



## **Projet d'accord pénibilité, réparation, incitation à la prévention**

**Présenté par la délégation CGT aux  
négociations ouvertes en application  
de l'article 12 de la Loi d'août 2003  
portant réforme des retraites**

### **Préambule**

Tenir compte de l'espérance de vie plus faible des salariés travaillant dans des conditions pénibles est une obligation légale. La Loi d'août 2003 évoque le « *traitement équitable* » des assurés et invite les partenaires sociaux à négocier sur la « *définition et la prise en compte de la pénibilité* ».

Le système de reconnaissance de la pénibilité du travail tel que défini dans le présent accord constitue une réparation à l'égard des salariés exposés à des conditions de travail qui ont des incidences sur leur espérance de vie sans handicap. Par son mode de financement, il vise à inciter les entreprises à développer un effort majeur de prévention.

## Article 1

### **Situations pénibles et/ou d'usure au travail, éligibles pour un droit à réparation**

**1. La pénibilité résulte de sollicitations physiques et psychiques** liées à certaines formes d'activité professionnelle qui renforcent le risque :

- de conséquences durables, identifiables et irréversibles sur la santé et l'espérance de vie sans incapacité des salariés,
- d'une morbidité plus élevée,
- d'atteintes à l'intégrité physique.

**2. Pour définir ces situations, on retient toute exposition à des situations et des conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée et irréversible de la santé, soit.**

- *des efforts physiques lourds* : manutention, port de charges, postures pénibles, vibrations, contraintes articulaires...
- *un environnement agressif* : chaleur, froid, intempéries, bruits, produits toxiques (cancérogènes, mutagènes...), expositions aux agressions et incivilités morales et physiques...
- *des rythmes de travail contraignants* : travail de nuit, horaires alternants, décalés, travail à la chaîne ou répétitif, cadences imposées, longs déplacements fréquents...

**3. Pour ces situations, la durée d'exposition sera prise en compte.**

Le cumul des pénibilités entre elles est considéré comme un facteur aggravant au même titre que le manque d'autonomie dans le travail et la précarité de l'emploi.

**Un degré déterminé d'exposition et le cumul entre expositions permettra de fixer le seuil exigé pour bénéficier du dispositif de réparation.**

## **Article 2**

### **Modalités d'application du droit à réparation**

#### **1. Ouverture du droit à la réparation**

Les salariés ayant exercé une activité professionnelle répondant aux critères de l'article 1 du présent accord cumulent sur un « Compte temps pénibilité » les droits afférents à cette situation.

Le salarié peut utiliser ses droits accumulés soit sous forme de cessation anticipée d'activité, soit sous forme d'aménagement de ses conditions d'emploi notamment en recourant de sa propre initiative à une cessation progressive d'activité dont le principe serait à nouveau rétabli.

#### **2. Modalités d'exercice individuel et collectif du droit**

Pour le bénéfice de la réparation de l'usure prématurée provoquée par la pénibilité du travail reconnue au sens du présent accord, chaque salarié dispose d'un enregistrement individuel de ces droits à départ anticipé.

L'enregistrement des périodes de travail pénibles est effectué au fur et à mesure chaque année par le régime de base de retraite (CNAVTS...) qui doit garantir la confidentialité à l'égard des tiers, et tient ce compte en permanence à disposition de l'intéressé.

Cela suppose que cette identification soit formalisée dans la déclaration annuelle (DADS).

#### **3. Modalités de calcul du droit**

Le droit se constitue selon une règle uniforme : un trimestre de bonification par année d'exposition.

Ce droit défini par le présent point constitue la base minimale sur laquelle sont conclus les accords de branches découlant de la mise en œuvre du présent accord.

Tout acquis antérieur ne peut être remis en cause.

La pérennité de ce dispositif serait liée au progrès de la prévention et de l'éradication de l'usure au travail.

## Article 3

### Situation de transition

**En attente de l'enregistrement systématique de toute la période d'activité du salarié**

**1. Il sera distingué la situation des salariés nés en 1957 et les années antérieures, de la situation des autres salariés qui relèveront du régime permanent.**

**2. Pour la population salariée née en 1957 et antérieurement,** il est accordé un droit au départ anticipé à partir de 55 ans, à condition que le salarié puisse justifier à un quantum d'années d'exposition. Une Commission tripartite est chargée de valider ces droits sur la base de tout document établissant l'exposition aux situations de pénibilité.

Chaque période d'exposition d'un an selon les critères définis à l'article 1, ouvre le droit à une bonification d'1 trimestre et une anticipation de la cessation d'activité équivalente dans la limite de 20 trimestres. Le salarié peut décider de convertir ce droit en une cessation progressive d'activité équivalente.

**3. Pour la population salariée des générations après 1957,** c'est-à-dire celle concernée par le régime permanent, en plus de l'enregistrement annuel des droits qui commence dès l'année 2009, la reconstitution des droits au titre de la pénibilité sera effectuée d'ici l'année 2011.

## **Article 4**

### **Incitation à la prévention et financement**

- 1.** Les dispositions du présent accord visent à réparation pour les salariés qui ont été victimes de conditions de travail pénibles aux conséquences sur leur santé comme défini par l'article 1, mais aussi à inciter et à transformer l'organisation et/ou les conditions de travail. Une démarche de prévention doit être mise en œuvre pour modifier les postes de travail afin d'éliminer la pénibilité et protéger la santé des salariés. La réduction de la pénibilité constitue un enjeu majeur à cet égard mais aussi en raison des perspectives démographiques. Elle suppose la mise en œuvre de mesures concrètes au plus près des salariés concernés.
- 2.** Pour inciter à cette démarche une contribution financière est versée dans le régime permanent par les employeurs des salariés concernés simultanément à l'enregistrement des droits. Cette cotisation sera versée à un organisme de sécurité sociale et financera en partie ces départs anticipés. Une mutualisation peut être envisagée notamment pour impliquer les donneurs d'ordre.
- 3.** Le financement des droits pour les salariés nés en 1957 et avant est assuré spécifiquement par le redéploiement du financement public d'autres dispositifs dans lesquels se retrouvent actuellement les salariés usés au travail.
- 4.** Par ailleurs, les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics d'envisager les mises à jour réglementaires pour permettre la mise en place de ce dispositif.