

Fiche pénibilité / réforme des retraites

Contrairement aux réformes 2003, 2010 et 2014, la réforme en cours ne prévoit aucune mesure concernant la pénibilité des salariés du privé.

Elle veut mettre fin aux départs anticipés dans la Fonction publique et les régimes spéciaux. Ces dispositifs, prévoyant au moins 5 ans de départ anticipé, sont les seuls qui compensent à cette hauteur la pénibilité du travail. Leur disparition a pour objectif de limiter à deux ans de départ anticipé au plus la reconnaissance très partielle de la pénibilité dans le privé.

Le contexte :

Avant 2003, les seuls dispositifs de reconnaissance de la pénibilité au travail par un départ anticipé sont ceux de la Fonction publique et des régimes spéciaux.

La réforme 2003 des retraites prévoit une négociation sur la pénibilité dans le secteur privé, qui s'ouvre, aboutit à 12 critères, et échoue en 2008 du fait du patronat.

La réforme 2010 ne met en place qu'une « retraite anticipée pour invalidité permanente », qui est en fait un dispositif de retraite pour invalidité à partir de 60 ans, suite à une exposition à un des 10 critères de pénibilité.

La réforme 2014 met en place le C3P, compte personnel de prévention de la pénibilité, sur la base de 10 critères. Il faut 25 ans d'exposition pour avoir 2 ans de départ anticipé. Un trimestre d'exposition vaut 1 point pour un critère, 2 pour plusieurs expositions. Le compte à 100 points au maximum, les 20 premiers points (les 5 premières années d'exposition) sont obligatoirement utilisés pour des formations de reconversion, à partir du 21ème point 10 points valent un trimestre de départ anticipé en retraite, ou de temps partiel payé en temps plein. On individualise la situation de pénibilité, avec des seuils transversaux et trop élevés, supérieurs à ceux du code du travail, qui excluent de nombreux salariés du dispositif.

En 2016, seuls 820.000 salariés du privé avaient un C3P (dont 1/3 au titre des 4 critères ensuite éliminés dans le C2P), pour 19 millions de salariés, soit 4% alors que 40% des salariés sont exposés à un des 10 critères de pénibilité. En comparaison 700.000 fonctionnaires sur 4,5 millions relèvent du « service actif ». En 2017, 800 salariés du privé seulement sont partis au titre de la pénibilité au travail, puisque les expositions antérieures à 2014 ne sont pas prises en compte, pour 31.000 départs au titre du « service actif » sur 135.000 dans la Fonction publique.

Après l'ouverture d'une concertation sur la pénibilité dans la Fonction publique, pour y mettre en place le C3P et mettre en extinction le « service actif », le gouvernement y renonce en 2016.

En 2017 le C3P devient C2P (compte personnel de prévention), avec 6 critères. 4 critères ne relèvent plus du C2P mais uniquement de la « retraite anticipée pour invalidité permanente » (dispositif Sarkozy).

Seuls 3.500 salariés par an ont une « retraite anticipée pour incapacité permanente ».

Le compte personnel de prévention et la retraite pour invalidité permanente ne répondent absolument pas à la réalité de l'exposition à la pénibilité du travail des salariés du secteur privé.

La CGT demande l'ouverture d'une négociation globale sur la pénibilité.

La réforme actuelle :

Le projet de réforme prévoit de supprimer le service actif à 80% des fonctionnaires qui l'ont aujourd'hui, ceux exerçant leur fonction dans des métiers existant aussi dans le privé (aides-soignantes, ouvriers, ...). Ce sont les ouvriers et les femmes qui perdront le « service actif » : agents d'exploitation de l'Équipement, égoutiers, ouvriers de l'hospitalière, aides-soignantes, infirmières et professions de santé (sages-femmes, puéricultrices, ...).

