

# Bulletin Fédéral



Infos actualités fédérales sur Site Internet : [www.cgt.fr/santeas](http://www.cgt.fr/santeas) – E-mail : [com@sante.cgt.fr](mailto:com@sante.cgt.fr)

2011/10 du 14 avril 2011

## Public/privé

# Le 28 avril, toutes et tous dans l'action pour la reconnaissance de la pénibilité

La CGT appelle, avec la CFDT, FSU, UNSA, et Solidaires, les salarié-es à faire du 28 avril une grande journée de mobilisation pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail, la reconnaissance et la réparation de la pénibilité.

Notre Fédération a déposé un préavis de grève, et appelle les salarié-es de la Santé et de l'Action sociale à se mobiliser dans leurs établissements, dans les rassemblements ou manifestations de l'interpro.

Dans la réforme 2010 des retraites, le gouvernement a refusé, dans la réforme 2010 des retraites, d'étendre aux salariés du privé la reconnaissance collective de la pénibilité de la fonction publique, c'est à dire la catégorie active. Pire !!! Au lieu d'étendre ce droit aux salarié-es qui travaillent dans les mêmes conditions dans le public et dans le secteur privé, il l'a supprimé pour les nouvelles infirmières titularisées depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2010, et à celles qui ont choisi d'intégrer la catégorie A.

Pourtant, les conditions de travail ne s'améliorent pas dans le contexte de restrictions budgétaires où les effectifs sont la variable d'ajustement, malgré des besoins sociaux et de santé qui ne cessent d'augmenter !

Les décrets sur la pénibilité sont inacceptables, comme toute la réforme 2010 et celle de 2003, ainsi que l'accord ARRCO-AGIRC 2011 qui valide *et grave dans le marbre* le report des bornes d'âges et va entraîner une nouvelle baisse des retraites.

**Continuons à informer les salarié-es sur les propositions de la CGT, pour assurer une protection sociale solidaire. La bataille n'est pas terminée : on ne lâchera pas !**

Edito	Page 1
Reconnaissance de la pénibilité des métiers du secteur de la santé et de l'action sociale	Pages 2-3
4 pages confédéral sur action du 28 avril 2011	Pages 4-7
Reconnaissance de la pénibilité du travail des femmes	Pages 8-9
Fonction publique : mobilisons-nous le 28 avril 2011	Pages 10-11
NVO	Page 12

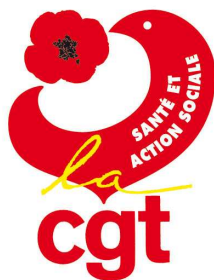


J -52



J -188

**Périodicité : Hebdomadaire**  
**N° 2011/10 du 14 avril 2011**  
**Imprimé par nos soins**  
**Fédération Santé Action Sociale**  
**263, rue de Paris 93515 Montreuil cedex**  
**Directeur de Publication : Cécile MARCHAND**  
**N° commission paritaire : 0707 S 06 134**



# RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE DES METIERS DU SECTEUR SANTE ET ACTION SOCIALE

La Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale place la reconnaissance de la pénibilité par la possibilité d'un départ anticipé à la retraite, comme la juste réparation de l'exposition des salariés à des risques particuliers ou à des fatigues exceptionnelles.

En 2008, les organisations syndicales de salariés, et celles représentant le patronat, ont listé 12 critères définissant la pénibilité ouvrant droit à réparation sur la retraite.

Pour la Fonction Publique, c'est le classement des emplois en catégorie active et catégorie sédentaire qui justifie l'ouverture anticipée des droits à la retraite.

**P**ourtant, de trop nombreux professionnels de la Fonction Publique Hospitalière ne bénéficient pas de cette reconnaissance, alors que leurs métiers répondent aux critères de pénibilité.

Non seulement, la reconnaissance de la pénibilité par le classement en service actif doit prendre en compte l'ensemble de ces situations dans la Fonction Publique Hospitalière, mais elle doit être étendue par transposition aux salariés du sanitaire, du social et du médico-social du secteur privé exposés aux mêmes contraintes.

Aujourd'hui, ces derniers doivent justifier d'une invalidité pour prétendre à une reconnaissance individuelle de la pénibilité sous la forme d'une retraite pour invalidité à 60 ans, sans décote.

