

La loi issue de la nouvelle contre réforme des retraites prévoit la création au 1er janvier 2015 d'un compte personnel de prévention de la pénibilité pour les salariés du secteur privé exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils.

Les décrets sur les seuils d'exposition, les modalités d'attribution des points seront publiés d'ici la fin du 1er semestre 2014.

Cette nouvelle fiche de la commission santé et conditions de travail reprend notre analyse du texte de loi et trace des pistes d'actions pour les équipes syndicales de Solidaires. Elle sera complétée à parution des décrets. En annexe vous trouverez pour mémoire la fiche que nous avons rédigé suite à la contre-réforme Woeth de 2010.

# La pénibilité au travail : quelle compensation et quelle prévention ?

## Le compte pénibilité

### Contenu et utilisation du compte pénibilité

Pour chaque trimestre travaillé dans des conditions considérées comme pénibles (voir ci après les critères déjà définis dans le cadre de la réforme Sarkozy) les salariés se verront crédités d'un point, ou de deux points si le salarié est exposé à plusieurs facteurs. Le nombre de points sera plafonné à 100 ce qui correspond à 25 ans d'exposition à un seul facteur. Point important et qui déterminera le nombre de salariés concernés par ce dispositif, il reste à décider par décret pour chaque facteur les seuils et durées d'exposition qui permettront d'acquérir des points.

10 points ouvriront droit à un trimestre qui pourra être utilisé de trois manières, les 20 premiers points devant obligatoirement être consacrés à la formation professionnelle pour faciliter la reconversion des salariés. Au delà les points pourront être utilisés pour financer :

- une formation en vue d'une réorientation professionnelle : les points acquis seront convertis en heures de formation et abonderont le compte personnel de formation.
- le complément de salaire en cas de passage à temps partiel en fin de carrière
- la majoration d'assurance vieillesse et ainsi partir en retraite avant 62 ans dans la limite de 2 ans.

Pour les salariés âgés de 52 ans au 1er janvier 2015, la loi prévoit que par décret les points pourront être doublés. De plus, ils seront exonérés du minimum de 20 points.

Le calcul des points se fera à partir du contenu de la fiche individuelle de prévention mise en place depuis le 1er janvier 2012, fiche dans laquelle l'employeur est obligé de recenser les différentes expositions aux facteurs de pénibilité, cette fiche sera transmise chaque année à la caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT). Une copie sera également adressée au salarié.

Toutefois la fiche ne sera obligatoire qu'en cas d'exposition à des risques au-delà des seuils et en cas d'exposition après application des mesures de protection individuelle collective et individuelle, définis par décret.

### Qui est concerné ?

Le compte pénibilité ne concerne que les salariés du secteur privé ainsi que ceux employés par des personnes publiques dans les conditions de droit privé. Les salariés affiliés à des régimes spéciaux de retraite sont donc exclus.

Pour les travailleurs intérimaires, l'entreprise utilisatrice doit transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations pour remplir cette fiche de prévention qui relève d'une responsabilité partagée.

La responsabilité de la protection de la santé et de la sécurité du salarié intérimaire relève de l'entreprise utilisatrice

et non l'entreprise de travail temporaire.

Selon le gouvernement, seulement 20% des salariés du privé devraient être concernés, la catégorie active permettant un départ anticipé sera maintenue pour les agents du public. Pourtant selon une note de la DARES de mars 2011, qui s'appuyait sur l'enquête Santé et itinéraire professionnel de 2007, 35 % des personnes de 50 à 59 ans déclarent avoir été exposées pendant au moins quinze ans à une ou plusieurs pénibilités. L'écart entre ces deux taux montre l'enjeu du débat autour des questions de pénibilité.

