

Numéro hors-série - JUIN 2015

Journal du Comité Régional CGT de Franche-Comté 10 rue Flandres Dunkerque 1940 25000 BESANCON
ISSN 1951-4344X - Commission Paritaire de Presse n° 0718 S 06254 - Directeur de la publication : Michel Faivre-Picon
Parution trimestrielle - Imprimé par nos soins : 10 rue Flandres Dunkerque 1940 25000 BESANCON CCP 1 526 08 S Dijon



Edito

Michel Faivre-Picon

La prise en compte de la pénibilité au travail est un des enjeux majeurs de notre société.

Les diverses lois et décrets promulgués ces dernières années, de 2010 à 2014, complexifient le sujet pour les employeurs mais aussi pour les salariés et les représentants du personnel.

Pour autant, la CGT n'entend pas baisser les bras et a fait le choix d'agir pour améliorer le mieux possible les textes et leur permettre d'être effectivement applicables dans les entreprises, dans l'intérêt des salariés.

Tout d'abord, il est urgent d'apporter une réponse immédiate et pérenne aux salariés aujourd'hui usés, qui sont dans une situation d'extrême urgence. Plus largement, la réponse est l'amélioration durable des conditions de travail pour tous les salariés et la reconnaissance de la pénibilité.

Espérance de vie réduite, suppression des dispositifs de cessation anticipée d'activité, chasse aux arrêts de travail, départ vers l'invalidité, non reconnaissance de maladies professionnelles, etc., ce sont les situations souvent vécues par les salariés.

Il est important de poser les critères « objectifs » pour évaluer la pénibilité et ses effets.

La pénibilité, définie dans le code du travail (article L4121.3.1) est notamment liée à l'effort, l'exposition aux bruits, aux diverses poussières, aux vibrations, à des toxiques, mais aussi à d'autres critères plus ou moins subjectifs : travail en équipes, travail de nuit, travail sous cadences imposées, port de charges lourdes, contraintes articulaires et posturales, exposition aux toxiques, exposition à l'amiante, risques psychosociaux, ...

Il est important de répondre aux besoins des salariés, notamment ceux qui ont commencé à travailler très jeunes et qui se verraient pénalisés par un allongement de leur vie active.

Pour se faire, il faut un accord d'entreprise sur la pénibilité qui doit tenir compte des spécificités de chaque entreprise.

Pénibilité : Quelques chiffres

- ☞ 40 % des salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité
- ☞ 10 % exposés à 3 facteurs au moins
- ☞ 70 % des ouvriers concernés, 12 % des cadres
- ☞ 48 % ont un environnement agressif (chimique, température, bruits, ...)
- ☞ 34 % ont des rythmes contraints (nuit, équipes, travail répétitif, ...)
- ☞ Jeunes encore plus concernés : 50 % des - de 25 ans exposés à un facteur de pénibilité au moins
- ☞ 46 % des hommes et 31 % des femmes exposés
- ☞ 12 % des salariés exposés ont eu un AT en 2010 (contre 5 % des non-exposés)



Les textes

1 - 1^{er} dispositif : Loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites :

- ☞ Notion de pénibilité
- ☞ Définition de facteurs de pénibilité
- ☞ Fiches d'exposition à la pénibilité
- ☞ Accords ou plan d'action de réduction de la pénibilité
- ☞ Possibilité de prétendre à un départ anticipé à la retraite à 60 ans :
 - Si incapacité permanente d'au moins 10 % en AT ou MP en lien avec une exposition professionnelle d'au moins 17 ans et après un avis d'une commission pluridisciplinaire.
 - Si incapacité d'au moins 20 % en lien avec un AT ou MP et l'avis du médecin conseil régional

2 - Nouvelle réforme : Loi du 20 janvier 2014, garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (date d'entrée en vigueur partielle, le 1^{er} janvier 2015)

- ☞ Notions de seuils de pénibilité
- ☞ Création du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (CPPP)

Plusieurs décrets fixent ensuite les modalités pratiques.