**La coexistence de ces deux systèmes de reconnaissance est injuste, inadmissible et intenable, sauf à vouloir, à terme, remettre en cause le service actif pour les salariés de la Fonction Publique Hospitalière.**

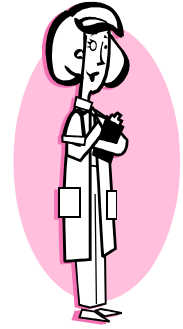


**C'est déjà  
le cas  
des  
infirmières**

Suite au « protocole Bachelot, » qui n'a pas été signé par les organisations syndicales représentatives du secteur, le Gouvernement conditionne la possibilité d'un départ anticipé en retraite pour les infirmières de la Fonction Publique Hospitalière contre la reconnaissance de leur qualification par le reclassement en catégorie A.

Avec la mise en place d'un droit d'option, il oblige les professionnels à choisir entre reconnaissance de leur qualification et celle de la pénibilité de leur métier.

Pour les infirmières mises en stage depuis le 1er décembre 2010, même si elles travaillaient déjà dans la Fonction Publique en tant que contractuelles, le dispositif de départ anticipé est définitivement supprimé. Ce sera également le cas pour toutes les futures diplômées, excepté celles qui sont en formation professionnelle.



Pour la CGT, les infirmières doivent être reconnues en catégorie A, pour leur niveau de qualification Bac + 3 ans, avec la reconnaissance de la pénibilité qui comporte de nombreuses contraintes. Cette reconnaissance des qualifications et de la pénibilité doit s'appliquer sans condition à l'ensemble des infirmières de la Fonction Publique, comme du secteur privé. Il est difficilement imaginable qu'un métier soit pénible pour les personnels de la catégorie B, et non pour ceux de la catégorie A.

Ce chantage est d'autant plus intolérable qu'il se met en place dans la précipitation, sans qu'elles puissent mesurer pleinement les conséquences de leur choix. Le caractère irréversible de celui-ci instaure une pression inacceptable.

Le Conseil d'Administration de la CNRACL a demandé un délai d'application du droit d'option à décembre 2011. En effet, les services de retraites et de ressources humaines ne sont pas en capacité de répondre avant la date butoir (imposée au 31 mars) à toutes les sollicitations de leurs agents.

Les conséquences pour les professionnels qui resteront en catégorie B, et qui seront placés en corps d'extinction restent méconnues. Cette situation génère un stress pour l'ensemble de la profession dont les conditions de travail ne cessent de se dégrader, dans un contexte démographique préoccupant (nombreux départs à la retraite).

Lors du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière du 10 mars 2011, la Direction générale de l'Organisation des Soins s'est interrogée sur la faisabilité d'un report, envisageant une courte prolongation du délai fixé devant les difficultés rencontrées.

**La Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale demande le retrait immédiat de ce droit d'option : c'est une question d'égalité, principe inscrit dans la Constitution française**

**Nous exigeons l'ouverture urgente de négociations sur la question de la reconnaissance de la pénibilité, sur l'amélioration des conditions de travail, sur une véritable politique d'emploi et de formation.**

# LE 28 AVRIL TOUS DANS L'ACTION



## POUR vivre et travailler autrement réparer et prévenir la pénibilité et une retraite en bonne santé



Thierry Nazouf

Depuis des décennies, pour augmenter la rentabilité, les entreprises ont mis une pression sans précédent sur les conditions de travail, elles ont dévalorisé les qualifications, développé la précarité. Cette logique se concrétise par des effets néfastes sur la santé des salariés et a négativement affecté toutes les dimensions de la vie humaine, freinant le développement social.

Le refus largement majoritaire des salariés du report de l'âge de la retraite qui s'est concrétisé

dans le mouvement de 2010 portait l'ensemble de ces questions. L'idée de travailler dans ces conditions deux ans de plus est d'autant plus inacceptable.

Il est inacceptable qu'au 21<sup>e</sup> siècle, des femmes et des hommes usent leur santé au travail, vieillissent prématurément et ont une espérance de vie réduite à cause du travail.

Il est urgent pour ces salarié(e)s qu'un dispositif de réparation leur permette de bénéficier d'un temps de retraite équivalent aux autres salarié(e)s et en bonne santé. Ce qui passe par un droit à une retraite anticipée. Ce n'est que justice sociale.

Mais il est aussi urgent de reconnaître le travail, de développer des politiques de prévention.

Revaloriser le travail, le mettre au service de la satisfaction des besoins humains fondamentaux, reconnaître celles et ceux (les travailleurs-cueules) qui créent les richesses en mettant en œuvre leurs capacités physiques et intellectuelles au service du développement de la société est indispensable.

