

Réforme des retraites, pénibilité, formation et reconversion professionnelle : enseignements d'un échec et invitation à innover

Introduction

1. *« Je suis titulaire d'un CAP « couvreur zingueur », explique l'un des intervenants invités à un débat organisé par France 2 sur la réforme des retraites, j'aime ce métier en dépit de sa pénibilité et des risques auxquels je suis exposé. Mais je ne me vois pas gambader sur les toits jusqu'à 64 ans ou plus. Une retraite anticipée de quelques mois ou d'une année grâce aux comptes pénibilité ne changera rien à l'affaire ». Pourquoi ne pas changer de métier grâce à une formation de reconversion, suggère alors le représentant du gouvernement, Laurent Pietraszewski en charge de la réforme des retraites ? Peut-être, répond le couvreur zingueur sur un ton empreint de scepticisme. « Mais je ne vois pas vers quel nouveau métier, avec quels moyens, et quel sera mon salaire si je dois repartir à zéro. »*

2. Le parcours professionnel de Janine, analysé par la sociologue Bénédicte Zimmermann dans un ouvrage de référence sur le sens du travail¹, exprime, au-delà

¹ Bénédicte Zimmermann « Ce que travailler veut dire une sociologie des capacités et des parcours professionnels ». Édition Economica, 2014 p.74/77

du scepticisme « la difficulté à se projeter » d'un grand nombre d'actifs condamnés à un travail alimentaire, déconsidérés et au surplus faiblement rémunérés. À défaut de perspectives d'évolution professionnelle l'appétence pour la formation professionnelle est quasi inexistante alors même que « la capacité à se projeter » dans l'univers de la vie personnelle et sociale en dehors du travail est souvent remarquable. Ce qui est le cas de Janine.

3. Le rapport que vient de publier l'institut Jean-Jaurès sur la pénibilité² fait écho en l'amplifiant au scepticisme exprimé par l'ouvrier couvreur zingueur et par Janine. Le rapport met en évidence le fait qu'une majorité des ouvriers non seulement de l'industrie mais également du secteur tertiaire aspire à la retraite aussitôt que possible pour échapper aux contraintes et à la pénibilité, objective ou ressentie, d'un travail jugé écrasant. Et surtout il interpelle tous ceux (dont je suis...) qui croient aux vertus émancipatrices de l'éducation permanente et à la possibilité de changer de métier au cours d'une vie professionnelle grâce à la formation. À cette option qui renvoie à l'intitulé de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » les personnes interrogées privilégient l'option de la liberté que peut offrir la retraite. Le plus tôt sera le mieux !

4. La réforme des retraites qui vient de s'engager, donnera-t-elle aux salariés concernés par la pénibilité telle qu'elle est définie par la loi, (l'ouvrier couvreur zingueur) ou ressentie (Janine), des raisons pour arbitrer, à leur initiative, en faveur d'une reconversion professionnelle au cours de leur carrière en lieu et place d'une retraite anticipée ? Quelles conditions juridiques, financières organisationnelles existantes convient-il d'adapter, et/ou quelles innovations pourraient voir le jour à l'occasion de cette réforme fondée sur un système à points conçu pour une plus grande personnalisation des parcours professionnels et une meilleure gestion de l'équilibre des temps sociaux que sont les temps de l'éducation, du travail, de la vie

². Institut Jean-Jaurès. « La pénibilité au travail : un sujet éminemment politique 21/01/2020 9' Jérôme Fourquet, Marie Gariazzo

personnelle, de la retraite ? Telles sont les questions que la présente chronique se propose d'explorer³.

6. **Plan de la chronique.** On restituera dans un premier temps le droit positif qui régit cette matière c'est-à-dire ce qui est attendu de la formation professionnelle en réponse à la pénibilité telle qu'elle est définie par la loi (I), dans un deuxième temps les évolutions proposées dans le cadre des travaux préparatoires à la réforme des retraites (II) et, dans un troisième temps, les perspectives d'innovation ouvertes par la rencontre entre le droit de la formation issu de la dernière réforme (CPF...) et le régime universel de retraite en construction.