### Les recours du salarié

Les recours relatifs au compte personnel de pénibilité seront du ressort du contentieux général de la sécurité sociale. Le salarié pourra contester le nombre de points pendant une durée de 3 ans, un recours pourra également être exercé par un syndicat au nom du salarié selon les dispositions prévues par l'article L1134-2 du code du travail en matière de discrimination. En cas de différend sur l'exposition aux facteurs de risques professionnels, le salarié devra contester dans un premier temps auprès de son employeur avant de saisir la caisse. En cas de rejet par l'employeur la Carsat de prononcera après avis motivé d'une commission dont le fonctionnement et la composition seront fixés par décret.

### Pénalités

Des pénalités dans la limite de 50 % du plafond de la sécurité sociale sont prévues à l'égard de l'employeur en cas de déclaration inexacte.

### Le financement est à la charge des employeurs

Le coût (estimé à 500 millions en 2020 puis 2 milliards en 2030) sera supporté par les entreprises qui se verront appliquées une contribution spécifique (sera-t-elle compensée au titre du coût du travail qui ne doit pas augmenter ?).

Deux cotisations sont prévues:

- une cotisation minimale (dans la limite de 0,2%) versée par toutes les entreprises à compter de 2016
- et une cotisation additionnelle payée par chaque entreprise en fonction de la pénibilité qui lui est propre. Le taux sera fixé entre 0,3% et 0,8% pour les salariés exposés à un seul facteur de pénibilité et entre 0,6% et 1,6% pour les salariés exposés à plusieurs facteurs.

Les cotisations seront versées à un fonds chargé du financement.

Si la première cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations ou gains perçus par les salariés entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité, la cotisation additionnelle n'est pour sa part assise que sur ceux perçus par les salariés exposés. Cette distinction risque d'entraîner, comme pour les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles, une sous-déclaration

des salariés exposés.

### Les facteurs de pénibilité - article L4121-3-1 du code du travail

**C'est un décret du 30 mars 2011 qui a défini les facteurs de risques professionnels pris en compte pour ouvrir le droit à une retraite anticipée et pour bénéficier d'une politique de prévention spécifique. Il s'agit de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles pour la santé des travailleurs.**

**10 facteurs de risques répartis en 3 catégories ont été retenus :**

**- Au titre des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques ;**

**- Au titre de l'environnement physique agressif : agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit ;**

**- Au titre de certains rythmes de travail : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.**

### Deux mesures créées par la loi de 2010 sont abrogées

- la possibilité de négocier un accord collectif de branche pour créer un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés employés à des travaux pénibles. Aucune branche n'a négocié ce type d'accord qui par ailleurs devait se terminer au 31 décembre 2013.

- la création d'un comité scientifique avec pour mission d'évaluer les conséquences de l'exposition aux facteurs de pénibilité sur l'espérance de vie avec et sans incapacité des travailleurs (article 88). Ce comité n'a jamais été mis en place.

### Les limites de la loi

Le compte pénibilité ne prendra en compte les expositions qu'à compter du 1er janvier 2015 ce qui exclut donc toutes les expositions antérieures à cette date. Les salariés qui pendant des années ont travaillé de nuit, manipulé des charges lourdes, été exposés à des produits cancérigènes, au bruit ....devront continuer de travailler dans ces mêmes conditions difficiles, en étant usés et certains d'entre eux ne sont plus en capacité de travailler ; de plus limiter la compensation à seulement 2 années n'est vraiment pas à la hauteur des altérations de l'espérance de vie en bonne santé liées à la pénibilité. Les salariés exposés ne pourront,

au mieux, partir qu'à 60 ans au lieu de 62 ans. Nous sommes loin d'un progrès social. Pour Solidaires c'est un départ anticipé à 55 ans qu'il fallait mettre en place.

D'ici 2020 un rapport sera présenté au parlement sur l'application des dispositions de cette loi relatives à la pénibilité et sur l'évolution de la liste des facteurs de risques auxquels sont exposés les salariés. La présentation de ce rapport sera soumise au préalable à l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

## Analyse et Commentaires

Certes le dispositif prévu par la réforme Ayrault pour tenter de compenser la pénibilité est plus intéressant que celui, scandaleux, mis en place dans le cadre de la réforme Sarkozy de 2010. En effet seuls les salariés atteints d'une incapacité d'au moins 20% reconnue au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pouvaient prétendre à un départ anticipé à l'âge de 60 ans. Au 30 juin 2013, seulement 5300 personnes en ont bénéficié.