La CGT est déterminée à redonner au travail son caractère humain. C'est tout le sens de la journée d'action du 28 avril 2011. C'est avec votre engagement, votre participation active à cette action que nous réunirons, ensemble, les meilleures conditions pour que nos revendications soient entendues.

Bernard THIBAUT

### Pour une vie meilleure au travail et en retraite, il faut changer le travail

Dans deux domaines de la santé, la France présente l'un des plus mauvais résultats des six pays européens comparables économiquement et socialement : le taux de mortalité prématurée et les inégalités de santé.

Ainsi les ouvriers ont une espérance de vie plus courte et vivent plus longtemps en incapacité. Ces inégalités se conjuguent avec des différentiels importants entre les bassins d'emploi et entre les régions.

....



## PÉNIBILITÉ DÉPART ANTICIPÉ

....

Ces écarts montrant l'impact des conditions de travail sur la santé. Certaines ont des effets pendant la vie professionnelle mais aussi après la vie active et notamment sur la perte d'autonomie qui peut survenir à un âge avancé. (voir encadré « La vérité sur la pénibilité. »)

### Pour une prévention efficace des risques professionnels :

Les salariés sont confrontés à différents risques professionnels dans les entreprises : travail de nuit, ou en horaires alternants, à la chaîne ou en cadences imposées, au port de charges lourdes avec des contraintes posturales et articulaires, à l'exposition à des températures excessives (chaud ou froid), au cumul de contraintes (intempéries, bruit, pénibilités physiques...) ou à l'exposition à des produits dangereux... Ces situations de travail entraînent une « double peine » pour ces salariés : plus d'années d'incapacités au cours d'une vie plus courte...

Cette violence faite aux femmes et aux hommes au travail est inacceptable, certains décèdent prématurément.

### Des transformations profondes du travail doivent être opérées

Une politique de santé au travail ambitieuse et de prévention des risques doit être mise en œuvre. La prévention y compris des risques psychosociaux doit s'accompagner de plus de démocratie dans l'entreprise. L'organisation du travail doit être repensée. Elle doit favoriser des relations de travail, de coopération plus que de compétition et de domination.

### Un dispositif de réparation

Un dispositif de reconnaissance de la pénibilité doit permettre aux salarié(e)s ayant été exposé(e) à des conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée et irréversible de la santé, de bénéficier d'une retraite d'une durée équivalente aux autres salarié(e)s en pleine santé.

Cheque période d'exposition d'un an (selon les critères définis dans le décret) ouvre droit à une bonification de 1 mois à 3 mois (en fonction des cumuls) et d'une anticipation équivalente ne pouvant dépasser 5 ans. Le salarié peut décider de convertir ce droit en une cessation progressive d'activité d'une durée équivalente.

## PÉNIBILITÉ : AVANCÉES À LA SNCF

À l'issue du conflit de fin 2007 contre la réforme des régimes spéciaux de retraite, le gouvernement comme la direction de la SNCF ont été contraints d'ouvrir des discussions sur le sujet de la pénibilité.

Au début des négociations à peine 20 emplois repérés sont acceptés par le gouvernement et la direction SNCF avec seulement trois critères de pénibilité.

Suite à la mobilisation des cheminots à l'appel de la seule CGT il ressort de la négociation de mars 2008 :

- 22 critères.
  - 58 emplois repérés reconnus par décret pour près de 40 000 cheminots.
  - Mise en place d'un système de cessation progressive d'activité spécifique.
  - La majoration de la prime de travail qui compte pour la retraite.
  - La continuité des négociations dans les métiers qui répondraient aux 22 critères.
- De plus, il est mis en place :
- 21 établissements tests avec un travail au sein du CHSCT pour trouver des pistes de réduction de la pénibilité.
  - Un observatoire national des conditions de vie et de travail avec l'Anact.

A ce jour ce sont 81 emplois repérés reconnus concernant plus de 70 000 cheminots et la négociation n'est pas terminée !