I. L'état du droit positif. Les raisons d'un échec

7. **Origines.** La construction d'un lien entre pénibilité et formation professionnelle n'est pas nouvelle. Elle a fait l'objet d'initiatives du législateur à l'occasion de la réforme des retraites de 2010 et de celle de la formation professionnelle de 2014. Les salariés remplissant les conditions « du fait générateur de pénibilité » tel qu'il est défini par la loi⁴ bénéficient d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) devenu compte personnel de prévention (C2P). Le titulaire du compte dispose de trois options pour mobiliser les points acquis au titre de la pénibilité : les conserver en vue d'une retraite anticipée, financer un travail à temps partiel, les affecter au financement d'une formation professionnelle bénéficiant d'une réserve de 20 points (excepté pour les salariés nés avant le 31 décembre 1962 pour qui la réserve est de 10 points, voire inexistante pour ceux nés avant le 1^{er} janvier 1960). Cette réserve n'est toutefois pas exclusive, les salariés pouvant, s'ils le souhaitent mobiliser la totalité de leurs points C2P pour se former. Les points utilisés au titre de la formation professionnelle sont alors considérés par la loi comme un abondement au CPF⁵.

³ La question de l'équilibre des temps sociaux, de l'allongement de la vie au travail de la formation professionnelle tout au long de la vie a été abordé dans la chronique 152

⁵ le cadre juridique du C2P est défini par les articles L. 41 63 et suivants et R. 41 63 et suivants du code du travail

8. **Le financement** des points est assuré par un pourcentage prélevé sur la cotisation due par les entreprises au titre des régimes de sécurité sociale. Ce financement n'est pas imputable sur la contribution due par les entreprises au titre de la formation professionnelle. La valeur du point est fixée par voie réglementaire à 375 € en 2020. À titre d'exemple le salarié utilisant la réserve de 20 points au titre de la formation professionnelle et de 5000 € au titre du CPF aura une capacité de financement des frais de formations d'un montant de 12 500 €. S'il utilise la totalité des 80 points acquis au titre du C2P, sa capacité à financer les frais de formation sera de 35 000 € en mobilisant également son CPF. La prise en charge du revenu de remplacement ne peut être imputée ni sur les ressources disponibles titre du CPF ni sur l'abondement au titre du CEP ce qui limite singulièrement l'attractivité de ce dispositif.

9. **Le fait générateur** : alors que le fait générateur du recours à la formation sans lien avec la pénibilité résulte soit d'une décision de l'employeur soit une initiative du salarié par le recours au CPF, ou encore par une proposition faite aux demandeurs d'emploi par pôle emploi, le fait générateur ayant pour effet d'attribuer à un salarié en vue d'une formation destinée à prévenir ou à réparer les effets de la pénibilité résulte de l'application d'un référentiel défini par le code du travail (article L.4163 et suivants). Il peut être précisé par des accords de branche étendus.

10. La vérification de la réalité du fait générateur déclaré par l'entreprise ainsi que son enregistrement sont assurés par la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Dès lors que le fait générateur est établi conformément aux procédures prévues par les textes, le salarié bénéficiera de points de pénibilité crédités sur le compte C2P ouvert à son nom.

11. **Le C2P est une composante du CPA**. À la différence des deux autres comptes – le compte personnel de formation (CPF) et le compte engagement citoyen (CEC) avec lesquels il cohabite au sein du compte personnel d'activité (CPA), le C2P n'a pas pour finalité exclusive la gestion de ressources destinées au financement de la formation professionnelle. De fait, les statistiques disponibles indiquent que

seulement une petite quarantaine de salariés ont opté en 2018 pour la formation professionnelle.⁶ (voir plus loin paragraphe 13). Les points utilisés par le salarié pour financer l'action de formation viendront abonder les points CPF dont il dispose et qui sont enregistrés dans son CPA. Sa gestion est à ce titre assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

12. **Formations éligibles.** Les formations éligibles doivent remplir une double condition : celle du CPF (inscription au RNCP, répertoire spécifique...), puisqu'il s'agit d'un abondement à ce dispositif et les conditions spécifiques liées aux faits générateurs que constitue la pénibilité. Le salarié peut utiliser son crédit en affectant à une seule action la totalité des points ou en les utilisant point par point. Les points acquis le restent jusqu'au départ à la retraite.

