active et prospective des emplois et des compétences que peut être envisagée une réduction dans le meilleur des cas des facteurs de pénibilité, à tout le moins de l'exposition des salariés à ces facteurs de

pénibilité quand ceux-ci, en raison de l'activité concernée, ne peuvent pas être significativement réduits. C'est donc par une meilleure gestion des âges, par l'anticipation des évolutions de carrière que l'entreprise peut contribuer à une meilleure prise en compte de la pénibilité au travail. C'est une réflexion sur les secondes carrières qui doit également être lancée dans chaque filière professionnelle pour permettre à chaque salarié d'évoluer dans sa carrière en fonction de son âge et des risques que font peser sur sa santé les caractéristiques du poste qu'il occupe. C'est également par une réflexion et des plans d'action élaborés au niveau de la branche professionnelle que les conditions de travail peuvent être améliorées, via un travail de diagnostic accompagné de l'élaboration de préconisations mises en œuvre dans les entreprises grâce à l'accompagnement et l'expertise de la branche.

Les services de santé au travail ont enfin tout leur rôle à jouer dans l'accompagnement du salarié, en particulier via la proposition d'un document récapitulatif du parcours professionnel déjà évoquée. C'est également les services de santé au travail qui peuvent détecter les risques de désinsertion professionnelle chez des salariés qui, en raison de l'usure atteinte, risquent de quitter leurs postes sans perspectives de poursuivre une activité. L'implication des services de santé au travail dans la réduction des facteurs de pénibilité au travail doit ainsi être un axe fort de la prochaine réforme de la médecine du travail.

On le sait pourtant, ces mêmes services de santé au travail sont aujourd'hui confrontés à des enjeux dont la résolution s'affirme de plus en plus nécessaire. Enjeu démographique, avec une diminution continue du nombre de médecins du travail, passant de 7300 en 2004 à 6915 en 2008, qui devrait s'accroître dans les années qui viennent en raison de nombreux départs en retraite. Enjeu médical, en raison du nombre de salariés suivis en moyenne par un médecin du travail (1486 salariés dans les services dits autonomes, 2989 salariés dans les services interentreprises) qui reflète mal les disparités entre les régions (certains médecins du travail suivraient près de 7000 salariés). Comment dans ces conditions suivre correctement certains salariés affectés de pathologies difficiles à détecter (risques psychosociaux...). Comment se former pour mieux appréhender les signes permettant de détecter de nouvelles pathologies ? Comment assurer un temps de travail significatif pour la prévention ? L'urgence d'une réforme des services de santé au travail s'impose donc avec d'autant plus d'acuité, qu'elle est un préalable incontournable à la mise en place d'un dispositif global d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, pour mieux prendre en compte les phénomènes de pénibilité. Une réforme qui passe par une meilleure attractivité du métier de médecin du travail, une orientation des missions davantage axée vers la prévention, et une capacité renforcée à travailler en réseau avec l'ensemble des acteurs de l'amélioration des conditions de travail en entreprise (employeurs, inspection du travail, préventeurs...).

## **Pénibilité au travail : les propositions du Nouveau Centre**

- Faire entrer l'Observatoire des pénibilités du Conseil d'orientation sur les Conditions de Travail (COCT) dans une phase pleinement opérationnelle, qui permette d'identifier clairement les facteurs de pénibilité au travail.
- Prendre en compte, dans le cadre de la réforme des retraites, les effets de la pénibilité au regard de leur impact sur l'espérance de vie.
- Prendre en compte la notion d'espérance de vie de qualité en donnant la possibilité aux salariés qui auraient été exposés à des risques de pénibilité et dont les maladies ne sont pas encore avérées mais inéluctables la possibilité d'un départ anticipé à la retraite.
- Mettre en œuvre un dispositif de cessation anticipée d'activité en cas d'exposition du salarié à des facteurs de pénibilité au travail.
- Etablir non pas une liste de métiers, mais de critères de pénibilité dont les effets sur la santé du salarié suite à une exposition prolongée sont confirmés par une expertise médicale des services de santé au travail. Ces critères sont régulièrement actualisés.
- Poser la problématique de la pénibilité au travail dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, et non dans le seul débat sur les retraites.
- Engager avec les branches professionnelles, un travail de gestion prévisionnelle des emplois et compétences qui privilégie l'amélioration des conditions de travail, l'aménagement des carrières au fil des âges de la vie professionnelle.
- Moderniser l'organisation et les missions des services de santé au travail.
- Inviter le gouvernement à proposer une loi sur la nécessaire réforme des services de santé au travail afin de renforcer leur rôle dans la politique de prévention et l'aménagement du poste de travail.



## **– Propositions d’amendements du groupe Nouveau Centre – Pénibilité au Travail**

### **1. La réparation de la pénibilité**

- Inviter les partenaires sociaux à négocier sur les différentes manières de compenser la pénibilité subie par le salarié au travail dans le cadre d’accord de branche sur les conditions de cessation anticipée d’activité, les primes salariales, les compléments de salaires.
- Etendre à l’horizon 2018 le dispositif des carrières longues aux personnes âgées de 18 ans.
- Compenser la pénibilité par la cotisation des entreprises à travers une convention ou un accord collectif de branche qui pourrait prévoir que les entreprises entrant dans le champ d’application de cette convention ou de cet accord contribueraient au financement d’un fonds de cessation anticipée d’activité en raison de l’exposition prolongée des salariés à des facteurs de pénibilité.

### **2. La prévention de la pénibilité et les mesures de méthodes**

- Inviter le gouvernement à présenter un document faisant état de la mise en place des travaux de l’Observatoire des pénibilités au sein du COCT et des travaux réalisés par ce dernier sur la définition de la pénibilité, l’évolution de la pénibilité, et sur la politique de prévention de l’usure professionnelle.
- Inviter le COCT à rendre à échéances régulières des orientations sur les conditions de prise en compte de la pénibilité par rapport à l’âge de départ à la retraite. Cette prise en compte s’effectuera par métier et selon le principe de solidarité par branche, sur la base des critères évolutifs de la pénibilité déterminés par l’observatoire des pénibilités.
- Créer un groupe d’étude parlementaire sur la pénibilité et ses formes de compensation au-delà de la réforme des retraites.

- Mettre en place d'un dossier médical informatique pour mieux prendre en compte la pénibilité, qui s'établit selon un certain nombre de critères de pénibilités au rang desquels : l'exposition aux produits toxiques, le rythme de travail, l'existence de produits toxiques sur le travail.
- Préciser que le médecin du travail établit indépendamment du CHPST l'état des nuisances physiques auxquelles est sujet le salarié ainsi que son aptitude au poste.