## VÉRITÉ

### SUR LA PÉNIBILITÉ ET LA DANGÉROSITÉ

Les études et statistiques montrent :

- L'inégalité de l'espérance de vie des catégories professionnelles, et l'écart qui augmente,
- Une sortie anticipée du travail qui augmente : près d'un million de salarié(es) de la population active de 50 à 60 ans, n'a plus d'activité,
- Le nombre d'allocataires pour invalidité a explosé dans certains secteurs, comme par exemple, la construction ;
- Les maladies professionnelles augmentent fortement, et si les accidents du travail diminuent leur gravité augmente.....
- Un ouvrier a 3 à 4 fois plus de risques d'avoir un cancer qu'une personne de profession libérale.
- L'épidémie de troubles-musculo-squelettiques (TMS) frappe en majorité les femmes soumises à des rythmes plus intenses. La comparaison avec d'autres pays européens révèle qu'il est possible d'améliorer le système de prévention dans notre pays, la santé des salariés et par conséquent la situation financière de la Sécurité Sociale. Gagner une prévention de qualité représente donc bien un enjeu pour bien vivre durant sa vie professionnelle et bien vieillir.

Source Dares

## Reconnaitre la pénibilité : un enjeu commun pour les agents du public et les salariés du privé

La pénibilité du travail a une définition dans la fonction publique : "Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles."

Le gouvernement a refusé, pendant la réforme 2010 des retraites, d'étendre aux salariés du privé la reconnaissance collective de la pénibilité, au titre de l'usage des métiers exercés.

Cette reconnaissance collective de la pénibilité entraîne la possibilité d'un départ anticipé pour les fonctionnaires qui occupent ces emplois, en général de 5 ans avant l'âge légal de départ en retraite.

Les fonctionnaires classés « actifs » subissent tous un ou plusieurs des douze critères de pénibilité définis par les syndicats et le patronat en 2008.

Les contraintes de service public, l'obligation de continuité du service, la grande

diversité des fonctions, contraignent de très nombreux agents à subir par exemple du travail de nuit ou alterné, la port de charges lourdes, l'exposition à des produits toxiques ou à un environnement agressif.

Cette reconnaissance collective de la pénibilité est très fortement menacée.

La récente réforme de leur statut imposée aux infirmières les contraint à choisir individuellement entre une modeste prise en compte de leur qualification réelle et l'abandon de la possibilité de partir en retraite anticipée. Le chantage entre l'accès au niveau cadre et la prise en compte de la pénibilité est insupportable. Les conditions pénibles de travail restent les mêmes.

Dans la fonction publique, la CGT estime que le « service actif » a besoin d'être préservé dans son principe de reconnaissance collective, principe qui doit être étendu au privé. Mais il doit aussi être amélioré, rap-

proché des critères de pénibilité des salariés du privé. Aujourd'hui, le classement en « service actif » n'est pas déterminé par la définition de l'exposition collective aux critères de pénibilité, mais par une décision arbitraire de l'administration.

C'est pourquoi de nombreuses fonctions pénibles n'ont pas de reconnaissance, ou qu'elles ont été enlevées à certains fonctionnaires.

La fonction publique a besoin de règles plus transparentes.

Les fonctionnaires ne cherchent pas à défendre de prétendus privilèges. Au contraire, pour que la pénibilité de l'ensemble des fonctionnaires qui la subissent soit reconnue collectivement, il est nécessaire que les salariés du privé puissent la conquérir.



## LES SALARIÉS DU PRIVÉ ET DU PUBLIC DOIVENT MENER LA MÊME LUTTE POUR LA RECONNAISSANCE COLLECTIVE DE LA PÉNIBILITÉ ET ÊTRE PRÉSENTS DANS LES ACTIONS DU 28 AVRIL.

VOIR PRÉCISIONS DES ACTIONS SUR LE SITE CGT OU AUPRÈS DE LA CGT DE VOTRE DÉPARTEMENT.

[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)





## DÉCLARATION COMMUNE

# 28 avril : pour l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance de la pénibilité

Les aspirations à une juste réparation des conséquences de la pénibilité du travail sur l'espérance de vie font partie des raisons profondes des mobilisations des salariés tant dans le privé que dans le public. De façon plus large, toute souffrance au travail doit être combattue et le travail doit être réhabilité.

L'influence de la pénibilité du travail sur l'espérance de vie a été reconnue par la loi réformant les retraites de 2003 en prévoyant dans son article 12 une négociation au niveau interprofessionnel. Toutes les organisations syndicales ont porté un dispositif permettant à la fois de prévenir les mauvaises conditions de travail et de compenser les effets liés à l'exposition aux pénibilités entre autre, par un départ anticipé.

Les négociations engagées de 2005 à 2008 n'ont pas abouti. Pourtant les travaux menés tant par les experts, les chercheurs et les négociateurs ont apporté de nombreux éléments permettant de penser qu'il est possible de définir, de prévenir et de réparer les pénibilités subies.

