



NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE POUR UN
ACCORD SUR

**« LA RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE DU
TRAVAIL ET RETRAITE ANTICIPEE »**

Article 12 de la loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

Accord national interprofessionnel

Le présent document élaboré et présenté par la CGT a pour objectif de constituer un élément de méthode afin de parvenir à la rédaction d'un accord négocié.

Il constitue un projet d'architecture d'accord, dont l'examen de chaque point ferait l'objet des réunions à venir.

Proposition pour la structure d'un accord national interprofessionnel sur la reconnaissance la pénibilité du travail par la retraite anticipée

Point 1

Définition de la pénibilité du travail ouvrant droit au bénéfice du présent accord :

Pour cette définition on retient toute exposition à des situations et des conditions de travail de nature à entraîner **une usure prématurée et irréversible de la santé** mis en évidence au travers de quatre facteurs :

- ↪ Espérance de vie diminuée.
- ↪ Réduction de l'espérance de vie sans incapacité.
- ↪ Morbidité plus élevée.
- ↪ Atteinte à l'intégrité physique, mentale, etc....

Situations et conditions de travail pénible identifiées comme prioritaires susceptibles de présenter des risques à long terme sur la santé des salariés.

Efforts physiques :

Manutention, port de charges, postures pénibles, vibrations, contraintes articulaires...

Environnement agressif :

Chaleur, froid, intempéries, bruits, produits toxiques (cancérogènes, mutagènes, ...), expositions aux agressions et incivilités morales et physiques, ...

Rythmes de travail :

Travail de nuit, horaires alternants, décalés, travail à la chaîne ou répétitif, cadences imposées, longs déplacements fréquents...

Travail dans le bâtiment et travaux publics.

Risques psychosociaux, CMR, ...

Voir également :

↵ **Loi 75/1279 du 30/12/1975 Loi n°75/12/79 du 30 décembre 1975** relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels.

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté, Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

↵ **Décret 76/404 du 10/05 1976 Décret n° 76/404 du 10 mai 1976**, portant application de la loi n° 75/1279 du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels ()

↵ **Accord cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail** (texte non paru au JO) : notamment dans les manquements qui ont pu se constater dans l'application de l'article 2 du Titre premier de cet accord qui prévoit :

« ... - *L'établissement des normes de travail doit tenir compte des considérations suivantes :*

- *le volume de travail, le nombre de pièces à produire, le nombre d'opérations à effectuer, le nombre de machines ou d'appareils à conduire ou surveiller, la vitesse de la chaîne, le rythme de fonctionnement de la machine, doivent correspondre à un effort normal ;*
- *les effectifs doivent être suffisants pour éviter toute charge excessive de travail, eu égard notamment au remplacement des absents ;*
- *dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés collectivement ou individuellement, les gammes d'opérations doivent prévoir des temps de repos non récupérables ;*
- *dans les cas où la nature du travail le nécessite pour permettre l'utilisation réelle des temps de repos (travaux en ligne ou assimilés), les effectifs doivent comprendre le nombre approprié de remplaçants...*

↵ **Enquête SUMER (résultats 2003).**

↵ **Etudes du COR (Comité d'orientation des retraites).**

Point 2

Modalité d'application du droit à la retraite anticipée

↳ Ouverture du bénéfice au droit à la retraite anticipée :

Les salariés ayant exercé une activité professionnelle répondant aux critères du point 1 du présent accord bénéficient d'un droit à la retraite **anticipée à taux plein**.

↳ Modalités de calcul du droit :

Les modalités de départ anticipé à la retraite un trimestre d'anticipation et de bonification au minimum 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.

Le droit à retraite anticipée à taux plein comprend 3 éléments :

- *une anticipation du départ en retraite avant 60 ans, d'un nombre de trimestres égal à celui de la bonification pour pénibilité.*
- *La suppression de toute décote pour le calcul de la pension (Régime général et Retraite complémentaire).*
- *La majoration du nombre de trimestres pour la liquidation (proratisation) d'un nombre de trimestres égal à celui de la bonification pour pénibilité.*

↳ Modalités d'exercice individuel et collectif du droit à la retraite anticipée.

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'une comptabilité individuelle de ces droits à départ anticipé. Ceci permettrait de répondre aux attentes des salariés tant des PME que dans les grandes entreprises.

Le décompte est effectué par trimestre (ou par an) et tenu à jour par la CNAVTS qui doit garantir la confidentialité à l'égard des tiers, notamment employeurs, et tenu en permanence à disposition de l'intéressé.

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

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

Point 3

Incitation à la prévention et financement

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.

- ↳ 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 le point numéro 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.

- ↳ Pour inciter à cette démarche une **contribution financière** est versée par les employeurs des salariés concernés, cette cotisation sera versée aux organismes de retraite et financera en partie ces départs anticipés. Une mutualisation peut être envisagée notamment pour impliquer les donneurs d'ordre. La question d'un financement public complémentaire sera également à aborder.

- ↳ Une négociation particulière aura lieu sur la prévention et l'amélioration des conditions de travail. Elle permettra de faire la jonction entre le volet « pénibilité » de la négociation sur les pénibilités et la négociation emploi des « seniors » et d'aborder l'application du plan Santé - Travail 2005/2009.

Point 4

Nature et portée de l'accord

Le présent accord est normatif, contraignant et soumis à arrêté d'extension.

Les dispositions contenues dans le présent accord ne remettent en cause aucun dispositif plus favorable aux salariés défini dans le cadre de lois aux autres accords.

En cas d'absence d'accord de branche, il sera fait application du présent accord national interprofessionnel.

Ce document constitue une proposition d'architecture d'un accord, dont chaque point pourrait constituer un sujet de négociation à programmer d'ici juin 2005.
