

PENIBILITE ET RETRAITE

Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites

Yves STRUILLOU

Avril 2003

AVANT-PROPOS

Comme l'indique le rapport réalisé par Yves Struillou, le consensus est certainement très large dans l'opinion publique pour une prise en compte de la pénibilité du travail dans les systèmes de retraite. Cette idée rencontre par ailleurs un écho politique important.

C'est dire l'intérêt qui s'attache à ce rapport, qui est certainement l'étude la plus poussée qui ait été réalisée sur la manière dont pourrait être prise en compte la pénibilité par un système de retraite.

L'objectif de ce rapport n'est cependant nullement de proposer une réforme « clés en mains ». Et cela pour plusieurs raisons.

En premier lieu, organisme d'expertise et de concertation, le Conseil d'orientation des retraites a toujours veillé à ne pas empiéter sur les domaines qui relèvent directement de la décision politique et de celle des partenaires sociaux. Or il est clair que la question de principe de la prise en compte de la pénibilité dans la retraite, si elle comporte des aspects techniques réellement complexes et qu'il convenait d'explorer, relève d'abord de la décision politique et de la négociation sociale et de la responsabilité finale des partenaires sociaux et de l'Etat, comme le rappelle le rapport.

En second lieu, les éventuelles modalités de mise en œuvre demandent certainement des examens complémentaires pour que les choix qui seraient faits soient complètement éclairés.

Enfin, les différentes hypothèses envisagées devront faire l'objet de chiffrages sur le coût des mesures éventuelles qui ne faisaient pas partie de la mission.

Le rapport qui est ici présenté fera date par le sérieux avec lequel il aborde une question essentielle pour l'avenir des retraites en montrant tant son intérêt que sa réelle complexité. La suite des travaux indispensable à une réforme relève d'un travail administratif, de discussions entre les partenaires sociaux et de décisions politiques.

Il va de soi que la prise en charge de la pénibilité pour la retraite ne saurait dispenser d'une vigoureuse action d'amélioration des conditions de travail.

Cette action peut être d'autant plus fructueuse que les marges de progrès sont tout à fait réelles.

Yannick Moreau

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I- APERÇU SUR L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LA PENIBILITE

A- L'amélioration des conditions de travail et la réduction de la pénibilité sur longue et moyenne période

B- La persistance, voire la diffusion, de situations de travail pénibles

1- La persistance, voire la diffusion d'une pénibilité physique associée soit à des efforts physiques (port de charges) ou à des contraintes posturales (rester debout ou dans une posture pénible) ou physiques (travaux à forte température, vibrations)

2- Le cumul de facteurs de pénibilité pour un nombre important de salariés, notamment ouvriers

3- La diffusion et le renforcement de contraintes de temps dans les divers secteurs économiques

II- LA PRISE EN COMPTE ACTUELLE DE LA PENIBILITE DANS LES REGIMES DE RETRAITE

A- Une prise en compte partielle et limitée de la pénibilité à laquelle sont exposés les travailleurs du secteur privé :

1- Les dispositifs antérieurs

2- Les dispositifs existants

a) Les dispositifs conçus pour tenir compte de la pénibilité au travail

b) Les autres dispositifs

B- La prise en compte de la pénibilité dans le secteur public

C- La prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique : une approche fondée par l'appartenance à un corps

D- La prise en compte de la pénibilité par les dispositifs transversaux : l'invalidité et l'inaptitude

III- PENIBILITE ET RETRAITE : QUELLE (S) RELATION (S) ?

A- Pénibilité et réduction de l'espérance de vie

1- L'existence de corrélations entre pénibilité au travail et réduction de l'espérance de vie

a) Les constats

- b) *La complexité de l'analyse*
- c) *Les corrélations mises en évidence*
- d) *Les corrélations à mettre en évidence*

2- Les interrogations liées à la mise en place d'un dispositif prenant en compte la pénibilité

- a) *Les interrogations de principe*
- b) *Les interrogations sur les modalités pratiques*

% La question du critère pertinent : l'espérance de vie ou l'espérance de vie sans incapacité ?

% Les limites de nos connaissances

% La pertinence de la distinction entre les métiers ou les fonctions dont l'exercice entraîne par nature un effet négatif sur l'espérance de vie sans incapacité des autres métiers ou fonctions

B- Pénibilité et travaux dangereux

1- L'exposition aux substances dangereuses

2- L'exercice d'un métier « dangereux »

C- Pénibilité et tensions au travail : vieillissement - fatigue - douleur - souffrance

1- L'impact sur l'espérance de vie sans incapacité

2- Les effets des tensions au travail sur la santé des travailleurs âgés

IV- PRENDRE EN COMPTE LA PENIBILITE : CHOIX DE SOCIETE ET MODALITES TECHNIQUES - Eléments de réflexion

A- La prise en compte de la réalité de la pénibilité des fonctions exercées

B- La prise en compte de l'ensemble des diverses formes de pénibilité

C- La pertinence de la mesure ou des mesures retenues au regard de l'objectif poursuivi

1- L'articulation du système de bonification au titre de la pénibilité avec les règles de droit commun

2- Les règles propres au dispositif pénibilité

a) La fixation d'une condition tenant à la durée de l'exposition dans le métier ou dans les fonctions

b) La fixation d'une condition d'âge minimale pour liquider la pension de vieillesse

c) La fixation d'un nombre minimal d'années de cotisations validées permettant de faire jouer la « bonification pénibilité »

D- La volonté d'assurer un traitement égal pour un même type de pénibilité quel que soit le secteur professionnel concerné

E- La place donnée aux partenaires sociaux dans la définition et la mise en place du dispositif

F- La nécessité de limiter les effets pervers sur les politiques de prévention des pathologies et des troubles professionnels

G- Le souci d'assurer la cohérence avec les politiques de l'emploi

H- Le choix d'un mode de financement cohérent avec la nature de la solidarité mise en cause

I- Le souci d'internaliser les coûts induits pour la collectivité par les départs anticipés

J- Le souci de maîtriser les contraintes opérationnelles et organisationnelles

V- LES SCENARI ENVISAGEABLES

A- Le scénario envisageable pour le secteur privé

1- Le cadre de mise en place du dispositif

a) Un cadre exclusivement conventionnel

b) Un cadre essentiellement réglementaire

c) Un cadre mixte, articulant la négociation et l'intervention des pouvoirs publics

2- Le champ d'application du dispositif

3- La nature de l'avantage accordé

4- Le financement du dispositif et son internalisation

B- Les orientations envisageables pour les fonctions publiques

CONCLUSION

ANNEXES

Le lien entre pénibilité au travail et départ anticipé à la retraite paraît recueillir un très large consensus : selon l'enquête de l'IFOP, réalisée pour le ministère de l'emploi et de la solidarité, intitulée « *L'attitude des Français à l'égard du chômage* », 94% des sondés sont d'accord avec la proposition suivante : « *Les salariés ayant exercé des métiers pénibles devraient avoir le droit de partir plus tôt à la retraite* ».

Plusieurs éléments peuvent expliquer un tel consensus dans l'opinion :

- le fait que bon nombre de quinquagénaires ont commencé leur activité professionnelle très tôt et ont été exposés de manière durable aux contraintes imposées par le travail industriel au temps des « *Trente glorieuses* » ;
- le sentiment que le maintien de l'activité au-delà d'un certain âge n'est pas ou plus compatible avec les contraintes professionnelles actuelles, notamment celles d'urgence dans le travail, et que la poursuite de l'activité professionnelle ne pourrait avoir que des conséquences négatives pour la santé alors que certains salariés ont eu un « *parcours pénalisant* » et que la progression de l'espérance de vie est perçue comme un progrès dont chacun doit être en mesure de bénéficier.

Les relations entre la pénibilité au travail et le départ précoce en retraite ne jouent pas dans un seul sens : perçu à la fois comme une mesure de compensation de la pénibilité subie et de prévention des atteintes que pourrait entraîner la poursuite de l'activité, le départ anticipé en retraite sous toutes ses formes n'a-t-il pas incité paradoxalement à faire l'économie d'une réflexion et d'une action efficace visant à réduire la pénibilité au travail, notamment en prenant en compte les effets du vieillissement des salariés ? Le raccourcissement de la vie active n'a-t-il pas été en fin de compte la contrepartie aux contraintes professionnelles passées et présentes, jugées d'autant plus acceptables qu'elles étaient compensées ?

Les évolutions démographiques à venir bouleversent cette situation :

- le départ en retraite précoce et généralisé est contradictoire avec l'objectif visant à faire remonter les taux d'activité pour les personnes âgées de plus de 55 ans ;
- les mécanismes de sélection qui avaient conduit à écarter une partie des salariés âgés deviennent plus difficiles à mettre en œuvre si le poids de ces tranches d'âge s'accroît.

Cependant, n'y a-t-il pas une contradiction certaine à promouvoir l'objectif de prolongation de l'activité dans une période où le renforcement des contraintes professionnelles et de la pénibilité qu'elles induisent peut être regardé comme un obstacle à cette prolongation ?

Le présent rapport vise essentiellement à répondre à deux interrogations qui ne peuvent être dissociées :

- quelle peut être la légitimité d'un départ « *précoce* » à la retraite fondé sur des considérations tirées de la pénibilité du travail ?
- comment inciter les entreprises à prévenir et à gérer le vieillissement des salariés de telle sorte que leur maintien en activité soit possible sans altération de l'état de santé des salariés ?

Le rapport s'attache, d'une part, à explorer les motifs pouvant justifier que la pénibilité soit prise en compte dans la définition des règles relatives au bénéfice des pensions de retraite et les modalités possibles de cette prise en compte et, d'autre part, à suggérer les voies permettant d'articuler la réparation de la pénibilité à la politique visant à améliorer les conditions de travail.

Il comprend cinq parties :

I- Aperçu sur l'évolution des conditions de travail et de la pénibilité

II- La prise en compte actuelle de la pénibilité dans les régimes de retraite

III- Pénibilité et retraite : quelle (s) relation (s) ?

IV- Prendre en compte la pénibilité : choix de société et modalités techniques. Des éléments de réflexion

V- Les scénarii envisageables

I- APERÇU SUR L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LA PENIBILITE

A- L'amélioration des conditions de travail et la réduction de la pénibilité sur longue et moyenne période

Les notions de conditions de travail et de pénibilité sont intimement liées : l'amélioration des conditions de travail doit se traduire et s'est traduite par une réduction de la pénibilité due au travail appréciée sur une longue et moyenne période.

Cette amélioration est le fruit de multiples actions de nature différente :

- **P'évolution technique**, qui a permis la mise au point d'outils ou de matériel permettant de réduire ou de supprimer des activités ou des opérations pénibles (exemple : la généralisation des moyens permettant de lever et de transporter les charges lourdes, tant dans l'industrie (ponts roulants), l'agriculture (tracteurs) que dans le commerce (« *transpalettes* ») ;
- **P'évolution économique**, qui conduit à la disparition de métiers pénibles ou à la diminution des effectifs occupés par des activités pénibles (mineurs) ;
- **P'évolution économique et sociale**, qui a abouti à une réduction des durées du travail ;
- **les politiques de prévention des risques professionnels**, destinées à « *assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » et qui comprennent « *des actions de prévention des risques professionnels, d'information, de formation ainsi que de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés* », l'employeur devant « *veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* » (art. L.230-2 du Code du travail).

Plusieurs indicateurs peuvent permettre d'apprécier, **indirectement ou directement**, sur le long terme, l'amélioration des conditions de travail :

- la probabilité d'atteindre l'âge de 60 ans :

1950	1970	1990	2000
89%	93%	95%	96%

Source : Premier rapport du COR, 2001

- l'augmentation de l'espérance de vie à 60 ans :

Espérance de vie à 60 ans	Hommes	Femmes
1932	14 ans	16 ans
1990	19 ans	24 ans

Source : Premier rapport du COR, 2001

- la baisse du nombre d'accidents du travail :

Au début du vingtième siècle, étaient recensés 2.500 morts pour la seule industrie (1). Dans les années cinquante, le nombre d'accidents du travail mortels a oscillé entre 1.600 et 2.000 ; il a été de 730 en 2000, alors que la population active était multipliée par deux.

Sur une plus courte période, l'amélioration est également sensible pour les accidents les plus graves :

	1992	2000
Nombre d'accidents avec arrêt	750.000	743.500
Nombre d'accidents graves	62.000	48.000
Nombre de décès	1.024	730

Source : Conseil supérieur des risques professionnels, rapport 2001 (2)

La progression du nombre de maladies professionnelles reconnues traduit notamment la meilleure prise en compte des pathologies d'origine professionnelle, notamment les troubles musculo-squelettiques (72% des maladies professionnelles reconnues en 1999). Cependant, les pathologies professionnelles ne sont pas connues « *de façon exhaustive et précise* » (2).

	1991	1995	1999	2000	2001
Maladies professionnelles déclarées reconnues	7.500	11.300	24.177	29.97	39.75
dont affections péri-articulaires, lombalgies dorsalgies	3.868	6.772	17.453		

Source : Conseil supérieur des risques professionnels, rapport 2001 (2)

Rapport de la commission instituée par l'article L.176-2 du code de la sécurité sociale, 2002.

Par ailleurs, l'évolution en matière de conditions de travail n'est pas linéaire, ni forcément positive. Ajoutons que l'appréciation de cette évolution -ses ordres de grandeur comme sa nature- ne va pas sans difficulté dès lors que la perception par les travailleurs eux-mêmes de la pénibilité varie avec le temps et que les sources nationales dont nous disposons reposent pour une large part sur des enquêtes dites de « *perception* », qui traitent les réponses apportées par les salariés à des batteries de questions portant sur leurs conditions de travail.

Ainsi, selon les résultats de l'enquête sur les conditions de travail effectuée en 1998 (3), 38% des salariés interrogés ont déclaré porter des charges lourdes. Ils étaient 16% en 1984. A cette même date, 40% des infirmières déclaraient porter des charges lourdes ; elles sont 70% en 1991, ce qui révèle une évolution de la perception de la nature du métier d'infirmière et de ses relations avec le malade qui fait que ce dernier est désormais perçu comme une « *charge lourde* » (4). Cet exemple montre que l'évolution des réponses données peut, à la fois, traduire un renforcement de la pénibilité du travail, mais également la prise en compte d'une pénibilité qui jusqu'alors n'était pas regardée comme telle. **La notion de pénibilité, dans son usage habituel, englobe donc à la fois une composante objectivable, et une composante liée à la perception par les intéressés de la pénibilité de leur travail.**

B- La persistance, voire la diffusion, de situations de travail pénibles

S'agissant de l'évolution des conditions de travail, les enquêtes et les travaux disponibles mettent en lumière plusieurs phénomènes.

1 -La persistance, voire la diffusion d'une pénibilité physique associée soit à des efforts physiques (port de charges) ou à des contraintes posturales (rester debout ou dans une posture pénible) ou physiques (travaux à forte température, vibrations). La manutention manuelle des charges reste ainsi la source du plus grand nombre de lésions.

	Rester debout longtemps		Rester dans une posture pénible ou fatigante à la longue		Porter ou déplacer des charges lourdes	
	1984	1998	1984	1998	1984	1998
Cadres	20	26	5	13	4	10
Professions intermédiaires	43	46	9	26	10	27
Employés	42	51	13	37	15	36
Ouvriers	68	76	27	57	40	61

Source : enquête conditions de travail (3)

La persistance d'une pénibilité classique apparaît comme un facteur commun à l'ensemble des pays de l'Union européenne : ainsi, à l'occasion des enquêtes réalisées sur les conditions de travail en Europe, conduites par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 37% des salariés interrogés déclaraient en 2000 devoir porter des charges lourdes pendant au moins un quart de leur temps de travail et 29% être exposés à des bruits pénibles contre respectivement 31% et 27% en 1990.

2- Le cumul de facteurs de pénibilité pour un nombre important de salariés, notamment ouvriers

L'enquête sur les conditions de travail effectuée en 1998 a retenu plusieurs critères de pénibilité (station debout, posture pénible ou fatigante, déplacements à pied longs et fréquents, port de charges lourdes, mouvements douloureux ou fatigants, autres efforts physiques importants, exposition à des vibrations ou secousses, exposition au bruit, travail à la chaîne, exposition à des températures élevées). L'annexe n°12 présente, par type de contrainte professionnelle, les principaux secteurs d'activité concernés.

Il convient de préciser que l'exposition n'induit systématiquement ni l'apparition d'une pathologie, ni d'une pathologie réduisant l'espérance de vie sans incapacité de l'individu.

50% des salariés interrogés déclarent subir au moins trois types de pénibilité et 20% au moins six facteurs de pénibilité.

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif soumis à trois critères ou plus	Effectif soumis à six critères ou plus
Cadres	10% (143.000 personnes)	1,6% (23.700 personnes)
Professions intermédiaires	35% (899.000 personnes)	10,5% (270.000 personnes)
Employés	40% (1.520.000 personnes)	11,5% (440.000 personnes)
Ouvriers	80% (3.890.000 personnes)	38% (1.860.000 personnes)
Total	50% (6.450.000 personnes)	20% (2.600.000 personnes)

Le cumul des formes de pénibilité est plus forte pour les hommes (26% des hommes contre 13% des femmes déclarent être soumis à six critères de pénibilité). Le cumul de pénibilités se réduit légèrement avec l'âge (20,6% des salariés de 15 à 49 ans déclarent être soumis à six critères de pénibilité, contre 19,6% pour la tranche d'âge 50 à 54 ans). La proportion de salariés déclarant être astreints à au moins trois types d'efforts est passée de 16% en 1984, à 29% en 1991 et 38% en 1998.

L'enquête SUMER (5) met également en évidence une forte concentration des diverses formes de pénibilité pour les ouvriers ; ainsi, les ouvriers exposés au bruit sont plus exposés aux autres formes de pénibilité.

Autres contraintes	Exposés aux vibrations	Exposés aux contraintes articulaires	Exposés aux ports de charges	Exposés aux contraintes posturales
Ouvriers exposés au bruit	54%	65%	72%	92%
Ouvriers non exposés au bruit	10%	42%	54%	79%

Source : Expositions aux contraintes de travail et nuisances dans le travail, SUMER 1994, DARES, juillet 1999.

3- La diffusion et le renforcement de contraintes de temps dans les divers secteurs économiques

La proportion de salariés se déclarant astreints à une norme ou à un délai à tenir en moins d'un jour est passée de 19% à 43% de 1984 à 1998. Les contraintes de temps se sont donc renforcées sous l'effet d'un cumul croissant des contraintes propres au mode d'organisation industriel et au mode d'organisation marchand.

% de salariés dont le rythme de travail dépend de	1984	1998
Contrainte industrielle seule (rythme imposé par un équipement automatique ou des normes, ou délais à horizon d'un jour maximum)	17%	13%
Contrainte marchande seule (rythme de travail dépend de la demande)	34%	33%
Contrainte industrielle et contrainte marchande	5%	32%

Source : M. Gollac et Serge Volkoff, « Les conditions de travail » (4).

L'intensification du travail semble constituer un phénomène commun aux pays de l'Union européenne : à l'occasion des enquêtes réalisées sur les conditions de travail en Europe, 60% des salariés interrogés ont déclaré en 2000 être soumis à des délais rigoureux et 56% à des cadences élevées, contre respectivement 50 et 48% en 1990.

Les salariés effectuant un travail rapide ou répétitif sont particulièrement nombreux à attribuer au travail certains troubles de santé :

	Douleurs dorsales	Douleurs musculaires dans le cou et les épaules	Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	Douleurs musculaires dans les membres inférieurs
Gestes répétitifs	48%	37%	24%	21%
Pas de gestes répétitifs	19%	11%	4%	5%

Source : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail de vie et de travail, 2001.

	Douleurs dorsales	Stress	Douleurs musculaires dans le cou et les épaules	Blessures
Cadence élevée en permanence	46%	40%	35%	11%
Jamais de cadence élevée	25%	21%	15%	5%

Source : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail de vie et de travail, 2001.

L'expansion dans les divers secteurs de la vie économique de la combinaison « *travail répétitif + contraintes de temps + attention soutenue* » se traduit à la fois par une pénibilité accrue sur le plan physique et par le sentiment que la charge mentale augmente.

L'intensification est associée à un accroissement de la charge mentale du travail, même si celle-ci est naturellement plus difficile à mesurer que la pénibilité physique. L'enquête « *conditions de travail* » (3) tente de quantifier certains de ces facteurs grâce aux réponses des personnes interrogées à des questions portant sur les conséquences d'erreurs éventuelles, l'urgence, le bruit, la nécessité d'une attention soutenue, les interruptions dans le travail, l'insuffisance des moyens ou les tensions au travail. 56% des salariés, contre 48% en 1991, déclarent devoir fréquemment abandonner leur tâche pour effectuer un travail non prévu (ces proportions sont passées chez les cadres et professions intellectuelles de 55% à 72% et chez les professions intermédiaires de 52,5% à 71%). Un tiers des cadres (34%) déclarent qu'ils manquent de temps pour effectuer leur travail (contre 23% pour les autres salariés), alors même que leur travail est moins marqué par la répétitivité. Par ailleurs, la moitié des salariés en contact avec le public déclare vivre des situations de tension en 1998 contre 35% en 1991 (la proportion est passée de 40 à 60% chez les professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et de la fonction publique).

Pénibilité au travail et souffrance sont souvent associées : « *L'expression de la souffrance au travail est étroitement liée à la déclaration de mauvaises conditions de travail : les causes en sont les mêmes* » (4). Ces notions sont également associées à celles de violence et harcèlement, même si ces termes définissent des réalités différentes.

En tout état de cause, l'association de ces termes traduit une évolution de la perception de la pénibilité du travail qui peut expliquer dans certaines professions la force de l'aspiration à cesser le plus rapidement possible toute activité professionnelle, même si, fort heureusement, toutes les expositions ne provoquent pas de pathologies handicapantes.

II- LA PRISE EN COMPTE ACTUELLE DE LA PENIBILITE DANS LES REGIMES DE RETRAITE

Pour la clarté de l'analyse seront distingués les régimes applicables aux salariés du secteur privé, ceux relevant du secteur public, ceux mis en place pour les fonctionnaires et les dispositifs transversaux.

A- Une prise en compte partielle et limitée de la pénibilité à laquelle sont exposés les travailleurs du secteur privé :

1- Les dispositifs antérieurs

La loi n°75-1279 du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels avait ouvert la possibilité aux travailleurs manuels d'obtenir une pension à taux plein dès 60 ans, au lieu de 65 ans : les intéressés devaient justifier d'une longue durée d'assurance et avoir effectué, pendant une durée déterminée, un travail en continu, en semi-continu, à la chaîne, au four ou exposé aux intempéries. Un décret d'application du 10 mai 1976 a défini ces notions ainsi que celle de « *travail manuel ouvrier* », en référence notamment aux classifications professionnelles des conventions collectives. Les bénéficiaires devaient justifier avoir exercé un des travaux visés pendant au moins cinq ans au cours des quinze dernières années précédant leur demande de liquidation de la pension. La durée d'assurance exigée fut fixée à 42 ans pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 1977. Les intéressés devaient joindre à leur demande une attestation de leur employeur ou, en cas d'impossibilité, une attestation sur l'honneur.

Ce système s'est révélé difficile à stabiliser, des pressions fortes étant exercées pour que soient inclus de nouveaux métiers ou professions (cf. document n°1 joint en annexe).

L'ordonnance du 26 mars 1982, qui a généralisé la retraite à 60 ans, a mis fin à ce système.

2- Les dispositifs existants

Il convient de distinguer les dispositifs qui sont conçus spécialement pour tenir compte de la pénibilité au travail des autres. Ce sont tous des dispositifs de préretraite qui, à la différence du dispositif de 1975, sont extérieurs aux régimes de retraite eux-mêmes.

a) Les dispositifs conçus pour tenir compte de la pénibilité au travail peuvent être sectoriels ou à vocation générale.

Les dispositifs sectoriels ou spécifiques

Relève de cette catégorie le **congé de fin d'activité des conducteurs routiers** de marchandises, mis en place par le protocole d'accord du 29 novembre 1996 et les accords du 28 mars 1997 : ce congé est ouvert aux conducteurs routiers de marchandises et/ou de déménagement âgés d'au moins 55 ans et ayant conduit pendant au moins 25 ans un véhicule lourd de plus de 3,5 tonnes. Le dispositif est financé par une contribution des employeurs et des salariés, ainsi que par une participation de l'Etat qui prend en charge 80% de l'allocation versée aux salariés de plus de 57,5 ans, ainsi que les cotisations sociales au titre des assurances maladie et vieillesse ; un fonds de gestion a été institué par l'accord du 11 avril 1997 (FONGECFA transport).

Le congé de fin d'activité a été étendu :

- aux **salariés des entreprises de transport de fonds et de valeur** par l'accord du 23 juin 1997 : peuvent en bénéficier les convoyeurs-conducteurs, les convoyeurs-gardes et les convoyeurs-messagers âgés d'au moins 55 ans et justifiant d'au moins 25 années de service sur un emploi de convoyeur au sein d'un équipage dans un véhicule d'au moins 3,5 tonnes PTAC, affecté au transport de fonds et de valeurs.

- aux **conducteurs des entreprises de transport routier de voyageurs** par l'accord du 2 avril 1998 : les conducteurs doivent justifier avoir exercé leur profession pendant 30 ans.

Le dispositif concernait 5.500 conducteurs à la fin de l'année 2001.

Peut également être classé dans cette catégorie le dispositif de **l'allocation de cessation d'activité versée aux salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de l'amiante**, des établissements de flochage et de calorifugeage à l'amiante ou de construction et de réparation navale (loi n°98-1194 du 23.12.1998, modifiée par la loi n°99-1140 du 29.12.1999). Les bénéficiaires doivent avoir travaillé dans un établissement figurant sur une liste établie par arrêté et atteindre un âge déterminé qui ne peut être inférieur à 50 ans. Le dispositif est également ouvert aux ouvriers dockers professionnels sous certaines conditions. Pour la détermination de l'âge d'accès, il est soustrait à l'âge de 60 ans un tiers de la durée du travail pendant laquelle le salarié était exposé au risque. 12.000 personnes ont bénéficié de ce dispositif.

A noter que pourrait entrer dans cette catégorie, bien que bénéficiant à des non-salariés, **le système de préretraite agricole** ouvert aux chefs d'exploitation connaissant notamment des difficultés importantes de santé (décret du 23 avril 1998). Doit également être mentionné l'accord du 14 mai 2002 prévoyant que tout salarié ou entrepreneur de travaux forestiers occupé aux travaux mentionnés à l'article L.371-1 du code forestier devrait bénéficier à son 55^{ième} anniversaire d'une retraite à taux plein dès lors qu'il pourrait justifier à cette date de trente années d'activité dans ce secteur ; cet accord, dont le préambule souligne que la pénibilité du travail de la forêt nécessite des mesures appropriées dans l'intérêt de la sauvegarde de la santé et de la sécurité des salariés, n'a pas à ce jour été mis en œuvre faute de prévoir les modalités financières nécessaires.

Les dispositifs non sectoriels

Le dispositif de **cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (C.A.T.S)** ayant exercé des métiers pénibles entre dans cette catégorie. Il a été mis en place par décret du 9 février 2000, pour répondre notamment à la demande des constructeurs automobiles.

Le dispositif comprend deux « étages ».

- Le premier repose sur la conclusion d'accords de branche ayant pour objet d'indemniser la privation partielle d'emploi : en vertu de l'article L.352-3 du Code du travail, les sommes versées au titre de ces accords ne sont pas passibles de cotisations de sécurité sociale. A ce jour, 24 branches ont conclu un accord de ce type (cf. document n°2). Ce premier étage concerne 25.000 salariés.

- Le second fait intervenir l'Etat qui peut prendre en charge une partie du revenu de remplacement versé aux salariés à compter de 57 ans. Un accord d'entreprise doit venir compléter l'accord de branche. N'ouvrent droit à l'intervention de l'Etat que les revenus de

remplacement versés à des salariés qui ont accompli 15 ans de travail à la chaîne ou en équipes successives, ou qui ont travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.

Il est à souligner que l'entreprise, pour bénéficier de l'intervention de l'Etat, doit avoir « *fixé par accord collectif des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ses salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi* » (art. R.322-7-2 du Code du travail).

Les ouvriers du bâtiment et des travaux publics exposés à des intempéries ont été écartés du dispositif pour des raisons financières (la branche a signé un accord le 5 juillet 2001 pour mettre en œuvre le premier volet).

150 accords d'entreprise ont été signés.

Le second volet concerne 35.000 salariés (bénéficiaires potentiels sur plusieurs années, le nombre de bénéficiaires étant, au mois de mai 2002, de 12.000). Les bénéficiaires potentiels des deux constructeurs de l'automobile représentent deux tiers du total des bénéficiaires potentiels. 93% des adhérents sont des hommes et 74% des ouvriers.

Les services de la DGEFP n'opèrent pas de contrôle de fond des accords d'entreprise qui ont été conclus et qui fixent le nombre maximum de bénéficiaires, un tel contrôle n'étant pas prévu par les dispositions réglementaires.

La DGEFP a établi un premier bilan du volet « *gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences* » (GPEC). Il met en évidence que la négociation sur ce thème constitue souvent une démarche nouvelle pour les entreprises, notamment les plus petites, pouvant se heurter à des réticences et débouchant sur des contenus assez disparates ne comportant pas toujours des engagements précis. Il est à souligner toutefois que certains accords comportent un volet « *ergonomie* » bien identifié.

Les dispositifs de cessation d'activité liés de manière directe à la pénibilité du métier concernent actuellement 30.000 personnes, soit 1,5% des deux millions de salariés de plus de 55 ans. Très ciblés, ils ne prennent pas en compte l'ensemble des travaux pénibles, qu'ils soient traditionnels (dans le BTP par exemple) ou nouveaux (postes exposant à des substances ou produits dangereux). La pénibilité prise en compte est pour l'essentiel classique et industrielle.

b) Les autres dispositifs

Un certain nombre de dispositifs ont été conçus pour permettre à des salariés de cesser, en tout ou partie, leur activité. S'ils n'ont pas été conçus spécifiquement pour les travailleurs ayant exercé des travaux pénibles, il est nécessaire de les prendre en compte, à la fois parce qu'ils sont ouverts à cette catégorie de travailleurs, et parce qu'ils sont perçus par les intéressés, à tort ou à raison, comme une « *compensation* » de la pénibilité vécue dans leur travail.

En première analyse, il est possible non pas de mesurer mais d'apprécier le lien qui peut exister entre ces dispositifs et le départ anticipé de travailleurs exposés à des travaux pénibles en prenant en considération la part, dans les flux d'entrées de ces dispositifs, des hommes, des ouvriers et des personnes ayant travaillé dans l'industrie. Cette approche a des limites évidentes mais n'est pas dénuée d'intérêt, dès lors qu'il est admis que les ouvriers sont ceux qui sont les plus fréquemment exposés à chaque type de contrainte physique (cf. supra).

% dans les entrées en 2000	% d'hommes	% d'ouvriers	% de personnes ayant travaillé dans l'industrie
ASFNE	70%	47%	65%
PRP	67%	35%	45%
ARPE	65%	35% (40% en 1999)	47%
Ensemble de l'économie	54%	27%	22%

Source : Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES, « Bilan des préretraites et des mesures en faveur des chômeurs âgés en 2000 » (6)

L'allocation spéciale du Fonds national de l'emploi (AS-FNE), dont le nombre de bénéficiaires s'est fortement réduit ces dernières années (56.300 entrées en 1993 et 8.000 en 2000) (6) a concerné par le passé des secteurs économiques où étaient représentés les travaux pénibles (sidérurgie, construction navale, construction automobile). Le nombre d'entrées dans le dispositif du FNE des **préretraites progressives (PRP)** dépasse celui des entrées dans les conventions d'ASFNE (11.000). Le nombre d'entrées dans le dispositif conventionnel de **l'allocation pour remplacement d'emploi (ARPE)** est le plus important (37.500) mais est en extinction.

Même si, au vu de ces simples données, il n'est pas possible de déterminer la part exacte dans les entrées de ces dispositifs des salariés occupés pendant leur vie professionnelle à des travaux pénibles, on est fondé à penser qu'ils ont contribué à une prise en compte de la pénibilité en permettant une cessation anticipée d'activité. Une approche plus fine imposera des recherches complémentaires.