La réforme des retraites du 9 novembre 2010 ne répond pas à l'un des objectifs fixés par les organisations syndicales : permettre à des salariés usés prématurément à cause de leurs mauvaises conditions de travail et ayant une espérance de vie réduite, de vivre une retraite en bonne santé d'une durée équivalente à d'autres salariés non exposés.

Les projets de décrets sur la pénibilité viennent d'être rejetés par les organisations syndicales dans les différentes instances de concertation.

\* Ce dispositif basé sur une approche médicale, ne répond pas aux

exigences des salariés ayant été exposés aux facteurs de pénibilité de partir plus tôt à la retraite.

\* Ce dispositif n'est pas équitable et s'apparente à un véritable parcours du combattant pour faire reconnaître son IPP\* au titre de la pénibilité.

\* La durée minimale d'exposition de dix-sept ans est exorbitante et le cumul des expositions n'est pas pris en compte.

\* L'absence de représentants des salariés au sein de la commission pluridisciplinaire laisse place à l'arbitraire.

Les négociations de branches ou d'entreprises qui vont s'ouvrir doivent prendre en compte les organisations du travail, les modes de management, la place des salariés dans les modes de production et les Inégalités Femmes-Hommes. Elles doivent permettre d'allier prévention, aménagement des carrières professionnelles et réparation avec une juste compensation des conséquences de la pénibilité sur l'espérance de vie.

Dans la fonction publique, «le service actif» ne répond qu'impartialement et partiellement à la prise en compte de la pénibilité. Des discussions doivent s'engager.

Avec ces objectifs les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Unsa, Solidaires appellent les salariés du privé comme du public à faire du 28 avril, journée mondiale de l'OIT pour la sécurité et la santé au travail commémorant les victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles, une grande journée de mobilisation pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail, la reconnaissance et la réparation de la pénibilité.

\* IPP - Incapacité permanente partielle

## J'ADHÈRE À LA CGT



Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Entreprise : \_\_\_\_\_

Adresse personnelle : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

Bulletin d'adhésion à remettre à un militant CGT ou à retourner à :  
CGT - 263 rue de Paris - 93516 Montrouix cedex



# Toutes et tous mobilisé-e-s

## le 28 avril 2011

*L'égalité passe aussi par la reconnaissance de la pénibilité du travail des femmes, de bonnes conditions de travail et une retraite en bonne santé.*

### Rendre visible la pénibilité du travail des femmes !

Les problèmes de santé des femmes au travail semblent difficiles à cerner tant par, les employeurs ou les décideurs que par les salariées elles-mêmes.

Cette difficulté s'enracine en partie dans les représentations traditionnelles de l'emploi féminin avec des soi-disant compétences naturelles, et des travaux légers ! Par exemple le travail des soignantes apparaissait sans risque, de telle sorte que soulever des patients n'était pas perçu comme une pénibilité par les infirmières elles-mêmes. Il a fallu un mouvement de grève de grande ampleur en 1989, pour que les infirmières mettent en avant les conditions de travail.

### Le travail des femmes est autant marqué par la pénibilité que celui des hommes

Loins d'être protégées, les femmes sont majoritaires parmi les salarié-es atteints de troubles musculo-squelettiques (TMS). Aujourd'hui, ils constituent de loin la principale cause de maladies professionnelles.

45,8 % des femmes actives en France se retrouvent concentrées dans 11 des 86 familles professionnelles répertoriées par l'Insee (agent d'entretien, enseignante, vendeuse, employé-e, secrétaire, aide-soignante, infirmière, aide à domicile, métiers de l'action sociale, assistante maternelle, coiffeuse, femmes de ménage, femmes de chambre...).

Ces professions à prédominance féminine présentent de nombreuses pénibilités, qui rentrent dans les douze critères de pénibi-

#### Enquête du ministère du Travail SUMER en 2003

- 58 % des troubles (TMS) déclarés concernent des femmes, avec un risque d'exposition de 22 % supérieur à celui des hommes ;
- les femmes se déclarent plus stressées au travail (+ 40 %) que leurs collègues masculins ;
- 37 % des femmes déclarent vivre un « mal-être » au travail, contre 24% des hommes ;
- les femmes vivent plus fréquemment que les hommes des situations de harcèlement et de violence.

lité, élaborés par le patronat et les organisations syndicales en 2008 : travail très répétitif, travail permanent sur écran, travail morcelé (+ abandonner une tâche pour une autre plus urgente +), postures contraignantes, port de charges lourdes (manutention des patients, remplissage des rayons, passage des articles en caisse...), environnement agressif (exposition aux infections, à la violence, aux agressions verbales), exposition à certains produits chimiques nocifs (nettoyage, photocopie, médicaments, radiothérapie), travail de nuit...

