

La prise en compte de la pénibilité dans les systèmes de retraite en Tunisie

Introduction

La prise en compte de la pénibilité dans les systèmes de retraite en Tunisie a été très peu traitée et analysée(*). En effet, le débat sur la retraite a été souvent d'ordre purement financier.

Tout en reconnaissant la nécessité et l'utilité d'études fondamentales sur la pénibilité au travail, nous présentons dans ce document préliminaire un état des lieux des aspects juridiques, complété par des statistiques couvrant le secteur public et privé en Tunisie et des données internationales.

Même si la notion de pénibilité apparaît complexe et ses critères difficiles à déterminer, il nous paraît cependant indispensable d'en approcher les contours.

En général, la pénibilité concerne l'usure physique ou psychique du salarié confronté, dans le cadre professionnel, à des contraintes qui provoquent des atteintes mesurables, durables et irréversibles à son état de santé et à son espérance de vie.

Elle affecte en conséquence les anticipations sur les périodes de retraite, leur qualité de vie et leurs caractéristiques.

1. Cadre juridique de la pénibilité en Tunisie

La législation tunisienne n'adopte pas une définition précise de la pénibilité ; elle retient des listes de métiers et travaux pénibles, insalubres ou astreignants.

En conséquence, la prise en compte de la pénibilité prévoit des conditions particulières de départ à la retraite, qui peuvent varier d'un régime à un autre, mais également en fonction de facteurs propres à chaque carrière. Elle donne droit à deux types d'avantages : la réduction de l'âge de départ à la retraite et une bonification de la durée d'activité.

1.1. Age spécifique de départ à la retraite

1.1.1 Secteur public

L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 60 ans. Il est de 55 ans pour les agents publics des cadres actifs⁽¹⁾ ainsi que pour les ouvriers accomplissant des tâches pénibles, insalubres ou astreignantes.

Pour les tâches pénibles et insalubres⁽²⁾, la liste des ouvriers est fixée par décret⁽³⁾, et elle comprend la catégorie des ouvriers affectés aux réseaux d'assainissement, carrières, laboratoires, chantiers, imprimeries, services de radiologie...

(*) A notre connaissance, seul le livre en langue arabe de Sayed Blel, « Systèmes de retraite en Tunisie : réalité, défis et perspectives », 2007, a traité cette question.

1. Article 29 de la loi n°85-12 du 5 mars 1985 (les cadres actifs tels Police Nationale, Garde Nationale, pour les personnels du Secrétariat d'Etat de l'Intérieur ; les grades et les emplois de la S.N.C.F.T compris dans la partie active tels que Chefs de train, Contrôleurs de route..., certains emplois du Ministère du Plan et des Finances dans la partie active comme, Commandant, Capitaine...)

2. Article 27 de la loi n°85-12 du 5 mars 1985

3. Décret n° 85-1777 du 24 septembre 1985.

Pour les fonctions astreignantes, une condition supplémentaire suppose d'avoir accompli 35 ans de service. La liste de ces fonctions est fixée par décret⁽⁴⁾ et touche certains grades du : Corps enseignant, Corps para - médical, Corps de la marine marchande, Corps des pilotes, Agents des PTT, et Corps des personnels chargés du traitement automatique de l'information.

1.1.2 Secteur privé

L'âge légal pour le bénéfice d'une pension de vieillesse est fixé à 60 ans. Cette limite d'âge est de 55 ans pour les personnes exerçant des travaux pénibles ou insalubres.

Pour les tâches pénibles et insalubres, la liste est fixée par arrêté et concerne les mineurs⁽⁵⁾, les convoyeurs routiers et les ouvriers des verreries⁽⁶⁾, les ouvriers des fonderies de plomb⁽⁷⁾, les travailleurs de la navigation maritime⁽⁸⁾.

Cet âge de départ à la retraite est abaissé à 50 ans (considéré comme retraite anticipée⁽⁹⁾) pour les assurés victimes

d'usure prématurée de l'organisme dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Il est à remarquer que, depuis leur parution, les listes des tâches pénibles et insalubres ainsi que les fonctions astreignantes, pour les deux secteurs privé et public, n'ont pas été révisées.

1.2 Bonification de la durée d'activité

1.2.1 Pour le secteur public

Elle consiste à ajouter un nombre d'années aux années d'activité effectives prises en compte dans le calcul de la pension.

La législation concernant la bonification se présente comme suit :

1.2.2 Pour le secteur privé

Les périodes de cotisations accomplies par la personne ayant été occupée à des travaux pénibles ou insalubres à la date de son 55ème anniversaire sont majorées d'une durée égale aux deux tiers du nombre de mois qui restent à courir avant qu'elle n'atteigne l'âge de 60 ans.

● Pour les ouvriers accomplissant des travaux pénibles et insalubres : 5 années, 4 années, 3 années ou 2 années, s'ils ont accompli respectivement 35 ans, 25 ans, 20 ans ou 15 ans de services au moins.