Par ailleurs, l'étude réalisée par la DGEFP sur les « *Pratiques des entreprises en matière de gestion des salariés âgés* » conduit à élargir l'approche aux dispositifs d'indemnisation du chômage : il est ainsi relevé que « *dans les activités de construction, l'éviction des salariés âgés qui passe principalement par l'UNEDIC, répond moins à un problème de rééquilibrage de la pyramide des âges, de mutations technologiques ou d'élévation des niveaux de qualification, qu'à un problème ancien de pénibilité et de risques physiques encourus dans de nombreux métiers peu compatibles avec l'âge* » (7).

B- La prise en compte de la pénibilité dans le secteur public

Selon des modalités diverses, les régimes spéciaux existants prennent en compte la pénibilité par des règles dérogatoires aux règles de droit commun de ces régimes (cf. document n°3). Ces règles dérogatoires concernent l'âge d'ouverture des droits et/ou le calcul de la pension.

C- La prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique : une approche fondée sur l'appartenance à un corps

En vertu de l'article L.24 du Code des pensions civiles et militaires, peuvent bénéficier à 55 ans d'une jouissance de la pension civile, les fonctionnaires civils ayant accompli au moins 15 ans de services actifs ou appartenant à la catégorie B, laquelle inclut « *les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles* ». Pour certains corps, l'âge de départ est fixé à 50 ans (cf. document n°4).

Dans la **fonction publique civile d'Etat**, les deux principaux corps concernés -celui des instituteurs (187.600) et celui des personnels de centres de tri postaux (190.000)- sont en voie d'extinction. Si ces deux corps sont exclus, les catégories actives représentent 170.000 personnes, soit 7 % des effectifs de la fonction publique d'Etat (dont 111.000 policiers).

Dans la **fonction publique hospitalière**, l'importance des personnels soignants et du personnel en contact avec les malades explique la part prépondérante des catégories dites actives dans cette fonction publique (60% des effectifs). Deux tiers des agents hospitaliers travaillent selon des séquences d'activité couvrant les 24 heures de la journée.

Dans la **fonction publique territoriale** sont classés dans les catégories actives, les pompiers (19.000 personnes) ainsi que certains corps aux effectifs plus réduits (égoutiers, personnel des instituts médicaux légaux).

Le bénéfice du départ anticipé est subordonné à la seule appartenance, pendant une durée donnée, au corps considéré : il est indépendant des fonctions réellement exercées et de la durée d'exposition au risque (temps partiel). A titre d'exemple, les années effectuées par un policier dans les services administratifs sont traitées comme celles effectuées sur la voie publique. De même, sont prises en compte de manière indifférenciée les années effectuées par le personnel infirmier dans les hôpitaux de jour et dans les autres établissements hospitaliers fonctionnant en continu. Inversement, une lingère affectée dans une buanderie d'un établissement hospitalier n'appartient pas à un corps classé en catégorie active.

Le bénéfice du départ anticipé répond avant tout à une logique d'appartenance à un corps : il est regardé comme un avantage lié au statut et son application ne dépend pas de l'analyse de la pénibilité des fonctions exercées in concreto.

Il convient de souligner que pour les sapeurs pompiers professionnels (36.000 personnes) âgés d'au moins 50 ans, ayant accompli 25 ans de service actifs, la loi du 7 juillet 2000 a prévu que lorsque le médecin du corps constate qu'un agent « *rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions opérationnelles relevant des missions confiées au service* », l'agent peut opter, soit pour le reclassement dans un autre corps de la fonction publique, soit pour le bénéfice du « *congé pour difficulté opérationnelle* » lui permettant de percevoir un revenu de remplacement égal à 75% du traitement brut.

Ajoutons qu'il conviendrait de mener des recherches complémentaires pour déterminer dans quelle mesure les dispositifs de cessation progressive d'activité (CPA) et de congé de fin d'activité (CFA) ont permis à des agents ayant exercé des travaux pénibles de cesser de manière partielle ou totale leur activité professionnelle avant l'âge normal de départ en retraite.

D- La prise en compte de la pénibilité par les dispositifs transversaux : l'invalidité et l'inaptitude

L'assurance invalidité a pour objet de compenser la réduction des deux tiers de la capacité de travail ou de gain due à une invalidité (art. L.341-1 du Code de la sécurité sociale ; cf. document n°5 joint à la note). La période d'invalidité est une période prise en compte pour l'ouverture des droits à la retraite. La pension d'invalidité est remplacée à partir de l'âge minimum auquel s'ouvre le droit à pension de vieillesse par **une pension de vieillesse** (art. L.341-15 ; cf. document n°6), sauf opposition de l'intéressé lorsqu'il exerce une activité professionnelle. Les salariés reconnus **inaptes au travail** bénéficient du taux plein même s'ils ne justifient pas de la durée d'assurance requise. Est considéré comme inapte au travail « *l'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire*

gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle » (art. L.351-7).

En 1999, 30.100 personnes et, en 2000, 27 300 bénéficiaires d'une pension d'invalidité ont obtenu une pension vieillesse à 60 ans. En 1999, 57 200 salariés ont bénéficié d'une retraite pour inaptitude (54 100 en 2000).

En principe, les invalidités mettant en jeu l'assurance invalidité ne résultent pas d'un accident ou d'une maladie professionnelle déclarée et reconnue, le régime d'indemnisation des risques professionnels étant plus avantageux. Toutefois, le nombre d'avis d'inaptitude liés aux conditions de travail émis par les médecins du travail dépassant celui des accidents du travail et des maladies professionnelles déclarées, il est probable que peuvent être imputées aux conditions de travail des invalidités donnant droit à une pension d'invalidité, puis à une pension de vieillesse. D'autant que dans certains cas, l'indemnisation obtenue en cas de déclaration et de reconnaissance de la maladie professionnelle peut être moins avantageuse que la pension d'invalidité : *« Même lorsque les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont une IPP susceptible de leur ouvrir droit à une rente, elles n'ont pas toujours intérêt, sur le plan financier, à la déclaration de leur maladie, par elles-mêmes, ou de leur accident, par leur employeur. Il est parfois préférable pour elles, à cet égard, de bénéficier d'une pension d'invalidité. Dans certains cas, les revenus servis au titre de l'invalidité sont en effet globalement supérieurs à ceux servis au titre des maladies professionnelles et accidents du travail. Surtout, la pension d'invalidité est versée pour compenser une réduction globale des 2/3 de capacité de travail ou de gain et non une incapacité fonctionnelle stricto sensu (L. 341-1). C'est ainsi que la victime d'un AT/MP qui n'est plus capable de retrouver un emploi, mais dont le taux d'IPP est trop modeste pour qu'elle puisse bénéficier d'une rente d'AT/MP (IPP inférieure à 10 %), pourra éventuellement bénéficier d'une pension d'invalidité compte tenu précisément de la perte de sa capacité de gain. Ce peut être le cas, par exemple, de certains salariés souffrant d'asthme d'origine professionnelle, d'une lombalgie professionnelle avec douleur lombaire persistante (travailleurs manuels) et qui ne peuvent plus, en conséquence, exercer leur activité professionnelle ou dont la capacité de travail est très réduite »* (Rapport de la commission instituée par l'article L.176-2 du code de la sécurité sociale, Rapport 2002, (28)). Les maladies du système ostéo-articulaire, essentiellement l'arthrose et les affections rachidiennes et discales, représentent la deuxième cause d'invalidité, concernant 10 309 personnes, soit 20,2 % de l'effectif.

Des recherches complémentaires s'avèrent nécessaire pour estimer et apprécier la part des pensions de vieillesse versées aux salariés reconnus inaptes en raison de conditions de travail pénibles. De même, elles seraient utiles pour apprécier dans quelle mesure l'allocation aux adultes handicapés (cf. document joint n°8) est versée à des personnes dont le handicap trouve son origine dans les conditions de travail auxquelles elles ont été exposées dans leur carrière professionnelle.

III- PENIBILITE ET RETRAITE : QUELLE (S) RELATION (S) ?

Trois types de considérations peuvent justifier que la pénibilité du travail soit prise en compte pour définir les règles qui encadrent l'accès à la retraite. Ces considérations renvoient à la diversité même de la notion de pénibilité :

- pénibilité et réduction de l'espérance de vie ;
- pénibilité et travaux dangereux ;
- pénibilité et tensions au travail : vieillissement - fatigue - douleur - souffrance.

A- Pénibilité et réduction de l'espérance de vie

1- L'existence de corrélations entre pénibilité au travail et réduction de l'espérance de vie

a) Les constats

La première considération repose sur le constat de l'existence d'une mortalité différentielle selon les catégories socioprofessionnelles.

Catégorie socioprofessionnelle en 1982	Espérance de vie à 35 ans (en années)		Probabilité de décéder entre 35 et 65 ans (en %)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres professions libérales	49.5	44.5	6.5	13
dont cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques ;	51	46	6	12
dont cadres d'entreprise		43.5		13
Professions intermédiaires	49	42	7	17
Artisans-commerçants	48.5	41.5	7.5	18.5
Employés	47.5	40	8.5	23
Ouvriers	46	38	10.5	26
dont ouvriers non qualifiés	45.5	37	11	29

Source : cohortes Insee 1982-1996

Pour une période couvrant les années 1982 à 1996 les études de l'INSEE montrent une différence d'espérance de vie à 35 ans de 6.5 ans chez les hommes entre les ouvriers et les cadres et les professions libérales. Le risque de décéder entre 35 et 65 ans est chez les ouvriers le double de celui des cadres et professions libérales. Par ailleurs, 18,5% des ouvriers et 7,6% des ouvrières meurent entre 65 et 70 ans contre 8,2% pour les hommes et 2,3% pour les femmes parmi les « cols blancs qualifiés » comprenant les employés qualifiés, les techniciens, les cadres moyens et supérieurs (8).

Les inégalités entre catégories socioprofessionnelles peuvent être appréhendées également au regard des différentes causes de mortalité. S'agissant par exemple du cancer, qui constitue la première cause de mortalité pour les hommes et la deuxième pour les femmes, le risque de décès pour un homme actif âgé de 25 à 54 ans appartenant à la catégorie « ouvriers-employés » était 2.7 fois supérieur à celui d'un actif de la catégorie « cadres supérieurs et professions libérales » pour la période 1979-1985 et 3.4 fois supérieur pour la période 1987-1993. Le risque de décès par cancer du poumon, calculé pour ces deux périodes,

était pour un homme actif de la catégorie « *ouvriers-employés* » respectivement 2.7 et 3.5 fois supérieur à celui d'un homme de la catégorie « *cadres supérieurs et professions libérales* ».

		Groupe des cadres			Groupe intermédiaire			Groupe des ouvriers		
		1980	1991	80-91	1980	1991	80-91	1980	1991	80-91
Espérances de vie	à 35 ans	41.3	43.5	+2.2	39.6	41.8	+2.2	35.9	38.1	+2.3
	à 60 ans	19.1	21.1	+2.0	18.4	20.4	+2.0	15.8	18.0	+2.2
Espérances de vie sans incapacité	à 35 ans	35.9	38.2	+2.3	32.8	35.1	+2.4	28.6	31.4	+2.8
	à 60 ans	14.3	17.0	+2.7	12.8	14.9	+2.1	10.5	12.8	+2.3
Espérances de vie avec incapacité	à 35 ans	5.4	5.4	-0.1	6.9	6.7	-0.1	7.3	6.7	-0.5
	à 60 ans	4.8	4.1	-0.7	5.6	5.5	-0.1	5.3	5.3	-0.1

Source : « *Inégalités sociales d'espérance de vie sans incapacité en France : résultats et points de méthodologie* », E. Cambois et J.-M. Robine, Médecine/Sciences 2000, n°11, vol 16, novembre 2000, p. 1218-1224.

Le groupe des cadres comprend les professions non manuelles qualifiées (cadres, professions libérales et intermédiaires).

Les auteurs de l'étude, dont est extrait le tableau présenté ci-dessus, concluent « *Ces résultats montrent qu'il y a un cumul des inégalités de mortalité et de santé ; le groupe des ouvriers a l'espérance de vie et l'espérance de vie sans incapacité la plus courte, mais aussi l'espérance de vie avec incapacité la plus longue* ». (29)

b) La complexité de l'analyse

Cependant, l'analyse de la corrélation entre les conditions de travail liées à l'exercice d'un métier ou de fonctions et l'espérance de vie est complexe, pour plusieurs raisons.

- Même si les études se sont développées, elles restent aujourd'hui insuffisantes pour avoir « *une perception exacte de l'ampleur, de la nature et de la hiérarchie des risques professionnels* » (Rapport de la Cour des comptes 2002) (27).

- Le nombre de déclarations de maladies professionnelles ne correspond pas à l'ampleur des pathologies liées au travail. Ainsi, le Haut comité de santé publique dans son 3^{ème} bilan sur la santé des Français, publié en 2002, souligne : « *en France, le cancer est la cause de décès la plus importante dans la surmortalité des ouvriers. Facteur aggravant, une très faible partie des cancers liés aux expositions professionnelles font, dans le même temps, l'objet d'une déclaration au titre de la réparation des maladies professionnelles : 500 en 1999 pour une prévalence estimée à plusieurs milliers. La sous-estimation des causes professionnelles est particulièrement nette dans le cancer du poumon (...). Bien que les statistiques de reconnaissance attestent d'une augmentation régulière au fil des ans (7 cas reconnus en 1981, 26 en 1991 et 205 en 1998), la sous-déclaration reste forte* ». L'évaluation des expositions professionnelles effectuées par des experts en hygiène industrielle dans la région lyonnaise en 1994 a montré que 22% des malades atteints du cancer du poumon inclus dans l'étude remplissaient les conditions administratives d'indemnisation en maladie professionnelle et qu'aucun n'avait fait l'objet d'une déclaration (14).

- Les données de l'INSEE reposent sur une agrégation en catégories socioprofessionnelles qui regroupent des multiples métiers soumis à des conditions de travail les plus diverses.

- Les écarts d'espérance de vie entre catégories sociales ne sont pas dus exclusivement à des facteurs professionnels : l'origine des pathologies est souvent multifactorielle.

- La fraction de risque attribuable à un facteur dépend non seulement du risque mais également de la proportion de sujets exposés dans la population. Ainsi, la fraction de risque de cancers du poumon attribuables à l'amiante est déterminée également par la proportion de personnes exposées à cette nuisance. Elle peut donc diminuer en raison de la baisse du nombre de personnes exposées sans que le risque relatif se réduise.

- L'impact des conditions de travail sur la santé doit être évalué non seulement pendant la durée de l'exposition au risque, mais tout au long de la vie active et au-delà, certaines pathologies, notamment cancéreuses, ayant des délais de latence très importants.

- Plus généralement, « *les relations entre travail et santé ne s'expliquent pas sur une base mono-causale et instantanée. Une même caractéristique du travail aura plusieurs conséquences dans le domaine de la santé. En retour, une même dégradation de la santé peut avoir plusieurs causes professionnelles, auxquelles s'ajouteront des facteurs non professionnels. En outre, l'état de santé peut rétroagir sur la façon de travailler* » (9).

c) Les corrélations mises en évidence

Malgré ces difficultés d'approche, les pathologies d'origine professionnelle sont reconnues « *comme une source majeure d'inégalité sociale en matière de santé et pèsent d'un grand poids sur la santé de la population* » (M. Goldberg, « *Le poids des facteurs professionnels, source d'inégalités sociales* », (10)). Ce constat s'appuie sur les recherches menées au plan international et en France.

- De longue date, des travaux en toxicologie et en épidémiologie ont permis d'établir les effets sur la santé de certains produits ou de certaines modalités d'organisation du travail. Ainsi, les données de la littérature scientifique internationale concernant les pays d'un niveau d'industrialisation comparable à celui de la France permettent d'estimer la fraction attribuable aux facteurs professionnels de certains cancers (aux Etats-Unis, selon les estimations, 10 à 15% des cancers du poumon chez les hommes et environ 5% chez les femmes présenteraient un élément étiologique professionnel important (9)).

- Des recherches ont mis en évidence des écarts de mortalité au sein d'une même catégorie sociale liés aux conditions de travail. Ainsi, ont été mises en lumière dans l'imprimerie en France de nettes différences d'espérance de vie entre correcteurs, compositeurs, clicheurs et rotativistes, liées notamment au travail de nuit (11).

- L'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (dite « SUMER ») fournit des indications précieuses permettant d'établir une cartographie des expositions du secteur privé en France et donne des outils d'aide au repérage de ces expositions.

- L'enquête Santé, travail et vieillissement (dite « ESTEV ») a mis en évidence que les troubles du sommeil sont plus fréquents chez les salariés en horaires décalés (horaires très matinaux, tardifs ou nocturnes) que chez ceux qui ne les ont pas pratiqués. La fréquence des troubles du sommeil s'accroît avec l'âge et l'exposition à ce type d'horaires. A partir de 47 ans, les perturbations apparaissent aussi fréquentes chez les anciens postés que chez les salariés soumis à ce type d'horaire, ce qui démontre que ces troubles ne sont pas entièrement réversibles quand les salariés reviennent en horaire de jour (12). L'annexe n°10 présente sommairement les principaux effets du travail de nuit et des horaires alternés sur l'état de santé.

- La même enquête révèle que, dès 37 ans, 39% des hommes et 26% des femmes souffrent de douleurs lombaires, le pourcentage étant nettement plus important dans les professions comme les ouvriers du bâtiment ou les personnels des hôpitaux.

- Une enquête épidémiologique menée en France en 1993-1994 dans des secteurs économiques variés a montré que les affections péri-articulaires des membres supérieurs sont très liées à l'exposition aux gestes répétitifs : 66% des syndromes du canal carpien sont attribuables à la répétition de ces gestes parmi les sujets exposés (11). Une étude menée au Canada montre que la part attribuable au travail des interventions chirurgicales pour syndrome du canal carpien parmi les travailleurs manuels est de 76% chez les hommes et 55% chez les femmes (13).

- Constatant la faiblesse des déclarations au titre de la réparation des maladies professionnelles des cancers, et notamment des cancers du poumon, la commission instituée par l'article L.176-2 du code de la Sécurité sociale a demandé à l'Institut de veille sanitaire de procéder à une estimation du nombre de cas de cancers attribuables à des facteurs professionnels. Grâce à ces estimations, il est possible de connaître des fourchettes de nombres de cancers d'origine professionnelle pour les hommes de la population française. Les résultats de ces travaux figurent dans le rapport publié en 2002 par la commission et sont reproduits dans l'annexe n°14.

d) Les corrélations à mettre en évidence

Ce constat doit conduire à établir des « matrices » permettant d'identifier les corrélations entre :

- les facteurs de risques ;
- leurs effets physiologiques entraînant une réduction de l'espérance de vie et de l'espérance de vie sans incapacité (cf. infra) ;
- les métiers, fonctions ou les postes de travail exposés à ces facteurs de risques ;
- les populations exposées, en prenant en compte les situations fréquentes de cumul de risques ou d'exposition.

La circonstance que nous ne disposions pas en France, faute d'études, d'informations sur les fractions des pathologies attribuables à des facteurs professionnels ne fait pas obstacle, à notre sens, à ce travail d'identification dès lors que la composante professionnelle de la pathologie est admise ou reconnue et que cette pathologie a une incidence sur l'espérance de vie. Le travail peut être mené en utilisant la méthode du « faisceau d'indices » s'appuyant sur l'exploitation notamment des éléments suivants :

- les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- les reconnaissances des maladies à caractère professionnel (art. L.461-1, 4^{ième} alinéa, du code de la Sécurité sociale). L'exploitation de ces déclarations s'avère d'autant plus utile que le décret n° 2002-543 du 18 avril 2002 abaisse de 66,6% à 25% le taux d'incapacité permanente minimum permettant l'accès au dispositif de reconnaissance de maladies professionnelles hors tableaux ;
- les avis d'incapacité émis par les médecins du travail ;
- les décisions d'octroi de pensions d'invalidité et d'incapacité (art. L.341-1 et L. 357-7 du code de la Sécurité sociale) ;
- les études épidémiologiques permettant de repérer les expositions entraînant des pathologies, que ces dernières exercent leurs effets pendant ou seulement après l'exposition au risque.

Aucun de ces éléments ne peut à lui seul permettre de disposer d'une vision globale, en raison notamment de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles (27).

Cependant, le « *croisement* » des données et des informations disponibles doit permettre de mieux cerner les diverses formes de la pénibilité au travail et ses incidences sur l'espérance de vie. Ainsi, l'exploitation des déclarations des maladies à caractère professionnel faite de 2000 à 2002 dans la région Franche-Comté met en évidence qu'elles concernent une proportion stable de salariés âgés de plus de 50 ans (20%) et l'augmentation des pathologies de l'épaule qui constituent des troubles musculo-squelettiques (TMS) très invalidants.

A titre d'illustration, un premier travail, qui doit être complété, a été ébauché pour le secteur de la construction (cf. annexe n°10).

2- Les interrogations liées à la mise en place d'un dispositif prenant en compte la pénibilité

Pour les personnes occupées à ces fonctions ou à ces postes, la société peut se poser la question de savoir si, selon des modalités à définir, elle ne doit pas chercher à compenser, dans le cadre du système de retraite, tout ou partie de l'inégalité existant en termes d'espérance de vie qui est directement liée aux effets sur la physiologie des travaux effectués.

La mise en place d'un tel système de compensation soulève deux séries de questions, quant à son principe même et quant à ses modalités.

a) Les interrogations de principe

Il est nécessaire de se demander si la prise en compte de la pénibilité par le système de retraite n'est pas une « fausse bonne idée ». Dans ce sens, on pourrait faire valoir plusieurs arguments.

- Les pays étrangers ne paraissent avoir aucun dispositif de prise en compte des différences d'espérance de vie sans incapacité qui sont liées à la pénibilité. Peut-être sont-ils moins sensibles à ce type d'inégalité ? Peut-être aussi estiment-ils que cette prise en compte est effectuée de manière suffisante par des dispositifs concernant la longue maladie, l'invalidité et certaines pré-retraites ?
- Le bilan tiré de la gestion de la loi du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels peut faire hésiter tant les demandes d'élargissement des pénibilités prises en compte ont été nombreuses.
- La prise en compte de la différence d'espérance de vie liée à la pénibilité paraît certes normale à l'opinion mais on peut craindre qu'elle soulève des « questions reconventionnelles » pour lesquelles il n'y a, en revanche, pas de demande de l'opinion et beaucoup d'objections possibles au nom de ce qu'est un système de retraite. Ne risque-t-on pas, en effet, d'accréditer l'idée que les pensions devraient être différentes entre les hommes et les femmes ou prendre en compte de manière précise les différences entre les catégories socioprofessionnelles et d'entrer ainsi dans des débats d'intérêt discutables ?
- Le coût, enfin, d'une éventuelle prise en compte de la pénibilité peut faire hésiter.

Les considérations suivantes peuvent, au contraire, justifier une prise en compte de la pénibilité dans le cadre des régimes de retraites.

- Il est avéré que certaines conditions de travail ont un impact grave sur la santé des salariés et que l'exposition aux risques professionnels constitue un facteur déterminant -même si bien

évidemment il n'est pas le seul- pour expliquer les écarts d'espérance de vie observés entre les catégories socioprofessionnelles et, à l'intérieur de celles-ci, entre les professions.

- La pénibilité au travail n'est que partiellement et inégalement prise en compte par les dispositifs existants :

- ni l'ensemble des dispositifs sectoriels conçus pour prendre en compte la pénibilité, ni le dispositif C.A.T.S. n'appréhendent l'ensemble des travaux les plus pénibles, laissant en dehors de leur champ des pénibilités fortement pénalisantes pour la santé ;
- à supposer que les dispositifs généraux de départs anticipés soient maintenus, ils ne recouvrent qu'indirectement les formes de travail pénible et sont largement ouverts à des personnes n'ayant pas occupé de telles fonctions ;
- l'assurance invalidité ne joue que dans les cas où la pénibilité a induit un handicap répondant aux conditions d'accès définies par ce régime et, en tout état de cause, ne joue pas lorsque la pathologie survient après à la cessation d'activité.

- Les demandes « reconventionnelles » présentées par les professions exclues, fort probables, peuvent être prévenues et gérées par un travail de définition reposant sur l'état actuel de nos connaissances. La difficulté réside peut être tout autant dans le travail d'explication vers l'opinion sur le bien fondé de choix explicites majeurs qui touchent à la vie et à la mort que dans les choix à effectuer eux-mêmes.

- Le coût du dispositif est un des éléments du choix mais le débat n'est pas entre le « tout » et le « rien » et les paramètres du dispositif peuvent être discutés et déterminés en fonction de leur incidence financière.

- On peut penser que, en l'absence de dispositif « pénibilité », d'une manière ou d'une autre, la pénibilité sera prise en compte dans les professions ou les secteurs où le rapport de forces sociales le permet, alors que les salariés affectés sur les autres métiers pénibles seront soumis au droit commun.

Plus fondamentalement, on peut se demander si la prise en compte de la pénibilité par le régime des retraites ne répond pas à la logique qui sous-tend la « République sociale » : les rapports sociaux fonctionnant « *sur un contrat collectif de solidarité, il convient, lorsque survient un dommage pouvant entrer dans la mouvance du « risque social », que ses conséquences soient réparées par la société elle-même. Autrement dit (...), si un individu, inséré dans le jeu collectif et respectant ses obligations (essentiellement celle de travailler), vient à subir, du fait de l'organisation des rapports sociaux de production et d'échange, un aléa, c'est à la collectivité de rétablir l'équilibre des échanges ainsi rompu* » en développant « *un droit protecteur partant du constat des inégalités de fait (...) pour construire, à base de discriminations et de préférences, un droit de la « protection* ». (« *La république sociale* », M. Borgetto et R. Lafore, p. 136 (29)).

Au final, notre société est confrontée à des choix de société : juge-t-elle « l'équilibre des échanges » rompu ? A supposer qu'elle réponde par l'affirmative, estime-t-elle qu'il est opportun et pertinent de vouloir rechercher à rétablir cet équilibre dans le cadre de la réforme du régime des retraites ?

Si les objections de principe exposées plus haut sont dépassées, il faut alors examiner les interrogations sur la mise en place d'un tel dispositif.

b)- Les interrogations sur les modalités pratiques

% La question du critère pertinent : l'espérance de vie ou l'espérance de vie sans incapacité ?

Selon le choix effectué, la liste des facteurs et des postes exposés est susceptible de varier.

Ainsi, si est retenu le critère de l'espérance de vie « brute », sont exclus les postes où les personnes sont exposées à des contraintes physiques entraînant des « troubles musculo-squelettiques » (TMS) qui ne réduisent pas l'espérance de vie mais peuvent fortement handicaper ceux qui en sont victimes.

En revanche, si est retenu le **critère de l'espérance de vie sans incapacité**, il y a lieu alors de prendre en compte les travaux susceptibles de provoquer de tels troubles qui constituent la principale cause de maladie professionnelle indemnisée : 74% en 1999, soit 17 786 des 24 177 maladies professionnelles déclarées, constatées et reconnues, leur nombre ayant quadruplé depuis 1992 (2). Plus généralement, selon les résultats de l'enquête ESTEV (enquête santé, travail et vieillissement), dès 37 ans, plus d'un quart des salariés, hommes ou femmes se plaignent de douleurs articulaires (12).

Rappelons que les gains d'espérance de vie sans incapacité, tels qui sont appréhendés par les études démographiques, sont supérieurs aux gains d'espérance de vie avec incapacité (16).

Si la notion d'espérance de vie est un concept statistique, celle de l'espérance de vie sans incapacité qui peut être utilisée pour la prise en compte de la pénibilité dans les régimes de retraite repose, à notre sens, sur une approche médicale : doivent être regardées comme réduisant l'espérance de vie sans incapacité les pathologies d'origine professionnelle affectant gravement et de manière irréversible l'appareil locomoteur, l'appareil respiratoire, l'appareil cardio-vasculaire ou l'appareil neurologique.

Cette approche peut s'appuyer sur les acquis de l'approche fonctionnelle, qui sous-tend par exemple l'enquête handicap incapacité dépendance, dite "HID" (cf. annexe n°6 bis), dès lors que les pathologies précédemment mentionnées ont pour effet généralement de réduire l'autonomie de la personne.

Le critère tiré de l'espérance de vie sans incapacité paraît à la fois cohérent et pertinent mais ne doit pas être mal interprété :

- il est cohérent avec l'objectif poursuivi si on se fixe comme but de compenser par un avantage relatif les effets, révélés ou potentiels, des formes de pénibilités les plus pénalisantes pour l'individu, qui réduisent de **manière irréversible et grave** sa capacité à mener une vie professionnelle et extra-professionnelle normale ;
- il est pertinent au regard des formes prises par la pénibilité aujourd'hui et de ses conséquences telles qu'elles apparaissent notamment à travers l'importance prise par les troubles musculo-squelettiques les plus pénalisants dans les maladies professionnelles reconnues ;
- toutefois, ce critère ne doit pas être interprété comme niant l'existence des autres formes de pénibilité qui sont à l'origine de troubles infra pathologiques et la souffrance de ceux qui les subissent. Cependant, la réponse que constituerait un départ précoce pour ces types de pénibilité serait fondamentalement injustifiée et inappropriée dès lors que ces troubles ne présentent pas un caractère irréversible et que l'objectif prioritaire doit être de prévenir leur évolution vers des

pathologies par des actions portant sur les conditions de travail et la gestion des carrières (cf. infra).

% Les limites de nos connaissances

L'outil statistique disponible ne permet pas de mesurer de manière fine et exhaustive les espérances de vie différentielles par métier et de déterminer la fraction attribuable à l'exposition professionnelle.

Si des études ont été menées, elles ne couvrent pas l'ensemble des postes pénibles et l'ensemble des risques. Au demeurant, il n'est pas possible de déterminer exactement, pour un risque donné, la fraction attribuable à ce risque dans le différentiel d'espérance de vie. Il est tout aussi difficile d'établir des corrélations fines, par facteurs de risque entre les espérances de vie différentielles et les durées d'exposition. Par conséquent, il apparaît assez vain de rechercher, par type de risque ou pour une fonction donnée, une égalité arithmétique entre l'écart différentiel d'espérance de vie et l'avantage éventuellement consenti.

Cependant, l'état actuel de nos connaissances ne fait pas obstacle, à notre sens, à un dispositif prenant en compte les formes les plus sévères de la pénibilité, dès lors que les informations et les observations disponibles permettent d'établir un lien entre certaines contraintes professionnelles et des pathologies qui réduisent ou qui sont de nature à réduire l'espérance de vie sans incapacité des salariés exposés.

% La pertinence de la distinction entre les métiers ou les fonctions dont l'exercice entraîne par nature un effet négatif sur l'espérance de vie sans incapacité des autres métiers ou fonctions

En première analyse, il serait logique de distinguer les fonctions qui, par nature, pénalisent les personnes en termes d'espérance de vie des autres fonctions.

N'est-il pas justifié en effet de distinguer, par exemple, les fonctions soumises à des horaires décalés et au travail de nuit, et les fonctions exposées à un niveau sonore élevé (18) ?

Dans le premier cas, le travail de nuit, selon les études, aurait « *des effets à la fois relativement directs et immédiats (prise de poids, par exemple) et indirects, à moyen terme (morbidité élevée) et à long terme (mortalité précoce), qui pourraient être dus à une moindre résistance de l'organisme (...)* » (18). Par ailleurs, les troubles du sommeil progressent avec l'âge.

Dans le second cas, des mesures de prévention doivent être prises par l'employeur pour « *réduire le bruit au niveau le plus bas raisonnablement possible compte tenu de l'état des techniques* » et maintenir « *l'exposition au bruit (...) à un niveau compatible avec la santé des travailleurs, notamment avec la protection de l'ouïe* » (art. R.232-8 du code du Travail), soit par des mesures de prévention technique collective (capotage des machines, par exemple), soit par la mise à disposition de moyens de protection individuelle (casques, bouchons).

Dans bon nombre de situations, l'exposition au bruit n'est pas « *inhérente* » au métier. Si l'exposition peut être réduite par une politique de prévention, n'y aurait-il pas lieu alors de « *prévenir* » plutôt que de « *réparer* » ? La réparation, sous la forme d'une mesure dérogatoire favorable pour accéder à la retraite, ne risque-t-elle pas d'affaiblir les politiques de prévention ? Les salariés et leurs organisations auraient-ils alors intérêt à rechercher une amélioration de leurs conditions de travail pouvant se traduire par la réduction, voire la disparition du risque pénalisant et, par suite, de l'avantage qui y serait associé ?