13. **L'échec du dispositif.** Le non-usage, par les bénéficiaires d'un compte de prévention de la pénibilité (C2P) des points alloués au titre de la formation professionnelle corrobore le scepticisme de l'ouvrier zingueur et l'incapacité « à se projeter » de Janine, grâce à des formations de reconversion. Selon la direction de la Sécurité sociale, seuls 2 072 salariés ont demandé, en 2018, la conversion de leurs points, dans 72 % des cas pour partir plus tôt à la retraite, 24 % pour passer à temps partiel et 4 % pour se former soit une quarantaine de salariés.

14. **Les raisons d'un échec.** Plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés : l'interdépendance des formations acquises au titre du C2P avec les points acquis au titre du CPF dont il est un abondement, le CPF lui-même étant encore balbutiant ; la relative complexité du dispositif ; mais également la préférence exprimée à travers ce cadre juridique pour la réparation de la pénibilité (temps partiel, retraite anticipée) de préférence à sa prévention par des mesures de formation et de reconversion professionnelle « lourde » permettant un réel changement de métier. On comprend dès lors le scepticisme exprimé par l'ouvrier couvreur zingueur face à un discours sur la reconversion professionnelle comme réponse à la pénibilité et encore mieux l'incapacité de Janine « à se projeter » dans un projet professionnel autre qu'alimentaire.

II. L'apport des travaux préparatoires à la réforme des retraites

15. [Le rapport Delevoye](#)⁷ ne s'attarde guère sur la question de la pénibilité. Il indique que « l'exposition donnera toujours lieu à l'octroi de points « pénibilité » distincts des points « retraite », à raison de 4 points par an pour une exposition à l'un de ces risques, de 8 points en cas d'exposition à plusieurs risques et dans la limite de 100 points. Ils pourront être utilisés selon une ou plusieurs modalités : partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité (20 points sont réservés à cette utilisation).

16. [Un rapport sénatorial](#) relatif aux difficultés des fins de carrière a été présenté le 25 septembre 2019 en commission des Affaires sociales du Sénat. Les rapporteurs mettent notamment en cause un recours insuffisant à la formation professionnelle. À propos de la pénibilité les rapporteurs recommandent de suivre plus attentivement les salariés occupant des emplois pénibles « Il arrive trop fréquemment que des salariés exercent pendant des années une activité pénible, pouvant les conduire jusqu'à l'inaptitude totale. Le compte personnel de prévention (C2P) doit permettre de faciliter des reconversions en permettant un abondement du CPF en vue du financement d'une formation, le passage à temps partiel ou une retraite anticipée. Il conviendrait que ce dispositif s'accompagne d'un effort de prévention en amont pour les salariés identifiés comme travaillant dans des conditions particulièrement pénibles. Cet effort de prévention doit passer par un suivi spécifique et conjoint par l'employeur et le service de santé au travail, afin de déceler aussi tôt que possible les risques d'usure et envisager une évolution professionnelle vers un poste moins exposé » (Recommandation n° 13).

⁷. Jean-Paul Delevoye « Pour un système universel de retraite ». Juillet 2019 Le rapport évoque par ailleurs le cas de la reconversion des militaires. Les conditions juridiques, financières, organisationnelles dans lesquelles les militaires de carrière sont accompagnés au moment « où ils sont rendus à la vie civile » sont particulièrement performantes et peuvent être une source d'inspiration pour la construction de dispositif de reconversion au bénéfice des salariés du secteur privé.