● Pour les agents accomplissant des fonctions astreignantes, elle est égale à la période qui leur reste à accomplir pour atteindre l'âge de 60 ans.

2 Les flux de départ à la retraite pour pénibilité au travail

2.1 Le secteur public

Avant l'année 2008, les données publiées sur les départs à la retraite pour travaux pénibles étaient intégrées dans les départs pour âge légal, ce qui est encore le cas pour le secteur privé.

Tableau n°1 : Les départs à la retraite dans de secteur public

Année	2008	2009	2010	2011
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Total des départs à la retraite	11922	12902	16633	15428
Départs pour âge légal*	10249	10834	11866	13731
Départs avant l'âge légal**	1673	2068	4767	1697
Dont départs avant 60 ans	3220	3861	6683	3366
Dont départs pour pénibilité	1258	1449	1563	1140
*départs pour âge de 60 ans, allocations de vieillesse et travaux pénibles.				
**ancienneté et âge (35-55et37-57), ancienneté militaire, assainissement des entreprises, sur demande et autres cas.				

Source : CNRPS, Rapport d'Activité 2011

4 .Décret n°85-1178 du 24 septembre 1985

5 .Arrêté du ministre des affaires sociales du 4 juillet 1975.

6 .Arrêté du ministre des affaires sociales du 12 novembre 1975.

7.Arrêté du ministre des affaires sociales du 15 décembre 1976.

8 .Arrêté du ministre des affaires sociales du 4 juillet 2011.

9. Cela concerne le départ pour quatre motifs à savoir le licenciement économique, l'usure prématurée de l'organisme, la convenance personnelle et la femme salariée mère de trois enfants.

Le nombre de départs à la retraite pour travaux pénibles a augmenté régulièrement entre 2008 et 2010, passant de 1258 à 1563 puis a baissé en 2011 jusqu'à 1140.

Sa proportion dans le total des retraités a baissé de 11% à 7% sur la même période.

Cependant, les départs pour pénibilité représentent une

part élevée de départs avant 60 ans oscillant entre 34% et 39%, exception faite pour l'année 2010 où elle ne représente que 23% de ces départs.

Ces derniers ont été accélérés en particulier par les départs anticipés sur demande encouragés par la loi 2009-39 du 08 Juillet 2009, portant mise à la retraite avant l'âge légal.

2.2 Le secteur privé

Signalons d'abord qu'il n'y a pas de statistiques publiées relatives aux départs annuels à la retraite pour tâches pénibles et insalubres.

Les données disponibles concernent uniquement les flux pour usure prématurée de l'organisme.

Tableau n°2: Total des départs pour usure prématurée de l'organisme et pour retraite anticipée (RSNA)

Année		2005		2006		2007		2008		2009	
		Effectif	pension moyenne								
1	départs pour usure prématurée de l'organisme	388	212,6	323	208,1	481	186,6	408	250,6	604	264,9
2	départs pour retraite anticipée	5030	455,9*	5367	470,9	5667	434,5	4025	482,4	4917	454,5

Source : CNSS, CRES

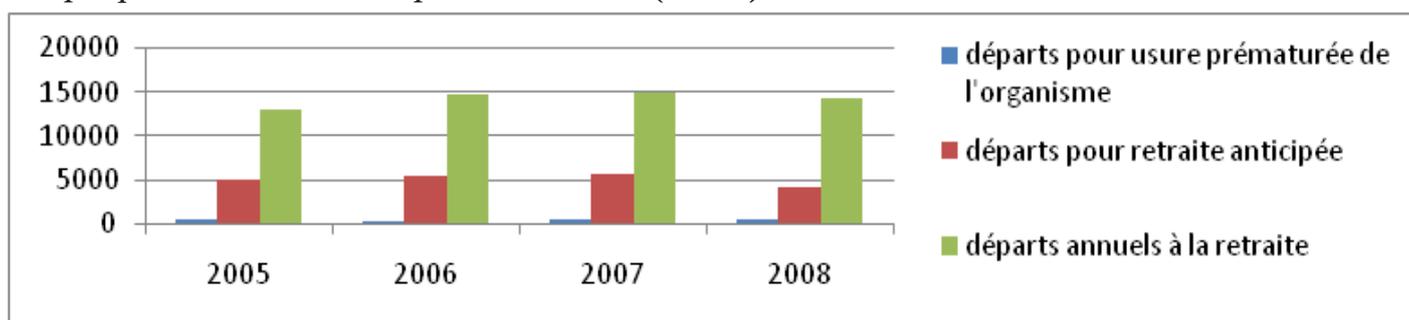
De l'année 2005 à 2009, les flux de départs à la retraite pour usure prématurée de l'organisme ont augmenté d'environ 56%.