Les conditions d'emplois des femmes sont souvent des facteurs aggravant des conditions de travail : postes peu qualifiés, emplois précaires (CDD, CDI instable, temps partiel subi, intérim), chômage...

Pour le même type d'emploi, la répartition du travail n'a pas les mêmes effets sur la santé ou le parcours professionnel, selon que l'on est une femme ou un homme : par exemple, dans les sociétés de nettoyage, les hommes (moins nombreux) conduisent les machines (17 % contre 2 % de leurs homologues féminines) et portent les sacs (15 % contre 4 %), tandis que les femmes lavent les toilettes et passent le balai manuellement.



## La pénibilité bafouée dans les réformes gouvernementales

Le gouvernement refuse toujours de prendre en compte les propositions des organisations syndicales en maintenant exclusivement son approche médicale de la pénibilité dans le secteur privé (voir projets de décrets « pénibilité » qu'il propose pour l'application de la réforme des retraites de 2010).

Il a supprimé définitivement le départ anticipé pour les infirmières qui rentrent dans la Fonction publique hospitalière à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2010. Les anciennes ont un droit d'option personnel : augmenter leur salaire en échange de la perte du départ anticipé à la retraite. C'est une attaque du droit des femmes : cette discrimination fait perdre une chance de rester en bonne santé. Pourtant ce n'est que justice sociale de maintenir la reconnaissance de la pénibilité et de l'élargir aux salarié-es qui travaillent dans les mêmes conditions et dont l'espérance de vie moyenne est amputée de plusieurs années.

## Pour l'amélioration des conditions de travail des femmes et la reconnaissance de la pénibilité

La CGT propose :

- faire de l'amélioration des conditions de travail et de la construction du bien-être au travail, un des leviers de l'égalité professionnelle ;
- développer une approche sexuée en matière de « santé au travail », « conditions de travail », prévention des risques organisationnels et psychosociaux..., dans le rapport de situation comparée, le document unique d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise, et aussi dans toutes les négociations stress, senior, articulation des temps...

### *Canal de travail salarié et de travail domestique pour les femmes : la deuxième journée !*

*Une enquête européenne montre que les femmes travaillent plus que les hommes si l'on additionne les temps du travail rémunéré et du travail domestique dit non rémunéré : 80 % des travaux familiaux sont réalisés par les femmes... Cette addition de travaux expose à des risques plus importants, et contribue aussi à une dévalorisation sociale (et salariale !).*

*La durée du travail des femmes occupées à temps partiel est supérieure à celle des hommes occupés à temps plein si l'on tient compte du travail intensif « à la maison ».*

*Les organisations du travail doivent permettre l'articulation vie au travail et vie familiale pour les femmes et les hommes, en particulier pour permettre le partage des tâches domestiques.*

### *Durée totale du travail dans l'Europe des 27 en 2005*

	Travail rémunéré	Travail non rémunéré	Total
Femmes temps plein	40 h	23 h	63 h
Femmes temps partiel	21,3 h	32,7 h	54 h
Hommes temps plein	43,1 h	7,9 h	51 h
Hommes temps partiel	23,5 h	7,3 h	30,8 h

*Source : Fondation de Dublin, Enquête sur les conditions de travail.*

Legalement, les employeurs ont la responsabilité du bien-être au travail ;

- analyser le travail réel pour rendre viable les compétences et le professionnalisme technique et relationnel de métiers féminins ;
- imposer la mixité des filières, et élargir ainsi le champ des métiers proposés aux femmes et aux hommes.

**La CGT exige de toute urgence l'ouverture de négociations pour la prise en compte de la pénibilité pour une retraite en bonne santé : les femmes et les hommes ayant travaillé dans des conditions pénibles ou astreignantes doivent pouvoir bénéficier d'un départ anticipé à taux plein.**

**Les femmes doivent prendre toute leur place dans la mobilisation du 28 avril 2011 pour porter leurs revendications.**

Contact : <http://www.cgt.fr>



## Reconnaître la pénibilité est un enjeu pour le privé comme pour le public Mobilisons-nous le 28 avril 2010

**L**ors de la réforme 2010 des retraites le gouvernement, s'appuyant sur les positions du MEDEF, n'a pas voulu prendre en compte la reconnaissance de la pénibilité du travail. Le seul engagement est la prise en compte d'un aspect médical pour constater un taux d'incapacité du travail (quand on est usé, handicapé !!!). Autrement dit, les employeurs privés et publics ont le droit d'exposer les salariés à un travail qui dégrade la santé : c'est cynique et inacceptable !

