

Fiche n° 11 : Les réflexions de Solidaires autour de la pénibilité

25 janvier 2017

n° 11 Les réflexions de Solidaires autour de la pénibilité

mise à jour
janvier 2017

La fiche n°11 publiée en février 2014 comportait une analyse du dispositif de prévention de la pénibilité issue de la loi portant réforme des retraites de 2014 ainsi que la reprise de la fiche déjà rédigée après la précédente réforme de 2010.

Les multiples modifications nous ont conduits à réécrire la fiche N°11 : elle fait le point sur la complexité de la prévention de la pénibilité, les obligations de l'employeur, les actions à mener par les équipes syndicales... Aussi la fiche n°11 mise à jour conserve la seule partie relative aux réflexions de Solidaires.



Comme tout ce qui concerne le travail, la notion de pénibilité est polémique. Elle est l'expression du rapport de force entre employeurs et salariés.

Partant du constat que ce sujet n'entre dans le débat public qu'à propos de l'âge de départ à la retraite, la pénibilité est donc essentiellement discutée en termes de compensation et rarement en termes de prévention.

Une régression de la définition de la pénibilité

Dans son rapport « Pénibilité et retraite » remis en avril 2002 au Conseil d'orientation des retraites, Yves Stroullou écrivait : la pénibilité correspond à « des expositions qui réduisent l'espérance de vie sans incapacité » des travailleurs, c'est-à-dire la durée de vie en bonne santé ; et précisant que « les pénibilités étudiées (dans le rapport) seront donc celles qui sont susceptibles de contribuer d'une pathologie d'origine professionnelle affectant, à long terme, la santé de façon grave et irréversible » (souligné par le rédacteur).

En janvier 2006 un rapport intitulé « Pénibilité du travail, évaluation statistique » n°55, CIEL (CIE-DARES) s'appuyant sur le rapport Stroullou note l'existence de deux conceptions :

- la pénibilité comme « astringentes nocives » ayant des conséquences irréversibles à long terme sur la santé ;
- la pénibilité « vécue » c'est-à-dire difficile à vivre pour les travailleurs vieillissants mais n'ayant pas nécessairement de conséquences à long terme sur la santé.

En précisant que ces deux conceptions ne se superpo-

sent pas, le rapport fait le choix de la 1^{ère} conception orientant vers « une solution (le départ anticipé) en termes de justice sociale à ceux dont les conditions de travail et les expositions professionnelles réduisent l'espérance de vie sans incapacité » renvoyant la deuxième approche à « une meilleure gestion des carrières et à l'amélioration des conditions de travail ».

Ce choix voulant répondre à un double enjeu : « légitimer le départ précoce à la retraite, synonyme de compensation, en se fondant sur des considérations liées à la pénibilité du travail, et inciter les entreprises à améliorer les conditions de travail pour permettre le maintien des salariés en emploi sans altérer leur santé ».

Les positions syndicales CFDT, CGT, FO en 2004 (à l'issue de la fin de la fiche) montrent des points de vue insistant plus sur la 1^{ère} conception (CGT), la 2^e (FO), la CFDT paraissant assez floue sur la question, le MEDEF refusant de donner sa position, arguant que « les positions qu'il sera amené à prendre sur ce dossier seront prioritairement débattues avec les syndicats de salariés, dans le respect des règles du dialogue social ».

En 2010, la loi définit de manière très restrictive la péni-

Comme tout ce qui concerne le travail, la notion de pénibilité est polémique. Elle est l'expression du rapport de force entre employeurs et salariés.

Partant du constat que ce sujet n'entre dans le débat public qu'à propos de l'âge de départ à la retraite, la pénibilité est donc essentiellement discutée en termes de compensation et rarement en termes de prévention.



Les réflexions de Solidaires autour de la pénibilité

La fiche n°11 publiée en février 2014 comportait une analyse du dispositif de prévention de la pénibilité issue de la loi portant réforme des retraites de 2014 ainsi que la reprise de la fiche déjà rédigée après la précédente réforme de 2010.

Les multiples modifications nous ont conduits à réécrire la fiche N°15 : elle fait le point sur le compte de prévention de la pénibilité, les obligations de l'employeur, les actions à mener par les équipes syndicales... Aussi la fiche n°11 mise à jour conserve la seule partie relative aux réflexions de Solidaires.



Comme tout ce qui concerne le travail, la notion de pénibilité est polémique. Elle est l'expression du rapport de force entre employeurs et salariés.

Partant du constat que ce sujet n'entre dans le débat public qu'à propos de l'âge de départ à la retraite, la pénibilité est donc essentiellement discutée en termes de compensation et rarement en termes de prévention.

Une régression de la définition de la pénibilité

Dans son rapport¹ « Pénibilité et retraite » remis en avril 2003 au Conseil d'orientation des retraites, Yves Struillou écrivait : la pénibilité correspond à "des expositions qui réduisent l'espérance de vie sans incapacité" des travailleurs, c'est-à-dire la durée de vie en bonne santé", et précisant que "les pénibilités étudiées (dans le rapport) seront donc celles qui sont susceptibles de contribuer à une pathologie d'origine professionnelle affectant, à long terme, la santé de façon grave et irréversible." (souligné par le rédacteur).

En janvier 2006 un rapport intitulé « Pénibilité du travail, évaluation statistique » n°55, CEE, (CEE-DARES) s'appuyant sur le rapport Struillou note l'existence de deux conceptions :

- la pénibilité comme "astreintes nocives" ayant des conséquences irréversibles à long terme sur la santé ;
- la pénibilité "vécue", c'est-à-dire difficile à vivre pour les travailleurs vieillissants mais n'ayant pas nécessairement de conséquences à long terme sur la santé.

En précisant que ces deux conceptions ne se superpo-

sent pas, le rapport fait le choix de la 1ère conception orientant vers "une solution (le départ anticipé) en termes de justice sociale à ceux dont les conditions de travail et les expositions professionnelles réduisent l'espérance de vie sans incapacité" renvoyant la deuxième approche à "une meilleure gestion des carrières et à l'amélioration des conditions de travail".

Ce choix voulant répondre à un double enjeu : « légitimer le départ précoce à la retraite, synonyme de compensation, en se fondant sur des considérations liées à la pénibilité du travail, et inciter les entreprises à améliorer les conditions de travail pour permettre le maintien des salariés en emploi sans altérer leur santé. »

Les positions syndicales CFDT, CGT, FO en 2004 (à lire à la fin de la fiche) montrent des points de vue insistant plus sur la 1^{re} conception (CGT), la 2^e (FO), la CFDT paraissant assez floue sur la question, le MEDEF refusant de donner sa position, arguant que « les positions qu'il sera amené à prendre sur ce dossier seront prioritairement débattues avec les syndicats de salariés, dans le respect des règles du dialogue social ».

En 2010, la loi définit de manière très restrictive la péni-

¹ www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-562.pdf

Voir également la Fiche n° 15 "La pénibilité au travail : quelle compensation et quelle prévention ?"

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Les fiches Conditions de travail >
- Adresse de cet article :
<https://solidaires.org/Fiche-no-11-Les-reflexions-de-Solidaires-autour-de-la-penibilite>