La question de la pénibilité est régulièrement évoquée à l'occasion des réformes des retraites sous l'angle de la réparation par un départ anticipé à la retraite mais sans que l'on se mette d'accord sur une définition de la pénibilité, ni sur le niveau de la réparation (combien de trimestres accordés, faut-il exiger une durée d'exposition...).

Historiquement la pénibilité est liée au travail physique, mais ce concept comporte des éléments objectifs (réduction de l'espérance de vie ou dégradation de la santé) et subjectifs (expression d'une situation de souffrance au travail), il recouvre des réalités diverses selon l'appréciation des travailleurs eux-mêmes. Mais il paraît légitime aujourd'hui de prendre en considération les profondes transformations des organisations du travail au cours de ces trois dernières décennies. L'intensification du travail, la pression de la concurrence entraînent de nouvelles contraintes sur les salariés, notamment dans le secteur des services et sont à l'origine de fatigue physique et mentale d'usure physique et psychique.

Pour Solidaires les facteurs d'exposition à la pénibilité retenus sont insuffisants :

- Seuls quelques facteurs physiques précis sont repris alors que nombreux autres sont ignorés notamment ceux qui ne sont pas directement physiques mais psychiques. Par exemple les Troubles Musculo-Squelettiques ont pour origine à la fois les contraintes corporelles et les contraintes mentales.

- Ces facteurs sont considérés de manière segmentée (dissociés les uns des autres) ou alors, dans le meilleur des cas, seuls deux facteurs au maximum sont retenus en étant additionnés. Dans la réalité ils sont souvent plus que deux (par exemple une entreprise de nettoyage : détergents, humidité, charge, horaire atypique s'ajoutent les uns aux autres) et surtout leurs effets ne sont pas simplement cumulatifs mais

au contraire une pluri exposition représente des facteurs aggravants.

- La "pénibilité vécue" est ignorée (ex. l'usure, la fatigue).

- La reconnaissance de cette pénibilité est strictement individuelle.

- Les salariés aux parcours hachés (sous-traitant, précaires...) auront de grandes difficultés à reconstituer leurs expositions.

- Il n'y a pas de prise en compte des années d'exposition antérieures à la loi, c'est une profonde injustice pour une large part des salariés.

L'allongement de la durée de cotisations pour des salariés qui ont des conditions de travail particulièrement difficiles mais qui ne relèvent pas du dispositif prévu, va les maintenir de force dans leur travail alors qu'ils ne peuvent plus faire face aux exigences de leur métier.

## La prévention à mettre en place, des pistes d'actions pour les équipes de Solidaires

Au-delà d'une possible compensation en matière de départ anticipé, il faut exiger des employeurs qu'ils réduisent l'exposition aux risques et à la pénibilité au travail tout au long de la carrière des salariés, pour éviter une usure prématurée, une inaptitude (partielle ou totale) pouvant déboucher sur l'invalidité et l'exclusion de l'emploi...

Ils doivent respecter leur obligation de sécurité de résultat.

Le dispositif de prévention doit comprendre 2 volets :

- un volet relatif à la prévention des risques professionnels : aménagements des postes de travail et des horaires ; évaluation des risques, suppression à la source des risques, suivi médical renforcé ...cela passe par une analyse objective du travail réel.

- un volet relatif à la gestion des carrières des travailleurs : envisager de façon anticipée pour les métiers fatigants, usants des reconversions, des reclassements pour permettre aux salariés de parvenir à la retraite en bonne santé ou en moins mauvaise santé.