De même, il est rare qu'une tâche donnée, même si elle comporte une astreinte physique, débouche nécessairement sur l'apparition d'un T.M.S. La répétitivité du travail demandé, le temps de cycle, l'organisation du travail et notamment la répartition des tâches, la conception du poste de travail et la latitude laissée au travailleur dans la réalisation de sa tâche sont des déterminants clefs. Ainsi, la mise en place d'un dispositif évitant de se baisser pour ramasser une pièce ou un colis est de nature à prévenir de tels troubles.

Des éléments rendent, cependant, l'analyse délicate :

- si le maintien de certaines activités est indispensable la nuit pour satisfaire des besoins essentiels (santé publique) ou assurer des fonctions de surveillance et de sécurité, le travail de nuit répond également à des considérations économiques ;
- en outre, selon le mode d'organisation du travail, les conséquences du travail de nuit sur la santé sont plus ou moins nocives. De nombreux aménagements sont possibles pour les réduire (durée et fréquence des plages nocturnes, rythmes et sens des rotations, synchronisation avec les modes de transport). Le contenu du travail lui-même n'est pas indifférent : une forte sollicitation est pénalisante en fin de poste de nuit et retarde le sommeil après le retour au domicile. « *Les difficultés rencontrées par les postés âgés sont toujours l'expression de choix, techniques ou organisationnels, effectués bien souvent, sans penser aux problèmes que soulèvera le vieillissement progressif du personnel* » (18) ;
- serait-il légitime d'exclure des salariés du bénéfice du dispositif au seul motif que les travaux effectués n'étaient pas au nombre de ceux regardés comme pénibles « par nature », alors même qu'ils auraient été exposés à des conditions de travail source de pathologies handicapantes faute pour l'employeur d'avoir pris les mesures de prévention pertinentes ?
- enfin, il est parfois difficile de déterminer le « *niveau le plus bas raisonnablement possible compte tenu de l'état des techniques* » d'exposition au risque, niveau qui évolue dans le temps avec les techniques elles-mêmes.

Si la distinction entre les fonctions qui entraînent par leur nature un effet pénalisant sur l'espérance de vie et les autres fonctions s'avère difficile à utiliser en pratique, il convient cependant de ne pas exclure de la réflexion les inter-actions prévention-réparation.

B- Pénibilité et travaux dangereux

La société peut estimer -il s'agit d'un choix- que le fait pour une personne d'avoir exercé pendant un certain nombre d'années des fonctions comportant des risques est de nature à justifier une mesure dérogatoire favorable quant à l'âge d'accès au régime de retraite.

Un tel choix peut reposer sur des justifications de nature différente qui déterminent le champ d'application de la mesure envisagée.

1- L'exposition aux substances dangereuses

Une mesure favorable en termes d'âge à la retraite peut trouver son fondement dans la circonstance **qu'il n'est pas exclu que la personne exposée voie son espérance de vie réduite**, alors même qu'à la date à laquelle doit intervenir, en principe, sa cessation d'activité, elle ne présente aucun symptôme ou aucune pathologie (le délai de prise en charge fixé par les tableaux de maladies professionnelles peuvent aller pour certains produits jusqu'à 40 ans).

Répond à une telle logique le dispositif de cessation d'activité mis en place depuis 1999 au profit des personnes exposées à l'amiante (supra).

Cette logique serait susceptible de conduire à étendre le bénéfice de mesures favorables aux salariés exposés à des substances cancérogènes ou à des agents biologiques lorsque les pathologies peuvent survenir postérieurement à la fin de l'exposition. Restent à déterminer les substances ou les agents en cause et à apprécier si ceux-ci sont inoffensifs en-deçà d'une certaine dose ou d'une certaine concentration. Cette question fait aujourd'hui l'objet de controverses (4). La direction des relations du travail estime ainsi que l'exposition à un agent chimique dangereux pour lequel il existe une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) n'est pas un critère de pénibilité du travail, au sens de la réduction de l'espérance de vie sans handicap, dès lors que la décision de fixer une VLEP contraignante n'est pas liée à l'intensité de la dangerosité mais, d'une part, à l'existence de méthodes de mesures normalisées et, d'autre part, à une estimation quantifiée du risque définie par le croisement de l'intensité avec le nombre de salariés exposés. Ainsi, une substance de faible intensité, mais très utilisée, peut faire l'objet d'une VLEP contraignante.

S'il est possible de distinguer les expositions dites « *délibérées* » -l'agent ou la substance est utilisée dans le processus de travail- et les expositions dites « *potentielles* », il n'est pas certain que cette distinction soit opérante pour déterminer les bénéficiaires. Le critère premier est l'exposition au risque et, dans les deux types d'exposition, des mesures de prévention, collectives et/ou individuelles, doivent pouvoir réduire le risque d'exposition (exemple : les dispositifs de captation des poussières de bois qui sont susceptibles de causer des tumeurs de l'éthmoïde et des sinus de la face).

Si une solution étendant le bénéfice de mesures favorables à l'ensemble des salariés exposés à des substances pour lesquelles existe une VLEP ne serait pas justifiée, en revanche, la prise en compte des travaux pour lesquels, en l'état actuel des connaissances dans le domaine de la toxicologie professionnelle, il existe des risques avérés de pathologies invalidantes peut être envisagée (cette présomption existe pour les travaux mentionnés dans les tableaux de maladies professionnelles).

2- L'exercice d'un métier « dangereux »

Une mesure favorable peut être regardée comme la conséquence logique d'un devoir de solidarité : ayant bénéficié des activités des salariés exposés à des métiers dangereux, il serait jugé légitime que ces derniers bénéficient en retour d'une contrepartie alors même que le salarié exposé serait « *passé à travers les gouttes* » (le couvreur, le charpentier, le fondeur, le convoyeur de fonds peuvent entrer dans cette catégorie).

Reste à définir la nature des activités. Deux critères peuvent être utilisés :

- la nature même de l'activité comportant l'exposition à une activité dangereuse ou comportant un risque avéré (emploi d'armes) ;
- les statistiques disponibles en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail, taux et indice de gravité des incapacités temporaires, nombre d'accidents mortels, accidents du travail). La direction de la sécurité sociale a établi à partir des données de la CNAMTS de 1996 un repérage des « *secteurs* » dangereux (cf. annexe n°7). Un autre repérage a été effectué en utilisant les critères de pénibilité retenus par l'enquête « *conditions de travail* ». En tout état de cause, il serait nécessaire de croiser ces indices au niveau des métiers de ces secteurs.

Précisons qu'il paraît difficile, en revanche, de justifier une mesure favorable au motif que les salariés en fin de carrière seraient surexposés à des risques d'accidents du travail. Au contraire, les données statistiques mettent en évidence que ce sont les travailleurs les plus jeunes qui sont surexposés. Selon l'enquête « *conditions de travail* » effectuée en 1998, le taux d'accident décroît avec l'âge : il est le plus élevé (13,2%) pour les salariés âgés de 15 à 24 ans, et est le plus bas pour les salariés âgés de plus de 44 ans (6,7%) (20). Les phénomènes d'apprentissage et les mécanismes de sélection (« *healthy worker effect* ») peuvent expliquer ce résultat apparemment déconcertant.

C- Pénibilité et tensions au travail : vieillissement - fatigue - douleur - souffrance

L'existence de tensions au travail peut rendre ce dernier pénible pour celui qui l'effectue. Deux types de tension peuvent être distingués, qui peuvent au demeurant se combiner :

- la tension créée par une intensification du travail ;
- la tension née de rapports conflictuels avec des clients ou des usagers, la hiérarchie ou les collègues de travail.

Le premier type de tension liée à l'intensification du travail se traduit par le renforcement de contraintes de temps dans la réalisation du travail demandé. Aux formes traditionnelles de travail sous contrainte de temps (travail à la chaîne), sont venues s'ajouter, selon les spécialistes et les médecins du travail, de nouvelles formes notamment dans les activités de service (cf. supra). Les tensions sont d'autant plus mal vécues que coexistent de fortes exigences de travail avec une faible autonomie.

Les interrogations que soulèvent ces phénomènes sont importantes.

1- L'impact sur l'espérance de vie sans incapacité

Le premier type de tension peut provoquer non seulement un état de fatigue ou de nervosité mais également des douleurs cervicales qui peuvent s'expliquer par le fait qu'une mobilisation forte de l'attention, sous contrainte de temps élevée, provoque une hyper contraction musculaire, entraînant des risques accrus de douleurs ostéo-articulaires. La fréquence des douleurs lombaires apparaît statistiquement liée au fait de déclarer ne pas avoir les moyens (temps, information, matériel) de réaliser un travail de qualité. Si ces troubles ne sont pas nécessairement graves, ils perturbent l'existence dans et hors du travail et sont difficiles à supporter à la longue (21).

Une différence essentielle doit être soulignée entre les facteurs de risques pénalisants examinés plus haut et les facteurs source de tensions au travail quant à leur effets :

- **les effets des premiers peuvent se prolonger après la cessation de l'exposition.** Ainsi, les enquêtes montrent que les troubles du sommeil sont presque aussi fréquents chez les anciens postés que chez les travailleurs continuant à travailler en équipes. Certaines expositions aux niveaux de bruit les plus élevés provoquent des lésions auditives définitives ;
- pour les seconds, en revanche, les enquêtes effectuées, notamment l'enquête ESTEV (12), conduisent à mettre en lumière « *des troubles de santé infra pathologiques* » qui ne relèvent pas d'une maladie clairement diagnostiquée.

Leur évolution vers des pathologies ayant des incidences sur la santé après la cessation d'activité, voire sur la mortalité est discutée. Ainsi, « *si la rigidification est une cause de douleurs, il n'est pas sûr que cet effet puisse*

aller jusqu'à l'apparition de lésions définitives» (19). Toutefois, certains spécialistes estiment que des conditions de travail stressantes peuvent expliquer l'apparition de lésions vasculaires, notamment chez les hommes, à l'origine d'un vieillissement prématuré (8).

Alors qu'il est certain que, pour les facteurs de risques les plus pénalisants, la seule cessation de l'exposition ne suffit pas à prévenir l'apparition à terme de troubles graves réduisant l'espérance de vie ou entraînant une incapacité sévère, il paraît justifié de considérer que l'aménagement de fonctions ou de postes ou une nouvelle affectation professionnelle est de nature à réduire, voire à faire cesser les troubles de santé infra pathologiques liés aux tensions au travail, bloquant ainsi leur éventuelle évolution vers des pathologies. **Par conséquent, la gestion des carrières et la place des actions en matière de conditions de travail sont doublement déterminantes** : si elles ne peuvent prévenir l'apparition des pathologies liées aux expositions les plus pénalisantes pour la santé, elles peuvent contribuer à assurer le maintien en activité des personnes concernées dans des conditions supportables et prévenir l'évolution des troubles infra pathologiques vers des pathologies.

L'absence de caractère irréversible, clairement établi dans l'état actuel des connaissances, des effets constatés sur la santé des personnes exposées aux tensions au travail conduit logiquement à s'interroger sur la pertinence d'une compensation de la pénibilité par un départ anticipé par rapport au droit commun :

- ce départ anticipé ne serait pas justifié alors que, en l'absence de pathologies, l'espérance de vie n'est pas réduite ;
- à l'inverse, il aurait des effets négatifs sur la politique de prévention dès lors qu'il serait socialement admis que cette pénibilité trouverait sa compensation « normale » par un départ anticipé alors que les troubles occasionnés par les tensions au travail peuvent apparaître tôt (autour de la quarantaine) et que des mesures préventives permettraient d'éviter leur évolution vers des pathologies.

2- Les effets des tensions au travail sur la santé des travailleurs âgés

L'état fonctionnel de chaque personne évolue avec l'âge : « *Avec l'avancée en âge, s'accroît la probabilité que survienne un amoindrissement des capacités fonctionnelles, dans des domaines comme la force musculaire maximale, l'amplitude des mouvements des articulations, la vue et l'audition, la régulation du sommeil, les performances relevant de la mémoire immédiate ou de la prise de décisions nombreuses en temps très limité* ». Toutefois, ces évolutions sont souvent modérées et varient selon les individus et selon les fonctions étudiées : « *A chacun ses propres rythmes de vieillissement* » (21).

Néanmoins, le travail peut accentuer ou aggraver les effets du vieillissement : l'existence de certains troubles ou pathologies témoignent d'un vieillissement **par le travail**. Ainsi, le port de charges lourdes renforce les risques de douleurs et de limitations articulaires ; le travail en horaires décalés accroît les troubles du sommeil. « *Les contraintes de temps serrées, les situations d'interruption et d'urgence paraissent de plus en plus mal tolérées quand l'âge avance, avec des conséquences visibles comme une consommation plus importante de somnifères et de tranquillisants. A l'inverse évidemment des conditions de travail bien adaptées peuvent avoir un effet protecteur vis-à-vis de certaines dégradations de la santé* » (21). Ainsi, une moindre performance de l'appareil cardio-respiratoire ne présente pas de difficulté si le poste est aménagé pour éviter les efforts physiques violents.

Face à des contraintes temporelles renforcées, le travailleur âgé est, en l'absence de mesure corrective ou d'aménagement, doublement pénalisé :

- ces contraintes peuvent le conduire à solliciter des fonctions dont les performances déclinent avec l'âge ;

- les contraintes temporelles restreignent ses marges de manœuvre, sa capacité à s'adapter en puisant dans son expérience professionnelle et sa connaissance de soi-même les gestes et les conduites adaptés (en changeant de posture, en anticipant sur les tâches à venir, en coopérant avec ses collègues).

La tendance au renforcement des contraintes temporelles « *recèle une contradiction potentielle avec le vieillissement des actifs* » (21), alors que les actions conduites dans le domaine de l'organisation du travail et des conditions de travail peuvent limiter ou éviter les déclin fonctionnels liés au vieillissement et réduire par conséquent la pénibilité.

IV- PRENDRE EN COMPTE LA PENIBILITE : CHOIX DE SOCIETE ET MODALITES TECHNIQUES - Eléments de réflexion

Sont examinées ci-après les diverses questions posées par la définition des modalités de prise en compte de la pénibilité par le régime vieillesse, la gestion du dispositif et son financement.

A- La prise en compte de la réalité de la pénibilité des fonctions exercées

Cet objectif conduit à ne pas mettre en place un système se bornant à apprécier la pénibilité au regard, pour les salariés du secteur privé, de la seule qualification telle qu'elle est déterminée par les grilles de classifications conventionnelles ou, pour les salariés du secteur public, de l'appartenance à un corps.

En revanche, ce critère conduit à recommander une approche de la pénibilité décentralisée au niveau des branches d'activité professionnelles et/ou des entreprises, les acteurs placés à ces différents niveaux ayant ou pouvant acquérir une meilleure connaissance de la réalité de la pénibilité et de son évolution (représentants du personnel, membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, responsables « *sécurité* » de l'entreprise, médecins du travail, ingénieurs et contrôleurs de sécurité des caisses régionales d'assurance maladie).

En tout état de cause, quelle que soit la voie retenue, il est impératif que les fonctions pénibles soient identifiées sur la base d'un travail rigoureux associant des experts reconnus comme tels (notamment médecins, médecins du travail et ergonomes) permettant d'aboutir à un accord de toutes les parties sur les critères de pénibilité et leur application. La reconnaissance du caractère pénible de tel métier ou de telle fonction ne doit pas être le fruit de pressions exercées sur les pouvoirs publics ou d'un rapport de forces mais d'une analyse objective, admise et validée comme telle.

B- La prise en compte de l'ensemble des diverses formes de pénibilité

Ce critère exclut que la prise en compte de la pénibilité se fasse **seulement** par un système reposant sur la constatation ex-post de la pathologie d'origine professionnelle. En effet, comme il a été vu précédemment, d'une part, certaines pathologies professionnelles ne sont pas reconnues comme telles actuellement et, d'autre part, elles peuvent n'apparaître que postérieurement à la cessation d'activité (cancers professionnels). A l'inverse, certaines pathologies professionnelles reconnues (comme les allergies) n'ont pas de conséquences avérées à long terme, voire disparaissent dès que prend fin l'exposition au facteur nocif. De ce point de vue, leur prise en compte ne serait pas pertinente au regard de l'objectif poursuivi, qui est de tenir compte de l'espérance de vie (sans incapacité, si ce critère est retenu).

Par conséquent, l'avantage doit être ouvert non seulement aux salariés dont l'espérance de vie sans incapacité est déjà affectée, mais également aux salariés soumis à des conditions de travail telles que le risque d'apparition d'une pathologie handicapante est fort.

Un tel dispositif pourrait être complété par un système « ex-post » ouvrant le bénéfice de l'avantage à des salariés présentant une pathologie handicapante et ayant été employés sur des fonctions ou des postes qui ne répondent pas aux critères de pénibilité préalablement définis et retenus. Dans un tel cas, les interactions avec le régime de l'assurance invalidité et les règles relatives au versement de la pension vieillesse pour inaptitude devraient être étudiées.

C- La pertinence de la mesure ou des mesures retenues au regard de l'objectif poursuivi

Si l'objectif est de compenser les écarts d'espérance de vie sans incapacité, la compensation de la pénibilité sous la seule forme de majoration du niveau de pension est évidemment inappropriée. Ajoutons qu'un tel choix peut susciter des dérives, la pénibilité étant alors « *instrumentalisée* » pour obtenir une majoration du niveau des pensions.

L'objectif poursuivi conduit à retenir un système de bonification des durées de cotisation à l'assurance vieillesse, l'avantage étant proportionnel aux années d'exposition.

$1 \text{ année de travail sur des postes ou pour des fonctions pénibles (soit 4 trimestres de cotisation)} \\ = \\ X \text{ trimestres de cotisation}$

La mise en place d'un système de bonification des durées d'assurance au titre de la pénibilité soulève deux séries de questions : celles relatives à son articulation avec les règles de droit commun et celles relatives à la bonification elle-même.

1) L'articulation du système de bonification au titre de la pénibilité avec les règles de droit commun

Sur le plan théorique, deux principales situations peuvent être distinguées :

- soit l'âge minimum légal de départ à la retraite est supprimé

Dans ce cas, la bonification se traduit par une majoration du nombre de trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse permettant à son bénéficiaire de liquider sa pension sur la base de ce nombre, sous réserve, le cas échéant, du respect des autres conditions propres au dispositif pénibilité qui pourraient être fixées (cf. §4.3.2).

- soit l'âge minimum légal de départ à la retraite est maintenu

Dans ce cas deux options majeures sont possibles :

1. Le dispositif mis en place joue uniquement pour déterminer le nombre de trimestres de cotisation validés, le bénéficiaire devant atteindre en tout état de cause l'âge requis pour liquider sa pension.
2. Le dispositif joue non seulement sur le nombre de trimestres de cotisation validés mais permet également à son bénéficiaire de liquider sa pension à taux plein avant qu'il ait atteint l'âge minimum légal.

Le choix de la première option ne serait pas optimal au regard de l'objectif poursuivi : en effet, in fine, elle introduit une compensation, en termes de « durée », soit pour les personnes qui, en l'absence de bonification, n'auraient pas atteint l'âge minimum légal en ayant validé le nombre d'années de cotisation requises pour liquider leur pension à taux plein, soit celles qui, par le jeu de la bonification, pourront, après avoir atteint l'âge minimum légal, liquider leur pension à taux plein plus tôt. En revanche, pour les salariés ayant validé avant l'âge minimum légal le nombre d'années de cotisation requises pour liquider la pension à taux plein sans le jeu de la bonification, la situation n'est pas

modifiée. Or, les données disponibles (cf. annexe n°13) conduisent à penser que cette troisième catégorie est quantitativement aujourd'hui la plus importante.

2) Les règles propres au dispositif pénibilité

Les questions sont de trois ordres.

a) La fixation d'une condition tenant à la durée de l'exposition dans le métier ou dans les fonctions

Une telle condition pourrait trouver son fondement dans le fait que les effets négatifs des conditions de travail sur la santé sont d'autant plus forts que la durée d'exposition est longue.

Cependant, il convient de tenir compte des effets sur la santé de l'intensité de l'exposition pour une période donnée et des cumuls d'exposition. Il ressort de l'enquête SUMER 1994 que les médecins du travail estiment que 66% des salariés répétant les mêmes gestes à cadence élevée plus de 20 heures par semaine présentent un risque de pathologie, contre 48% pour les salariés exposés moins de 20 heures (5). Par ailleurs, pour une durée d'exposition donnée, les salariés peuvent être soumis à un cumul de contraintes professionnelles, situation assez fréquente dans des secteurs comme la construction ou les industries agroalimentaires, où les salariés exposés notamment à des contraintes articulaires sont également exposés à d'autres contraintes physiques. Au demeurant, lorsque des salariés cumulent deux contraintes articulaires, la proportion de salariés courant un risque de pathologie professionnelle dépasse 50%, que l'exposition soit inférieure à 20 heures (58% des salariés) ou supérieure à ce seuil (73%).

La fixation d'une condition minimale d'ancienneté ne serait pas au demeurant sans effets allant à l'encontre de la prévention sur le plan individuel et collectif :

- le salarié serait incité, alors même que son état de santé serait affecté par les conditions de travail, à refuser toute réorientation afin de pouvoir atteindre le nombre de trimestres de cotisations exigé ;
- l'entreprise pourrait, au contraire, être incitée à se séparer de son salarié avant que la durée minimale d'exposition ne soit atteinte afin d'éviter le coût financier qui pourrait le cas échéant en résulter.

En tout état de cause, si une durée d'exposition minimale était exigée, elle devrait, en toute logique, varier selon la nature du risque et de la pathologie pour limiter les effets pervers. En effet, la prise en charge de certaines affections professionnelles -18 tableaux en 2000- peut être subordonnée à une durée minimale qui est variable selon les affections. Pour d'autres pathologies, notamment les affections chroniques du rachis lombaire (tableaux n°97 et 98), seul est exigé l'exercice de travaux exposant « *habituellement* » le salarié à certaines contraintes.

b) La fixation d'une condition d'âge minimale pour liquider la pension de vieillesse

L'éventualité d'une telle condition ne se pose pas si aucune dérogation n'est admise à l'âge minimum légal de départ en retraite (cf. tableau ci-dessous).

Deux options sont en théorie possibles :

- « *calibrer* » le coefficient de bonification de telle sorte que la liquidation de la retraite à taux plein ne puisse intervenir de facto avant un âge donné ; dans cette hypothèse, la bonification accordée par année sera faible ;

- fixer un âge en deçà duquel la liquidation de la retraite ne pourrait intervenir.

Eu égard aux effets potentiels sur la santé des salariés de chacune des options, la seconde apparaît, paradoxalement, comme préférable : la première aurait pour effet d'inciter les salariés à prolonger leur activité dans des fonctions ou des emplois pénibles, fût-ce aux dépens de leur santé, pour majorer le nombre de trimestres bonifiés.

c) La fixation d'un nombre minimal d'annuités de cotisations validées permettant de faire jouer « la bonification pénibilité »

La question de la fixation d'une telle condition se pose soit dans le cas où serait supprimé tout âge minimum légal de départ à la retraite, soit dans l'hypothèse où l'exposition à des travaux pénibles serait admise comme permettant de déroger à l'âge minimum légal (cf. tableau ci-dessous).

La loi du 30 décembre 1975 ouvrait le bénéfice d'une retraite à taux plein dès 60 ans si le salarié justifiait d'une durée d'assurance fixée à 42 ans. Eu égard à la longueur des carrières professionnelles des actifs âgés, la fixation d'une durée d'assurance minimale n'aurait pas semble-t-il, à court terme, des effets d'éviction majeurs, notamment pour les ouvriers (cf. annexe n°12). Cependant, la fixation d'une telle durée aurait des effets pervers : le salarié, en effet, peut voir son espérance de vie sans incapacité réduite par des conditions de travail pénibles alors même qu'il n'a pas encore atteint le nombre d'années de cotisation exigées et, dans une telle situation, il est fort probable qu'il serait conduit à prolonger son activité, fut-ce aux dépens de son état de santé. Enfin, cette condition aurait vraisemblablement des effets pénalisants plus forts pour les femmes qui auraient interrompu leur activité professionnelle.

			« Bonification pénibilité »	
			Durée d'assurance vieillesse minimale	Condition d'âge minimum pour liquider la pension
Règles de droit commun du régime de retraite	Existence d'un d'âge minimum légal	Pas de dérogation	NON	SANS OBJET
		Dérogation possible	OUI ou NON	OUI ou NON
	Absence d'âge minimum légal		OUI ou NON	OUI ou NON

D- La volonté d'assurer un traitement égal pour un même type de pénibilité quel que soit le secteur professionnel concerné

Ce critère conduit à privilégier une définition centralisée des critères de pénibilité. En effet, le choix de la voie conventionnelle n'est pas neutre quant aux résultats obtenus, la négociation collective étant **un processus social**. La stratégie des acteurs et leurs forces respectives constituent des éléments clefs de ce processus. En outre, toutes les branches professionnelles ne sont pas homogènes quant à la capacité à négocier et à aborder des thèmes complexes comme celui de la pénibilité et de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Il conviendrait de tenir compte, au demeurant, des éléments suivants :

- il existe encore des « *trous conventionnels* » concernant près d'un million de salariés ;
- la majeure partie des entreprises ne disposent pas d'interlocuteur habilité juridiquement pour négocier en leur sein un accord collectif, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Le renvoi à la négociation d'entreprise pour définir les postes pénibles imposerait alors la mise en place d'un dispositif dit « *d'accès direct* » (l'accord de branche se substituant à l'accord d'entreprise pour définir ces postes) et/ou de mandatement (possibilité donnée par la loi de conclure un accord collectif avec un salarié spécialement mandaté à cet effet ou avec un élu du personnel) ;
- le thème des conditions de travail occupe une place mineure dans le champ de la négociation collective en France (il n'est pas identifié comme tel dans le bilan de la négociation collective de branche et est traité par 1,4% des accords d'entreprise conclus en 2000 et 2001) (24).

E- La place donnée aux partenaires sociaux dans la définition et la mise en place du dispositif

Deux types de considérations peuvent justifier que la voie conventionnelle -quel que soit son niveau- occupe une place centrale dans la mise en place et la gestion du dispositif :

- une considération de type politique qui trouve en elle-même sa justification ;
- une considération technique : les partenaires sociaux paraissent les mieux placés au niveau de la branche et de l'entreprise pour apprécier la réalité de la pénibilité des postes de travail. En outre, c'est dans l'entreprise que doivent être définies et prises les mesures assurant effectivement une GPEC et permettant d'améliorer les conditions de travail.

Toutefois, comme il l'a été vu précédemment, le choix de la voie conventionnelle comporte également des inconvénients.

En outre, en cas de renvoi à la négociation, il y a lieu de définir un cadre permettant à la négociation d'atteindre un point d'équilibre :

- les négociations pour la mise en place dans les branches et les entreprises du dispositif de cessation anticipée d'activité montrent que les deux parties à la négociation peuvent avoir intérêt, pour des raisons différentes, à fixer au niveau le plus haut possible le nombre de départs anticipés. Même si une partie du coût de ces départs est financée par l'entreprise, une telle situation conduit alors à faire supporter par la collectivité une part du résultat de la négociation ;

- inversement, si la conclusion d'un accord collectif au niveau de la branche peut conduire à une participation financière des entreprises de la branche, sous quelque forme que ce soit, il est à craindre que certaines branches hésitent à s'engager dans une telle négociation en l'absence d'un contexte social les y contraignant.

F- La nécessité de limiter les effets pervers sur les politiques de prévention des pathologies et des troubles professionnels

Les modalités pratiques de prise en compte de la pénibilité ne sont pas neutres en termes de prévention, tant au niveau des choix collectifs que des choix individuels.

Sur le plan collectif, il est impératif que le nouveau système ne soit pas compris par le corps social comme « *le solde de tout compte* » de la pénibilité au travail : la mise en place d'un système de réparation de la pénibilité au travail ne doit pas avoir pour effet de réduire les politiques de prévention aux pétitions de principe. Autrement dit, la réparation de la pénibilité doit être couplée à une prévention comportant deux volets :

- un volet « *classique* » relatif à la prévention des risques professionnels : aménagements des postes de travail et des horaires ; suppression à la source des risques...;

- un volet plus novateur relatif à la gestion des carrières des travailleurs vieillissants (la prévention des troubles, voire des pathologies, liées aux tensions du travail repose pour une grande part sur la gestion des carrières, cf. supra).

Le premier volet est indispensable car, comme il a été souligné ci-dessus, l'amélioration des conditions de travail peut limiter ou éviter les déclin fonctionnels liés au vieillissement et faciliter le maintien en activité des tranches d'âge dont le poids démographique va s'accroître, notamment en réduisant les sollicitations extrêmes et en laissant de plus grandes marges de manœuvre permettant aux salariés de puiser dans leur expérience professionnelle et leur connaissance de soi pour adapter leur actions, anticiper les urgences et rechercher des coopérations et des répartitions collectives de travail appropriées (25).

Ce premier volet doit donc aller au delà des seules actions de reclassement des salariés inaptes sur des postes aménagés pour lesquels l'offre est d'ailleurs rapidement saturée (26).

Par conséquent, la mise en place d'un second volet préventif offrant la possibilité d'une nouvelle carrière et permettant de valoriser l'expérience acquise est déterminante.

Ce couplage « *réparation-prévention* » sera d'autant mieux assuré que le système sera conçu pour associer encouragement et pénalisation de type financiers.

Sur le plan individuel, les règles conditionnant le bénéfice d'un départ anticipé à l'exercice d'une activité pénible pendant une durée d'années donnée conduisent à des choix pénalisants pour la santé des salariés comme il a été vu précédemment.

G- Le souci d'assurer la cohérence avec les politiques de l'emploi

La question se pose de manière différente selon que les politiques de l'emploi comporteront ou non encore un volet permettant aux entreprises de faire partir leurs salariés avant l'âge minimum légal de

départ à la retraite et selon la mise en place ou non d'un dispositif pénibilité au titre du régime vieillesse ainsi que de l'économie ce dispositif.

En tout état de cause, si un système prenant en compte la pénibilité n'était pas mis en place ou si son bénéfice était subordonné au respect de l'âge minimum légal de départ en retraite, il serait alors indispensable, dans l'éventualité d'un maintien d'un dispositif de cessation d'activité anticipée, de lier l'accès à ce dispositif à la conclusion d'un accord collectif, de branche et/ou d'entreprise, traitant de la gestion des carrières et des compétences des travailleurs âgés et des travailleurs occupant ou ayant occupé des postes pénibles ainsi que de l'aménagement des postes et des conditions de travail de ces salariés.

H- Le choix d'un mode de financement cohérent avec la nature de la solidarité mise en cause

Le financement de la couverture du risque « *pénibilité* » peut être assuré par la solidarité ou la technique de l'assurance.

Plusieurs solidarités peuvent être mises en cause de manière alternative ou combinée :

- **la solidarité nationale** : elle peut se justifier pour les personnes occupées à des tâches pénibles et/ou dangereuses répondant à des impératifs de sécurité ou de santé publique ;
- **la solidarité interprofessionnelle** : elle peut se justifier dans la mesure où l'ensemble des activités économiques ont bénéficié des activités à risques ou pénibles (exemple : les activités de bâtiment et de travaux publics) ;
- **la solidarité professionnelle** : elle trouve sa raison d'être lorsque les activités à risque ou pénibles sont menées dans la sphère de l'économie marchande.

Il peut être fait appel simultanément à plusieurs types de solidarité :

- le fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante est à la fois financé par une contribution de l'Etat (solidarité nationale) et par un versement de la branche accidents du travail et maladies professionnelles au titre des charges générales (solidarité interprofessionnelle directement et indirectement professionnelle).
- dans le secteur du transport routier, le fonds mis en place est alimenté par une subvention de l'Etat (solidarité de l'Etat) et une cotisation à la charge des entreprises.

Quant à la technique de l'assurance, qui caractérise le financement des cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (22), elle peut constituer un mode d'internalisation.