Contexte général

Le gouvernement a porté l'âge de départ en retraite à 62 ans à partir de 2017, voire jusqu'à 67 ans pour une retraite garantie à taux plein.

Pour permettre aux salariés de tenir leur emploi jusqu'à cet âge, l'employeur doit :

- ☞ **Prévenir l'usure professionnelle de tous les salariés.**
- ☞ **Anticiper par la formation, le reclassement des salariés exposés.**
- ☞ **Définir des modalités de compensation pour ceux dont l'espérance de vie en bonne santé est écourtée du fait de leur travail.**

Qui est concerné ?

Tous les salariés de droit privé, les entreprises et établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé.

Ne sont pas concernés les salariés bénéficiant d'un régime spécial de retraite.

Définition de la pénibilité

La pénibilité se caractérise par deux conditions cumulatives :

1. Une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.
2. Ces facteurs sont liés à :
 - Des contraintes physiques marquées
 - Un environnement physique agressif
 - Certains rythmes de travail

La CGT revendique la reconnaissance comme facteur de pénibilité des risques psychosociaux, des longs déplacements fréquents, de l'exposition aux rayonnements ionisants.

L'article L.4161-1 du Code du Travail (en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2015) :

« Pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé (...)».

Les facteurs et les seuils

Les facteurs de pénibilité sont définis précisément, avec des seuils : travail de nuit, travail en équipes, gestes répétitifs, manutentions manuelles, postures pénibles, etc.

Ex. : Le travail de nuit, considéré comme facteur de pénibilité, à condition qu'il y ait au moins une heure de travail entre 24 h et 5 h du matin et au moins 120 nuits par an.

Pour tous les détails, voir notre diaporama complet : <http://cgtfranchecomte.fr/upload/files/20150529%20E%20Penibilite%20FC.pdf>

Identifier les postes concernés

Facteurs de pénibilité

Manutentions manuelles
Postures pénibles
Vibrations mécaniques
Activités en milieu hyperbare
Températures extrêmes
Bruit
Travail répétitif



Où ça ?

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

Agents chimiques dangereux



ÉVALUATION DES RISQUES CHIMIQUES

Travail de nuit
Travail en équipes alternantes
et travail atypique de nuit



GESTION INDIVIDUELLE RESSOURCES HUMAINES Horaires de travail

C'est à l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés dans son entreprise. Cette information doit être consignée en annexe du document unique et actualisée au minimum chaque année.

Le CHSCT procède à l'analyse de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité (Art. L4612-2). Identifier les salariés susceptibles de travailler sur ces postes et déterminer pour chaque salarié concerné s'il est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité en s'appuyant sur :

- ☞ **Le DUER**
- ☞ **La fiche d'entreprise**
- ☞ **Le rapport annuel (bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées)**
- ☞ **Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**

Il faudra vérifier l'adéquation entre l'activité réelle du salarié et le métier reconnu sur le bulletin de salaire et le mettre en parallèle du référentiel qui sera défini au niveau de la branche.

Prévenir la pénibilité

Accords ou plan d'action

Les entreprises dont 50 % au moins des salariés sont exposés au-delà des seuils ouvrant droit à l'ouverture d'un compte pénibilité (25 % à partir de 2018).

Entreprise (effectif total du groupe pris en compte)	Obligations
< 50 salariés	/
50 → 299	Accord ou plan d'action (sauf si accord de branche étendu)
≥ 300 salariés	Accord ou plan d'action

L'accord ou plan d'action doit traiter au moins 1 thème parmi ceux-ci :

- ☞ La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité
- ☞ L'adaptation et l'aménagement des postes de travail

Et 2 thèmes minimum parmi ceux-là :

- ☞ L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel
- ☞ Le développement des compétences et des qualifications
- ☞ L'aménagement des fins de carrière
- ☞ Le maintien en activité

A compter du 1^{er} janvier 2018, un thème obligatoire supplémentaire viendra se rajouter : la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité

L'accord ou le plan d'action doit être déposé à la DIRECCTE.