Les réductions drastiques des budgets de la Fonction publique (Révision Générale des Politiques Publiques), avec des suppressions massives d'emplois, ne font que dégrader nos conditions de travail au quotidien. Un rapport de Sénat en 2010, note "un diagnostic préoccupant" : « le mal-être progresse sous l'effet des mutations du monde du travail ». Mais nous ne pouvons pas continuer ainsi, notre santé est à nous !

### Nous pouvons agir sur la pénibilité du travail

◆ L'amélioration des conditions de travail est une priorité pour que la santé des salarié-es ne se dégrade pas : prévention, moyens de protection efficaces, temps de travail, temps de récupération suffisant, amélioration de l'organisation du travail, personnel suffisant...

◆ Le stress, les « crises et troubles psycho-sociaux » doivent faire l'objet d'une négociation pour les supprimer.

Les mauvaises conditions de travail, le stress ou un management inhumain, génèrent chaque année plusieurs milliards d'euros de dépenses pour soigner les pathologies qu'ils entraînent.

Les organisations du travail doivent s'adapter aux salarié-es, et non l'inverse.

◆ Certains travaux pénibles, entraînant une usure prématurée de la santé, sont difficiles à éliminer, même si on peut les diminuer. Un départ anticipé à la retraite est nécessaire : ce n'est que justice sociale de pouvoir partir à la

retraite en bonne santé ! Il n'est pas acceptable que le métier exercé détermine l'espérance de vie, avec des écarts de plusieurs années.

Dans les trois Fonctions publiques d'Etat, Territoriale et Hospitalière, la catégorie active permet un départ anticipé pour les « emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles », à condition d'être titulaire. Un décret en Conseil d'Etat classe le corps ou le cadre d'emplois en catégorie active. Mais d'autres corps ou cadres d'emploi doivent bénéficier de la catégorie active en regard de la pénibilité du travail.

La CGT propose les 12 critères objectifs et prioritaires, négociés par le patronat et les syndicats en 2008, pour définir les situations et les conditions d'un travail pénible et « usant », nécessitant un dispositif de réparation avec une retraite anticipée. Tous les métiers répertoriés en catégorie active ont au minimum un des 12 critères de pénibilité.

#### Les 3 catégories et les 12 critères de la pénibilité : (projet d'accord 2008)

##### I - Contraintes physiques

- 1/ Manutention et port de charges lourdes
- 2/ Contraintes posturales et articulaires
- 3/ Vibrations

##### II - Environnement agressif

- 1/ Exposition à des produits toxiques  
....(cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)
- 2/ Exposition aux poussières et fumées
- 3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
- 4/ Exposition aux bruits intenses
- 5/ Les rayonnements ionisants

##### III - Contraintes liées aux rythmes de travail

- 1/ Travail de nuit
- 2/ Travail alterna, décalé :  
Alterné figurant dans le décret n° 76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975  
Le travail posté en discontinu - Travail par relais en équipe alternante
- 3/ Longs déplacements fréquents
- 4/ Gestes répétitifs, travail de chaînes, cadences imposées »

**Les principaux corps ou cadres d'emploi du service actif :**

Policiers, personnels pénitentiaires, navigation aérienne, brigades de surveillance des douanes, agents d'exploitation des travaux publics de l'Etat, éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, égoutiers, sapeurs pompiers, policiers municipaux, ... ; personnels en contact avec les malades dans les hôpitaux : infirmières, aides soignantes, sages femmes, assistantes sociales, agents de services hospitaliers, certains adjoints techniques, ...

❖ **Une remise en cause inadmissible de la catégorie active**

Pour reculer l'âge moyen de départ en retraite, le gouvernement a pour objectif de remettre en cause le droit au départ anticipé, à 55 ans en général : les départs de la catégorie active sont déjà repoussés de 2 ans par la réforme 2010.

Le gouvernement vient de supprimer définitivement le départ anticipé pour les infirmières qui rentrent dans l'hospitalière à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2010. Les anciennes ont un droit d'option personnel : augmenter leur salaire en échange de la perte du départ anticipé à la retraite !!!