I- Le souci d'internaliser les coûts induits pour la collectivité par les départs anticipés

Deux grandes orientations sont envisageables : soit il est décidé d'assurer le financement des mesures définies pour prendre en compte la pénibilité dans le cadre d'un relèvement général des cotisations d'assurance vieillesse ; soit il est décidé de prévoir un mécanisme de financement spécifique de ces mesures.

Dans l'hypothèse où le principe d'un financement spécifique serait retenu, un deuxième type de choix doit être fait concernant la nature de ce financement : quel payeur, quel degré de mutualisation, quel mode de gestion ?

Le souci d'inciter à la réduction de la pénibilité conduit à rechercher les possibilités d'internaliser en tout ou partie pour les entreprises ou secteurs d'activité concernés le coût que constitue pour la collectivité un départ anticipé. Les modalités de cette surcotisation sont examinées infra.

Il est utile, pour l'analyse, de distinguer schématiquement trois types de situations :

- les départs anticipés des salariés occupés à des travaux pénibles identifiés préalablement comme tels ;
- les départs anticipés des salariés « *connaissant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leurs emplois* » ;
- les départs anticipés des salariés « *fatigués* », présentant des troubles infra-pathologiques liés notamment aux tensions au travail et qui pourraient être évités par un aménagement de poste (passage au temps partiel, par exemple) ou par un reclassement sur un autre type d'emploi moins exposé.

La collectivité peut définir des règles d'internalisation différentes pour chaque type de départs, ce qui est aujourd'hui le cas.

Type de départ	Coût pour l'entreprise	Coût pour la branche	Coût pour la collectivité
Cessation d'activité (1^{er} étage) = départs anticipés des salariés « <i>connaissant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leurs emplois</i> »	Allocation de cessation d'activité		- Prise en charge des cotisations sociales des employeurs ;
Cessation d'activité (2^{ème} étage) = départs anticipés des salariés occupés ou ayant été occupés des travaux pénibles	Allocation de cessation d'activité		- Prise en charge partielle de l'allocation de cessation d'activité ; - Prise en charge des cotisations sociales des employeurs ;
Départs anticipés des salariés « <i>fatigués</i> »	Cotisations sociales des employeurs Cotisations d'assurance chômage		- Pension d'invalidité - Assurance chômage

Le coût pour la collectivité du troisième type de départ ne fait pas l'objet d'un processus d'individualisation (le coût est mutualisé au niveau interprofessionnel ou national). La seule individualisation résulte du paiement de la contribution dite « Delalande », laquelle n'est d'ailleurs pas due lorsque la rupture du contrat de travail trouve sa source dans l'inaptitude du salarié et que l'employeur justifie de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de reclasser le salarié (art. L.321-13-9° du Code du travail). Cette situation apparemment paradoxale peut s'expliquer par la difficulté de l'internalisation du troisième type de départ. Il paraît, en, effet, très délicat de demander au médecin du travail d'attester que l'inaptitude est consécutive aux mauvaises conditions de travail dès lors que ce constat pourrait déboucher sur une pénalité financière pour l'entreprise et il est toujours difficile de préciser ce qu'eût été la trajectoire professionnelle de l'intéressé si ce dernier avait pu bénéficier

plusieurs années auparavant d'actions de formation de nature à faciliter son reclassement ou sa reconversion.

L'internalisation pourrait être recherchée en théorie selon deux modalités :

- par une individualisation du taux de cotisation des entreprises au régime d'assurance vieillesse ;
- par l'introduction d'une nouvelle composante « *conditions de travail* » dans le mode de calcul des cotisations de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Si l'on souhaite une internalisation, éventuellement partielle, du coût de la pénibilité pour les entreprises ou secteurs concernés, un financement par des cotisations vieillesse paraît devoir être écarté, car il conduirait à des modulations étrangères à la gestion des régimes de retraite.

Il est, en revanche, concevable d'introduire une nouvelle composante « conditions de travail » dans le mode de calcul des cotisations de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles qui viendrait alimenter un transfert de la branche accidents du travail aux régimes de retraite. Diverses modalités peuvent être envisagées pour introduire un élément de modulation dans ce financement :

- un financement partiellement individualisé correspondant à la répartition des dépenses résultant du dispositif pénibilité une année considérée, en fonction du nombre de postes « cotés » pénibles dans les entreprises et les branches, la même année ;
- un système de majorations et de ristournes associées aux plus ou moins grands efforts faits pour réduire ou pour traiter de la pénibilité dans une entreprise ou un secteur considéré.

Les contraintes de gestion devraient être prises en compte dans les choix à opérer.

J- Le souci de maîtriser les contraintes opérationnelles et organisationnelles

Ces contraintes sont de deux types et elles doivent être prises en compte pour définir les règles applicables.

En premier lieu, doivent être examinées les modalités selon lesquelles les salariés pourraient obtenir la reconnaissance du droit à « bonification ». De ce point de vue, il convient de distinguer la reconnaissance de la bonification au titre des années de travail accomplies avant la mise en place du dispositif et celles accomplies postérieurement à cette date.

- Pour les périodes de travail effectuées avant la mise en place du dispositif, la reconnaissance du droit à « bonification » impose aux demandeurs de reconstituer leur carrière professionnelle au regard des postes occupés et des conditions de travail. Or, il n'est pas certain que les documents disponibles dans le secteur privé (fiche d'aptitude du salarié, fiche d'établissement du médecin du travail, dossiers d'entreprise détenus par les services de l'inspection du travail ou des CRAM) ou dans le secteur public (dossier individuel de l'agent) permettent dans tous les cas cette reconstitution. Il faudrait donc concevoir un régime de la preuve prenant en compte ces difficultés.
- Pour les périodes de travail accomplies postérieurement à la mise en place du dispositif, il conviendrait d'étudier la possibilité d'instaurer un mécanisme permettant aux salariés de faire reconnaître leurs droits à bonification, année après année.

En deuxième lieu, doivent être discutées et fixées les règles applicables aux personnes qui, dans le cadre des dispositifs actuels, occupent ou ont occupé des postes ou des fonctions considérées comme pénibles ou sont ou ont été classées dans des catégories d'emplois pénibles.

En troisième lieu, compte tenu de l'évolution permanente de la nature des risques professionnels et de la pénibilité, il conviendrait de déterminer les modalités permettant au dispositif de prendre en compte ces évolutions.

Enfin, tout dispositif d'internalisation des coûts des départs anticipés doit tenir compte des éléments suivants :

- il paraît difficile d'imputer à une entreprise donnée le coût d'un départ anticipé lié à l'affectation sur un poste pénible alors que ce départ peut n'intervenir qu'après de nombreuses années et qu'un tel système d'internalisation repose sur un recensement périodique dans l'entreprise des postes de travail classés comme pénibles ;
- il serait injuste de faire supporter à la dernière entreprise l'intégralité du coût d'un départ anticipé lorsque le salarié a occupé plusieurs postes pénibles dans plusieurs entreprises. Inversement, il paraît sur le plan de la gestion difficile d'imputer à chacun des employeurs le coût du départ anticipé au prorata du temps effectué dans l'entreprise. Si une mutualisation au niveau de la branche d'activité peut se justifier, elle peut également se révéler délicate à mettre en place et à gérer lorsque le salarié a changé de secteur d'activité au cours de sa vie professionnelle.

Ces considérations imposent, en tout état de cause, de distinguer le financement des bonifications attribuées aux salariés au titre des périodes pendant lesquelles ils ont exercé des fonctions pénibles avant la mise en place du dispositif et le financement des bonifications attribuées au titre des périodes de travail effectuées postérieurement à cette date :

- le financement des bonifications attribuées au titre des périodes effectuées antérieurement à l'entrée en vigueur du dispositif ne peut être que mutualisé ;
- le financement des bonifications attribuées au titre des périodes postérieures peut être soit mutualisé, soit individualisé.

Un élément de modulation du coût de la bonification, par exemple sous l'une des deux formes envisagées ci-dessus¹, peut se concevoir, d'autant qu'en parallèle, le salarié pourrait obtenir la reconnaissance de son droit à bonification, pour une année donnée, par un système de gestion « *au fil de l'eau* » (cf. supra).

Cependant, un tel mode de financement se heurte à deux séries d'objections :

- il pourrait constituer un facteur de blocage des négociations dès lors que la conclusion d'accords collectifs se traduirait par un surcoût pour les entreprises de la branche concernée (cf. point E) ;

¹ Page 41

- sur le plan technique, ce mode de financement imposerait un inventaire précis des postes pénibles occupés par les salariés de l'entreprise, périodiquement actualisé et, en l'état actuel, apparaît difficilement gérable.

V- LES SCENARII ENVISAGEABLES

Ils peuvent être définis selon deux modalités :

- par un accord interprofessionnel repris ensuite dans la loi par le législateur ;
- directement par le législateur, lequel pourrait renvoyer à la négociation pour sa mise en œuvre.

Eu égard à la nature des choix à effectuer, il paraît justifié que soient définis au plan national, par la négociation et/ou la loi, la nature de l'objectif poursuivi, le critère utilisé (l'espérance de vie sans incapacité ?), les types de pénibilité ouvrant droit à un avantage particulier (cf. supra), la nature de cet avantage (bonification de la durée d'assurance ?) et son mode de financement.

Dans le cadre de ce rapport, est présenté un scénario pour le secteur privé correspondant aux critères de choix examinés supra. S'agissant de la fonction publique, une méthode est présentée.

A- Le scénario envisageable pour le secteur privé

1) *Le cadre de mise en place du dispositif*

Schématiquement, il est possible de concevoir trois cadres :

a) *Un cadre exclusivement conventionnel*

Ce scénario repose sur la conclusion d'accords collectifs identifiant des travaux ou fonctions pénibles, ouvrant droit à un avantage en termes de durée d'assurance, en fonction de la typologie des pénibilités retenue au plan national.

Si ce scénario est de nature à permettre une approche fine de la pénibilité réelle des fonctions ou des postes, il présente en revanche un inconvénient majeur car il ne garantit pas que l'ensemble des branches soient couvertes par un accord :

- si le législateur a déjà créé des obligations de négocier, il n'a jamais institué « *d'obligation de conclure* », l'instauration d'une telle obligation pouvant au demeurant se heurter à des obstacles de nature constitutionnelle. Seules négocieraient les branches qui y trouvent un intérêt et dont les entreprises adhérentes accepteraient de financer le dispositif (paiement de la sur-cotisation) ;

- s'il est possible que « *la contrainte démographique* » incite les branches et les entreprises à mettre en œuvre des politiques de prévention permettant de maintenir en activité les travailleurs âgés, il n'est pas certain que cette contrainte s'exerce selon la même intensité selon les branches et ces dernières peuvent y répondre par des stratégies différentes (recours à la main d'œuvre immigrée par exemple).

- dans l'hypothèse où le financement des mesures permettant la prise en compte de la pénibilité serait assuré dans le cadre d'une augmentation générale des cotisations, le risque que des branches conventionnelles ne soient pas couvertes par un accord est a priori moins élevé : en tout état de cause, les entreprises devraient supporter le financement de ces mesures par le relèvement de leur taux de cotisation et pourraient obtenir, par la conclusion d'accords d'entreprises, « *un bonus* » se traduisant par une moindre augmentation. Toutefois, on ne peut écarter l'hypothèse de vides conventionnels liés à la faiblesse des organisations professionnelles ou syndicales de la branche et à la complexité du sujet.

b) Un cadre essentiellement réglementaire

Il reposerait sur la définition par les pouvoirs publics de critères de pénibilité (travail de nuit, travail en continu, travail à la chaîne, travaux dangereux, etc.) après avis d'un comité d'experts. La bonification serait accordée aux salariés ayant accompli des fonctions répondant à l'un des critères. Si une telle approche est donc nature à garantir une prise en compte de la pénibilité quel que soit le secteur d'activité, elle ne peut permettre une prise en compte de la globalité de la pénibilité des postes de travail pour chacun de ces secteurs : elle perd en profondeur ce qu'elle gagne en « transversalité ».

Si, au regard des critères de pénibilité préalablement définis, les pouvoirs publics souhaitent fixer, par branche, une série de fonctions ou de postes dits pénibles, il est alors indispensable qu'ils puissent s'appuyer sur un travail préalable des branches professionnelles qui pourraient formuler des propositions qui seraient examinées par un comité d'experts dont l'avis serait rendu public.

c) Un cadre mixte, articulant la négociation et l'intervention des pouvoirs publics, qui reposerait sur deux étages :

Le premier étage serait constitué par les accords collectifs devant comporter nécessairement deux volets :

- le premier porterait sur l'identification des travaux ou fonctions pénibles ouvrant droit à un avantage en termes de durée d'assurance en fonction de la typologie des pénibilités retenue au plan national ; le cahier des charges de la négociation, déterminé par l'accord interprofessionnel et/ou par la loi, devrait prévoir la constitution d'une instance scientifique, répondant aux règles de collégialité et d'indépendance, comprenant notamment des médecins du travail et des ergonomes, qui serait chargée d'émettre des propositions ou des avis sur la nature des fonctions ou des postes de travail à retenir qui seraient rendus publics ;

- le second comprendrait, pour les raisons indiquées supra, les mesures portant, d'une part, sur les conditions de travail et notamment l'aménagement des postes pénibles et, d'autre part, sur la gestion des carrières des travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles et des travailleurs « âgés ».

Pour limiter les effets pervers que pourrait avoir la mise en place d'un avantage « vieillesse » il est indispensable de poser clairement la règle selon laquelle le bénéfice de cet avantage serait conditionné par la conclusion d'accords comportant ces deux volets.

Compte tenu de la nature du sujet traité et de la diversité des métiers au sein d'une même branche, il serait opportun de retenir un dispositif associant la conclusion d'un accord de branche et d'un accord d'entreprise. Pour les entreprises dépourvues de représentation syndicale, la négociation pourrait, sous certaines conditions, déterminer si ces accords sont directement applicables à ces entreprises (accord dit « *d'accès direct* ») et/ou mettre en place un dispositif dit de mandatement.

Le second étage ferait intervenir les pouvoirs publics à deux titres :

- en premier lieu, à titre supplétif, pour fixer les fonctions ou les métiers dans les secteurs d'activité qui ne seraient pas couverts par un accord professionnel ; cette intervention doit s'appuyer sur les travaux d'une instance scientifique collégiale et indépendante ;

- en second lieu pour agréer les accords de branche ou d'entreprise conclus.

Cette procédure d'agrément nous semble justifiée par les incidences financières des accords conclus pour l'assurance vieillesse mais également par la nécessité de s'assurer de la réalité de la pénibilité des fonctions retenues et de la consistance du second volet des accords, évitant ainsi toute dérive ultérieure du dispositif vers un système de « préretraites ». En tout état de cause, si un dispositif de cessation anticipée devait être maintenu à l'avenir, il nous semblerait de bonne politique que son bénéfice soit conditionné à la conclusion d'un accord collectif répondant aux conditions définies ci-dessus.

2) Le champ d'application du dispositif

Il est déterminé par le critère retenu pour légitimer l'avantage accordé. Pour les raisons exposées précédemment, le critère pertinent est l'impact prévisible des fonctions exercées sur l'espérance de vie sans incapacité.

Un tel choix conduit à centrer le bénéfice du dispositif sur les salariés victimes ou susceptibles d'être victimes des pénibilités les plus pénalisantes. Ce choix ne conduit pas à nier l'existence des autres formes de pénibilité mais celles-ci appellent un autre type de réponse.

A notre sens, le bénéfice du dispositif ne peut être conditionné à la reconnaissance d'une pathologie professionnelle handicapante, en raison notamment de la sous-reconnaissance des pathologies et des délais de latence parfois très longs. En revanche, s'agissant des expositions aux produits pour lesquelles les incertitudes en l'état actuel de nos connaissances sont fortes -exposition aux substances dangereuses ou cancérigènes- la reconnaissance d'une pathologie professionnelle invalidante pourrait ouvrir droit au bénéfice du dispositif.

3) La nature de l'avantage accordé

Pour les raisons présentées précédemment, le dispositif le plus pertinent et limitant les effets pervers serait d'accorder une bonification des durées de cotisation à l'assurance vieillesse proportionnelle aux durées d'expositions mesurées en année.

Au regard de l'objectif poursuivi, pour les raisons exposées ci-dessus, il est essentiel que le bénéfice de la bonification ne soit pas conditionné au respect d'une durée **uniforme** d'exposition au risque.

La possibilité donnée aux salariés de liquider leur pension avant l'âge minimum légal serait cohérente avec l'objectif recherché, tout en fixant un âge minimum.

Une condition minimale de durée de cotisation au régime vieillesse serait satisfaite par une proportion importante des générations arrivant actuellement en fin de carrière.

4) Le financement du dispositif et son internalisation

Les deux questions sont évidemment liées.

En principe, un système de type « *bonus-malus* » est préférable. Les contraintes de gestion, décrites plus haut, conduisent à écarter une modulation des taux de cotisation au régime d'assurance vieillesse.

Il semble logique que le régime accidents du travail/maladies professionnelles assure le financement de la mesure dès lors que l'avantage accordé trouve son fondement et sa légitimité dans des conditions de travail pénalisantes pour l'espérance de vie sans incapacité des individus.

Les contraintes de gestion, la mobilité professionnelle, les incidences financières rendent difficile à mettre en œuvre une individualisation au niveau de chaque employeur du coût du départ précoce. Elle s'avérerait également délicate au niveau professionnel. Dans ces conditions, le financement devrait être assuré par le régime accidents du travail/maladies professionnelles au titre de ses charges générales.

Au demeurant, l'internalisation pourrait être poursuivie et obtenue par l'utilisation des instruments dont dispose déjà le régime -les majorations de cotisations et les ristournes- mais qui sont aujourd'hui peu utilisées (Rapport 2002 de la Cour des comptes, p. 72).

- les ristournes pourraient être accordées aux entreprises mettant en œuvre les mesures constituant le second volet des accords collectif ;
- des majorations de cotisation pourraient être décidées pour les entreprises ne mettant en œuvre aucune action.

Ces modalités d'internalisation répondraient ainsi aux préconisations « *d'une politique plus active de cotisations supplémentaires et de ristournes vis-à-vis des entreprises* » (Rapport 2002 de la Cour des comptes).

La compensation, au moins partielle, par l'Etat des pertes de recettes résultant pour le régime des ristournes consenties aux entreprises pourrait constituer la contribution de la solidarité nationale au financement du dispositif.

B- Les orientations envisageables pour les fonctions publiques

Le cadre juridique est bien évidemment différent de celui du secteur privé : cependant la méthode à suivre nous semble proche : il est indispensable que le dispositif arrêté repose sur une approche réelle de la pénibilité et associe un volet « *pénibilité* » et un volet « *Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et améliorations des conditions de travail* ».

Un encadrement général pourrait être défini au niveau « *inter fonctions publiques* », soit par la négociation (il s'agirait alors d'un accord dit de « *méthode* »), soit par les pouvoirs publics après concertation.

Cet encadrement serait décliné ensuite au niveau de chacune des trois fonctions publiques.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat, il convient d'envisager la possibilité de renvoyer à la conclusion d'accords négociés au niveau national dans les différents ministères. Ces accords auraient pour objet d'identifier les fonctions pénibles (au sens retenu par le présent rapport), de définir les mesures appropriées en termes de gestion de carrière et d'aménagement des conditions de travail ou des fonctions pour les agents affectés sur ces postes ainsi que pour les agents âgés. Il convient de tenir compte du fait qu'à ce jour la politique de GPEC a un contenu très inégal selon les administrations et que la place et le rôle de la médecine de prévention sont encore trop limités.

En tout état de cause, quelle que soit la voie retenue pour définir les critères de pénibilité ainsi que les fonctions pénibles, le dispositif doit s'appuyer sur le concours d'experts comme pour le secteur privé.

Il convient de rappeler, ainsi que cela a été indiqué, que le dispositif envisagé dans ce rapport concerne la pénibilité ayant un impact irréversible sur l'espérance de vie sans incapacité. Les difficultés inhérentes à certains métiers de la fonction publique, notamment ceux qui s'exercent dans des situations de face à face (enseignement, fonctions de guichet...), qui peuvent être à l'origine de troubles infra-pathologiques, appellent d'autres réponses relevant des domaines de la gestion des carrières et de l'amélioration des conditions de travail.

Pour éviter que l'exclusion de ce type de situations du dispositif « pénibilité » ne soit perçue comme un refus de reconnaître l'existence même des difficultés d'exercice auxquelles les personnels sont confrontés, une attention particulière devrait être prêtée, dans le secteur public comme dans le secteur privé, à la nécessité d'exposer les raisons pour lesquelles la bonification des durées de cotisation ne constitue pas la réponse pertinente à ces difficultés.

Le présent rapport contient en lui-même ses propres limites. Sur de nombreux points, des recherches et des investigations complémentaires s'avèrent indispensables. Il est certain également qu'il ne répond pas à l'ensemble des questions que soulève l'introduction dans la réflexion concernant l'avenir des régimes de retraite du sujet de la pénibilité du travail qui constitue une question complexe :

- par sa nature même : la définition de la « pénibilité », ou plus précisément des formes de « pénibilité » susceptibles d'être prises en compte, l'appréciation de leurs effets sur la santé et de leur évolution renvoient à des interrogations fondamentales en matière de risques professionnels ;
- par les difficultés que soulève la détermination des voies et moyens permettant de la prendre en compte.

Ce travail nous a convaincu, malgré la complexité et la difficulté du sujet, que si la question de la pénibilité constitue un levier de la réflexion et de l'action dans le domaine des retraites, la question des retraites peut servir à son tour de levier à la réflexion et à l'action pour dynamiser la politique de prévention des risques professionnels et favoriser la gestion des carrières et des parcours professionnels.

NOTES

- (1) Jacques Le Goff, « *Droit du travail et société, 1. Les relations individuelles de travail* », p. 655, PUR, 2001.
- (2) Ministère de l'emploi et de la solidarité, direction des relations du travail, « *Conditions de travail, bilan 2001* ».
- (3) Les enquêtes « *conditions de travail* » sont conduites par la direction de l'animation, de la recherche, des études et statistiques du Ministère du travail. Elles reposent sur l'interrogation d'un échantillon de 20.000 salariés. Le champ de l'enquête est celui de l'enquête emploi. Elles ont été menées en 1984, 1991 et 1998. Les résultats des enquêtes ont été publiés (Voir notamment les dossiers de la DARES, hors série 99, La Documentation Française.
- (4) M. Gollac et Serge Volkoff, « *Les conditions de travail* », collection Repères, La Découverte, 2000.
- (5) L'enquête SUMER (surveillance médicale des risques professionnels) conduite par le Ministère du travail repose sur des entretiens réalisés par 1 205 médecins du travail réalisés auprès de 48.160 salariés. Après extrapolation, les données portent sur douze millions de salariés. La méthodologie de l'enquête et ses résultats sont présentés dans les dossiers de la DARES, ministère du travail, n° 5-6, juillet 1999.
- (6) Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES, « *Bilan des préretraites et des mesures en faveur des chômeurs âgés en 2000* », janvier 2002, n°05.01.
- (7) Ministère de l'emploi et de la solidarité, DGEFP-MIS, « *Pratiques des entreprises en matière de gestion des salariés âgés : indicateurs sectoriels et cas d'entreprises* », mars 2001.
- (8) Compte rendu du groupe de travail « *Age et travail* » du Conseil d'orientation du travail, 10 mai 2001.
- (9) Serge Volkoff, Annie Thébaud-Mony, « *Santé au travail : l'inégalité des parcours* », in « *Les inégalités sociales en France* », INSERM, La Découverte, 2000.
- (10) M. Goldbeg, « *Le poids des facteurs professionnels, source d'inégalités sociales* », 2001, Commissariat général du plan, Séminaire « Risques ».
- (11) Teiger C, Laville. A, Lortie M., 1981, « *Morbidité, mortalité différentielles et conditions de travail dans les métiers ouvriers de la presse* », in C. Henrard (éd.), Santé publique et vieillissement, Les colloques de l'INSERM, Paris, vol. 101.
- (12) Menée de 1990 à 1995, l'enquête dite ESTEV (Enquête santé, travail et vieillissement, réalisée par le réseau de l'INSERM), associe des médecins du travail et des chercheurs. Cf. « *Les troubles du sommeil, l'age et le travail* », F. Derriennic, C. Ribet et S. Volkoff, Premières Synthèses, 9.06-N°23.2.
- (13) Affections péri-articulaires des membres supérieurs et organisation du travail. Résultats de l'enquête épidémiologique nationale. DMT, INRS, 1996.
- (14) Bergeret A, Nargues P, Solvignon L, Hours M, Fevotte J, Danache B, Ayzac L, Monestier F, Gary Y. Enquête sur la réparation des cancers professionnels indemnifiables dans le Rhône. Archives des maladies professionnelles, 1994.

- (15) Menée de 1990 à 1995, l'enquête dite ESTEV (Enquête santé, travail et vieillissement, réalisée par le réseau de l'INSERM), associe des médecins du travail et des chercheurs.
- (16) Conseil d'orientation des retraites, « *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats* », Premier rapport, 2001.
- (17) S. Volkoff « *Les désagréments de santé* », in « *Des comptes à rendre* » mémoire d'habilitation à la direction de recherches, 2002, non publié.
- (18) Y. Quéinnec, C. Gadbois et V. Prêteur, « *Souffrir des horaires de travail : poids de l'âge et histoire de la vie* » in « *Le travail au fil de l'âge* », sous la direction de Jean-Claude Marquié, D. Paumès et S. Volkoff, éditions Octarès, 1995.
- (19) M. Gollac et Serge Volkoff, « *Intensité et fragilité* », communication au colloque, in « *Le travail, de l'entreprise à la cité* », septembre 1999.
- (20) Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES, « *Accidents, accidentés et organisation du travail, résultats de l'enquête sur les conditions de travail en 1998* », mai 2002.
- (21) S. Volkoff, A.-F. Molinié, A. Jolivet « *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités du travail* ».
- (22) J.-J. Dupeyroux, M. Borgetto, R. Lafore et R. Ruellan, « *Droit de la sécurité sociale* », § 1155 et suivants, Dalloz, 14^e édition, 2001.
- (23) L'exposition au bruit peut entraîner non seulement des troubles de l'audition, parfois irréversibles mais également des insomnies, des troubles digestifs, de la fatigue ou causer de l'hypertension artérielle ou les fonctions sollicitant fortement les articulations et susceptibles de ce fait de provoquer l'apparition de douleurs articulaires (pour des exemples de gestes associés à des douleurs : enrubannage, ponçage).
- (24) Ministère de l'emploi et de la solidarité, Editions Législatives, « *La négociation collective en 2001* », Bilan et rapports.
- (25) A. Laville, S. Volkoff, « *Travail, vieillissement et cessation d'activité : approche ergonomique* », in D. Taddéi, « *Retraites choisies et progressives* »
- (26) « *Prévenir et gérer la santé au travail. Les conditions de travail et la pénibilité* ». DRT, Sous-direction des conditions de travail et de la prévention des risques du travail. Note du 23.03.2000.
- (27) Rapport 2002 de la Cour des comptes, « *La gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles* ».
- (28) Rapport de la commission instituée par l'article L.176-2 du code de la sécurité sociale présidée par Mme Lévy-Rosenthal, 2002.
- (29) E. Cambois et J.-M. Robine, « *Inégalités sociales d'espérance de vie sans incapacité en France : résultats et points de méthodologie* », in Médecine/Sciences 2000, n°11, vol 16, novembre 2000, p. 1218-1224.

ANNEXES

Liste des documents joints en annexe

- Annexe n°1 :** Liste des activités dont l'exercice ouvrait droit à la retraite anticipée des travailleurs manuels
- Annexe n°2 :** Liste des branches ayant conclu un accord relatif à la cessation anticipée d'activité
- Annexe n°3 :** La prise en compte de la pénibilité dans les régimes spéciaux
- Annexe n°4 :** La prise en compte de la pénibilité dans les fonctions publiques
- Annexe n°5 :** Pension d'invalidité et retraite
- Annexe n°6 :** Pension de vieillesse pour inaptitude
- Annexe n°6 bis :** Définitions de l'espérance de vie sans incapacité
- Annexe n°7 :** Les secteurs les plus exposés : tri par indices de pénibilité
- Annexe n°8 :** L'allocation aux adultes handicapés
- Annexe n°9 :** Eléments statistiques complémentaires sur la pénibilité
- Annexe n°10 :** Approche de la pénibilité dans le secteur de la construction
- Annexe n°11 :** Présentation sommaire des principaux effets du travail de nuit et des horaires alternés sur l'état de santé
- Annexe n°12 :** Type de contrainte professionnelle et secteurs d'activité économique concernés
- Annexe n° 13 :** Pénibilité du travail et durée de cotisation
- Annexe n°14 :** Estimation demandée par la commission instituée par l'article L.176-2 du Code de la sécurité des proportions de cancers attribuables à l'exposition professionnelle et réalisée par l'Institut de Veille Sanitaire.

