

Sur le vif

L'amiante reconnue comme maladie professionnelle

Suite à une exposition professionnelle, on peut toujours mourir de l'amiante, interdite en 1997, car la maladie peut se déclarer après plusieurs décennies. « Entre 1965 et 1995, 35 000 personnes en sont mortes, on attend d'ici 2025 plus de 100 000 décès. » Un récit, vient d'être publié, celui du travail de l'amiante dans l'entreprise de Condé-sur-Noireau en Normandie. Celui du dilemme en 1970 entre mourir avec un emploi ou préserver sa santé. La section CGT prend position en faveur des primes de poussière, la section CFDT s'engage dans une dénonciation de la mortalité et des maladies professionnelles. Cécile Maire, responsable CFDT, explique les difficultés du syndicalisme en entreprise et propose des pistes pour l'action syndicale. Vivre et mourir de l'amiante, une histoire syndicale en Normandie, de Cécile Maire, éditions L'Harmattan, 2017.

Pour en savoir plus

- Depuis la loi Rebsamen de 2015, les branches doivent créer des référentiels de branche pour aider les entreprises dans la mise en place du compte pénibilité.
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), destiné aux salariés dont l'espérance de vie est altérée par les conditions d'exercice de leur travail. En contrepartie de cette exposition, celui-ci obtient des points qui lui permettent de bénéficier soit d'une formation, soit d'un passage à temps partiel, soit d'un départ anticipé à la retraite. Pour l'année 2015, plus de 500 000 personnes ont déjà acquis des points. À terme, c'est plus d'un million de personnes qui devraient en bénéficier.

L'EMPLOI DES SENIORS, DE LA SOCIALISATION DES COÛTS À L'INDIVIDUALISATION DES CHOIX ?

Les premières mesures de cessation anticipée d'activité datent du milieu des années 1950 et avaient pour objectif de réduire le nombre de travailleurs de plus de 60 ans du charbon et de l'acier. Le dispositif du Fonds national pour l'emploi a été créé par la loi du 18 décembre 1963. Les accords de préretraite progressive dans les entreprises connaissent un développement spectaculaire entre 1968 et 1972, et on « socialise » les coûts en mettant en place des dispositifs « hors entreprise » pour favoriser le retrait des seniors du marché du travail :

- **La garantie de ressources licenciement**, suite à l'ANI du 27 mars 1972 puis son extension à tous les salariés qui le souhaitent en 1977 (GRD, garantie de ressources démission).

- **L'allocation spéciale du fonds national pour l'emploi (AS-FNE)** qui perdurera jusqu'au 10 octobre 2011.

- **Cessation progressive d'activité** au profit des agents de l'État (mars 1982) et **cessation anticipée d'activité**, qui permettaient une cessation totale d'activité, restées en vigueur jusqu'au 1^{er} juin 1984.

Avec l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans, à compter du 1^{er} avril 1983, la possibilité d'entrée directe en garantie de ressources est supprimée et on « vend » désormais les mesures seniors comme réduction du temps de travail et passage obligé des plans sociaux (mieux vaut sortir les vieux que les jeunes).

- **Les préretraites progressives (PRP, 1994)**. Le dispositif a été abrogé en 2005 pour renaître



C'est difficile psychologiquement de perdre sa reconnaissance au travail quand on a travaillé plus de 30 ans dans la même entreprise.

en 2014 comme dispositif de transition vers la retraite entre 60 et 62 ans.

- **L'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE, 1995)**.

- **Allocation spécifique d'attente (ASA, 1998)**, servie jusqu'à l'âge de 60 ans.

Depuis le début des années 2000, les politiques publiques sont réorientées vers l'objectif de prolongation de l'activité des seniors. Et ça marche, mais leur taux d'activité reste 10 points en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE et s'accompagne d'un accroissement de leur taux de chômage. Le taux d'emploi des seniors est plus faible maintenant qu'il y a 40 ans, alors que l'espérance de vie a régulièrement augmenté.

Les effets sont très hétérogènes en fonction des métiers exercés, des modes de vie des individus, de l'intérêt pour le travail, de l'insertion dans la vie sociale. Les inégalités ne s'estompent pas à la retraite. Elles se renforcent et s'inscrivent dans le corps de chacun. D'où l'ardente nécessité de préserver les acquis inscrits désormais dans la loi : compte personnel d'activité, droit attaché à la personne de se former (CPF) et d'obtenir des compensations aux pénibilités subies (C3P).

[Gérard Lopez]