Le Soir d'Algérie - Espace «Retraite» — E.mail : soiretraite@hotmail.com

UNE RÉFORME À INITIER EN URGENCE

La pénibilité à prendre en compte pour la retraite

La loi relative à la retraite de juillet 1983, modifiée et complétée, avait prévu de prendre en compte la pénibilité pour le départ à la retraite et pour le calcul de la pension. Mais le problème, plus de 30 ans après la promulgation de cette loi, c'est qu'aucun texte d'application n'est paru à ce jour. Il est urgent d'initier une réforme à ce sujet.

Dans nombre de pays de par le monde, cette notion de pénibilité à été introduite dans les réformes sur la retraite. Comment évaluer cette pénibilité ? Pour tout salarié concerné, on ouvre un compte pénibilité, mesure emblématique de toute réforme qui pourrait concerner un travailleur sur cinq.

Elle serait à juste titre financée par les cotisations des entreprises. Le compte visera tous ceux qui ont été exposés à l'un des dix critères de pénibilité (bruit, travail de nuit, postures pénibles, travail répétitif, etc.) inscrits dans le Code du travail. Il permettra aux salariés d'accumuler des points en fonction du temps passé en situation de pénibilité tout au long de leur carrière. Avec ces points, ils pourront se former, travailler à temps partiel ou partir plus tôt à la retraite.

Innovation sociale essentielle

Ce compte est considéré comme une mesure qui marque une avancée fondamentale pour le droit des salariés. Comment calculer et alimenter ce compte ? On fixe des «valeurs planchers» d'intensité, d'exposition et de durée aux dix facteurs de pénibilité inscrits dans le code du Travail. Pour les vibrations mécaniques transmises par exemple par des marteaux-piqueurs, il faudra par exemple avoir été exposé au moins 450 heures dans l'année. En cas de dépassement des seuils, «le compte du salarié sera crédité de quatre points» (huit en cas de polyexposition) et le nombre total des points «sera plafonné à 100 points». «Dix points permettront l'acquisition d'un trimestre de retraite supplémentaire» ou une réduction du temps de travail d'un trimestre à mi-temps, les 20 premiers points ne pouvant être utilisés «que pour le financement d'une formation». Les salariés proches de la retraite seront toutefois épargnés par cette disposition.

Par ailleurs, l'ensemble du dispositif constitue une incitation financière pour les entreprises à mettre en place la prévention. Dans les pays où ce système a été mis en place ou est en voie de l'être, c'est un pas en avant pour les syndicats qui réclament depuis des années la remise à plat du volet pénibilité, censé compenser, dans un souci d'équité, l'espérance de vie moins longue des ouvriers et des employés les plus exposés.

Fiche de pénibilité pour les salariés concernés

Le compte pénibilité se calculerait de façon annuelle et non mensuelle, ce qui rassurerait le patronat. L'employeur fera une moyenne sur l'année (au prorata de la durée travaillée pour les contrats inférieurs à un an) de l'exposition subie par ses salariés. Une fois ces seuils atteints, le salarié sera considéré comme étant en situation de pénibilité, et engrangera des points. Il serait utile en termes de gestion d'intégrer les expositions de chaque salarié au logiciel de paie, ce qui évitera aux patrons une déclaration sociale de plus. Le logiciel générera alors automatiquement le versement des cotisations et surcotisations dues par l'entreprise (par exemple, une cotisation générale pénibilité de 0,2%, payée sur la masse salariale et une cotisation spécifique de 0,3 à 0,8% portant sur les salariés exposés), la transmission à la caisse de Sécurité sociale, et enfin l'édition des fiches de pénibilité.

Le salarié, lui, recevra chaque année sa fiche de pénibilité pour connaître l'évolution de son exposition. Pour pallier la complexité du dispositif, on pourrait miser sur des modes d'emploi par branches applicables à chaque métier. En Algérie, ce chantier n'a jamais été ouvert, ayant pour conséquences une énorme injustice pour les salariés exposés et un manque à gagner dévastateur.

D. H.

Facteurs de risques à prendre en compte pour définir la pénibilité

Les facteurs de risques retenus poucaractériser la définition donnée par la loi sont les suivants :

-Au titre des contraintes physiques marquées :

a) les manutentions manuelles de charges

b) les postures pénibles définies comme position forcée des articulations

c) les vibrations mécaniques

-Au titre de l'environnement agressif :

a) les agents chimiques dangereux

b) les activités exercées en milieu hyperbare

c) les températures extrêmes

d) le bruit

- Au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

a) le travail de nuit dans les conditions fixées par le code du travail

b) le travail en équipes successives alternantes

c) le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.

La pénibilité, un concept complexe

La pénibilité du travail est notamment liée à l'effort, l'exposition au bruit, à la poussière, aux vibrations, à des toxiques, mais aussi à bien d'autres critères plus subjectifs.

La pénibilité au travail se révèle être un concept difficile à manipuler. En effet, il contient en lui-même un certain nombre de caractéristiques subjectives rendant son opérationnalité délicate : tout d'abord, les situations de travail sont généralement sous l'effet de multiples expositions, variant dans le temps et l'espace ; il y a des effets dus à la combinaison de ces différents facteurs ; le sujet d'une étude sur le thème est également un salarié avec les enjeux que cela peut impliquer ; il y a des enjeux sociaux différents d'une situation de travail à l'autre ; les parcours de vie, de santé et professionnels ne peuvent être dissociés.

De fait, toute intervention ergonomique sur la thématique de la pénibilité est socialement «située» : il est nécessaire de prendre en compte les caractéristiques de la situation et du contexte au niveau social, économique et technique du moment. Avec cet ensemble de facteurs qui interviennent de façon plus ou moins «objective» sur la pénibilité au travail, il est également important de prendre en compte le vécu de cette pénibilité en particulier pour en comprendre la construction et l'origine dans la situation de travail.