17. **Le rapport Bellon, Soussan Meriaux**, intitulé « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés »⁸ remis au gouvernement le 14 janvier dernier propose un diagnostic approfondi et remarquablement documenté de l'emploi et de la formation professionnelle des travailleurs expérimentés. Les auteurs mettent en évidence les enjeux à la fois systémiques et culturels du dossier. Les 38 propositions du rapport s'adressent aussi bien aux pouvoirs publics qu'aux partenaires sociaux. À propos de la pénibilité les auteurs préconisent de privilégier la prévention de la pénibilité en lieu et place de la réparation, d'en faire l'objet de négociation collective d'entreprise et de branche, d'élargir les critères de pénibilité ouvrant droit au C2P, et de « renforcer l'accompagnement individuel des salariés ayant ouvert des droits à la pénibilité afin d'activer davantage le C2P pour financer des formations longues de reconversion (proposition 2).

18. **Le projet de loi** aborde la question de la pénibilité notamment dans l'article 33 publié en annexe et dont la portée est éclairée par l'étude d'impact (voir annexe) à la fois sous l'angle philosophique et technique et sur les enjeux de la pénibilité, notamment pour la formation et les reconversions, dont il évoque l'élargissement, et une meilleure prise en compte⁹ (voir page 138).

19. Les travaux préparatoires à la réforme des retraites qui viennent d'être rapidement rappelés mettent l'accent sur le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle des seniors (personnes expérimentées...) dans la perspective d'un allongement de la durée de la vie professionnelle. La question de la pénibilité, sous l'angle de la prévention, et de la réparation de ses effets est moins présente dans ses rapports alors qu'elle est au cœur du mouvement social actuel.

20. Les développements qui suivent rendront compte des adaptations d'ores et déjà proposées par le gouvernement dans le projet de loi et dans l'étude d'impact, et se proposent d'explorer les innovations rendues possibles par les fondamentaux du droit de la formation issus de la réforme de 2018 (droits personnels, CPF, CEP...) et les fondamentaux d'un régime universel de retraite à points.

⁹. Étude d'impact voir notamment page 138 et suivantes

III. Intérêts et limites des évolutions proposées par le projet de loi.

Opportunités d'innovation

21. Outre l'ouverture du C2P à un public plus large et élargissement des critères « du fait générateur » de pénibilité, il est proposé d'accroître le nombre de points utilisables pour la formation professionnelle. Dans le scénario exposé par l'étude d'impact d'attribution d'une réserve de 80 points au titre de la formation professionnelle le titulaire d'un C2P pourrait prétendre à 35 000 euros, voire 38 000 € (pour les salariés bénéficiant d'une alimentation au titre de leur CPF).

22. Ces évolutions, pour significatives qu'elles soient, ne règlent pas de manière satisfaisante la question du financement de projets de reconversion conduisant à un changement de métier. Elles laissent, en effet, en suspens la question du revenu du remplacement indispensable pour des formations de reconversion conduisant à un changement de métier. Ce qui est bien le véritable enjeu de la prévention de la pénibilité grâce à la formation.

23. Le code du travail connaît quatre dispositifs susceptibles d'assurer un revenu de remplacement au salarié engagé dans un projet de reconversion¹⁰ : Le CPF de transition professionnelle, « transition pro » pour l'emploi, le dispositif de reconversion et de promotion professionnelle par l'alternance (PROA), la formation des demandeurs d'emploi et le dispositif de reconversion et de promotion professionnelle pour les salariés démissionnaires bénéficiaires de l'assurance-chômage.

Ces dispositifs se caractérisent par le fait que la décision n'appartient pas à la personne elle-même mais à un tiers : l'employeur, les partenaires sociaux gestionnaires d'un organisme paritaire « Transitions Pro », Pôle emploi, les conseils régionaux. Le projet de reconversion s'inscrit par conséquent dans une logique de co-investissement dans laquelle le salarié prendra en charge tout ou partie des frais de formation grâce au CPF abondé par le C2P et d'autre abondement en

¹⁰. Voir la chronique 152 « le chantier inachevé de de la transition professionnelle »

contrepartie d'un revenu de remplacement assuré par l'entreprise, par l'assurance-chômage, ou par France compétences par l'intermédiaire des associations paritaires « Transitions Pro ».