Il faut éliminer tout risque d'extension des 5 ans de départ anticipé aux salariés du privé. A travers l'attaque contre les régimes spéciaux, c'est le maintien de l'absence de reconnaissance de l'exposition réelle à la pénibilité des salariés du privé qui est l'objectif recherché.

En « contrepartie », le C2P et la « retraite anticipée pour incapacité permanente » seront appliquées dans la Fonction publique. Les seuils feraient l'objet d'une concertation. Il est certain que la majorité des agents publics réellement exposés ne seraient pas éligibles au C2P. D'autre part le MEDEF a très explicitement refusé toute discussion sur les seuils actuels du fait de cette ouverture à la Fonction publique.

La CGT refuse le C2P, qui est une régression par rapport aux dispositifs existants.

Ces dispositifs sont collectifs, ce qui veut dire statutaires dans la Fonction publique, sont liés aux fonctions exercées, et prévoient de 5 à 10 ans de départ anticipé. Le C2P est individualisé et renvoie à des critères transversaux éloignés des fonctions réellement exercées.

Les corps exerçant des fonctions dites « régaliennes » conserveraient 5 à 10 ans de départ anticipé. Ils perdraient pourtant le service actif alors qu'en affichage le gouvernement veut leur faire croire qu'ils le conserveraient.

Le fondement juridique du départ anticipé serait uniquement la dangerosité des fonctions, le lien à la pénibilité du travail étant rompu. Le dispositif ne serait plus statutaire, le droit au départ anticipé étant lié à l'exercice effectif de fonctions dangereuses, ce dont nul ne connaît aujourd'hui la signification exacte. La condition d'exposition passerait de 17 ans minimum à 27 ans pour tous. La sur-cotisation employeur compensant les bonifications seraient liées à l'exercice effectif des fonctions dangereuses.

L'âge pivot du taux plein sans décote serait lié à l'âge moyen de départ en retraite du corps, ce dont nul ne connaît aujourd'hui la signification. L'âge de la surcote reste inconnu, dans un système ou pour avoir un montant de retraite plus décent, il faut travailler au-delà de l'âge pivot.

L'objectif est de supprimer toute retraite antérieure à 60 ans, voire 62 ans.

Le gouvernement souhaite transférer hors du système de retraite les dispositifs sectoriels de départ anticipé existant dans le secteur privé (accords dockers, compte-épargne temps retraite des industries électriques et gazières, accords chauffeurs routiers, ...). Cette logique renvoyant aux accords sectoriels le coût de dispositifs de sortie anticipée de l'emploi est la plus génératrice d'inégalités au sein du monde du travail.

Que veut la CGT ? :

La CGT veut l'ouverture d'une négociation sur la pénibilité, celle de 2008 ayant échoué et la création de la « retraite anticipée pour invalidité permanente » et du compte personnel de prévention de la pénibilité, transformé en compte personnel de prévention, ne répondant pas aux besoins.

La CGT veut que l'exposition à la pénibilité soit déterminée à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier, dans une démarche collective, et non pas à partir de la situation individuelle vis-à-vis de critères totalement transversaux agrémentés de seuils inaccessibles à la quasi-totalité des travailleurs.

Le classement en « service actif » d'une partie des fonctionnaires est plus proche de cette démarche collective.

La CGT veut un départ anticipé en jusqu'à 5 ans, avec un trimestre d'anticipation par année d'exposition, et jusqu'à 10 ans pour certains métiers spécifiques. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé.

La CGT veut dans la Fonction publique le maintien et l'amélioration du « service actif » pour tous les agents exposés à la pénibilité et à la dangerosité du fait de leurs missions de service public.

La CGT veut le maintien des dispositifs de départ anticipé propres aux régimes dit « spéciaux », qui correspondent à des contraintes de service public et d'intérêt général.

La CGT veut l'intégration des dispositifs de sortie de l'emploi créés par des accords spécifiques du secteur privé dans un dispositif général de départ anticipé jusqu'à 5 ans pour pénibilité.