



■ La réforme des retraites, un problème de santé publique (1/8) !

Avec l'arrivée du gouvernement Bayrou, la bataille contre la réforme des retraites entre dans une nouvelle phase. L'annonce d'une concertation sur trois mois et d'une consultation de la Cour des comptes sur la situation de notre système de retraites pourrait donner l'impression d'un dialogue renouvelé, mais elle ne doit pas nous faire perdre de vue l'essentiel : la situation des retraites est déjà bien connue, tout comme nos revendications.

Pour la CGT, les priorités restent claires :

- abrogation de la réforme des retraites imposant le report de l'âge légal à 64 ans, le rallongement de la durée de cotisation et la suppression des principaux régimes pionniers
- mise en œuvre d'une nouvelle réforme permettant un retour à la retraite à 60 ans.

Revenir à 62 ans pour atteindre le droit à la retraite à 60 ans

Pour de nombreuses raisons, le report de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite est un problème majeur pour bon nombre de travailleur·ses.

Depuis vingt ans et la réforme des retraites de 2003, à chaque fois qu'il est question d'une nouvelle réforme, le sujet de la pénibilité est posé par le gouvernement en place.

Quels que soient l'appellation ou les dispositifs, il s'agit toujours pour les gouvernements successifs et le patronat d'éviter une extension des cinq ans de départs anticipés aux salarié·es du privé et de casser la logique du service actif dans le secteur public.

Instauré en 2014 et modifié en 2017, le compte professionnel de prévention (C2P) est avant tout un compte individuel qui ne lie plus automatiquement la question du travail à la retraite.

Il remplit l'objectif principal du gouvernement : tout le monde doit travailler plus longtemps et pour cela il faut que les départs anticipés – là où ils existent – disparaissent ou soient réduits au minimum et que se développe une pseudo-prévention sans garantie dans les autres professions.

C'est dans cette logique que le gouvernement a introduit l'obligation d'utiliser les premiers points du C2P pour de la formation en vue d'une reconversion professionnelle.

La CGT a toujours refusé le C2P et combattu les régressions qu'ont apportées les évolutions gouvernementales exonérant les employeurs de leurs responsabilités.

En parallèle de ces évolutions, les prérogatives des CHSCT ont été progressivement détricotées, jusqu'à leur suppression récente.

La CGT revendique à l'inverse du C2P :

- une prise en compte de la pénibilité qui parte de la réalité du travail, et qui permette de faire reculer très fortement les expositions à la pénibilité, et les dégâts sur la santé qu'elles provoquent ;
- que l'exposition à la pénibilité soit déterminée à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier, avec des garanties collectives et sans des seuils inaccessibles à la quasi-totalité des travailleur·ses
- un départ anticipé jusqu'à cinq ans avant 60 ans, avec un trimestre de moins par année d'exposition, et jusqu'à dix ans pour certains métiers. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé.



L'objectif premier doit être l'élimination de la pénibilité au travail. En attendant d'atteindre cet objectif, des mesures de réparation doivent être mises en place, notamment en permettant un départ anticipé à la retraite pour les salariés·es concerné·es.

La question de la pénibilité n'a pas réellement été abordée lors de la réforme de 2023, et ce n'est pas le C2P qui permettra une réelle prise en compte de la pénibilité du travail. Le C2P, qui individualise les droits des salarié·es, n'est pas dédié uniquement à la retraite puisqu'il a avant tout pour objectif la « réinsertion professionnelle et l'employabilité » de ces dernier·es. Les critères de pénibilité sont passés de 10 à 6 en 2017, sur décision du gouvernement de l'époque. La manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont notamment été supprimés pour un départ anticipé. En outre, les critères de pénibilité existants, construits autour de secteurs à forte prédominance masculine (chimie, bâtiment, métallurgie), n'intègrent pas les spécificités des métiers féminisés. Ainsi, pour le port de charges lourdes, c'est la charge unitaire qui compte et non le poids cumulé, qui est pourtant élevé pour les hôtesses de caisse par exemple. Le bruit, lui, est mesuré dans l'industrie mais il n'est pas pris en compte pour les personnels des crèches ou encore des écoles.

Le système de points sans rétroactivité selon l'exposition ou la poly-exposition sur lequel le C2P est assis n'apporte rien aux salarié·es ayant été exposé·es avant 2015 (date de création du C3P – réforme Touraine).

En chiffres :

- **3 millions de salarié·es** sont exposé·es aux agents chimiques dangereux ;
- **10 millions** exposé·es à de fortes contraintes physiques ;
- **4 millions** à un environnement agressif ;
- **5 millions** à des rythmes de travail atypiques ;
- **10 % des salarié·es** effectuent un travail de nuit
- **54 % des femmes et 46 % des hommes** encourent des risques de troubles musculosquelettiques (TMS).

Il faudra également que l'exposition aux contraintes psychologiques soit abordée : impossible de faire abstraction des risques psychosociaux et de leur impact évident sur la santé de certaines catégories de salarié·es...