24. Ces mécanismes de financement posent la question de l'effectivité de l'intitulé de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel. On aurait pu imaginer un droit à une reconversion professionnelle intégralement financée, salaire de remplacement et frais de formation, soit assuré au salarié exposé à la pénibilité selon la définition de la loi. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, sauf à financer sur ses fonds propres le revenu de remplacement, ce qui ressemblerait fort à une double peine : la pénibilité d'abord et sa réparation à la charge de celui qu'il a subi. L'équité commande par conséquent que le revenu de remplacement soit assuré par l'employeur à l'origine du fait générateur ou par le recours à des fonds mutualisés dédiés au financement de la formation professionnelle. Le congé individuel de formation (CIF) répondait pour partie à cette situation¹¹. Peut-être connaîtra-t-il une seconde vie par le droit à la reconversion en gestation dans la réforme des retraites, à la hauteur des enjeux, non seulement comme réponse à la pénibilité, mais également de l'allongement de la durée de travail (seniors).

25. Dans cette perspective c'est sans doute dans le cadre du dispositif « Transitions Pro » qu'un droit effectif à la reconversion des salariés exposés à la pénibilité pourrait trouver sa place. Le revenu de remplacement serait alors assuré par des ressources mutualisées attribuées par France compétences aux associations paritaires régionales « Transition Pro ». Quant aux frais de formation ils seraient assurés par les ressources disponibles sur le CPF des salariés concernés, abondées des points acquis au titre du C2P, et en cas de besoin, si le coût de la formation excède les ressources disponibles, par un abondement complémentaire au titre du CPF.

¹¹ . Voir chronique 134 « la mort annoncée du CIF »

26. **De la pénibilité reconnue par la loi à la pénibilité « ressentie ».** La proposition qui précède de garantir l'intégralité de financement d'une reconversion résultant d'une pénibilité reconnue n'interdit pas d'explorer des innovations dans le nouvel environnement juridique créé par la réforme de la formation professionnelle et de celui de la retraite à points. En effet le financement d'un revenu de remplacement pendant une période relativement longue de reconversion professionnelle ne relève pas nécessairement et exclusivement d'un budget dédié à la formation professionnelle. Des dispositifs juridiques et de financements non dédiés peuvent être utilisés pour le même objectif.

27. Ainsi les salariés bénéficiaires d'un compte épargne temps peuvent, à leur initiative, affecter le temps ainsi épargné à un objectif de reconversion ou de promotion professionnelle. Le revenu de remplacement étant assuré par le compte épargne temps il leur faudra financer les frais de formation grâce aux ressources disponibles sur le CPF. Il appartient aux partenaires sociaux, à travers la négociation collective de branche ou d'entreprise, d'instituer de tels comptes et de préciser les conditions de leur usage au titre de la formation professionnelle. À défaut, la loi pourrait instituer un compte épargne temps universel, comme cela avait d'ailleurs été proposé à l'occasion du débat sur la réduction du temps de travail. Dans cette perspective le compte épargne temps (CET), devrait en toute logique rejoindre le CPA. Seraient ainsi posés les fondements du concept de « banque du temps choisi ».

28. L'adoption d'un régime universel de retraite à points ouvre d'autres perspectives d'innovation. Ainsi pourrait-on imaginer qu'un salarié désirant se reconvertir à son initiative après une première période de vie professionnelle (au milieu de la trentaine) ou pour préparer la dernière étape de sa vie professionnelle (autour de la cinquantaine) puisse prendre par anticipation des points de retraite acquis au cours de ces périodes et financer de la sorte le revenu de remplacement que nécessite une formation de reconversion d'une certaine ampleur. Les points ainsi utilisés par anticipation seraient restitués pour moitié (mesure incitative) grâce à l'allongement de la durée de vie au travail rendu possible par la reconversion professionnelle.