Pourtant la pénibilité du travail des infirmières n'a pas changé (horaires postés, travail de nuit, port de charges lourdes, produits toxiques...). Le gouvernement a commencé la remise en cause de la catégorie active par une profession nombreuse et en grande majorité féminine. La reconnaissance de leur qualification, revendiquée depuis très longtemps en bac +3, est financée par la suppression du service actif ! C'est un odieux chantage. Le gouvernement conserve l'objectif d'en finir avec le service actif pour tous les fonctionnaires concernés.

❖ **Au-delà du service actif, la réparation est rendue nécessaire si une usure prématurée et irréversible de la santé est constatée : un poste de travail adapté doit être envisagé ou un départ progressif à la retraite, avant de proposer un départ en invalidité. Si la mise en invalidité est confirmée, la retraite doit être à taux plein.**

**La CGT propose :**

- Des moyens pour une réelle politique de prévention pour le bien-être au travail
- La reconnaissance de la pénibilité avec un départ anticipé
- Le maintien et l'amélioration de la catégorie active : l'Etat doit reconnaître d'autres corps que ceux répertoriés, qui font des travaux pénibles et qui subissent une usure prématurée et irréversible de la santé
- Pour bénéficier d'un réel départ anticipé les salarié-es doivent bénéficier de bonifications pour une retraite à taux plein : un trimestre cotisé par année d'exposition
- Titularisation des contractuels et prise en compte de la pénibilité de leur travail.
- Traçabilité des travaux pénibles effectués par des agents qui font aujourd'hui partie de corps ou cadre d'emploi de la catégorie sédentaire, pour une reconnaissance de la pénibilité (par ex. : agent administratif qui fait un horaire posté jour/nuit).

La reconnaissance de la pénibilité est l'affaire de toutes et tous les salarié-es du privé et agent-es du public

**Soyons dans l'appel interprofessionnel du 28 avril 2011 pour**

**RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE  
LUTTER POUR LA CONSERVER  
LUTTER POUR LA GAGNER**



**> AGIR**  
01  
Temps de  
Emploi,  
une génération  
sacrifiée # 25

**> PARTAGER**  
02  
OUTILS  
Vacances, ne pas  
partir, c'est mourir  
un peu # 30

**> DEBATTRE**  
03  
Territoires,  
le dialogue social  
en débat # 44

**nvo**  
Nouvelles Vie Ouvrière

**nvo**  
TOUS LES 15 JOURS  
ANNEE 2011  
BULLETIN FEDERAL  
CA MAGOUE ?

**nvo**  
**SAISISSEZ-VOUS  
DU MAGAZINE  
DE LA CGT !**  
[www.librairie-nvo.com](http://www.librairie-nvo.com)

**1 an pour 59 €**

Offre valable  
jusqu'au  
31 mars 2012. Code unique : VO2011

Écrivez en lettres capitales, merci. Masculin  Féminin  Né(e) le  à

NOM  PRÉNOM  ANNÉE DE NAISSANCE

ADRESSE

CODE POSTAL  VILLE

TEL. PRINCIPAL

TEL. SECONDAIRE  TÉLÉMOBILE

CODE POSTAL  VILLE

\* Champ obligatoire

Payable  par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière : 59 €

par prélèvement automatique : 4 x 14,75 €

Je souhaite recevoir des bulletins  OUI  NON

Service abonnements Nouvelle VIE OUVRIÈRE / NVO

BP 66 - 77325 Marais la Vallée Cedex 3

**IMPORTANT :** datez et signez simplement l'autorisation

de prélèvement et joignez votre RIB obligatoirement.

**Autorisation de prélèvement**

Par cette autorisation, j'autorise le retrait de la somme qui se trouve sur le compte bancaire ci-dessous, tous les prélèvements effectués par le service NVO pour le compte de la Vie Ouvrière. Je suis au courant que la Vie Ouvrière n'est pas une entreprise commerciale et que les prélèvements effectués sont destinés à financer le journal et les activités de la Vie Ouvrière.

**TITULAIRE DU COMPTE**

NOM  PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL  VILLE

LE NUMÉRIQUE COMPTO ALÉAIRE

DATE  SIGNATURE

CRÉDIT L'ABONNÉ - LES N° DE PAYS - COTE - VILLE - MONTREUIL - CEEC

SCHEMATA - FRANCE - 01/01

L'UNION EUROPÉENNE ET LE COMPTO BANK

ADRESSE

CODE POSTAL  VILLE