DROITS PERSONNELS CONTRIBUTIFS

Accès à la retraite anticipée de certains travailleurs manuels
(loi n° 75-1279 du 30-12-1975)

CAS PARTICULIERS

Employeurs	Nature de l'activité	Possibilité d'anticipation	Références
Transports en commun	Chauffeurs d'autocar	Non	Réponse min. - Débats parlement. A.N. du 3 avril 1977 (Bul. Jur. n° 15-77 1 a 1 b)
Transports et services auxiliaires des collectivités et administrations publiques, collecte des ordures ménagères	Eboueurs	Oui	Let. min. du 22-11-1976 (Bul. Jur. n° 49-76 1 a 1 b)
	Conducteurs des véhicules	Non	
Travaux publics	Ouvriers monteurs des lignes électriques	Oui	Réponse min. - Débats parlem. A.N. du 15-3-1977 (Bul. Jur. n° 12-77 1 a 1 b)
	Géomètres, topographes, piqueteurs de lignes	Non	Let. min. du 20-6-1979 (Bul. Jur. n° 26-79 1 a 1 b)
	Ouvriers monteurs de charpentes métalliques	Oui	Let. min. du 1-10-1979 (Bul. Jur. n° 41-79 1 a 1 b)
Tuileries et briqueteries	Ouvriers occupés en plein air	Oui	Let. min. du 14-3-1978 (Bul. Jur. n° 12-78 1 a 1 b)
Union nationale des Centres sportifs de plein Air (UCPA)	Animateurs sportifs de plein air	Non	Let. min. du 12-8-1981 (Bul. Jur. n° 33-81 1 a 1 b)
Wagons-lits (Compagnie desl)	Personnels de blanchisserie	Oui	Let. min. du 14-12-1975 (Bul. Jur. n° 53-75 1 a 1 b)
	Personnel de restauration	Non	
	Personnel de petit entretien	Non	

Accès à la retraite anticipée
de certaines mères de familles ouvrières
(Loi n° 75-1279 du 30-12-1975)

CAS PARTICULIERS

Employeurs	Nature de l'activité	Possibilité d'anticipation	Références
Bureau d'aide sociale et organismes assimilés	Aides ménagères à domicile	Oui	Let. min. du 14-11-1977 (Bul. Jur. n° 47-77 1 a 1 b)
Établissements hospitaliers de cure de garde	Aides-soignantes	Oui	Let. min. du 27-4-1981 (Bul. Jur. n° 18-81 1 a 1 b)
Fromageries	Ouvrière fromagère	Oui	Réponse question écrite du 18-10-1979, J.O. du 7-5-1980 (Bul. Jur. n° 14-81 1 a 1 b)
Particuliers	Tâches ménagères courantes	Oui	Lettre CHAVTS du 24-7-1980 (Bul. Jur. n° 31-80 1 a 1 b)
Pressing	Ouvrières employées à plein temps à des travaux de repassage à sec	Oui	Let. min. du 26-3-1979 (Bul. Jur. n° 40-79 1 a 1 b)
Restaurants d'entreprise	Ouvrières employées à plein temps à des travaux limitativement énumérés	Oui	Lettre du 10-4-1979 (Bul. Jur. n° 17-79 1 a 1 b)
SNCF	Garde-barrière	Non	Let. min. du 17-8-1977 (Bul. Jur. n° 34-77 1 a 1 b)
Wagons-lits (Compagnie desl)	Ouvrières tapissières	Oui	Let. min. du 14-12-1975 (Bul. Jur. n° 53-75 1 a 1 b)

DROITS PERSONNELS CONTRIBUTIFS

N° 2-95

- 75 -

ANNEXE IX

Accès à la retraite anticipée de certains travailleurs manuels
(loi n° 75-1279 du 30-12-1975)

CAS PARTICULIERS

Employeurs	Nature de l'activité	Possibilité d'anticipation	Références
Aéronautique	a) Pompier civil à Air-France	Non	Let. min. du 10-5-1978 (Bul. Jur. n° 23-78 1 a 1 l)
	b) Mécanicien au sol de l'aviation civile	Oui	Let. min. du 27-11-1979 (Bul. Jur. n° 49-79 1 a 1 l)
	Personnel navigant de l'aviation civile	Non	Réponse question écrite débats Ass. Nationale J.O. du 11-8-1980
Agriculture (ministère de l')	Agents contractuels de l'inventaire forestier national	Non	Let. min. du 30-2-1979 (Bul. Jur. n° 11-79 1 a 1 l)
Amateurs fluviaux	Ensemble du personnel navigant de la batellerie intérieure	Oui	Let. min. du 28-12-1976 (Bul. Jur. n° 3-77 1 a 1 l)
Autoroutes (sociétés d')	a) Personnel de sécurité, ouvriers assurant l'entretien, exposés aux intempéries de façon habituelle et régulière ; b) Peagés	Oui	Let. min. du 13-12-1976 (Bul. Jur. n° 5V52-76 1 a 1 l)
Bâtiment et travaux publics	Délégués à la sécurité	Eventuellement Non	Let. min. du 18-11-1976 (Bul. Jur. n° 48-76 1 a 1 l)
Boîtes de nuit, bars, café, etc.	Employés	Non	Rép. min. J.O. A.N. du 1-7-1978 (Bul. Jur. n° 25-78 1 a 1 l)
Briqueteries	Vois tuileries	-	-
Carières et matériaux de construction (industries del)	Ouvriers affectés à l'extraction et à la préparation des matériaux (carières à ciel ouvert ou carrières souterraines)	Oui	Let. min. des 9 et 24-6-1976 (Bul. Jur. n° 28-76 1 a 1 l)
Cimenteries et fabriques de chaux	Essacheurs, chargeurs et ensacheurs-chargeurs	Eventuellement	Let. min. du 11-9-1976 (Bul. Jur. n° 34-76 1 a 1 l)
Collectivités locales	Ouvriers de voirie, cantonnier	Oui	Lettre CNAVTS du 8-8-1979 (Bul. Jur. n° 32-79 1 a 1 l)
Démoustication du littoral méditerranéen	Ouvriers de l'entente interdépartementale	Oui	Let. min. du 30-12-1980 (Bul. Jur. n° 2-81 1 a 1 l)
Entreprises concessionnaires des marchés découverts	Ouvriers monteurs de marchés	Oui	Let. min. du 8-3-1980 (Bul. Jur. n° 34-80 1 a 1 l)
Équipement (ministère de l')	Agents non titulaires qui effectuent des travaux les exposant aux intempéries de façon habituelle et régulière (terrassament, goujonage, salage, déneigement, conduite d'engins)	Oui	Let. min. du 12-1-1977 (Bul. Jur. n° 3-77 1 a 1 l)
Fromagerie	Fromagers	Non	Réponse question écrite Sénat J.O. du 7-6-1980 (Bul. Jur. n° 14-81 1 a 1 l)
Imprimeries	Clicheurs	Eventuellement	Let. min. du 7-1-1977 n° 280 Ag (Bul. Jur. n° 3-77 1 a 1 l)
	Retourneuses	Eventuellement	Let. min. du 7-1-1977 n° 5 1 (Bul. Jur. n° 3-77 1 a 1 l)
	Sous-chefs techniques	Non	Let. min. du 8-10-1979 (Bul. Jur. n° 42-79 1 a 1 l)
	Unvoyistes	Eventuellement	Let. min. du 13-9-1977 (Bul. Jur. n° 39-77 1 a 1 l)
Ouvriers margent	Eventuellement	Let. min. du 6-2-1977 (Bul. Jur. n° 13-77 1 a 1 l)	
Négociants en combustibles et carburents	Ouvriers des chantiers effectuant simultanément des livraisons	Non	Let. min. du 11-2-1981 (Bul. Jur. n° 10-81 1 a 1 l)
Pongée industrielle (entreprises del)	Scaphandriers, diésels lourds et plongeurs professionnels	Oui	Let. min. du 11-2-1981 (Bul. Jur. n° 10-81 1 a 1 l)
	Profes de sous-marins à grande profondeur	Non	Let. min. du 5-12-1980 (Bul. Jur. n° 53-80 1 a 1 l)
Publicité (entreprise del)	Poseurs d'affiches (travaux effectués en plein air)	Oui	Let. min. du 24-10-1980 (Bul. Jur. n° 48-80 1 a 1 l)
RATP	Ouvriers affectés au nettoyage du métro parisien	Oui	Let. min. du 17-8-1977 (Bul. Jur. n° 34-77 1 a 1 l)
SNCF	Garde-barrière	Non	Lettre CNAVTS du 10-4-1980 (non publiée)
Textiles (industries)	Ouvriers affectés aux travaux de tissage, blanchiment et impression, finiture, confection	Oui	Let. min. du 18-6-1977 (Bul. Jur. n° 25-77 1 a 1 l)
	* Tisserands à domicile	Oui	Let. min. du 20-3-1981 (Bul. Jur. n° 13-81 1 a 1 l) Let. min. du 4-5-1983 (Bul. Jur. n° 2122-83 1 a 1 l)

TABEAU SYNTHETIQUE DES ACCORDS PROFESSIONNELS RELATIFS A LA CESSATION D'ACTIVITE

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale complémentaire/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 26 juillet 1999 (UJMM) Avenants du 1^{er} mars 2001, du 24 octobre 2001, du 10 juillet 2002. durée : 5 ans 01/03/2000 au 28/02/2005</p> <p>Champ d'application Salariés employés dans une entreprise relevant par son activité principale des activités définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux métallurgie, et figurant sur les listes annexées</p>	<p>- l'entreprise détermine chaque année, en fonction de l'emploi, les âges et catégories éligibles dans les conditions de l'accord professionnel</p> <p>- conditions d'ouverture de l'accord professionnel :</p> <p>- prise en compte de conditions de travail spécifique (travail posté, travail continu...)</p> <p>- prise en compte des difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies</p> <p>-âge d'accès: 55 ans. L'âge est fixé par l'entreprise (dans le respect de l'âge minimal d'accès de 55 ans)</p>	<p>- 65 % du salaire de référence jusqu'au plafond SS et 50 % pour la part du salaire entre 1 et 2 fois le plafond.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>- l'allocation versée n'a pas le caractère de salaire.</p> <p>- allocation versée après l'échéance des droits à congé et de tout autre capitalisation de temps.</p> <p>- organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>- possible avant l'âge de 57 ans. - à partir de 57 ans, dispense d'activité</p>	<p>- l'entreprise propose aux salariés une offre d'entrée dans le dispositif ; possibilité d'avoir un entretien avec un resp. de la direction (possibilité de connaître son salaire de référence). L'adhésion vaut acceptation de l'ensemble de l'accord. Entrée dans la CASA à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'adhésion.</p> <p>-sortie lorsque l'allocation a le nombre de trimestres nécessaire pour une retraite à taux plein.</p>	<p>- cotisations à l'AGIRC et ARRCO jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant le 57^{ème} anniversaire ; puis versements assurés par l'UNEDIC.</p> <p>- acompte de 60 % lors de l'adhésion de l'indemnité de mise à la retraite ; périodes en CATS sont prises en cpte pour le calcul de l'indemnité.</p>	<p>-Lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue de produire ses effets, pour les salariés bénéficiaires et pour ceux susceptibles d'en bénéficier.</p> <p>-Si le salarié reprend une activité chez un autre employeur, il est tenu de le signaler. L'entreprise suspendra l'allocation de remplacement si cette reprise d'activité lui assure une rémunération équivalente.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale complémentaire / Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 30 juin 2000 complété par les avenants n°1 et n°2 des 20/09/2000 et 11/04/2001 (UNIPAS)</p> <p>durée : 5 ans 01/09/2000 au 31/08/2005</p> <p>Champ d'application :</p> <p>Entreprises ou établissements relevant des champs d'application des CCN de la Production et de la transformation des pâtes, papiers et cartons</p>	<ul style="list-style-type: none"> - appartenance à l'entreprise de manière continue depuis 20 ans - travail posté en équipes successives pendant au moins 15 ans ou travail de nuit (200 nuits /an pdt 15 ans) - travailleur handicapé : condition générale de l'accord + 40 trimestres valables pour la retraite. <p>Accidents du travail et maladies professionnelles entraînant une incapacité de 40 %.</p> <p>-âge d'accès : au moins 57 ans et moins de 65 ans (et obtenir retraite à taux plein à partir de 60 ans) Le délai maximum de portage dans le dispositif est de 3 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 65% du salaire de référence jusqu'au plafond de la sécu + 50% pour la part du salaire comprise entre 1 et 2 fois le plafond - salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000 - l'allocation est un revenu qui n'a pas le caractère de salaire. - organisme gestionnaire : UNEDIC 	<p>pendant les 6 premiers mois après l'adhésion</p>	<ul style="list-style-type: none"> - procédure et modalités d'adhésion définies par l'accord d'entreprise. - sortie lorsque l'allocation a le nombre de trimestres nécessaire pour une retraite à taux plein 	<ul style="list-style-type: none"> - Les cotisations obligatoires des bénéficiaires aux régimes de retraite complémentaire sont prises en charge par l'Etat - Indemnité de mise à la retraite basée sur les derniers salaires d'activité versée au moment de la liquidation de la retraite. 	<ul style="list-style-type: none"> - En cas de reprise d'activité chez un autre employeur, le salarié doit le signaler et l'allocation est suspendue.

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale complémentaire / Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 25 octobre 2000 (UNICEM)</p> <p>durée : 3 ans 01/11/2000 au 31/10/2003</p> <p>Champ d'application Entreprises relevant de CCN des industries de carrières et matériaux de construction</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ancienneté d'au moins 10 ans dans l'entreprise - 15 ans de travail en équipes successives ou 200 nuits par an pendant 15 ans. - travailleurs handicapés ayant 40 trimestres valables pour la retraite + conditions générales d'accès au dispositif. accidents du travail ou maladies professionnelles si incapacité supérieure à 30%. - retraite à taux plein à 60 ans ou 36 mois après l'adhésion <p>-âge d'accès : au moins 57 ans et moins de 65 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 65 % du salaire de référence jusqu'au plafond SS et 50 % pour la part du salaire entre 1 et 2 fois le plafond - salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000 - allocation est un revenu de remplacement qui n'a pas le caractère de salaire. <p>- organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>Une seule fois pendant les 9 premiers mois. Durée maximum de la reprise d'activité : 3 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> - procédure et modalités d'adhésion définies par l'accord d'entreprise -sortie : lorsque le salarié peut liquider sa retraite à taux plein. 	<ul style="list-style-type: none"> - possibilité pour l'entreprise de maintenir des régimes de retraite complémentaire au-delà des taux obligatoires (ou un régime de prévoyance) -lors de la liquidation de la retraite, indemnité de mise à la retraite basée sur les derniers salaires d'activité (les périodes CATS comptent au titre de l'ancienneté) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pendant la durée d'adhésion au dispositif, le salarié ne doit exercer aucune autre activité professionnelle (hormis la possibilité de reprise d'activité au sein de l'entreprise)

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale complémentaire / Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord national Du 20/12/2000 (UNIPAS)</p> <p>durée : 5 ans 01/01/2001 au 31/12/2005</p> <p>Champ d'application</p> <p>Entreprises relevant de CCN des instruments à écrire et Industries connexes du 13 février 1973</p>	<p>-salarié de l'entreprise de manière continue depuis au moins 15 ans</p> <p>-15 ans de travail à la chaîne ou 15 ans de travail en équipes successives ou travailleur reconnu handicapé soit victime d'accident du travail ou de maladies professionnelles (incapacité de 40 %) ou travailleurs titulaires d'une pension invalidité (capacité de travail réduite de 2/3)</p> <p>- âge d'accès : 57 ans et moins de 65 ans et disposer d'une retraite à taux plein à partir du 60^{ème} anniversaire.</p> <p>Durée du portage dans le dispositif : 3 ans maximum</p>	<p>- 65 % du salaire de référence jusqu'au plafond SS et 65 % pour la part du salaire entre 1 et 2 fois le plafond</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>- allocation est un revenu de remplacement qui n'a pas le caractère de salaire.</p> <p>- allocation versée après l'échéance des droits à congé et de tout autre capitalisation de temps.</p> <p>- organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>- l'entreprise peut demander au salarié de reprendre une activité dans les 6 premiers mois après l'adhésion au dispositif et pour une durée n'excédant pas ces 6 mois.</p>	<p>- procédure et modalités d'adhésion déterminées par l'entreprise</p> <p>- sortie : lorsque le salarié peut liquider sa retraite à taux plein, il doit faire valoir son droit à la retraite.</p>	<p>- les entreprises peuvent examiner le maintien éventuel de leur régime de prévoyance complémentaire pour les allocataires.</p> <p>-Versement au moment du départ à la retraite, de l'indemnité correspondante, basée sur les derniers salaires d'activité.</p>	

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale complémentaire / Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 21/12/2000 (Alliance 7)</p> <p>Durée : 5 ans 06/01/2001 au 05/01/2006</p> <p>Champ d'application :</p> <p>Salariés des entreprises relevant des CCN des industries alimentaires diverses, des produits exotiques, de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées, des biscottes, biscuiteries, chocolateries, confiseries alimentaires de l'enfance, préparation pour entremets</p>	<ul style="list-style-type: none"> - appartenance d'un an à l'entreprise - salariés connaissant des difficultés d'adaptation liées à l'évolution de leur emploi et aux conditions spécifiques de son exercice -rappel des conditions de l'intervention de l'Etat : -15 ans de travail à la chaîne ou de travail posté pendant 15 ans -200 nuits par an pendant 15 ans -travailleur handicapé justifiant d'au moins 40 trimestres -âge d'accès : 55 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - 65 % du salaire brut de référence jusqu'au plafond SS et 50 % pour la part du salaire entre 1 et 2 fois le plafond - salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000 - allocation est un revenu de remplacement qui n'a pas le caractère de salaire. - allocation versée après l'échéance des droits à congé et de tout autre capitalisation de temps. - organisme gestionnaire : UNEDIC 	<p>Au cours des 6 premiers mois après l'adhésion</p>	<ul style="list-style-type: none"> - l'entreprise propose aux salariés une offre d'entrée dans le dispositif ; possibilité d'avoir un entretien avec un rep. de la direction (possibilité de connaître son salaire de référence). L'adhésion vaut acceptation de l'ensemble de l'accord. Entrée à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'adhésion. -sortie lorsque l'allocation a le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein. 	<ul style="list-style-type: none"> - entreprises cotisant pour la retraite complémentaire jusqu'à 57 ans - accord d'entreprise peut prévoir des taux de cotisations à la retraite complémentaire supérieurs + régimes de prévoyance - indemnité de mise à la retraite au moment de la mise à la retraite ; calculée en prenant compte des périodes C.A.T.S sur la base du salaire de référence réactualisé 	<ul style="list-style-type: none"> - lorsque du fait d'une cession ou changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement qui a signé un accord d'entreprise sort du champ de l'accord, l'accord continue de produire ses effets pour les salariés qui ont bénéficié préalablement du dispositif de cessation d'activité élaboré. - possibilité pour le salarié d'avoir une autre activité prof. : il doit prévenir l'entreprise et l'UNEDIC. (suspension de l'allocation par l'entreprise)

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale complémentaire / Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 6 décembre 2000 (UIC)</p> <p>durée : 4 ans 01/01/2001 au 31/12/2004</p> <p>champ d'application : entreprises et établissements relevant du champ d'application prof déterminé par l'accord du 23 oct 1991</p>	<p>- 5 ans d'appartenance continue dans l'entreprise</p> <p>- accès avec prise en charge par l'Etat lorsque travail à la chaîne ou travail en équipe successives pendant 15 ans , ou 200 nuits par an pendant 15 ans, ou travailleur handicapé (40 trimestres validés)</p> <p>- prise en charge par l'entreprise lorsque difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité.</p> <p>- âge d'accès : au moins 57 ans (55 ans lorsque à la suite d'un plan social, l'entreprise doit fermer une activité, un atelier...)</p>	<p>- 65 % du salaire de référence jusqu'au plafond SS et 50 % pour la part du salaire entre 1 et 2 fois le plafond</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>- allocation est un revenu de remplacement qui n'a pas le caractère de salaire : exonération du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations sociales</p> <p>- organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>Dans les 6 premiers mois, à titre tout à fait exceptionnel, pour une durée qui ne peut excéder ces six mois ;</p>	<p>- Proposition faite par écrit par l'entreprise Le salarié donne une réponse écrite</p> <p>- sortie : lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires pour l'obtention d'une pension de vieillesse à taux plein (mise à la retraite)</p>	<p>- retraite complémentaire et régime de prévoyance complémentaire possible par accord d'entreprise</p> <p>-acompte d'au moins 60% sur l'indemnité de départ à la retraite (période CATS non prise en compte pour le calcul de l'ancienneté)</p>	<p>- Lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue de produire ses effets, pour les salariés bénéficiaires et pour ceux susceptibles d'en bénéficier, sous réserve que l'entreprise ait déjà conclu une convention.</p> <p>-contreparties à l'emploi : un recrutement pour trois départs</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale complémentaire / Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 15 janvier 2001 (AFB)</p> <p>durée : 5 ans 01/04/2001 au 31/03/2006</p> <p>Champ d'application: entreprises appliquant la convention collective de la banque</p>	<p>-ancienneté minimale de 15 ans dans l'entreprise</p> <p>-âge d'accès : 56 ans et 4 ans de portage quand travail de nuit, ou travail en équipes successives ou travailleur handicapé. 57 ans et 3 ans de portage si besoin structurel de l'entreprise. 58 ans et deux ans de portage (droit commun)</p>	<p>- allocation spécifique correspondant à un pourcentage du salaire de base défini dans la convention de la banque, jusqu'à 4 fois le plafond de la SS.</p> <p>Le pourcentage est fonction de la durée de portage. 2 ans de portage : 65 % 3 ans de portage : 60% la 1ere année puis 65 % 4 ans de portage : 57,5 % la 1ere année ; 60 % la 2^{eme} puis 65 %.</p> <p>- l'allocation n'a pas le caractère de salaire</p> <p>-Pas d'organisme gestionnaire</p>	<p>A titre exceptionnel et en cas de nécessités de service. Pas de reprise d'activité lors de la dernière année en cessation d'activité</p>	<p>- en fin d'année, les salariés éligibles font une demande par écrit et donne une reconstitution de carrières (trimestres déjà validés). Dans les deux mois, l'entreprise répond par écrit. Entrée effective au plus tard 2 mois après que les conditions d'éligibilité soient atteintes</p> <p>- sortie : entreprise peut opter soit pour sortie à 60 ans , soit sans limitation d'âge quand obtention de la retraite à taux plein (mais sans allonger la durée de portage prévu dans le dispositif)</p>	<p>-retraite complémentaire : entreprise prend en charge sur la base des taux et système de cotisation en vigueur dans l'entreprise (sous réserve d'un accord avec l'AGIRC et l'ARRCO)</p> <p>-maintien de l'allocation pour enfant handicapé</p> <p>- versement de 60 % lors de l'entrée en cessation d'activité de l'indemnité de mise à la retraite (= au montant le plus favorable entre le montant prévu dans la convention collective et le montant d'une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement)</p>	<p>- L'accord met en place un dispositif de cessation d'activité et un dispositif de préretraite progressive</p> <p>-Lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise sort du champ d'application de l'accord, l'accord produit ses effets seulement pour les salariés déjà bénéficiaires du dispositif.</p> <p>-le salarié ne doit exercer aucune autre activité professionnelle;</p> <p>- si le dispositif ARPE vient à être reconduit, les entreprises peuvent orienter les salariés vers l'ARPE</p> <p>- contrepartie d'embauche d'au moins 30 % des départs en CATS.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale complémentaire / Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 09/02/2001</p> <p>Avenant du 05/10/2001 (désignation de la caisse Bellini comme organisme gestionnaire)</p> <p>(Syndicat de la presse quotidienne régionale)</p> <p>Durée : 4 ans</p> <p>09/02/2001 au 8/02/2005</p> <p>Champ d'application:</p> <p>Toutes les catégories de personnels des entreprises adhérentes au Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale</p>	<p>- durée minimale de 37 années de cotisation au régime général de sécurité sociale</p> <p>- ancienneté d'exercice d'au moins 15 ans dans la presse quotidienne et/ ou au sein des industries graphiques</p> <p>- 15 ans de travail en équipes successives ou travail de nuit (200 nuits par an)</p> <p>- travailleurs handicapés d'au moins 57 ans (40 trimestres valables pour la retraite)</p> <p>-âge d'accès : au moins 57 ans</p> <p>Les entreprises fixent chaque année l'âge d'accès pour leurs salariés (<i>au moins 57 ans</i>)</p>	<p>- L'entreprise fixe le revenu de remplacement dans la fourchette suivante :</p> <p>-75 % du salaire net mensuel</p> <p>-80 % du salaire net mensuel.</p> <p>Le salaire net mensuel est égal 1/12^{ème} du salaire net fiscal des 12 derniers mois d'activité</p> <p>Ce salaire traduit en brut sera limité à 3 plafonds de SS. Les entreprises doivent traduire en pourcentage brut.</p> <p>- réévaluation du revenu de remplacement au niveau de la négociation salariale de branche</p> <p>-organisme gestionnaire : Bellini</p> <p>Prévoyance</p>	<p>- à titre exceptionnel reprise possible pendant les 6 premiers mois de la suspension du contrat de travail</p>	<p>- chaque entreprise déterminera par accord les modalités d'organisation des départs de façon paritaire</p>	<p>- cotisations de retraite complémentaire assises sur le salaire d'activité</p> <p>- l'accord d'entreprise peut déterminer un niveau de protection sociale supérieur</p> <p>- indemnité conventionnelle de départ à la retraite versée au moment de la rupture du contrat de travail</p>	<p>- possibilité d'élargir l'accès au dispositif sous réserve d'un financement public de l'allocation de remplacement</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 26 octobre 2000 (presse parisienne) Avenant du 9 novembre 2000 (entreprises du secteur de la distribution appliquant les conventions collectives de la presse parisienne)</p> <p>Durée : 5 ans 01/01/2002 au 31/12/2006</p> <p>champ d'application : ensemble du personnel ouvrier couvert par le champ d'application de la convention collective des ouvriers de presse de la région parisienne</p>	<p>-être salarié depuis au moins 1 ans dans l'entreprise</p> <p>-avoir la qualité d'ouvrier de la presse parisienne et justifier de 10 ans de cotisations à la CAPSAG</p> <p>-ne pas être en mesure de liquider sa pension vieillesse</p> <p>-âge d'accès : 57 ans et moins de 65 ans (possibilité d'accès à 56 ans et quatre mois au cours de l'années 2002 exclusivement)</p> <p>- 55 ans pour les ouvriers, employés et cadres dans les entreprises du secteur de la distribution.)</p> <p>-ne pas être en mesure de pouvoir valider une retraite à taux plein.</p> <p>- pas de reprise d'activité possible dans une autre entreprise</p>	<p>-65 % du salaire de référence brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire compris entre une et deux fois le plafond de la sécurité sociale.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>- l'allocation est assujettie aux charges sociales dues pour les revenus de remplacement</p> <p>- organisme gestionnaire : la CAPSAG</p>	<p>A titre exceptionnel reprise possible pendant les 6 premiers mois de la suspension du contrat de travail.</p>	<p>- L'adhésion prend effet à compter de la signature du bulletin d'adhésion volontaire et au plus tôt à l'âge de 57 ans.</p> <p>-Sortie du dispositif dès lors que le salarié est en mesure de liquider sa retraite à taux plein.</p>	<p>- pendant la durée de l'adhésion, le salariés reste affilié aux régimes de retraite complémentaire au taux contractuel. Il bénéficie du maintien des garanties décès du régime professionnel de prévoyance.</p> <p>- indemnité conventionnelle de mise à la retraite versée au moment de la rupture du contrat de travail.</p>	<p>-Aucune reprise d'activité n'est possible en dehors de l'entreprise</p> <p>-Possibilité pour le salarié de réintégrer son entreprise à sa demande, dans le cas où son conjoint est privé d'emploi et non éligible à des allocations de chômage, de préretraite et de retraite.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 25/04/2001</p> <p>Avenant du 05/10/2001 (désignation de la caisse Bellini comme organisme gestionnaire)</p> <p>Syndicat de la presse quotidienne départementale</p>	<p>- Accès avec prise en charge par l'Etat : travail à la chaîne ou travail en équipe successives pendant 15 ans , ou 200 nuits par an pendant 15 ans, ou travailleur handicapé à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel (et bénéficiant de 40 trimestres validés pour la retraite)</p> <p>- autres conditions : difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité</p> <p>-ancienneté de 10 ans dans la presse et les industries graphiques</p> <p>-140 trimestres de cotisations au régime général au moment de l'adhésion.</p> <p>- âge d'accès : au moins 55 ans</p>	<p>- 80 % du salaire net mensuel s'élevant au 1/12^{ème} du salaire net des douze derniers mois précédant l'adhésion (à l'exclusion de toute rémunération exceptionnelle non assimilable au salaire habituel).</p> <p>Ce salaire traduit en brut par les entreprises sera limité à 3 plafonds de SS.</p> <p>Organisme gestionnaire : Caisse Bellini Prévoyance</p>	<p>A titre exceptionnel reprise possible pendant les 6 premiers mois de la suspension du contrat de travail, notamment pendant la période de réorganisation des services</p>	<p>-Sortie du dispositif : Quand le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires, l'employeur procède à la mise à la retraite dans les conditions prévues par la convention collective nationale de la PQD applicable à la catégorie concernée.</p>	<p>- le taux de protection sociale de ce revenu sera maintenu au même niveau que celui appliqué aux autres salariés de l'entreprise</p> <p>- Indemnité de départ à la retraite (conventionnelle ou d'accord d'entreprise) sera versée lors de la mise à la retraite.</p>	<p>Chaque entreprise détermine chaque année, après consultation du CE, en fonction de l'emploi les âges et les catégories éligibles</p>
<p>Durée : 5 ans</p> <p>Du 25/04/2001 au 24/04/ 2006</p> <p>Champ d'application :</p> <p>Ensemble du personnel relevant des conventions collectives de la presse quotidienne départementale</p>						

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 06 /04/ 2001</p> <p>Avenant du 24/09/2001</p> <p>Union des Industries textiles</p> <p>Durée : 3 ans</p> <p>Du 6/04/ 2001 au 5/04/ 2004</p> <p>Champ d'application :</p> <p>entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile</p>	<p>- ancienneté d'au moins 15 ans dans la branche, dont 10 ans dans l'entreprise (appréciée conformément à la convention collective de l'industrie textile)</p> <p>- 15 ans de travail en équipes successives, ou 200 nuits ou plus pendant 15 ans ou 15 ans de travail à la chaîne</p> <p>- travailleurs handicapés répondant aux conditions fixées par le décret, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'âge, d'ancienneté et de droit à la retraite de l'accord professionnel</p> <p>-Avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à 60 ans ou au plus tard dans les 36 mois suivant l'adhésion</p> <p>-âge d'accès : au moins 57 ans</p>	<p>- 65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p> <p>- l'allocation est un revenu de remplacement qui n'a pas le caractère de salaire</p> <p>-Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>Reprise d'activité à titre exceptionnel, ceci uniquement au cours des 6 premiers mois, et pour une durée qui devra s'inscrire dans ces 6 mois.</p>	<p>- La procédure, les conditions et modalités d'adhésion et le délai à l'issue duquel la suspension du contrat de travail prend effet, sont définis par l'accord d'entreprise.</p> <p>- lorsque le salarié justifie du nombre de trimestre nécessaire pour une retraite à taux plein, l'employeur procède à sa mise à la retraite.</p>	<p>-les entreprises devront examiner les conditions du maintien éventuel en faveur des salariés en cessation d'activité des régimes de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire.</p> <p>-Indemnité conventionnelle de mise à la retraite calculée en tenant compte des périodes de CATS. L'assiette de calcul est la rémunération correspondant aux derniers mois d'activité du salarié.</p>	<p>Le salarié ne doit exercer aucune autre activité professionnelle.</p> <p>- L'accord cesse de plein droit si les dispositions réglementaires sont modifiées.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 29 /05/2001</p> <p>Avenant n°1 du 13 /07/ 2001</p> <p>(Fédération de la plasturgie)</p> <p>Durée : 5 ans</p> <p>Du 29/05/2001 au 28/05/2006</p> <p>Champ d'application :</p> <p>entreprises relevant de la convention collective nationale de la plasturgie</p>	<p>-ancienneté d'au moins 10 ans dans la branche et 5 ans dans l'entreprise.</p> <p>- salariés connaissant des difficultés d'adaptation liées à l'évolution de leur emploi, à des conditions spécifiques de leur activité comme de nouvelles organisations ou à l'évolution des nouvelles technologies ou la mise en œuvre de nouveaux procédés.</p> <p>-rappel des conditions de l'intervention de l'Etat : -15 ans de travail à la chaîne ou de travail posté pendant 15 ans -200 nuits par an pendant 15 ans -travailleur handicapé à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel justifiant d'au moins 40 trimestres</p> <p>Âge d'accès : au moins 57 ans</p>	<p>- 65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>- l'allocation versée n'a pas le caractère de salaire.</p> <p>-Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>A titre exceptionnel et uniquement aux fins d'assurer la continuité du bon fonctionnement du service , possibilité de rappeler le salarié une seule fois pendant la période de 6 mois suivant l'adhésion. la reprise d'activité ne pourra excéder 3 mois et devra être précédée d'un délai de prévenance de 10 jours</p>	<p>-la procédure, les conditions et les modalités d'adhésion sont définies dans l'accord d'entreprise, ainsi que le délai à l'issue duquel la suspension du contrat de travail prend effet</p> <p>- Lorsqu'à partir de son 60^{ème} anniversaire, le salarié justifie d'un nombre de trimestres pour une retraite à taux plein, l'employeur accède à sa demande de départ à la retraite</p>	<p>- les entreprises où existe un régime de prévoyance complémentaire pourront décider les conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.</p> <p>- Indemnité de départ à la retraite.</p> <p>Elle est calculée sur la base du salaire versée au cours des douze derniers mois d'activité du salarié.</p>	<p>-présentation annuelle d'un bilan de la mise en œuvre de l'accord professionnel au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 12 juin 2001 Syndicat national des centres d'insémination animale</p> <p>Durée 5 ans Du 1^{er} juillet 2001 au 30 juin 2006</p> <p>Champ d'application : Centres d'inséminations animales exerçant leur activité sur le territoire français, à l'exclusion des TOM</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ancienneté continue dans l'entreprise d'au moins 5 ans - avoir la qualité de salarié handicapé à la date d'application de l'accord professionnel et justifier de 40 trimestres valables pour la retraite - les salariés doivent avoir les annuités nécessaires pour obtenir leur retraite à taux plein à 60 ans ou au plus tard dans les 3 ans suivant leur adhésion <p>Age d'accès : 57 ans eu moins</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond. - L'allocation est versée par l'entreprise selon une périodicité déterminée par l'accord d'entreprise 	<p>L'employeur fait une demande écrite dans les 12 mois suivant l'adhésion du salarié. Cette demande doit être justifiée par un surcroît d'activité ou la nécessité de remplacer un salarié absent. La reprise d'activité ne peut excéder 6 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lorsque le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur procède à sa mise à la retraite. 		<ul style="list-style-type: none"> - Aucune reprise d'activité en dehors de l'entreprise n'est possible - L'application du présent accord fait l'objet chaque année d'un bilan présenté à la commission mixte nationale.