Compenser les expositions

L'exposition à des facteurs de pénibilité, au-delà des seuils définis, conduit à l'ouverture d'un Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité.

Par exemple, un salarié exposé toute une année à un facteur de pénibilité voit son compte pénibilité crédité de 4 points et de 8 points s'il y a plusieurs facteurs de pénibilité (pour plus de détails, notre diaporama <http://cgtfranche.comte.fr/upload/files/20150529%20JE%20Penibilite%20FC.pdf>).

Utilisation des points du compte pénibilité

Le nombre total de points pouvant être acquis par un salarié sur l'ensemble de sa vie professionnelle : **100**

20 premiers points	Points restants (max 80)	
↓		↓
Financement d'une formation pour accéder à un emploi non exposé ou moins exposé	Réduction du temps de travail	Acquisition des trimestres suppl. de retraite
1 point = 25 h de formation	10 points = 1 trimestre à 50 %	10 points = 1 trimestre

! **NOTA** : Les textes ont été modifiés à plusieurs reprises, leur application a été également repoussée. Ainsi, c'est seulement à partir du 1^{er} juillet 2016 qu'entreront en vigueur la prise en compte de 6 facteurs de pénibilité dans les accords et les plans d'action. Dans les branches (les conventions collectives) des « référentiels de pénibilité » devraient être élaborés courant 2015 ou 2016. Cela fait dire à la CGT qu'avec tous ces reculs et ces évolutions, l'avenir des fiches de prévention de la pénibilité est fortement compromis.

2 années de travail de la CGT pour développer la négociation en faveur de la prévention et de la reconnaissance de la Pénibilité au travail !

Début 2014, la CGT décidait d'engager ce chantier. Nous avons été co-financé par la DIRECCTE Franche Comté, et aidés par FACT (Franche Comté Amélioration des Conditions de Travail).

Nous avons d'abord fait un diagnostic des accords et plans d'action signés ou en cours.

Puis nous avons construit un module de formation/sensibilisation adaptable, destiné à l'animation de journées ou demi-journées d'étude, voire à une formation sur deux journées.

Nous avons organisé un mini-colloque le 29 mai 2015, animé par Serge JOURNOD membre du Collectif Confédéral Santé/Travail de la CGT et par Jean-Manuel FERNANDEZ, représentant CGT au CRPRP de Franche Comté.



Pourquoi une convention engagée par la CGT sur la Pénibilité ?

Nous avons fait le constat d'un besoin d'information et de formation de nos militants en général et de nos structures (UL, UD), d'un besoin d'une meilleure connaissance des textes et de leurs évolutions récentes.

Nos cibles étaient doubles :

- ✓ les militants syndicaux : essentiellement les Délégués Syndicaux des entreprises, mais aussi les responsables locaux et départementaux de notre organisation syndicale.
- ✓ les représentants du personnel, plus particulièrement les membres des CHSCT.

Sur les deux années (2014 et 2015), nous avons réuni plus de 300 participants à l'occasion de 33 journées d'étude.

Les premiers enseignements :

La question de la pénibilité est souvent d'abord ressentie comme un moyen de trouver une solution pour un départ anticipé. L'usure professionnelle est réelle dans de nombreux métiers.

Nous avons ressenti une méconnaissance des textes et des possibilités ouvertes par la loi et par la négociation. Les évolutions des lois au fil de ces deux années ne nous ont pas facilité la tâche, nous obligeant à nous adapter sans cesse. Les textes ne sont d'ailleurs à ce jour pas encore tous stabilisés.

Les journées d'étude ont permis de sensibiliser nos militants, elles ont permis d'avoir des militants formés et informés sur leurs droits et les différents axes de négociations.

Le Comité Régional CGT reste à la disposition de tous les syndicats et sections syndicales.