Ceci pourrait être dû soit à l'accroissement des situations d'usure prématurée de l'organisme liée aux conditions de travail soit à l'allègement des critères d'éligibilité ouvrant

droit à la retraite anticipée.

Il est à signaler que les bénéficiaires de retraite anticipée pour usure prématurée de l'organisme partent en retraite à l'âge moyen de 54 ans, tout en ayant une pension moyenne toujours inférieure à la pension moyenne obtenue par la totalité des bénéficiaires de retraite anticipée

Graphique n°1: les flux de départs à la retraite (RSNA) 2005-2008



La proportion des départs pour usure prématurée de l'organisme dans le total des départs pour retraite anticipée est passée de 8% en 2005 à 12% en 2009, ce qui représente approximativement 3% du total des départs annuels à la retraite.

* Il s'agit de la pension moyenne pondérée en dinars.

3. La pénibilité dans les systèmes de retraite de certains pays de l'OCDE

La question de pénibilité est prévue dans de nombreux pays à travers une législation précise. Le tableau suivant retrace la législation en vigueur dans certains pays de l'OCDE choisis selon les critères géographiques et leur prise en compte de métiers comparables au système tunisien.

Il faut noter que le départ à la retraite pour pénibilité est appelé départ anticipé contrairement à la réglementation tunisienne où il est spécifiquement appelé, comme évoqué plus haut, départ pour travaux pénibles, insalubres et fonctions astreignantes.

Tableau n°3 : Comparaison des législations à l'échelle internationale

Pays	Age légal de départ à la retraite	Métiers	Age d'ouverture de droit pour départ anticipé à la retraite	Coefficient de réduction de l'âge de retraite*	Taux d'accumulation
France	62	*S.N.C.F	50 ans pour les conducteurs qui ont travaillé au moins 15 ans /* 55ans après 25 années de service pour les agents		La retraite est égale à 2% par année de service avec un maximum de 75%, taux impossible à atteindre à 55 ans.
Belgique	65	*Métiers pénibles ou lourds * Secteurs spécifiques (métal, verres, textiles,...).	*58 ans *55 ans		*avec 35 ans de carrière professionnelle
Portugal	65	*Mineurs travaillant à l'intérieur des mines *Travailleurs maritimes de la marine marchande *Les pêcheurs et les marins *Les contrôleurs aériens	*55 ^{ans} *55ans *55 ans *55 ans	*0.5	*avec 15 ans de «service en mer», il n y a pas de réduction de la pension *1/30 ^{ème} par année de contribution *20 ans de service opérationnel donnent droit à la retraite sans décote de la pension à l'âge de 55 ans.
Espagne	65	*mineurs du charbon * Travailleurs maritimes (transport de pétrole ou gaz) *membres techniques des équipages de vol	*52 ans *52 ans *52 (pilote et copilote) *54(autres assistants tels que le mécanicien d'aéronef, le navigateur opérateur..)	*0.5 *0.4 *0.4 *0.3	

*Le coefficient de réduction de l'âge de retraite est multiplié par le nombre d'année dans le métier pénible conduisant à un âge de retraite plus bas.

Source: « La prise en compte de la pénibilité du travail dans les systèmes de retraite des pays de l'OCDE », OCDE, document de travail, n° 13, 2011.

Si nous avons considéré dans cette comparaison des métiers similaires à ceux pris en compte en Tunisie, il faut relever que pour la plus part de ces pays, l'âge légal de départ à la retraite est de 65 ans.

L'ouverture des droits pour retraite des métiers pénibles est assez variable mais, dans la tranche 50-55 ans les paramètres de calcul du taux de pension sont également diversifiés.

Conclusion

La législation tunisienne retient des listes de travaux pénibles, insalubres et de fonctions astreignantes et prévoit des conditions particulières de départ à la retraite, à savoir la réduction de l'âge de départ à la retraite et la bonification de la durée d'activité. Les données internationales montrent que la pénibilité au travail ouvre le droit à une retraite anticipée dont les paramètres (âge et taux de rendement) sont diversifiés d'un métier à l'autre et en fonction de la carrière professionnelle.

En Tunisie, les données publiées sur le sujet, bien qu'incomplètes, montrent que les flux de départs à la retraite pour pénibilité ne sont pas négligeables. Ils ont certes un effet significatif sur l'équilibre financier des caisses.

Les enseignements tirés de ce document appellent à ce que des études de santé et travail soient indispensables pour :

- ▶ Approfondir la définition de la pénibilité.
- ▶ Permettre une actualisation régulière des listes des métiers pénibles qui n'ont pas été révisées depuis leur parution.
- ▶ Déterminer les critères d'éligibilité (niveaux et durées d'exposition, taux d'incapacité) et les conditions (âge et taux de rendement) ouvrant droit à des cessations anticipées d'activité.

Il faut noter également que, outre la réflexion sur les dispositifs de compensation de la pénibilité au travail, penser d'avantage à la réduction de la pénibilité au travail et donc au volet de la prévention./