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 12 juin 2001 Fédération syndicale nationale des coopératives laitières</p> <p>Avenant n°1 du 11 décembre 2001</p> <p>Durée 5 ans ans Du 11 /12/2001 Au 10/12/2006</p> <p>Champ d'application : Le champ d'application est celui de la convention collective nationale de l'industrie laitière</p>	<p>- Etre salarié de l'entreprise ou du groupe de manière continue pendant 10 ans</p> <p><u>Avec prise en charge Etat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 ans travail à la chaîne - ou 15 ans de travail en équipes successives - ou 15 ans impliquant au moins 200 nuits /an - travailleurs handicapés à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel au sens de l'article L. 323-3 du code du travail <p><u>Sans prise en charge Etat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi - 15 ans de travail en cave ou dans des conditions de température exceptionnellement élevées ou basses ou avec des manipulations de charges <p>Age d'accès : Avec prise en charge Etat: 57 ans (et obtention de la retraite à taux plein 3 ans après l'adhésion) 55 ans minimum en cas de situation particulière soumise à l'appréciation des parties signataires de l'accord d'entreprise (et obtention de la retraite à 60 ans maximum)</p> <p>Sans prise en charge Etat : 58 ans (et retraite à taux plein deux ans après)</p>	<p>- 65 % du salaire brut de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % au delà du plafond</p> <p>- L'allocation est versée par l'entreprise à l'issue du premier mois suivant la cessation d'activité</p>	<p>A la demande de l'employeur, reprise d'activité temporaire possible dans les 6 mois suivant l'adhésion, pour une durée maximale de trois mois (délai de prévenance de 15 jours) pour une activité correspondant à la qualification du salarié et dans le but d'assurer la continuité du service</p>	<p>- Les salariés doivent adhérer personnellement Les modalités d'adhésion individuelle seront précisées par accord d'entreprise</p> <p>- Lors de leur adhésion, les bénéficiaires s'engageront à faire valoir leurs droits à la retraite à la date où ils justifient du nombre de trimestres requis pour la retraite à taux plein.</p>	<p>L'entreprise versera les cotisations correspondantes aux droits à retraite complémentaire à compter du premier jour du mois suivant l'entrée des salariés dans le dispositif</p>	<p>- Aucune reprise d'activité en dehors de l'entreprise n'est possible</p> <p>L'enquête annuelle des données sociales devra rendre compte de l'application de l'accord professionnel .</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 18/06/ 2001 complété par un avenant du 20 mars 2002</p> <p>Imprimerie de labeur et industrie graphique</p> <p>Durée : 5 ans 22/06/2001 au 21/06/2006</p> <p>Champ d'application :</p> <p>entreprises ou établissements dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques</p>	<p>- être salarié de l'entreprise de manière continue pendant 5 ans au moins avant son adhésion au dispositif</p> <p>-n'exercer aucune autre activité professionnelle</p> <p>-avoir 140 trimestre de cotisations au régime général de sécurité sociale lors de l'adhésion</p> <p>-15 ans de travail à la chaîne ou en équipes successives, 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans</p> <p>-salariés travailleurs handicapés à l'entrée en vigueur de l'accord professionnel, ayant 40 trimestres validés et répondant aux conditions générales d'âge et d'ancienneté</p> <p>Age d'accès : 55 ans au minimum</p>	<p>-65 % du salaire de référence dans la limite de deux fois le plafond de la sécurité sociale. Le montant de l'allocation ne pourra être inférieur au montant prévu dans le cadre de l'ARPE au 01/01/2001 soit 170 francs par jours.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>-Organisme gestionnaire : UNEDIC</p> <p>à titre transitoire jusqu'au 31/12/2002 : possibilité pour l'entreprise de gérer le dispositif</p>	<p>Reprise de l'activité dans l'entreprise est possible dans les 6 premiers mois de suspension.</p> <p>La reprise ne pourra se poursuivre au-delà de ces six mois.</p>	-	<p>- l'entreprise doit maintenir la prise en charge des cotisations des bénéficiaires en matière de retraite complémentaire, ainsi qu'en matière de prévoyance conventionnelle, la prise en charge des cotisations invalidité et décès des bénéficiaires du présent dispositif.</p> <p>- Indemnité calculée comme l'indemnité de départ à la retraite prévue dans la convention collective</p>	<p>- lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement sort du champ d'application de l'accord, celui-ci continue de produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires que pour ceux susceptibles d'en bénéficier.</p> <p>l'entreprise doit effectuer un audit préalable des compétences dans l'entreprise (préalablement à son accord d'entreprise)</p> <p>- En cas de modification législative et réglementaire, les parties doivent en examiner les conséquences</p> <p>- suivi par la commission paritaire nationale de l'emploi des bilans de cet accord</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 18 juin 2001 Fédération française des tuiles et briques</p> <p>Durée : 3 ans Du 18 juin 2001 au 17 juin 2004</p> <p>Champ d'application :</p> <p>Entreprises ou établissements qui relèvent, par leur activité principale, des activités définies par l'article G1 (champ d'application) de la convention collective de l'industrie des tuiles et briques, situés en France métropolitaine</p>	<p>-ancienneté continue d'au moins 8 ans dans l'entreprise ou l'établissement</p> <p>- avoir les annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein à 60 ans ou au plus tard 36 mois suivant l'adhésion au dispositif.</p> <p>- 15 ans de travail à la chaîne, ou en équipes successives, 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans</p> <p>- salariés ayant la qualité de travailleur handicapé et justifiant de 40 trimestres validés, à la date d'entrée en vigueur, et respectant les conditions générales d'âge et d'ancienneté prévues</p> <p>Age d'accès : 57 ans au moins</p>	<p>- 65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>-organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>Dans les 6 premiers mois qui suivent l'adhésion, le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, et à titre exceptionnel afin d'assurer la bonne continuité des services, à reprendre le travail dans l'entreprise (pour un maximum de trois mois).</p>	<p>-le salarié demande à l'entreprise d'en bénéficier. Si l'entreprise est d'accord, elle fournit une offre d'entrée. Le salarié a un mois pour se prononcer (avec possibilité d'un entretien avec sa direction)</p> <p>-effet de l'adhésion : premier du jour du mois suivant l'adhésion, sous réserve de la conclusion d'une convention CATS</p> <p>-Le salarié doit informer l'employeur lorsqu'il a obtenu les trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein.</p>	<p>-le régime de prévoyance prévu par la CCN s'applique conformément aux articles 0.22 pour les ouvriers et E.15 pour les ETAM.</p> <p>-les entreprises peuvent examiner le maintien de dispositions plus favorables en matière de retraites complémentaires et de prévoyance.</p> <p>- Indemnité de mise à la retraite</p>	<p>- Bilan de cet accord présenté chaque année à la commission nationale paritaire de l'emploi.</p> <p>- Lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise sort du champ d'application de l'accord, celui-ci continue de produire ses effets pour les salariés bénéficiaires et pour ceux susceptibles de l'être sous réserve que l'entreprise ait conclu une convention avec l'Etat</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 21/06/2001</p> <p>Avenant du 11 /09/2001</p> <p>Syndicat national du caoutchouc et des polymères</p> <p>Durée : 5 ans Du 01/09/2001 au 31/08/ 2006</p> <p>Champ d'application :</p> <p>Entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc</p>	<p>-être salarié de l'entreprise depuis au moins un an de façon continue</p> <p>- 15 ans de travail à la chaîne, ou en équipes successives, 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans</p> <p>- salariés ayant la qualité de travailleur handicapé et justifiant de 40 trimestres validés , à la date d'entrée en vigueur, et respectant les conditions d'âge et d'ancienneté prévues</p> <p>- l'entreprise peut en outre des conditions d'accès plus larges, notamment pour une catégorie de personnel particulière ou un établissement particulier.</p> <p>-Age d'accès : au moins 55 ans notamment en cas de fermeture d'un atelier, ou site ou activité dans le cadre d'un plan social</p>	<p>- 65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p>	<p>La reprise d'activité ne pourra intervenir qu'une seule fois au cours de la période de cessation anticipée d'activité et ne pourra être supérieure à 2 mois consécutifs.</p>	<p>-sortie : l'employeur procède à la mise à la retraite ;</p>	<p>-les entreprises peuvent convenir de maintenir les cotisations au-delà des taux obligatoires pour la retraite complémentaire et les régimes de prévoyance complémentaire.</p> <p>-indemnité de mise à la retraite : calculée conformément aux dispositions de la CCN (sur la base du salaire de référence perçue avant la cessation d'activité), base revalorisée des augmentations générales ayant pu intervenir dans l'entreprise depuis le départ en cessation d'activité).</p>	<p>-lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité l'entreprise ou l'établissement sort du champ d'application de l'accord, celui-ci continue de produire ses effets pour les salariés bénéficiaires et ceux susceptibles d'en bénéficier, sous réserve qu'une convention avec l'Etat a été conclue.</p> <p>-les entreprises sont incitées à compenser les départs par des embauches</p> <p>-Pas d'activité possible, hors l'entreprise d'origine</p> <p>-un bilan du présent accord devra être présenté chaque année devant la commission nationale paritaire de l'emploi</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 05/07/2001 Avenant n°1 du 03/10/2001</p> <p>Bâtiment et travaux publics</p> <p>Durée : 5 ans Du 5 octobre 2001 au 4 octobre 2006</p> <p>Champ d'application :</p> <p>Entreprises qui relèvent du champ d'application des CCN du bâtiment et des travaux publics</p>	<p>-ancienneté d'au moins un an en continu et d'au moins 15 ans dans le bâtiment et travaux publics</p> <p>- 15 ans de travail à la chaîne, ou en équipes successives, 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans</p> <p>- salariés ayant la qualité de travailleur handicapé et justifiant de 40 trimestres validés , à la date d'entrée en vigueur, et respectant les conditions d'âge et d'ancienneté prévues</p>	<p>- 65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>L'employeur peut demander au salarié de reprendre une activité, à titre exceptionnel aux fins d'assurer la continuité du bon fonctionnement du service, au cours des 6 premiers mois qui suivent l'adhésion et pour une durée maximale de 6 mois.</p>	<p>-la procédure et les modalités d'adhésion sont définies par l'accord d'entreprise date d'effet de l'adhésion : premier jour du mois suivant l'adhésion. le délai entre la demande du salarié et la réponse de l'entreprise est au maximum de 3 mois.</p> <p>-Sortie : mise à la retraite par l'employeur</p>	<p>-les salariés bénéficient de l'ensemble des garanties gérées par les caisses de prévoyance de la branche ou de toute autre institution dans les mêmes conditions que les salariés en activité. Les entreprises pourront cotiser à la retraite complémentaire au-delà des taux obligatoires.</p> <p>-Indemnité conventionnelle de mise à la retraite</p>	<p>- le salarié ne peut exercer aucune autre activité en dehors de son entreprise</p> <p>- bilan de l'accord chaque année devant une commission paritaire créée à cet effet</p> <p>- l'accord cesse de plein droit si des dispositions du décret du 9 février 2000 viennent à être modifiées</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 16 juillet 2001</p> <p>Industrie du verre</p> <p>Durée : 5 ans Du 16/07/2001 au 15/07/ 2006</p> <p>Champ d'application :</p> <p>Entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre</p>	<p>-10 ans d'ancienneté dans la branche et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise</p> <p>-difficultés d'adaptation liées aux particularités, notamment, de l'industrie verrières</p> <p>- 15 ans de travail à la chaîne, ou en équipes successives, 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans</p> <p>-salariés ayant la qualité de travailleur handicapé et justifiant de 40 trimestres validés à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel, et respectant les conditions d'âge et d'ancienneté prévues</p> <p>Age d'accès :</p> <p>-58 ans et 24 mois maximum de portage</p> <p>- 57 ans et 36 mois de portage pour les ouvriers postés ou ayant travaillé à la chaîne et pour les salariés handicapés</p>	<p>-65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>- l'allocation est un revenu de remplacement et n'a pas le caractère de salaire</p> <p>Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>Dans les 6 premiers mois, l'entreprise pourra rappeler le salarié une seule fois, pour assurer des périodes du travail pour une durée ne pouvant excéder deux mois continus</p>	<p>-la procédure, les modalités et conditions d'adhésion seront définies par accord d'entreprise</p> <p>Le salarié devra faire une demande écrite à l'entreprise, accompagnée des justificatifs.</p> <p>L'entreprise dispose de 2 mois pour répondre</p>	<p>-les entreprises qui cotisent au-delà des taux obligatoires continueront à verser les cotisations aux taux applicables dans l'entreprise.</p> <p>Idem pour les régimes de prévoyance</p> <p>-indemnité spécifique de mise à la retraite (sur la base du salaire de référence perçue avant la cessation d'activité), base revalorisée des augmentations générales ayant pu intervenir dans l'entreprise depuis le départ en cessation d'activité.</p>	<p>Les accords d'entreprise doivent prendre en compte la question du remplacement des départs en cessations d'activité « pour ne pas dégrader les conditions de travail »</p> <p>En cas de reprise d'activité chez un autre employeur, l'allocation est suspendue.</p> <p>Dans le cas où la participation financière de l'Etat serait suspendue ou interrompue, l'entreprise reste responsable du versement des allocations et des retraites complémentaires des allocataires. Idem si le nombre de trimestre de cotisation pour obtenir la retraite à taux plein augmentait.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 24 octobre 2001</p> <p>Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF)</p> <p>Durée : 5 ans Du 22/11/2001 Au 21/11/ 2006</p> <p>Champ d'application :</p> <p>Entreprises relevant de la convention collective des Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (signée le 3/07/1997 et étendue par arrêté du 3/3/1998</p>	<p>-Etre salarié de l'entreprise depuis au moins 5 ans de manière continue</p> <p>Pour une prise en charge par l'Etat partielle ;</p> <p>-15 ans de travail à la chaîne ou 15 ans de travail en équipes successives</p> <p>-200 nuits ou plus par an pendant 15 ans</p> <p>-être travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du code du travail à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel</p> <p>- difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité</p> <p>Age d'accès : 57 ans</p> <p>55 ans lorsqu'à la suite d'un plan social il existe fermeture d'un site , d'une activité industrielle, d'un atelier, d'un site</p>	<p>-65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>- l'allocation n'a pas le caractère de salaire</p> <p>- L'allocation est versée à l'issue de la période de solde des droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps</p> <p>Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>Dans l'année qui suit son départ, l'entreprise pourra demander au salarié de reprendre son activité à titre tout à fait exceptionnel et pour une durée maximale de 3 mois (15 jours de prévenance)</p>	<p>-l'entreprise fournira une proposition écrite d'entrée dans le dispositif. Un entretien individuel avec la direction de l'entreprise devra être prévu (pour connaître le montant du salaire de référence)</p> <p>-Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois avant de donner sa réponse écrite</p> <p>Le salarié entre dans le dispositif le premier jour du mois suivant l'adhésion.</p> <p>-lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein, l'employeur procède à sa mise à la retraite</p>	<p>-les entreprises qui cotisent au-delà des taux obligatoires pourront décider par accord de continuer à verser la différence par rapport aux cotisations obligatoires.</p> <p>Idem pour les régimes de prévoyance/santé complémentaire</p> <p>-indemnité spécifique de mise à la retraite (sur la base du salaire de référence perçue avant la cessation d'activité), base revalorisée des augmentations générales ayant pu intervenir dans l'entreprise depuis le départ en cessation d'activité.</p>	<p>Lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité l'entreprise ou l'établissement qui aurait signé un accord d'entreprise sort du champ d'application de l'accord professionnel</p> <p>l'accord continue de produire ses effets pour les salariés qui ont bénéficié préalablement du dispositif de cessation d'activité.</p> <p>En cas de reprise d'activité chez un autre employeur, l'allocation est suspendue.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 12 décembre 2001</p> <p>Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE)</p> <p>Durée : 5 ans</p> <p>Du 12/12/2001</p> <p>Au 11/12/2006</p> <p>Champ d'application : Entreprises relevant de la convention collective nationale pour les industries de la conserve</p> <p>Du 17/01/52</p>	<p>-salarié de l'entreprise de manière continue depuis au moins 5 ans et dans la branche depuis au moins 10 ans.</p> <p>-15 ans de travail à la chaîne ou de travail en équipes successives</p> <p>-200 nuits ou plus par an pendant 15 ans</p> <p>-travailleurs handicapés au sens de l'article L. 323-3 à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel</p> <p>Age d'accès : au moins 55 ans . L'accord d'entreprise détermine l'âge minimum .</p>	<p>-65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>-L'allocation est versée à l'issue de la période de solde des droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps</p> <p>-organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>Dans les 6 mois suivants l'adhésion, reprise d'activité possible dans l'entreprise de trois mois maximum aux fins d'assurer le bon fonctionnement du service ou faire face à un surcroît temporaire d'activité ou nécessité de remplacer un salarié absent (délai de prévenance de 4 semaines)</p>	<p>-l'entreprise fournira une offre d'entrée dans le dispositif. Un entretien individuel avec la direction de l'entreprise pourra être prévu (pour connaître le montant du salaire de référence)</p> <p>-Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois avant de donner sa réponse.</p> <p>La procédure, les conditions et les modalités d'adhésion sont définies par accord d'entreprise ainsi que le délai à l'issue duquel la suspension du contrat de travail prendra effet.</p> <p>-L'allocation cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire remplit les conditions d'une retraite à taux plein.</p> <p>Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de départ à la retraite</p>	<p>- Les entreprises dans lesquelles il existe un régime de retraite complémentaire au delà du taux obligatoire devront examiner dans le cadre de la négociation d'entreprise les conditions de son maintien éventuel. (Idem pour le régime de prévoyance complémentaire)</p>	<p>Toute suppression ou modification de la participation de l'Etat entrainera la résiliation de plein droit de l'accord professionnel.</p> <p>Le salarié ne doit exercer aucune autre activité professionnelle.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 20 décembre 2001</p> <p>Filière bétail et viande de boucherie</p> <p>Durée : 5 ans du 1^{er} février 2002 au 31 janvier 2007</p> <p>Champ d'application : Entreprises et établissements de la filière bétail et viande de boucherie dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel des conventions collectives nationales d'une part des coopératives et SICA bétail et viande et d'autre part des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.</p>	<p>-ancienneté dans les entreprises relevant du champ de l'accord professionnel d'au moins 10 ans dont 3 ans dans l'entreprise</p> <p>-avoir travaillé 15 ans en équipes successives ou à la chaîne</p> <p>-avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans</p> <p>-avoir la qualité de travailleur handicapé à la date de signature de l'accord et 10 ans d'affiliation à un régime de sécurité sociale</p> <p>Age d'accès : 57 ans minimum et avoir les annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein à son 60ème anniversaire ou dans les 36 mois suivant l'adhésion</p>	<p>-65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>-l'allocation est un revenu de remplacement et n'a pas le caractère de salaire</p> <p>-elle est versée au terme du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et/ou de tout autre dispositif de capitalisation de temps</p> <p>Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>A la demande de l'entreprise et si le salarié est volontaire, une reprise d'activité est possible dans les 6 mois suivant l'adhésion (justification d'un surcroît d'activité ou nécessité de remplacer un salarié absent). La reprise d'activité peut revenir travailler pour une période maximale de six mois.</p>		<p>-lors de son adhésion, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite. Cet acompte ne peut être inférieur à 50 % du montant apprécié en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.</p> <p>-</p>	<p>Il sera constitué un comité national de suivi du présent accord.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 17/01/2002</p> <p>Fédération des industries avicoles</p> <p>Durée : 5 ans Du 17/01/2002 Au 16/01/2007</p>	<p>- Ancienneté de 15 ans dans la branche et 10 ans dans l'entreprise ou de 12 ans dans l'entreprise</p> <p>-avoir été travailleur posté en équipes successives (semi continu ou continu) pendant 15 ans</p> <p>-avoir travaillé à la chaîne pendant 15 ans</p> <p>-avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans</p>	<p>-65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p> <p>- salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p>	<p>-possibilité d'une reprise d'activité à titre exceptionnel à la demande de l'entreprise dans les 6 premiers mois et pour une durée maximale de 4 mois (délai de prévenance de 3 semaines)</p>	<p>-le salarié souhaitant adhérer devra fournir les informations nécessaires à l'entreprise (reconstitution de carrière, CRAM, MSA...) permettant à l'entreprise d'apprécier l'éligibilité du salarié</p> <p>-l'entreprise fournira une offre d'entrée ; le salarié dispose d'un mois de réflexion (possibilité d'avoir un entretien avec la direction)</p> <p>le salarié entre dans le dispositif le premier jour du mois qui suit l'adhésion.</p> <p>-lorsque le salarié a le nombre de trimestre pour obtenir une retraite à taux plein, il résilie de sa propre initiative son contrat de travail et perçoit alors l'allocation de départ à la retraite.</p>	<p>-l'entreprise prend à sa charge la cotisation de retraite complémentaire non prise en charge par l'Etat , à hauteur des taux précédemment appliqués dans l'entreprise sur la base du salaire de référence et de 2% au-delà de 57 ans.</p> <p>-l'allocation de départ à la retraite est versée au moment de la sortie du dispositif. Elle est calculée en tenant compte de périodes de suspension d'activité et sur la base du salaire de référence réactualisé.</p> <p>Les entreprises qui appliquent un régime de prévoyance complémentaire et/ou une couverture maladie complémentaire pourront décider de l'application de ces dispositions favorables pour les salariés en cessation d'activité</p>	<p>L'allocation est suspendue en cas de reprise d'activité</p> <p>L'accord fait l'objet d'un suivi national</p>
<p>Champ d'application : UES, entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpes et centres de conditionnement de volailles</p>	<p>-avoir le statut de travailleur handicapé à la date de la signature de l'accord professionnel et justifier de 40 trimestres de cotisations au titre des régimes d'assurance vieillesse</p> <p>Age d'accès : au moins 55 ans et versement de l'allocation pour une durée maximale de 5 ans</p>	<p>- l'allocation est un revenu de remplacement et n'a pas le caractère de salaire</p> <p>Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>				

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 22 janvier 2002</p> <p>Confédération des Industries céramiques de France</p> <p>Durée : 3 ans Du 01/02/2002 au 31/01/2005</p> <p>Champ d'application :</p> <p>Entreprises ou établissements relevant, par leur activité principale correspondant aux nomenclatures d'activité définies par l'article G1 « champ d'application » de la convention collective des industries céramiques de France, et situés en France métropolitaine</p>	<p>- ancienneté continue d'au moins 5 ans dans l'entreprise</p> <p>- 15 ans de travail à la chaîne, ou en équipes successives, 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans</p> <p>- salariés ayant la qualité de travailleur handicapé et justifiant de 40 trimestres validés à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel, et respectant les conditions d'âge et d'ancienneté prévues</p> <p>Age d'accès :</p> <p>-57 ans et avoir les annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein dès 60 ans ou au plus tard dans les 36 mois suivant l'adhésion.</p>	<p>-65 % du salaire de référence jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale et 50 % du salaire de référence entre une fois et deux fois ce même plafond.</p> <p>- salaire de référence : décret du 9/02/2000</p> <p>- l'allocation est un revenu de remplacement.</p> <p>- L'allocation commence à être versée le premier jour du mois qui suit l'adhésion, sous réserve du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation de temps.</p> <p>Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>Dans les 9 premiers mois suivant l'adhésion, l'entreprise pourra rappeler le salarié une seule fois, à titre exceptionnel et uniquement aux fins d'assurer la continuité du bon fonctionnement du service. La durée d'activité sera limitée à 6 mois (délai de prévenance de 15 jours).</p> <p>Les salariés âgés d'au moins 59 ans sont dispensés d'activité.</p>	<p>-le salarié remplissant les conditions peut demander à bénéficier du dispositif. En cas de décision favorable de l'entreprise, celle-ci lui fait une offre d'entrée. Le salarié dispose de 2 mois pour donner par écrit sa décision d'adhérer.</p> <p>Le salarié d'au moins 59 ans et percevant une retraite à taux plein à partir de 60 ans pourra demander son adhésion « d'office » (à condition que la demande soit formulée deux mois avant la date de déclaration annuelle)</p> <p>-le salarié s'engage à prendre l'initiative de la liquidation de la retraite. Il perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable.</p>	<p>- Les entreprises qui appliquent des taux de cotisations de retraite complémentaires supérieurs aux taux obligatoires ou un régime de prévoyance complémentaire ou un régime de frais médicaux examineront les conditions de leurs maintiens pour les salariés en cessation d'activité</p> <p>-indemnité spécifique de mise à la retraite (sur la base du salaire de référence perçue avant la cessation d'activité), base revalorisée des augmentations générales ayant pu intervenir dans l'entreprise depuis le départ en cessation d'activité.</p>	<p>-lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise qui a conclu une convention sort du champ d'application de l'accord professionnel, l'accord continue de produire ses effets pour les salariés bénéficiaires comme pour ceux susceptibles d'en bénéficier.</p> <p>-le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle (sauf la reprise d'activité prévue dans l'entreprise).</p> <p>L'accord cessera de plein droit si les dispositions réglementaires sont abrogées ou modifiées.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 30 janvier 2002 (Fédération française de la chaussure)</p> <p>durée : 3 ans soit du 30 janvier 2002 au 29 janvier 2005</p> <p>Champ d'application : Entreprises et établissements relevant du champ d'application de la CCN de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.</p>	<p>Conditions d'ancienneté et d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ancienneté de 15 ans dans la branche et de 10 ans dans l'entreprise, avoir accompli 15 ans de travail en équipes successives ou de travail de nuit (à raison d'un minimum de 200 nuits par an) ou de travail à la chaîne. <p>Age d'accès : salariés de 57 ans pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 36 mois suivant l'adhésion</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 65% du salaire de référence jusqu'au plafond de la SS et 50% pour la part du salaire entre 1 et 2 fois le plafond. -salaire de référence : définition du décret du 09/02/2000. - l'allocation versée n'a pas le caractère de salaire. - organisme gestionnaire : choix de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> -Possible pendant les 6 premiers mois et ce, pendant 6 mois après information des organisations syndicales. 	<ul style="list-style-type: none"> - les modalités et délais d'adhésion sont déterminés par accord d'entreprise. - possibilité pour l'entreprise de reporter le départ d'un salarié dans l'attente de la formation d'un remplaçant pour une durée maximale de 6 mois. - sortie : mise à la retraite lorsque l'allocataire justifie du nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein. 	<ul style="list-style-type: none"> - prise en charge par l'Etat des cotisations obligatoires aux régimes de retraite complémentaire. -possibilité de maintien du régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire (ou d'accords particuliers) par accord d'entreprise. - versement de l'indemnité de mise à la retraite lors de la mise à la retraite (période en CATS prise en compte pour le calcul de l'indemnité) 	<p>Interdiction d'exercer une activité professionnelle pendant la durée du CATS.</p> <p>Contrepartie emploi : 1 remplacement pour 3 départs (sur des emplois en CDI)</p>