29. La même approche pourrait être appliquée à l'épargne retraite instituée par la loi PACTE. L'intérêt de ces dispositifs pour la formation professionnelle et notamment pour les formations lourdes de transition professionnelle (reconversion, promotion professionnelle) réside dans les possibilités de sortie anticipée de ces dispositifs d'épargne, pour des objectifs autres qu'un complément de retraite. Il est dommage que cette épargne principalement orientée vers l'investissement immatériel au bénéfice des entreprises ou des ménages (résidence principale), ou à réparer des accidents de la vie professionnelle (handicap, chômage) ne soit pas également orientée vers « l'investissement immatériel » consenti par les personnes à titre individuel dans des formations de reconversion professionnelles.

Conclusion

30. L'équité dont se réclame l'étude d'impact du projet de loi voudrait que soit institué un droit effectif à la reconversion professionnelle constituée de la prise en charge du revenu de remplacement ainsi que des frais de formation qui permettrait aux personnes pour lesquelles le fait générateur d'ouverture du droit au C2P est établi d'envisager sereinement l'option d'un changement de métier (L'ouvriers zingueur par exemple). Le retour d'investissement d'un changement de métier réussi grâce à une reconversion professionnelle s'exprimerait par l'arrivée en bonne santé professionnelle à l'âge de la retraite sans recours à une retraite anticipée.

31. Cette réforme fondée, à l'instar de celle de la formation professionnelle, sur la logique de compte personnel ouvre de nouvelles perspectives à tous les actifs qui ne sont pas concernés directement par la pénibilité mais qui sont exposés à l'usure professionnelle et à l'obsolescence des connaissances, pour aborder les reconversions professionnelles. La généralisation du compte épargne temps, la possibilité d'utiliser par anticipation des points retraite à des fins de reconversion ou la mobilisation de l'épargne retraite pour le même objectif, représenteraient des solutions innovantes à la disposition de chaque personne, indépendamment de son statut pour construire, à son initiative, les équilibres entre vie personnelle, vie professionnelle et retraite.

32. Il appartient au législateur d'instituer « un droit d'ordre public, opposable et effectif » à la reconversion professionnelle au bénéfice des salariés qui remplissent les conditions d'ouverture du droit au C2P et qui souhaitent privilégier cette option de préférence à celle d'une retraite anticipée. Il appartient aux partenaires sociaux, à travers la négociation collective de branche et d'entreprise de contextualiser, en les élargissant, les critères de pénibilité définis par la loi et d'accroître la crédibilité et l'attractivité d'un changement de métier grâce à la reconversion professionnelle par des mesures d'accompagnement des personnes concernées et d'abondements au CPF en complément des points acquis au titre du C2P.

Jean-Marie Luttringer

Février 2020

Annexe 1

Extrait du projet de loi : pénibilité

La reconnaissance de la pénibilité et de la dangerosité de certains métiers Section 1
Prise en compte des effets de l'exposition à des facteurs de risques professionnels

Article 33

La prise en compte de la pénibilité sera l'un des piliers de l'universalité de notre système de retraite autour d'un principe très simple : que l'on exerce une fonction pénible dans le secteur privé ou dans un service public, ceci doit ouvrir à tous les mêmes droits. Le présent article étend dans le système universel de retraite aux agents publics civils et aux assurés des régimes spéciaux, à l'exception des marins et des militaires, le bénéfice du compte professionnel de prévention (C2P), aujourd'hui réservé aux salariés du régime général et du régime agricole. Les règles d'acquisition des points sont également assouplies. En effet, si la logique d'acquisition des points en cas d'exposition à l'un des six facteurs de risque professionnels au-delà des seuils réglementaires est maintenue, le mécanisme de plafonnement est supprimé pour le recours à la formation et au temps partiel. Ainsi, les assurés, qui ne peuvent aujourd'hui acquérir que 100 points sur l'ensemble de leur carrière professionnelle, pourront bénéficier de droits renforcés dans le nouveau système. Enfin, les seuils ouvrant droit au C2P seront abaissés par décret, afin que davantage d'assurés puissent en bénéficier : ainsi, le seuil du travail de nuit sera abaissé de 120 à 110 nuits, et celui des équipes successives alternantes de 50 à 30 nuits. L'extension du C2P, à la fonction publique et aux régimes spéciaux, et la baisse de ces deux seuils se traduiront par une augmentation de 300 000 personnes du nombre de bénéficiaires. S'agissant des modalités d'utilisation des points, les assurés pourront, comme le prévoit le dispositif actuel, mobiliser au choix l'un des trois types de mécanismes permettant de réduire leur exposition aux facteurs de risques professionnels : la formation professionnelle (à laquelle 20 points seront comme aujourd'hui réservés, pour financer des actions permettant une reconversion vers des métiers moins exposés ou non exposés à des facteurs de pénibilité), le passage à temps partiel ou