Accords nationaux	Conditions d'âge et d'accès	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnités de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 29 avril 2002 (Fédération des industriels charcutiers, transformateurs de viande)</p> <p>durée : 5 ans du 01/06/2002 au 31/05/2007</p> <p>Champ d'application : Entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la CCN des industries charcutières</p>	<p>Conditions d'ancienneté et d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ancienneté continue d'au moins 10 ans dans la branche ou de 3 ans dans l'entreprise, avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne, ou de travail en équipes successives ou de travail de nuit(200 nuits ou plus par an), - ou avoir la qualité de travailleurs handicapé au sens de l'article L.323-3 du code du travail et justifiant d'au moins 40 trimestres d'affiliation dans un régime de sécurité sociale, - N'exercer aucune autre activité professionnelle. <p>Age d'accès : au moins 57 ans</p>	<p>65% du salaire de référence jusqu'au plafond de la sécurité sociale et 50% pour la part du salaire comprise entre 1 et 2 fois le plafond.</p> <p>Salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>Organisme gestionnaire : l'entreprise.</p>	<p>Dispense d'activité professionnelle chez l'employeur pendant la durée d'adhésion au dispositif.</p>	<p>Modalités d'adhésion, âge minimum d'accès et montant de l'allocation : déterminés par l'accord d'entreprise.</p> <p>Entrée dans le dispositif : 1^{er} jour du mois qui suit l'adhésion</p> <p>Sortie du dispositif : Départ obligatoire à la retraite lorsque l'allocataire justifie du nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein.</p>	<p>Prise en charge par l'Etat des taux de cotisations obligatoires aux régimes de retraite complémentaire.</p> <p>Possibilité de maintien des taux supplémentaires de cotisations en vigueur dans la branche par accord d'entreprise. (versement par l'entreprise de la différence)</p> <p>Maintien du régime de prévoyance mis en place dans la branche</p> <p>Versement de l'indemnité de départ à la retraite lors du départ à la retraite (période en CATS prise en compte pour le calcul de l'ancienneté)</p>	<p>En cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur : suspension du versement de l'allocation.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation / Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion / Sortie du dispositif	Couverture sociale / Indemnité de mise à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 5 juin 2002 (Fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes)</p> <p>durée : 5 ans (du 5 juin 2002 au 4 juin 2007)</p> <p>Champ d'application : entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la CCN de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.</p>	<p>Conditions d'ancienneté et d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ancienneté de 10 ans dans la branche et d'un an dans l'entreprise, - avoir accompli 15 ans de travail en équipes successives ou à la chaîne ou de nuit (200 nuits ou plus par an), - ou être travailleur handicapé au sens de l'article L.323-3 du code du travail et justifier d'au moins 40 trimestres validables pour la retraite, - ou rencontrer des difficultés d'adaptation à l'emploi. <p>Age d'accès : au moins 57 ans et moins de 65 ans pouvant justifier d'une retraite à taux plein dans les 3 ans suivant l'entrée dans CATS.</p>	<p>65% du salaire de référence jusqu'au plafond de la sécurité sociale et 50% pour la part du salaire comprise entre 1 et 2 fois le plafond.</p> <p>Salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000</p> <p>Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<p>Reprise d'activité dans l'entreprise d'origine : possible dans les 6 premiers mois.</p>	<p>Adhésion : Procédure, modalités et conditions d'adhésion définies par l'accord d'entreprise.</p> <p>Sortie du dispositif : -en cas de liquidation d'un avantage vieillesse, - mise à la retraite lorsque le salarié peut prétendre à une retraite à taux plein .</p>	<p>Retraite complémentaire : Versement par l'UNEDIC des cotisations obligatoires sur la base du salaire de référence dans la limite de 2 fois le plafond de la SS.</p> <p>Autres avantages : Retraite complémentaire à des taux supérieurs aux taux obligatoires, et régime de prévoyance : maintien des droits selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise.</p> <p>CET ou CET de fin de carrière : maintien selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise.</p> <p>Indemnité de départ en retraite : possibilité de percevoir un acompte selon les dispositions de l'accord d'entreprise.</p>	<p>Reprise d'activité chez un autre employeur : Obligation de déclaration à l'employeur et suspension du versement de l'allocation.</p> <p>Suivi de l'accord : Suivi annuel par la Commission Nationale Paritaire de l'emploi.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation / Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion / Sortie du dispositif	Couverture sociale / Indemnités de départ à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 27 mai 2002 (Fédération SYNTEC et Chambre des ingénieurs conseils de France)</p> <p>durée : jusqu'au 28 février 2005</p> <p>Champ d'application : entrepris ou établissements relevant de la CCN des BET (sauf NAF 721Z, 722Z, 723Z, et 724Z)</p>	<p>Conditions d'ancienneté et d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ancienneté de 8 ans dans la branche et de 5 ans dans l'entreprise ou le groupe, - Détermination des catégories éligibles par l'entreprise ou l'établissement après consultation des IRP.(attention particulière pour les salariés ayant travaillé dans des conditions de pénibilité telles que travail posté ou continu, travail itinérant, travail de nuit ou rencontrant des difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies) - Age d'accès : au moins 55 ans. Délai de portage : 3 ans en général, 4 ans pour les salariés ayant travaillé dans des conditions pénibles ou ayant des difficultés d'adaptation aux nouvelles technologies. 	<p>65% du salaire de référence dans la limite du plafond de SS +65% pour la part du salaire comprise entre 1 et 2 fois le plafond si la durée dans CATS est inférieure ou égale à 12 mois, +60% si cette durée est comprise entre 12 et 24 mois, +55% si cette durée est comprise entre 24 et 36 mois, +50% si cette durée est supérieure à 36 mois. Salaire de référence : 1/12^{ème} de la rémunérations annuelle servant de base à l'indemnité de départ en retraite. Organisme gestionnaire : UNEDIC selon le choix de l'entreprise pour les salariés non pris en charge par l'Etat . Pour les salariés pris en charge par l'Etat : UNEDIC après 57 ans</p>	<p>Possibilité de reprise d'activité dans l'entreprise pendant une période de 24 mois suivant l'entrée dans le dispositif.</p>	<p>Adhésion : Offre d'entrée par l'entreprise, Délai de réflexion d'un mois pour le salarié, Possibilité pour l'intéressé d'avoir un entretien avec la direction avec l'assistance d'un salarié de son choix. Date d'entrée : 1^{er} jour du mois qui suit l'adhésion Sortie : à l'initiative de l'employeur, mise à la retraite lorsque le salarié peut justifier d'une retraite à taux plein ou au plus tard à 65 ans. Ou en cas de liquidation par le salarié d'un avantage viager.</p>	<p>Retraite complémentaire : acquisition de droits sur la base du salaire de référence. Retraite supplémentaire, prévoyance, couverture des frais médicaux : maintien des droits dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise. Indemnité de mise à la retraite : versement d'un acompte à hauteur de 50%, prise en compte de la durée passée en CATS au titre de l'ancienneté.</p>	<p>Reprise d'une activité dans une autre entreprise : Nécessité d'avoir l'accord de l'employeur et suspension du versement de l'allocation si la rémunération perçue est au moins équivalente .Si la rémunération n'est pas équivalente, maintien de l'allocation dans la limite cumulée de 80% du salaire de référence. Conditions d'application de l'accord en cas de cession ou de changement d'activité : l'accord continue de produire ses effets pour les bénéficiaires et pour les salariés susceptibles d'en bénéficier.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/ Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/ Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnité de départ à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 18 juillet 2002 (Syndicat français de l'industrie cimentière)</p> <p>Durée : du 18 juillet 2002 au 30 juin 2006</p> <p>Champ d'application : Entreprises qui relèvent du champ d'application de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments</p>	<p>Conditions d'ancienneté et d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ancienneté continue d'au moins 8 ans dans l'entreprise ou l'établissement, - et avoir accompli 15 ans de travail en équipes successives (2x8 ou 3x8) - ou avoir la qualité de travailleur handicapé à la date d'entrée en vigueur de l'accord et justifier de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et de 40 trimestres validés pour la retraite (victimes d'AT ou de MP : si l'incapacité permanente est au moins égale à 20%) <p>Age d'accès : 58 ans et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein au 60^{ème} anniversaire. (pour les salariés de plus de 58 ans : pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 24 mois)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 65% du salaire de référence jusqu'au plafond SS et 50% pour la part du salaire entre 1 et 2 fois le plafond. - Salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000. - allocation versée après l'échéance des droits à congé et de tout autre dispositif de capitalisation en temps. <p>Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - possible pendant les 6 premiers mois suivant l'entrée dans le dispositif (pendant 3 mois au maximum sauf accord du salarié) 	<p>Procédure d'adhésion :</p> <ul style="list-style-type: none"> -sur demande du salarié 6 mois avant la date d'entrée dans le dispositif (départ du salarié 3 mois après la signature de la convention) - A l'initiative de l'employeur (délai de réponse d'un mois pour le salarié et entrée dans le dispositif le 1^{er} jour du mois qui suit l'adhésion) <p>Sortie :</p> <ul style="list-style-type: none"> -lorsque l'allocataire a le nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein, -en cas de liquidation d'un avantage vieillesse, <ul style="list-style-type: none"> - pour les plus de 58 ans : interruption du versement de l'allocation dans les 24 mois. 	<p>Retraite complémentaire : maintien du régime prévu au-delà du taux obligatoire.</p> <p>Régime de prévoyance et frais médicaux : maintien du dispositif.</p> <p>Indemnité de mise à la retraite : paiement lors de la rupture du contrat de travail (prise en compte de la période de suspension pour le calcul de l'indemnité).</p>	<p>Présentation d'un bilan annuel d'application de l'accord à la CPNE.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation / Modalités de versement	Conditions de reprise d'activité	Procédure d'adhésion/Sortie du dispositif	Couverture sociale/ Indemnité de départ à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 30 avril 2002 (production d'eaux embouteillées)</p> <p>Durée : 5 ans (du 1^{er} mai 2002 au 30 avril 2007)</p> <p>Champ d'application : entreprises relevant du champ d'application de la CCN des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et bières (production)</p>	<p>Conditions d'ancienneté et d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, et rencontrer des difficultés d'adaptation à l'emploi, ou avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne ou de travail en équipes successives ou de travail de nuit (200 nuits ou plus par an pendant 15 ans), ou avoir la qualité de travailleur handicapé à la date d'entrée en vigueur de l'accord et justifier d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite dans un ou plusieurs régimes de SS de salariés. - et n'exercer aucune autre activité professionnelle. <p>Modalités et conditions d'adhésion : précisées par accord d'entreprise.</p> <p>Age d'accès : 57 ans et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein au plus tard dans les 5 ans suivant l'adhésion .</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 65% du salaire de référence jusqu'au plafond SS et 50% pour la part du salaire comprise entre 1 et 2 fois le plafond. - salaire de référence : définition du décret du 9/02/2000. - allocation versée au terme de la période correspondant aux droits acquis au titre des congés payés. <p>Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - à titre exceptionnel et pour nécessité de service : rappel possible dans l'entreprise pour une seule fois et pour une durée ne pouvant excéder 2 mois continus. 	<p>Procédure d'adhésion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur demande du salarié à condition que l'intéressé fournisse tous les justificatifs permettant de vérifier les conditions d'accès. - Réponse de l'employeur dans un délai de 2 mois par lettre recommandée et accusé de réception . (à défaut de réponse dans le délai de 2 mois, la demande est considérée comme acceptée) <p>Sortie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise à la retraite par l'employeur à partir de 60 ans si le salarié peut prétendre à une retraite à taux plein. - arrêt du versement de l'allocation en cas de liquidation d'un avantage vieillesse. 	<p>Retraite complémentaire : -- versement des cotisations obligatoires sur la base du salaire de référence dans la limite de 2 fois le plafond de SS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les cotisations au-delà des taux obligatoires : maintien du régime selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise. <p>Prévoyance et mutuelle : Maintien du régime selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise.</p> <p>Indemnité de mise à la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalités de versement négociées par l'accord d'entreprise. - prise en compte de la période CATS pour le calcul de l'ancienneté. - base de calcul : salaires des 12 mois précédant le départ revalorisés en fonction des augmentations générales intervenues dans l'entreprise ou l'établissement . 	<p>Reprise d'activité chez un autre employeur : suspension du versement de l'allocation.</p> <p>Contrepartie emploi : taux de remplacement définis au niveau de l'entreprise.</p> <p>Cessation ou changement d'activité de l'entreprise : l'accord continue de produire ses effets pour les salariés bénéficiaires.</p> <p>Bilan d'application de l'accord : tous les ans devant la CPNE.</p>

Accords nationaux	Conditions d'accès et d'âge	Montant de l'allocation/Modalités de versement	Conditions de Reprise d'activité	Procédure d'adhésion/Sortie du dispositif	Couverture sociale/Indemnité de départ à la retraite	Autres observations
<p>Accord du 20 septembre 2002 (meunerie)</p> <p>Durée : 5 ans (du ? au ?)</p> <p>Champ d'application : Entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la CCN de la meunerie</p>	<p>Conditions d'ancienneté et d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, et avoir travaillé au moins 15 ans en équipes successives ou à la chaîne, ou avoir travaillé habituellement au moins 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans, ou avoir la qualité de travailleur handicapé à la date de signature de l'accord et justifier d'au moins 10 ans d'affiliation à un régime salarié de sécurité sociale, - n'exercer aucune autre activité professionnelle. <p>Age d'accès : au moins 57 ans et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein au plus tard dans les 3 ans suivant l'adhésion.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 65% du salaire de référence dans la limite du plafond de la SS et 50% pour la part du salaire comprise entre 1 et 2 fois le plafond. - salaire de référence : définition du décret du 9 février 2000. - Allocation versée au terme de la période correspondant aux droits acquis au titre des congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps. <p>Organisme gestionnaire : UNEDIC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rappel possible dans l'entreprise si demande de l'employeur au cours des 6 premiers mois justifiée par les cas prévus à l'article L122-1-1 du code du travail (remplacement d'un salarié absent, surcroît d'activité) pour une durée maximale de 3 mois. 	<p>Procédure d'adhésion :</p> <p>Proposition d'adhésion par l'entreprise, délai de réponse du salarié d'un mois maximum . (assimilation du défaut de réponse à un refus).</p> <p>Sortie :</p> <p>En cas de liquidation d'un avantage vieillesse à titre personnel, A partir de 60 ans si le salarié peut prétendre à une retraite à taux plein.</p>	<p>Retraite complémentaire :</p> <p>-prise en charge par l'Etat des cotisations obligatoires.</p> <p>-pour les cotisations au-delà des taux obligatoires , maintien du régime selon les modalités prévues par l'accord d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>Prévoyance : maintien selon les modalités prévues par l'accord d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>Indemnité de départ en retraite : versement de l'indemnité de départ à la retraite au moment du départ (prise en compte des périodes passées en CATS au titre de l'ancienneté).</p>	<p>Bilan d'application : tous les ans devant la CPNE.</p> <p>Bilan d'application de l'accord d'entreprise : tous les ans devant le CE ou à défaut les DP et selon les modalités prévues par l'accord d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>Cession ou changement d'activité :</p> <p>L'accord continue de produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires que pour les salariés susceptibles d'en bénéficier sous réserve que l'entreprise ait déjà conclu une convention.</p>

Annexe n°3

La prise en compte de la pénibilité dans les régimes spéciaux

Selon des modalités diverses, les régimes spéciaux existants prennent en compte la pénibilité par des règles dérogatoires aux règles de droit commun de ces régimes (cf. document n°3). Ces règles dérogatoires concernent l'âge d'ouverture des droits et/ou le calcul de la pension

Ces modalités sont les suivantes pour les principaux régimes :

Régime	Effectif Cotisant (milliers)	Effectif Retraité (milliers)	Pension de retraite normale	Règles particulières		
				Catégories de personnel	Age d'ouverture des droits	Pension
SNCF	175	205	55 ans (25 ans de service)	Personnel roulant	50 ans (15 ans de service)	2% par annuité + minimum
EDF-GDF	151	94	60 ans (25 ans de service)	Services actifs ou insalubres	55 ans (25 ans de service)	-2% par annuité du salaire de référence
RATP	40	30	60 ans (30 ans de service)	Pers. des ateliers Roulants	55 ou 50 ans (25 ans de service)	2% par annuité + minimum
MINES	25	246	55 ans (120 trimestres)	Travail au fond	50 ans (120 trimestres)	Forfaitaire + majoration pour travail au fond
MARINS (ENIM)	42	67	60 ans		52,5 ans (37,5 ans)	2% par annuité
Ouvriers de l'Etat (EPIC)	73	72	60 ans	Travail insalubre	55 ans (15 ans de service)	2% par annuité + minimum

Annexe 4

Prise en compte de la pénibilité dans le secteur public

La pénibilité dans les régimes de retraites de la fonction publique est prise en compte par la classification en catégorie B de certains emplois présentant un **risque particulier** ou des **fatigues exceptionnelles** (article L 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite). Cette classification en catégories dites « actives » permet de partir en retraite à 55 ans voire à 50 ans.

De fait, la classification de ces emplois en catégorie B repose sur le statut des agents. Elle correspond à une prise en compte de la pénibilité de certaines situations de travail dans le cadre d'une approche globale et statutaire.

Les principaux corps concernés sont ceux :

	Départ possible à	Nombre de personnes du corps
Fonction publique d'Etat		
Instituteurs	55 ans	187.000
Personnels des centres de tri postaux et assimilés	55 ans	190.000
Policiers	50 ans	111.000
Surveillants de l'administration pénitentiaire	50 ans	19.000
Personnel technique de l'équipement	55 ans	28.000
Personnel des douanes	55 ans	13.000
Fonction publique hospitalière		
Infirmiers, aides-soignants	55 ans	450.000
Personnel médico-technique	55 ans	12.000
Personnel technique	55 ans	47.000
Fonction publique territoriale		
Pompiers	55 ans	19.000
Egoutiers, personnel des instituts médicaux légaux,...	50 ans	?

Les deux premiers corps de cette liste sont en extinction du fait de l'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles et, pour le second, des reclassifications consécutives au changement de statut de la Poste et de France-Télécom.

Il est à noter que le poids de ces catégories d'actives est plus élevé dans la fonction publique hospitalière (60 % des effectifs), du fait des obligations de service public (fonctionnement 24 heures sur 24 heures) et des conditions de travail spécifiques en milieu hospitalier.

Si l'on exclut les deux corps en voie d'extinction, la catégorie d'active représente environ 170.000 personnes dans la fonction publique d'Etat, soit 7 % des effectifs.

Il est à noter le dispositif spécifique mis en place en 2000 pour les pompiers : ils peuvent demander à 50 ans un reclassement dans des fonctions moins exposées ou une cessation anticipée d'activité, selon l'avis du médecin du corps.

PENSION D'INVALIDITE ET RETRAITE
(textes : articles L.341-1 et suivants du CSS)

I. La pension d'invalidité

La pension d'invalidité du régime général est destinée à compenser la perte de rémunération subie par un assuré social victime d'un état d'invalidité médicalement constaté par le médecin conseil de la CPAM, réduisant au moins des deux tiers sa capacité de travail ou de gain. Elle est automatiquement remplacée par une pension de vieillesse pour inaptitude à l'âge de 60 ans.

a) Conditions requises pour être reconnu invalide

L'assuré doit avoir été immatriculé depuis au moins 12 mois au premier jour du mois au cours duquel est survenue l'interruption de travail suivi de l'invalidité, l'accident suivi d'invalidité ou la constatation de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme. Il doit en outre justifier d'avoir exercé une activité rémunérée pendant une certaine période et selon un certain niveau définis réglementairement.

b) Mode de calcul

- Base de calcul

La pension d'invalidité est calculée sur la base du salaire annuel moyen (SAM) perçu par l'assuré au cours des 10 années retenues par la CPAM comme étant les plus avantageuses ou, lorsque l'assuré ne compte pas dix années d'assurance, sur les salaires perçus au cours des années d'assurance accomplies depuis l'immatriculation.

- Détermination du montant :

Pour déterminer le taux à appliquer à ce salaire, l'intéressé est classé dans l'une des trois catégories d'invalidité. Le montant de la pension d'invalidité est ainsi égal à :

- pour la 1^{ère} catégorie -invalides capables d'exercer une activité professionnelle- à 30% du SAM, soit un montant maximum de 4 485 F par mois au 1^{er} janvier 2001 ;
- pour la 2^{ème} catégorie -invalides absolument incapables d'exercer une activité professionnelle quelconque- à 50% du SAM, soit un montant maximum de 7 475 F par mois à la même date ;
- pour la 3^{ème} catégorie -invalides relevant de la deuxième catégorie se trouvant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie- à la pension augmentée de la majoration pour tierce personne (5 917,94 F à la même date).

En tout état de cause, le montant de la pension ne peut être inférieur au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), soit 233, 98€ par mois en 2002. Lorsque la pension d'invalidité est inférieure au minimum vieillesse, elle peut être complétée, sous condition de ressources, par l'allocation supplémentaire du fonds spécial d'invalidité.

II. Droits à pension de vieillesse des invalides

a) Evolution du droit en matière de substitution de pension

Ø Etat du droit avant la loi n°82-599 du 13 juillet 1982

♥ Avant l'adoption de la loi précitée, la pension d'invalidité était automatiquement remplacée par une pension de vieillesse pour inaptitude lorsque le titulaire atteignait 60 ans (article L.322 de l'ancien code de la sécurité sociale).

Ø Situation nouvelle issue de cette loi et toujours applicable :

♥ A compter du 1^{er} décembre 1982, le caractère automatique de la transformation de la pension d'invalidité en pension de vieillesse a été supprimé, **afin de permettre aux invalides de 1^{ere} catégorie de poursuivre leur activité professionnelle** (salariée ou non salariée) s'ils le souhaitent, et d'acquérir ainsi des droits à pension de vieillesse (ajout d'un article L.322-1 à l'ancien code de la sécurité sociale, devenu article L.341-16 du nouveau code). Ainsi, :

∄ la pension de vieillesse au titre de l'inaptitude ne sera substituée à la pension d'invalidité que si l'assuré n'y fait pas opposition ;

∄ la pension de vieillesse au titre de l'inaptitude qui sera ultérieurement liquidée sera alors calculée selon le droit commun, toutefois son montant ne pourra être inférieur à celui qui aurait été obtenu à 60 ans si l'assuré ne s'y était pas alors refusé. Cette mesure vise à permettre aux invalides, dont les revenus d'activité sont supérieurs à ceux autorisés s'il y avait substitution de pension et qui n'atteint ni le plafond des annuités liquidables auprès du régime de base, ni un nombre de points suffisants auprès des régimes complémentaires, d'améliorer leur pension de vieillesse, dès lors que son montant espéré s'avère supérieur à celui de la pension d'invalidité transformée.

b) Modalités de prise en compte de l'invalidité dans le calcul de la pension

La période d'invalidité est une période assimilée au sens de l'article L.351-3 du code de la sécurité sociale. Cela implique concrètement que quel que soit le montant de salaire perçu et cotisé, les invalides acquièrent toujours au moins quatre trimestres d'assurance par an. Au moment de l'opération de substitution de pension, plusieurs situations se présentent :

- la pension de vieillesse pour inaptitude calculée dans les conditions de droit commun est substituée à la pension d'invalidité, sans pouvoir être inférieure au montant de l'AVTS (soit 2 807, 72 euros par an au 1^{er} janvier 2002),
- si l'assuré renonce à la pension de vieillesse substituée, ses droits à pension seront donc ultérieurement liquidés dans les conditions de droit commun sur demande.
- dans cette situation également, ladite pension ne peut être inférieure au montant de l'AVTS, sachant qu'une mesure transitoire a prévu que les bénéficiaires de pensions d'invalidités liquidées avant le 31 mai 1983 peuvent prétendre à une pension de vieillesse ne pouvant être inférieure au montant de la pension d'invalidité perçue auparavant.

Annexe 6

<p style="text-align: center;">PENSION DE VIEILLESSE POUR INAPTITUDE <i>(articles L. 351-8-2° du CSS)</i></p>
--

1) Objet :

Permettre aux personnes qui ne sont pas en mesure de poursuivre l'exercice de leur emploi sans nuire gravement à leur santé et qui se trouvent atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée d'arrêter leur activité tout en bénéficiant d'une pension de vieillesse dont le taux est fixé par décret.

2) Conditions requises pour être reconnus inaptes :

Les personnes reconnues **invalides avant 60 ans**, titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (la pension versée au titre de l'inaptitude au travail se substituant à l'AAH, L. 821-1-3° CSS) et d'une carte d'invalidité d'au moins 80% bénéficient d'une présomption d'inaptitude. Peut être **reconnu inapte au travail l'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail de 50% médicalement constatée compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle (L. 351-7 CSS).**

L'état d'inaptitude doit être apprécié à un double point de vue :

- en fonction de l'emploi occupé par l'intéressé à la date de sa demande,
- à l'égard d'une activité professionnelle quelconque (incapacité de travail de 50% médicalement constatée).

Lorsque l'intéressé n'a pas exercé d'activité professionnelle au cours des cinq dernières années précédant sa demande, il est reconnu inapte au travail si, compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales, une incapacité de travail de 50% à l'exercice d'une activité professionnelle quelconque est médicalement constatée.

Procédure (article R.351-22 CSS) :

L'inaptitude au travail est appréciée par la Caisse régionale chargée de la liquidation des droits à prestations vieillesse. Le requérant doit joindre, à l'appui de sa demande, un rapport médical établi par son médecin traitant. Pour les personnes relevant de la médecine du travail, une fiche établie par le médecin du travail compétent est, en outre, nécessaire. Ces pièces sont alors transmises au médecin-conseil de la caisse qui en effectue le contrôle.

3) Détermination de la pension de vieillesse pour inaptitude :

La pension de vieillesse pour inaptitude est déterminée dans les mêmes conditions (d'âge, de durée d'assurance, de salaire de référence) que la pension (article L.351-1 du CSS) de vieillesse à la différence que le taux plein est garanti à 60 ans, quelle que soit la durée d'assurance obtenue par l'assuré. Cette disposition n'empêche pas l'assuré, qui ne dispose pas du nombre de trimestres requis pour bénéficier de sa pension, de subir un effet de proratisation de sa pension, sachant qu'il peut bénéficier du minimum vieillesse à 60 ans (contre 65 ans dans le droit commun).

Retraites liquidées au titre de l'inaptitude au régime général¹

au 31/12/99	Hommes	Femmes	Ensemble
Stock <i>(en pourcentage des retraités du RG)</i>	550 994 (12,7%)	967 012 (18,1%)	1 518 006 (15,7%)
Flux <i>(en pourcentage des retraites attribuées dans l'année au RG, droits contributifs et non contributifs)</i>	22 737 (8,5%)	33 367 (11,8%)	56 104 (10,2%)
Présumés inaptes <i>(flux)</i>	18 298 (6,94%)	11 802 (5,47%)	30 100 (5,46%)

¹ Source : recueil statistique CNAVTS 1999 (p.67 et 170) ; abrégé statistique CNAVTS (p. 5 et 14)

Annexe 6 bis

Définitions de l'espérance de vie sans incapacité

L'espérance de vie sans incapacité est un concept qui prend en compte à la fois :

- l'espérance de vie (notion statistique) ;
- le concept d'incapacité qui peut donner lieu à plusieurs interprétations.

L'incapacité peut être définie selon une approche médicale ou selon une approche fonctionnelle.

1) L'approche médicale

Pour les médecins du travail, doivent être regardées comme réduisant l'espérance de vie sans incapacité les pathologies d'origine professionnelle affectant de manière irréversible et grave l'appareil locomoteur, l'appareil respiratoire, l'appareil cardio-vasculaire ou l'appareil neurologique.

Cette approche repose par conséquent sur les relations suivantes : conditions de travail/état de santé (avec des études relevant de la médecine du travail et de la physiologie)/effet sur l'espérance de vie sans incapacité.

2) L'approche fonctionnelle

Dans l'approche fonctionnelle, l'accent est mis sur les difficultés de la vie courante. Par exemple, dans l'enquête HID (handicap incapacité dépendance)², est posée aux personnes interrogées la question suivante : « *Eprouvez-vous une gêne pour effectuer les actes de la vie quotidienne liée à des problèmes de santé ?* » C'est cette définition qui est utilisée par les démographes et les épidémiologistes pour mesurer l'espérance de vie sans incapacité.

Ce concept est analogue à celui utilisé dans la grille « AGGIR³ » relative aux critères d'attribution de l'APA⁴. Cette grille permet d'établir six niveaux de dépendance de GIR1 (dépendance totale) à GIR6 (autonomie totale) compte tenu des réponses faites à dix questions relatives à la capacité de la personne interrogée à effectuer des actes quotidiens (se lever, manger,...).

Cette approche met donc en relation la durée de vie et les conditions de vie au grand âge.

Si les deux approches se recoupent certainement, dès lors que les pathologies affectant l'appareil locomoteur, l'appareil respiratoire, l'appareil cardio-vasculaire ou l'appareil neurologique réduisent l'autonomie de la personne, il est plus cohérent, au regard de l'objectif poursuivi, de retenir en premier lieu l'approche de la médecine du travail.

² Enquête de l'INSEE effectuée pour le compte du ministère de la santé.

³ Analyse du groupe iso ressources.

⁴ Allocation personnalisée d'autonomie.

Annexe 7

DRT/CT1-2
Mai 1999

LES SECTEURS LES PLUS EXPOSES : TRI PAR TYPE DE PENIBILITES
--

Type de pénibilité	Premier secteur concerné	Deuxième secteur	Troisième secteur	Quatrième secteur	Cinquième secteur
Travail soumis au bruit	- industries du bois et du papier	- industrie textile	- industrie des produits minéraux	- métallurgie, transformation de métaux	- industrie automobile
Obligation d'utiliser des équipements de protection individuelle	- construction	- métallurgie et transformation des métaux	- production de combustible et de carburants	- industrie du bois et du papier	- industrie des produits minéraux
Rythme de travail imposé par une machine	- industries du textile	- industrie du bois et du papier	- industrie automobile	- industrie agricole et alimentaire	- chimie, caoutchouc, plastiques
Travail répétitif	- industrie agricole et alimentaire	- habillement, cuir	- industrie automobile	- agriculture, sylviculture, pêche	- industrie du bois et du papier
Travail demandant des efforts physiques (<i>obligation de porter de lourdes charges</i>)	- construction	- agriculture, pêche, sylviculture	- santé, action sociale	- commerce de détail, réparations	- industrie du bois et du papier
Travail soumis à de fortes chaleurs	- industrie des produits minéraux	- santé, action sociale	- hôtels, restaurants	- activités récréatives, culturelles et sportives	- chimie, caoutchouc, plastiques
Travail soumis au froid	- industries agricole et alimentaire	- commerce de détail, réparation	- commerce de gros	- agriculture, sylviculture, pêche	- commerce et réparation automobile
Travail soumis à un rythme rapide	- hôtellerie, restauration	- intermédiation financière	- gestion de biens immobiliers	- industries manufacturières (automobile)	- construction
Travail obligeant une posture pénible	- agriculture, pêche	- construction	- industrie textile	- services opérationnels	- habillement, cuir
Travail à la chaîne	- habillement, cuir	- industrie automobile	- industrie agricole et alimentaire	- industrie des équipements du foyer	- industrie du bois et du papier

NB : Tableau effectué à partir de l'enquête Conditions de travail 1998 (36 secteurs d'activité répertoriés)

**LES SECTEURS LES PLUS EXPOSES :
TRI PAR INDICES DE PENIBILITES**

Indices de pénibilité	Premier secteur	Deuxième secteur	Troisième secteur	Quatrième secteur	Cinquième secteur	Sixième secteur	Septième secteur
Indice de fréquence des accidents du travail	BTP	Bois	Transport, manutention	Pierres et terres à feu	Alimentation	Caoutchouc-papier-carton	Métallurgie
Taux de gravité des incapacités temporaires	BTP	Transport, manutention	Bois	Pierres et terres à feu	Alimentation	idem	Métallurgie
Indice de gravité des incapacités temporaires	BTP	Idem	idem	Idem	Caoutchouc, papier, carton	Métallurgie	
Nombre d'accidents mortels	BTP	Interprofessionnel	idem	Métallurgie	Commerces non alimentaires	Alimentaire	
Maladies professionnelles (nombre de cas)	Métallurgie	Alimentation	BTP	Interprofessionnel	Caoutchouc-papier-carton	Bois	Vêtement
Nombre d'accidents avec arrêt	Interprofessionnel	BTP	Alimentation	Métallurgie	Transport, manutention	Commerces non alimentaire	Caoutchouc-papier-carton

NB : tableau effectué à partir des statistiques de la CNAMTS de 1996 (15 comités techniques nationaux)

Annexe 8

L'ALLOCATION AUX ADULTES HANDICAPÉS

La loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées est le premier texte français reconnaissant officiellement l'état de handicapé (article 1^{er} de la loi).

Cette reconnaissance a, entre autres conséquences, celle de créer des commissions (COTOREP) chargées de l'orientation du placement de toutes les personnes handicapées et de l'attribution de prestations, et celle de garantir à toute personne handicapée un minimum de ressources assuré par la collectivité, d'où l'institution d'une allocation aux adultes handicapés (article L. 821-1 du code de la sécurité sociale).

De par sa nature, l'AAH est une prestation non contributive dont le financement est à la charge de l'Etat depuis 1983 qui rembourse à la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et au budget annexe des prestations sociales agricoles (BAPSA) les dépenses engagées à ce titre, à l'exception des frais de gestion (CSS, art. L. 821-5).

1) Textes de référence

Code de la sécurité sociale : Articles L. 821-1 à L.821-9 ; R. 821-1 à R. 821-15 ; D. 821-1 à D.821-8.

2) Le dispositif

1) Les conditions d'octroi de l'allocation aux adultes handicapés

- l'évaluation du taux d'incapacité par les COTOREP (Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel). L'AAH est accordée aux personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % (CSS, art.L. 821-1) ou, pour les demandes déposées à compter du 1^{er} janvier 1994, aux personnes justifiant d'un taux d'incapacité au moins égal à 50 % et se trouvant du fait de leur handicap dans l'impossibilité reconnue par la COTOREP de se procurer un emploi (CSS, art. L. 821-2).

- Conditions de ressources appréciées par les Caisses d'allocations familiales (CAF) ou les Caisses de la mutualité sociale agricole (CMSA) : plafond de ressources annuelles de 6 847,10 € pour une personne seule, de 13 694,20 € pour un ménage, et majoré de 3 423,55 € par enfant à charge (année civile de référence : 2001 pour l'exercice de paiement 01.07.2002-30.06.2003).

- Le montant maximal mensuel d'AAH est de **569,38 €**. Certaines catégories de publics (titulaires au titre de l'article L. 821-1) peuvent, sous certaines conditions, percevoir un

complément d'AAH, aide accordée dans le cadre d'un logement indépendant, d'un montant de **91,10 €** (16% du montant mensuel de l'allocation).

2) *l'évolution du nombre de bénéficiaires* :

En 2001, il y avait, tous régimes confondus, **732 400** titulaires de l'AAH dont **698 000** pour le régime général, le régime minier et les régimes spéciaux (la différence relevant des régimes agricoles salariés et non salariés). Au 31 décembre 2001, de l'ordre de **148 000** allocataires ont bénéficié du complément d'AAH.

ANNEES	BENEFICIAIRES en milliers	EVOLUTION En %
1994	597	2,4
1995	617	3,3
1996	630	2,1
1997	649	2,9
1998	668	2,8
1999	694	3,7
2000	712	2,6
2001	732	2,8

Au 31 décembre 2001, les titulaires de l'AAH au titre de l'article L.821-2 représentent 28 % de l'ensemble des allocataires.

3) Le passage dans le système des retraites.

Tout bénéficiaire de l'AAH est présumé inapte au travail dès l'âge de 60 ans.

Les titulaires de l'AAH au titre de l'article L. 821-1 perçoivent leur retraite au taux plein s'ils ont acquis des droits à un avantage contributif de retraite, à laquelle s'ajoute, le cas échéant, la majoration prévue à l'article L.814-2 du code de la sécurité sociale et l'allocation supplémentaire (CSS, art. L. 815-2).

Pour les titulaires de l'AAH n'ayant pas acquis de droits à un avantage contributif de retraite, ils percevront l'allocation spéciale de vieillesse complétée par l'allocation supplémentaire.

Si le total des avantages de vieillesse n'atteint pas le montant du minimum vieillesse, qui est égal à celui de l'AAH, une différentielle d'AAH peut être servie.

Le mécanisme est identique pour les titulaires de l'AAH au titre de l'article L. 821-2, sauf qu'il ne peut y avoir d'AAH différentielle.

**Tableau de répartition des bénéficiaires de l'AAH,
selon l'âge de l'allocataire au 31.12.2001
(régimes général, minier et spéciaux)**

Age de l'allocataire	Métropole		D.O.M		Ensemble	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
Moins de 25 ans	50 998	7,6	1 476	6,2	52 474	7,5
25 à 29 ans	65 015	9,6	2 154	9	67 169	9,6
30 à 34 ans	80 894	12	2 710	11,3	83 604	12
35 à 39 ans	93 575	13,9	3 398	14,2	96 973	13,9
40 à 44 ans	94 081	14	3 506	14,6	97 587	14
45 à 49 ans	91 253	13,5	3 421	14,3	94 674	13,6
50 à 54 ans	90 280	13,4	3 000	12,5	93 280	13,4
55 à 59 ans	67 129	10	2 896	12,1	70 025	10
60 à 64 ans	17 100	2,5	851	3,6	17 951	2,6
65 ans ou plus	23 637	3,5	527	2,2	24 164	3,5
Age non connu	83	0	5	0	88	0
TOTAL	674 045	100	23 944	100	697 989	100

Annexe n°9

Eléments statistiques complémentaires sur la pénibilité

Cette note présente des compléments statistiques relatifs à trois types de pénibilités qui sont susceptibles, selon l'avis des médecins du travail, de présenter des risques à long terme sur la santé des salariés. Ces données sont issues des enquêtes « *Conditions de travail* » de la DARES 1998 (1) et « *SUMER* » 1993 (2), cette dernière, réalisée avec le concours des médecins du travail visant à identifier les risques pour la santé résultant de certaines conditions de travail.

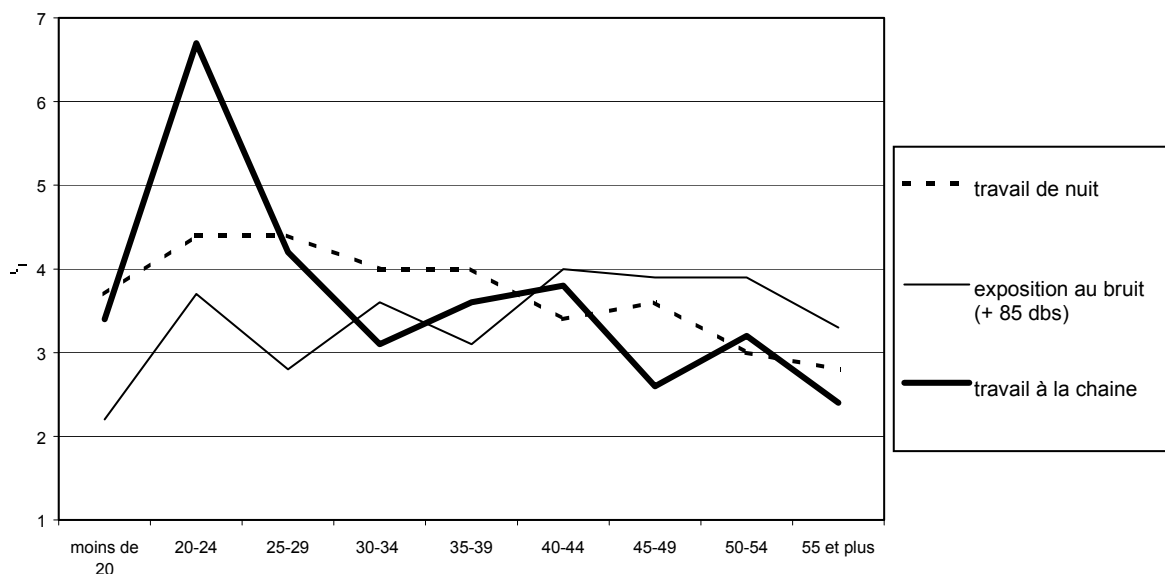
Les trois types de pénibilités sont les suivantes :

- les efforts physiques (port de charges, postures pénibles,...)
- l'environnement « agressif » (chaleur, intempéries, bruits, produits toxiques,...)
- les rythmes de travail (travail de nuit, horaires alternants, travail à la chaîne,...).

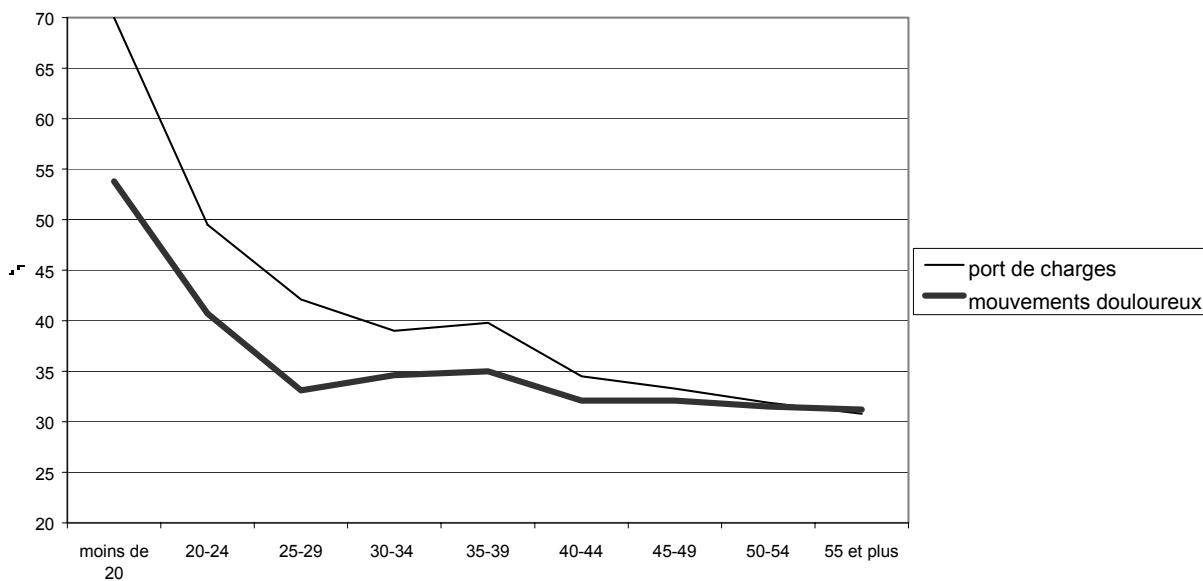
Bien que le **nombre d'années d'exposition** à ces conditions pénibles et **leur cumul** constituent des facteurs aggravants des effets sur la santé, ces enquêtes ne fournissent pas d'informations sur le nombre d'années au cours desquelles les individus ont travaillé dans des conditions pénibles⁵. En revanche, l'enquête « Conditions de travail » de 1998 montre que les populations âgées de plus de cinquante ans sont presque autant exposées que les jeunes aux pénibilités du travail, à l'exception du travail de nuit et le travail à la chaîne, comme le montrent les deux graphiques suivants. S'agissant de salariés relativement contraints dans leurs choix et itinéraires professionnels, on peut supposer qu'ils ont été exposés à ces pénibilités pendant une grande partie de leur vie professionnelle.

⁵ L'enquête ESTEV de 1990 donne des indications sur la période d'exposition. Par exemple, 60% des salariés contraints à des postures de travail pénibles l'ont été pendant au moins dix ans. Voir l'article de S.Volkoff, A.Laville et M.C Maillard dans « Travail et Emploi » n°54.

Graphique 1 : Proportion de salariés travaillant à la chaîne, exposés au bruit et travaillant la nuit selon l'âge



Graphique 2 : Proportion de salariés soumis à des mouvements douloureux et au port de charges lourdes selon l'âge



Source : DARES Enquête sur les conditions de travail de 1998

La présente annexe se limite à indiquer des ordres de grandeurs des populations de plus de cinquante ans exposées à l'un des trois types de pénibilité cités *supra* ainsi que des populations cumulant l'exposition à au moins deux types de pénibilité. Il convient de préciser que l'exposition n'induit pas systématiquement ni l'apparition d'une pathologie, ni d'une pathologie réduisant l'espérance de vie sans incapacité de l'individu.

1) Les contraintes physiques (ports de charges, postures difficiles, vibrations...)

42% des salariés de plus de cinquante ans déclarent y être exposés. Cette exposition est plus forte dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et des transports.

L'enquête SUMER de 1994 confirme cet ordre de grandeur : 37% des salariés du secteur privé manipulent des charges, 28% sont soumis à des contraintes articulaires, une partie cumulant les deux contraintes. Selon les médecins du travail, les salariés subissant ces contraintes présentent des risques de pathologie dans un **cas sur deux** (dorsolombaire pour les ports de charges, ostéoarticulaires pour les postures difficiles...).

Au total, on peut estimer qu'un **salarié sur cinq de plus de 50 ans** est soumis à un effort physique pouvant comporter un risque pour sa santé.

2) L'environnement agressif (chaleur, intempéries, bruit...)

Selon l'enquête SUMER, 4,2% des salariés de plus de 50 ans sont exposés à la chaleur (température de plus de 24°). Les professions les plus concernées sont les cuisiniers et les ouvriers des industries métallurgiques et alimentaires.

L'exposition aux intempéries concerne surtout l'agriculture et la construction : 13% des salariés de plus de 50 ans y sont exposés.

Enfin 3,5% de ces salariés sont exposés à un bruit qui les empêche d'entendre une personne placée à 2 ou 3 mètres (niveau sonore de plus de 85 décibels).

L'exposition aux produits cancérigènes (huiles minérales, poussières de bois, amiante...) concerne 9% des salariés de plus de 50 ans, mais l'intensité et la durée d'exposition sont faibles ou très faibles pour 6% d'entre eux.

En dehors du cas de l'amiante, la relation entre l'exposition et le risque est encore mal connue.

Selon l'enquête conditions de travail de la DARES de 1998, 20% des salariés de cinquante ans ou plus travaillent dans un environnement pénible (chaleur, bruit...).

3) Les horaires de travail et de cadencement (travail de nuit, à la chaîne...)

Environ 100.000 travailleurs de plus de 50 ans, soit 3%, travaillent régulièrement la nuit, dont près de la moitié plus de 200 nuits par an. Le travail en horaire alternant concerne 7% des salariés de plus de 50 ans. Bien souvent, il s'ajoute à d'autres formes de pénibilité (travail de nuit, port de charges...).

Le travail à la chaîne ou sous contrainte automatique concerne 19% des salariés de plus de cinquante ans.

Ces contraintes se cumulant souvent, 23% des salariés de ces âges sont soumis à des contraintes d'horaires ou de cadences.

4) Le cumul des trois types de pénibilités

Un peu plus de la moitié (54%) des salariés de plus de cinquante ans est soumise à l'un de ces trois types de pénibilité.

Un salarié sur six (16%) cumule deux sur trois de ces types de pénibilité.

Enfin, 6% des salariés de plus de cinquante ans cumulent les trois types de pénibilité.

Notes :

(1) Les enquêtes « *conditions de travail* » sont conduites par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et statistiques du ministère du travail. Elles reposent sur l'interrogation d'un échantillon de 20.000 salariés. Le champ de l'enquête est celui de l'enquête emploi. Elles ont été menées en 1984, 1991 et 1998. Les résultats des enquêtes ont été publiés : voir notamment, les dossiers de la DARES, hors-série /99, La documentation française.

(2) L'enquête SUMER (surveillance médicale des risques professionnels) conduite par le ministère du travail repose sur des entretiens réalisés par 1 205 médecins du travail réalisés auprès de 48.160 salariés du secteur marchand non agricole ; après extrapolation, les données portent sur douze millions de salariés. La méthodologie de l'enquête et ses résultats sont présentés dans les dossiers de la DARES, ministère du travail, n°5-6, juillet 1999.

Annexe n°10

Approche de la pénibilité dans le secteur de la construction

Les résultats de l'enquête SUMER de 1994 permettent une première approche de la pénibilité dans le secteur de la construction (gros œuvre, second œuvre et travaux publics) présentée par le ministère du travail dans la publication « Premières synthèses » (99.12 n°49.3).

Selon l'enquête, ce secteur emploie 960.000 salariés (les 4/5 environ des effectifs recensés par l'enquête emploi pour ce secteur) se répartissant comme suit : 27% dans le gros œuvre, 55% dans le second œuvre et 18% dans les travaux publics. 90% des salariés sont des hommes. 70% des effectifs sont des ouvriers.

Par rapport aux autres secteurs d'activité, le secteur de la construction se caractérise par un pourcentage élevé de salariés cumulant contraintes articulaires, contraintes posturales et manutention de charges.

	Agriculture	Construction	Industrie	Tertiaire
Aucune des 3 contraintes	10	20	29	37
Exposition à une des 3 contraintes	19	16	25	26
Exposition à 2 des 3 contraintes	39	26	28	25
Exposition aux trois contraintes	31	37	17	12

Source : MES-DARES, Enquête SUMER 94.

L'exposition n'implique pas nécessairement l'apparition de pathologies. Le risque de pathologies chez les ouvriers de la construction était évalué comme suit, selon les jugements des médecins du travail sans que soient distinguées les pathologies réduisant l'espérance de vie sans incapacité des autres pathologies.

	Gros œuvre	Second œuvre	TP	Construction	Ensemble des secteurs de l'économie
Manutention de charges	52	36	34	40	29
Ciment	47	7	18	20	4
Travail à l'extérieur	28	11	26	18	7

Source : MES-DARES, Enquête SUMER 94.

Le tableau suivant fait apparaître la décomposition des maladies professionnelles réglées au cours de l'année 2000 pour le secteur du bâtiment et des travaux publics (CTN b).

Affections	N° de tableau	Nombre de MP réglées en 2000	%
Affections causées par les ciments	8	125	4.8%
Affections causées et cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'amiante	30 20	140	5.3%
Affections causées par le bruit	42	83	3.1%
Affections causées par les poussières de bois	47	23	0.9%
Affections péri- articulaires	57	1581	60.5%
Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils	69	67	2.5%
Lésions chroniques du ménisque	79	49	1.8%
Rachis lombaire	97 98	451	17.2%
Total		2615	

Les troubles musculo-squelettiques représentent 82% des maladies professionnelles réglées.

Le tableau suivant met en corrélation l'exposition aux facteurs professionnels susceptibles par leurs effets de réduire l'espérance de vie sans incapacité.

Approche de la pénibilité dans le secteur de la construction

Effets négatifs sur l'espérance de vie sans incapacité	Facteurs professionnels	Critères d'exposition	Secteurs d'activités	% des ouvriers exposés	% des non ouvriers exposés
- Affections chroniques du rachis lombaire (tableau MPF n°98).	Manutention manuelle de charges	Manutention manuelle de charges	Gros œuvre Second œuvre Travaux publics Construction	83 74 65 75	24 20 16 20
- Affections chroniques du rachis lombaire (tableau MPF n°97) ; - Affections ostéo-articulaires (tableau MPF n°69) ;	Contraintes posturales	Contraintes posturales Position debout ou piétinement Machines transmettant des vibrations aux membres supérieurs. Travaux en position agenouillée	Gros œuvre Second œuvre Travaux publics Construction	91 96 79 92	49 38 31 39
- Affections péri-articulaires (tableau MPF n°57) : épaule + coude + poignet.	Contraintes articulaires	Contraintes articulaires Répétition d'un même geste à une cadence élevée Travail exigeant une position forcée	Gros œuvre Second œuvre Travaux publics Construction	68 60 51 61	17 15 Ns 15
- Bronchites chroniques récidivantes	Exposition aux intempéries		Gros œuvre Second œuvre Travaux publics Construction	72 34 67 50	36 12 24 20
				58	
					76
					47
					41

Effets négatifs sur l'espérance de vie sans incapacité	Facteurs professionnels	Critères d'exposition	Secteurs d'activités	% des ouvriers exposés	% des non ouvriers exposés
- Affections (tableau MPF n°47) : asthmes graves, fibrose pulmonaire et cancer primitif de l'ethnoïde et des sinus	Exposition aux poussières de bois		Gros œuvre	6	
			Second œuvre	13	
			Travaux publics	ns	
			Construction	9	
- Surdité (tableau MPF n°42).	Exposition aux nuisances sonores	Bruit supérieur à 85 dB Machines outils vibrantes Conduite de machine mobile Conduite professionnelle	Gros œuvre	62	30
			Second œuvre	49	20
			Travaux publics	70	28
			Construction	56	24
- Affections et cancer broncho-pulmonaire (tableaux n°30 et 30 bis)	Exposition aux poussières d'amiante		Citée par les médecins du travail pour 1% des salariés en 1994.		
			Gros œuvre	6	
- Hémopathies (tableau n°4).	Exposition aux solvants		Second œuvre	28	
			Travaux publics	7	
			Construction	18	

Annexe n°11

Le travail de nuit et les horaires alternés

Bien que les enquêtes mettent en évidence une tendance à quitter ces postes après un certain âge, la proportion de salariés de plus de 55 ans pratiquant des horaires de nuit est encore de 3%. Une difficulté méthodologique de la mesure de leurs effets sur la santé est que les salariés qui sont le plus sensibles aux effets négatifs sont ceux qui quittent ces postes le plus rapidement (« *healthy-worker-effect* »).

1) Les effets sur la santé

Différentes études menées auprès de population exerçant des métiers dans des horaires alternant (infirmières, métiers de la presse...) montrent que ces effets existent et concernent :

- les troubles du sommeil

Les troubles du sommeil portent sur la durée et la qualité du sommeil. Les spécialistes considèrent que c'est le poste du matin qui perturbe le plus le sommeil, suivi par le poste de nuit⁶. Les effets des troubles du sommeil sur la santé sont la fatigue chronique, l'anxiété et la dépression. Ils sont des facteurs aggravants d'autres troubles tels que les troubles intestinaux et cardio-vasculaires.

- les troubles gastro-intestinaux

Les ulcères gastriques ou duodénaux sont plus fréquents chez les travailleurs alternants⁷ ainsi que les troubles intestinaux⁸.

- les maladies cardio-vasculaires

L'effet du travail de nuit ou du travail posté sur le système cardio-vasculaire est discuté. Ce point est particulièrement sensible du fait que ces maladies sont la cause d'un décès sur trois. L'étude auprès des travailleurs de la presse⁹ mettait en évidence un effet entre travail posté et maladies cardio-vasculaires. D'autres études¹⁰ ont surtout mis en évidence la persistance des effets chez les anciens travailleurs postés. Il apparaît probable que les troubles du sommeil sont à l'origine des troubles cardio-vasculaires et que leurs effets se renforcent.

2) Les effets sur le vieillissement

Le travail posté accélère le vieillissement : outre les problèmes de sommeil, on note chez les travailleurs postés retraités une fréquence des maladies cardio-vasculaires, respiratoires et du système digestif nettement plus élevée que dans une population de travailleurs retraités de jour¹¹.

⁶ WEDDER-BURN (1978) JOHNSON (1981) PAVARD (1982)

⁷ DEMARET-FILIAIRE (1973)

⁸ ANGERSBACH (1980)

⁹ TEIGER (1981)

¹⁰ ANGERSBACH (1980)

¹¹ MICHEL-BRIAND (1982)

Certains auteurs estiment que la fatigue résultant d'un travail de nuit accélérerait le vieillissement fonctionnel de l'organisme¹².

3) La mortalité

Selon certains auteurs, on ne trouve pas d'effets significatifs sur l'espérance de vie entre travailleurs postés (ou de nuit) et travailleurs de jour¹³. Cependant, certaines études¹⁴ ont montré une relation entre le manque de sommeil et les risques de surmortalité, notamment par des effets indirects tels que les maladies cardiovasculaires.

¹² HAIDER (1980)

¹³ TAYLOR et POCOK (1972). Etude auprès de 8600 ouvriers anglais

¹⁴ KRIPKE (1979)

Annexe n°12

Type de contrainte professionnelle et secteurs d'activité économique concernés

(Sources : Données de l'enquête SUMER de 1994)

Il convient de préciser que l'exposition n'induit pas systématiquement ni l'apparition d'une pathologie, ni d'une pathologie réduisant l'espérance de vie sans incapacité de l'individu.

I) CONTRAINTES POSTURALES

1- Contraintes posturales

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Services personnels	92%	170.000
Agriculture	84%	507 000
Hôtels-restaurants	84%	400.000
Commerce de détail	77%	924.000
Bois et papier	76%	116.000
Construction	76%	726.000

2- Manutention manuelle de charges

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Construction	58%	554.000
Agriculture	56%	338.000
Bois et papier	54%	83.000
Commerce de détail	52%	624.000
Santé, action sociale	46%	468.000
Tous secteurs	37%	

3- Contraintes articulaires

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Habillement cuir	60%	68.000
Services personnels	56%	104.000
Agriculture, pêche	51%	308.000
Construction	47%	449.000
Bois et papier	40%	61.000
Tous secteurs	28%	

4- Position debout plus 20 heures par semaine

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Services personnels	88%	163.000
Hôtels-restaurants	80%	352.000
Commerce de détail	67%	804.000
IAA	65%	273.000
Construction	58%	554.000
Tous secteurs	28%	

5- Position à genoux ou accroupie (6% des salariés)

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Agriculture, pêche	44%	420.000
IAA	33%	125.000
Habillement cuir	19%	17.000
Edition, imprimerie	17%	103.000
Tous secteurs	6%	

6- Travail exigeant une position forcée des articulations

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Construction	34%	325.000
Agriculture, pêche	26%	157.000
Services personnels	25%	46.000
réparation automobile	24%	91.000
Tous secteurs	8%	

7- Machines outils vibrants transmettant des vibrations aux membres supérieurs

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Construction	33%	334.000
Réparation automobile	30%	126.000
Construction mécanique	20%	72.000
Tous secteurs	9%	

8- Gestes répétitifs à cadences élevées

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Habillement cuir	56%	64.000
Services personnels	45%	83.000
Agriculture	42%	254.000
IAA	33%	139.000
Tous secteurs	13%	

9- Travail à la chaîne

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Habillement cuir	25%	28.000
IAA	20%	84.000
Automobile	17%	36.000
Bois et papier	16%	25.000
Tous secteurs	4%	

10- Rythmes de travail imposés par le déplacement automatique d'une pièce ou la cadence d'une machine

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Habillement cuir	56%	64.000
IAA	33%	139.000
Bois et papier	31%	47.000
Equipement du foyer	30%	53.000
Tous secteurs	6.6%	

II) NUISANCES SONORES (27% des salariés)

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Bois et papier	64%	98.000
Métallurgie	58%	201.000
Equipement mécanique	50%	190.000
Produits minéraux	50%	80.000
Agriculture, pêche	47%	284.000
Construction	46%	439.000
Tous secteurs	27%	

dont exposition à un bruit supérieur à 85 dB (13% des salariés) :

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Bois et papier	50%	77.000
Produits minéraux	36%	58.000
Agriculture, pêche	35%	211.000
Équipement mécanique	35%	133.000
Automobile	31%	66.000
Construction	28%	267.000
Textile	27%	28.000
Tous secteurs	13%	

III) EXPOSITION AUX TEMPERATURES

1- Travail au chaud (> 24° C)

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Hôtels, cafés, restaurants	20%	88.000
Produits minéraux	10%	16.000
Textile	10%	11.000

2- Travail au froid (< 15° C)

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
IAA	22%	92.000
Commerce de détail	10%	120.000

3- Travail en milieu humide

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Industrie du Bois et du papier	4%	6.000

IV) HORAIRES ALTERNES ET DECALES

1- Travail de nuit

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Transport	13%	70.000
Santé	10%	100.000
IAA	10%	42.000

2- Horaires alternants (11% des salariés)

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Automobile	47%	100.000
Chimie	37%	120.000
Métallurgie	29%	101.000
Bois et papier	28%	43.000
Produits minéraux	27%	43.000
IAA	25%	105.000
Tous secteurs	11%	

V) EXPOSITION AUX PRODUITS TOXIQUES

1- Exposition aux agents chimiques

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Services personnels	77%	142.000
Construction	56%	534.000
Chimie	55%	177.000
Métallurgie	55%	190.000
Réparation automobile	54%	205.000
Tous secteurs	33%	

2- Exposition aux agents biologiques (8% des salariés)

	% des salariés du secteur exposés	nombre de salariés exposés
Santé	46%	550.000
IAA	20%	84.000
Tous secteurs	8%	

Annexe n°13

Pénibilité du travail et durée de cotisation

Cette annexe statistique -réalisée avec le concours de la DARES- chiffre la population des salariés âgés pour certains types de pénibilité. Elle l'évalue à un quart des générations concernées. Elle fait apparaître aussi que pénibilité du travail et début précoce dans la vie active se conjuguent aujourd'hui très souvent. Un dispositif d'anticipation de la retraite pour pénibilité se recouperait donc fortement avec un dispositif en faveur des longues carrières pour les travailleurs approchant actuellement de la fin de leur carrière professionnelle.

Les critères de pénibilité retenus sont :

- le travail dans le bâtiment et les travaux publics ;
- le travail de nuit et en horaires alternants ;
- le travail à la chaîne ou soumis à des cadences imposées ;
- le port de charges lourdes ;
- l'exposition aux produits toxiques.

Les contraintes posturales difficiles (position debout, contraintes articulaires) concernent près d'un salarié sur deux. Elles peuvent générer des TMS (troubles musculo-squelettiques qui sont les premières maladies professionnelles). Toutefois le lien entre expositions et pathologies dépend de la durée d'exposition, de l'intensité des sollicitations pour une durée d'exposition donnée de la constitution des individus. A ce stade, n'a été retenu que le port de charges lourdes à cause de l'imprécision sur la nature de ces contraintes dans la principale source statistique utilisée « Enquête Conditions de travail de la DARES »¹⁵.

Dans cette enquête, on ne dispose pas d'information sur la durée de cotisation pour la retraite. Cette durée a été évaluée à partir de la date de fin d'études (correspondant souvent à l'entrée dans le monde du travail dans les années 1960).

Les deux tableaux synthétiques visent à fournir des ordres de grandeurs des populations concernées : le premier porte sur les plus de 55 ans, le second sur les plus de 57 ans.

A) Le secteur de la construction

Un salarié sur huit de ce secteur -qui emploie un million de salariés- a plus de 55 ans. La plupart d'entre eux ont commencé à travailler jeunes puisque 93% ont déjà plus de 40 années de cotisation.

Les pénibilités de ce secteur sont multiples : port de charges lourdes, mouvements douloureux, exposition aux vibrations et aux intempéries. Plus de 90% des salariés de plus de 55 ans sont exposés à l'une de ces pénibilités.

B) Le travail de nuit ou en horaires alternés

Environ 3% des salariés de plus de 55 ans travaillent la nuit et 10% suivant des horaires alternants. Parmi eux, quatre sur cinq sont au travail depuis plus de 40 ans.

¹⁵ Cette enquête datant de 1998, nous avons actualisé les données en niveau à partir de l'enquête emploi de mars 2002.

C) Le travail à la chaîne et les efforts physiques

Près d'un salarié sur cinq de plus de 55 ans travaille à la chaîne ou sous contraintes. 8% font de la manutention manuelle de charges plus de 20 heures par semaine. Ces populations se recoupent partiellement. Dans ces métiers, on retrouve aussi des populations entrées jeunes dans la vie active puisque entre 80 % et 90% d'entre eux ont travaillé pendant plus de 40 ans.

Bien souvent les pénibilités se conjuguent : 3 % des travailleurs à la chaîne travaillent la nuit et 70% de ceux qui manipulent des charges sont soumis à contraintes automatiques.

Ainsi, en dehors du secteur de la construction, environ **quatre salariés sur dix** de plus de 55 ans sont soumis soit à des horaires décalés, soit au travail de nuit ou aux horaires alternants, soit au travail à la chaîne ou encore au port fréquent de charges lourdes.

En niveau (**560 000**), ce chiffre correspond à une génération (celle née en 1942 par exemple).

Cette proportion de salariés travaillant dans ces conditions pénibles diminue avec l'âge : elle n'est plus que de 30% chez les plus de **57 ans (210.000)**. En effet, une partie importante des salariés les plus âgés a pu bénéficier de l'un des dispositifs de cessation anticipée d'activité : préretraite (38.000 en stock), ARPE (40.000) ou CATS (18.000).

D) L'exposition aux produits toxiques

30% des salariés de plus de 55 ans sont potentiellement exposés à des produits toxiques. Là également, 85% d'entre eux ont travaillé plus de 40 ans. Cette proportion est plus faible chez les plus de 57 ans : 25%.

Un complément sur le recoupement entre les populations exposées aux facteurs B, C et au facteur D serait nécessaire.

Tableau 1 : Salariés de plus de 55 ans

Nombre de salariés	plus de 55 ans	dont plus 40 ans cotisation	en % de la tranche d'âge
Secteur construction	124 000	<i>93%</i>	9%
Travail de nuit	68 000	<i>79%</i>	5%
Travail en horaires alternants	135 000	<i>84%</i>	10%
Travail à la chaîne	442 000	<i>82%</i>	31%
Porte des charges lourdes plus de 20 heures par semaine	202 000	<i>91%</i>	14%
Total sans double compte (estimation)	566 000	<i>85%</i>	40%
Respiration de produits toxiques	417 000	<i>84%</i>	30%

Source : Enquête conditions de travail - DARES

Tableau 2 : Salariés de plus de 57 ans

Nombre de salariés	plus de 57 ans	<i>dont plus 40 ans de cotisation</i>	en % de la tranche d'âge
Secteur construction	49 000	<i>100%</i>	7%
Travail de nuit	26 000	<i>100%</i>	4%
Travail en horaires alternants	50 000	<i>100%</i>	7%
Travail à la chaîne	165 000	<i>98%</i>	23%
Port des charges lourdes plus de heures par semaine	74 000	<i>94%</i>	10%
Total sans double compte (estimation)	210 000	<i>95%</i>	30%
Respiration de produits toxiques	177 000	<i>89%</i>	25%

Source : Enquête conditions de travail -DARES

Annexe n°14

Estimation des proportions de cancers attribuables à l'exposition professionnelle faite par l'Institut National de Veille Sanitaire à la demande de la commission instituée par l'article L.176-2 du code de la sécurité sociale

(Extrait du rapport 2002 de la commission)

« Pour effectuer ces estimations, des proportions de cancers attribuables à l'exposition à plusieurs nuisances, calculées à partir de plusieurs sources de données, ont été appliquées aux chiffres nationaux d'incidence et de mortalité par cancer. Ces proportions ont été calculées à partir des données françaises lorsqu'elles étaient disponibles. C'est le cas pour les cancers broncho-pulmonaires, le mésothéliome pleural et l'exposition à l'amiante ainsi que pour les cancers de l'ethmoïde et des sinus de la face en relation avec une exposition aux poussières de bois.

« Pour deux autres cancers réparés au titre des maladies professionnelles, à savoir les leucémies associées à une exposition au benzène et aux rayonnements ionisants ainsi que les cancers de la vessie en liaison avec des expositions aux amines aromatiques et aux goudrons de houille, les pourcentages attribuables calculés dans d'autres pays économiquement comparables au nôtre ont été appliqués aux données françaises.

« Ces estimations ont été rapprochées des nombres de cancers reconnus dans le régime général de la sécurité sociale au cours des années 1999 et 2000 au titre des maladies professionnelles suivantes :

- cancer broncho-pulmonaire et exposition à l'amiante (tableau 30, C, et tableau 30 bis) ;
- mésothéliome de la plèvre et exposition à l'amiante (tableau 30, D et E) ;
- cancer de la vessie et exposition aux amines aromatiques et aux hydrocarbures polycycliques aromatiques (tableaux 15 ter et 16 bis) ;
- cancer de l'ethmoïde et des fosses nasales et exposition professionnelle au nickel et aux poussières de bois (tableaux 37 ter et 47) ;
- leucémies et expositions au benzène et aux rayonnements ionisants (tableaux 4 et 6).

Le tableau suivant représente les résultats transmis par l'INVS.

Tableau : Estimations annuelles du nombre de cancers d'origine professionnelle chez les hommes en France

Cancer	Produits en cause	MP reconnues par la branche AT/MP du régime général en 1999 et 2000 (a)		Nombre de cas attribuables à des facteurs professionnels, annuellement, pour les hommes uniquement	
		1999	2000	Hypothèse haute	Hypothèse basse
Leucémies	Benzène Rayonnements ionisants Total leucémies	22 3 25	16 11 27	112	413 (b)
Cancers broncho-pulmonaires	Amiante	312	511	1871 (c)	3742
Mésothéliome pleural	Amiante	297	273	537 (d)	599

Cancers de la vessie	Amines aromatiques	1	6		422
	Goudrons de houille	3	3	(b)	148
				(b)	1
Cancers de l'ethmoïde et des sinus de la face	Nickel	0	0		18 (b)
	Poussières de bois	39	60	40 (e)	113

(a) source : CNAMTS ;

(b) estimation (fourchette) du nombre de cas attribuables à des facteurs professionnels réalisée à partir des cas incidents 1995. (Source : le cancer en France, incidence et mortalité, situation en 1995, évolution entre 1975 et 1995. FRANCIM, ministère de la santé)

(c) estimation (fourchette) du nombre de cas attribuables réalisés à partir des cas incidents français estimés par le programme national de surveillance du mésothéliome pour 1998

(d) estimation (fourchette) du nombre de cas attribuables réalisée à partir des cas incidents estimés par le CIRC, in "Cancer in five continents", pour l'année 1997.

L'INVS précise dans son étude que les estimations ci-dessus ne concernent que les hommes, alors que les chiffres des maladies professionnelles reconnues ne sont pas différenciés par sexe et que l'on ne doit pas négliger la fraction des cancers des femmes qui pourraient être attribués à des expositions professionnelles.