un départ anticipé à la retraite. Les modalités d'utilisation des points en retraite seront adaptées pour tenir compte des modalités de calcul de la retraite dans le système universel. Le dispositif continuera de permettre un départ en retraite au plus tôt à compter de 60 ans en fonction du nombre de points affectés à cette utilisation, avec une diminution à due proportion de l'âge d'équilibre.

Annexe 2

Extrait de l'étude d'impact relatif aux liens pénibilité/formation

Malgré l'augmentation de l'espérance de vie depuis 25 ans, les inégalités sociales face à la mort ne se sont pas résorbées. Ainsi, l'espérance de vie à 35 ans pour les hommes cadres était plus élevée en moyenne de 6,8 années que pour les hommes ouvriers, dans les conditions de mortalité de 2000/20081. Sans que ces écarts soient intégralement attribuables aux différences de conditions de travail, de nombreux travaux scientifiques montrent qu'elles y contribuent. En conséquence, l'espérance de vie et donc la durée de retraite sont largement dépendantes des conditions de travail pendant la vie active et nos systèmes de retraite se doivent, au nom du principe d'équité, de prendre en compte cette dimension de pénibilité. C'est pourquoi, la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite de 2014 a instauré le compte pénibilité. Cependant, la prise en compte de la pénibilité et des fins de carrière est aujourd'hui traitée de manière différente selon les régimes de retraites, y compris lorsque les métiers exercés sont identiques. Le système universel doit permettre d'harmoniser les droits entre les régimes avec pour objectif que, pour un même métier, les personnes bénéficient des mêmes droits à retraite. C'est pourquoi : - Le compte professionnel de pénibilité (C2P) sera ouvert aux fonctionnaires et aux salariés des régimes spéciaux². Ce sont 200 000 personnes supplémentaires qui pourront bénéficier de points dans le C2P ; -

Davantage de points seront accordés pour tous ceux qui exercent longtemps des métiers pénibles ou font l'objet d'expositions multiples (« poly-exposition »), alors que le nombre de points est actuellement plafonné à 100 : ainsi, il n'y aura plus de limite à l'acquisition de points pour faire aménager son temps de travail en fin de carrière, ou pour se former dans l'optique d'une reconversion professionnelle. Les points acquis pourront permettre une baisse de l'âge d'équilibre et de l'âge d'ouverture des droits d'un mois tous les trois points accumulés au-delà de la réserve pour la formation (dans la limite de 80 points) (...). (Projet de loi instituant un système universel de retraite - Etude d'impact page 131

Selon l'étude d'impact « Les seuils relatifs au travail de nuit et au travail en équipe alternante seront abaissés. Ces nouveaux seuils seront applicables à tous, y compris aux salariés du secteur privé qui pourront ainsi acquérir des droits supplémentaires ;

De cette façon, alors qu'environ 600 000 personnes sont concernées dans le système actuel, entre 800 000 et 900 000 acquerront des droits dans le système universel. Au total, l'élargissement du périmètre des populations couvertes par le dispositif ainsi que l'abaissement des seuils d'exposition pour les facteurs exposés ci-dessus aura pour conséquence une augmentation des dépenses liées à l'utilisation des points pénibilité d'environ 0,3 Md€ en 2050 (euros 2017).

Annexe 3

Rappel des critères ouvrant droit à des "points C2P"

Article L4161-1 du Code du Travail

Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques ;

2° Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit ;

3° Certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