## Les obligations de l'employeur

Dans le cadre de la prévention de la pénibilité, l'employeur doit établir pour chaque salarié exposé une fiche de prévention mentionnant les conditions habituelles d'exposition en se reportant au document unique (ce qui veut dire que la fiche devrait être un extrait du document unique) ou encore aux événements ayant pu occasionner une exposition inhabituelle, les périodes d'exposition ainsi que les mesures de prévention organisationnelles, collectives ou individuelles mises en œuvre. La fiche de prévention est communiquée au service de santé au travail et plus particulièrement au médecin du travail/médecin de prévention, qui l'insère dans le dossier médical en santé au travail de l'intéressé. En cas de modification de l'exposition la fiche est actualisée.

Les droits du salarié : il y a accès à tout moment, et

peut demander à rectifier les informations. Une copie lui est remise en cas de départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins 3 mois dans les autres cas.

C'est une obligation pour toutes les entreprises privées ou publiques.

### Article L4121-1 du code du travail

**L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ....**

### Le rôle du CHSCT

Le CHSCT a un rôle important à jouer puisqu'il a été ajouté à son domaine d'intervention « *l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité* » (article L4612-2). Ainsi le CHSCT doit s'assurer de la réalisation de la fiche de prévention pour chaque salarié exposé, de l'efficacité et de la pertinence des mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur, des suites données aux propositions du médecin du travail...

**Nouveau** : chaque année, l'employeur communiquera au CHSCT un bilan sur l'application des dispositifs de prévention et de compensation de la pénibilité dans l'entreprise. Le bilan comprendra : le nombre de fiches de prévention établies, les conditions de pénibilité ainsi que les mesures de prévention organisationnelles, collectives et individuelles que l'employeur a mises en œuvre.

Par ailleurs les délégués du personnel verront le champ d'intervention relatif aux conditions de travail étendues à la pénibilité qui pourront présenter des réclamations individuelles ou collectives sur cette question.

Ces possibilités nouvelles permettront aux équipes d'interpeller l'employeur qui pourrait minorer les risques d'exposition ou le nombre de salariés exposés mais aussi le médecin du travail.

### Le rôle du CE

Le rôle du CE n'est pas à sous-estimer, puisqu'en tant qu'institution représentative du personnel chargée de peser sur la marche générale de l'entreprise, en tant qu'outil de contre-pouvoir, il peut et doit aborder les thématiques liées à la pénibilité : partage du temps de travail, organisation du travail, horaires, le CE est un des lieux pour rappeler que c'est à celles et ceux qui travaillent de décider, y compris du delà des simples obligations de négociation posées par loi.

### L'intervention des équipes militantes

Les fiches de prévention des expositions sont loin d'avoir été mises en place dans toutes les entreprises qu'elles relèvent du privé ou du public.

Or ces documents ainsi que le dossier médical en santé au travail du salarié exposé, à condition toutefois d'être alimentés correctement pourront se révéler des éléments forts précieux en cas de contentieux (inaptitude, maladie professionnelle, faute inexcusable). Les éléments y figurant pourront servir à établir les responsabilités en cas d'atteinte à la santé, les conditions d'expositions aux risques pour faire reconnaître une maladie professionnelle, une inaptitude...Le CHSCT doit s'assurer de la réalisation de la fiche de prévention.

### Aller à la rencontre des salariés

Au-delà de la vérification de l'application de la réglementation, le CHSCT doit analyser tous les facteurs de pénibilité par l'observation des postes de travail pour les repérer, s'appuyer sur la discussion avec les salariés au sujet des difficultés rencontrées, pour que le comité puisse ensuite formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail des salariés. En s'appuyant sur l'expérience des salariés, sur leurs conditions de travail et les facteurs de pénibilité qu'ils subissent, les représentants du personnel vont rendre visibles des contraintes jusque là ignorées.

### Interpeller le médecin du travail

Le médecin du travail dispose d'une nouvelle prérogative celle de s'adresser à l'employeur s'il « *constate la présence d'un risque pour la santé des salariés, il propose par écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur devra prendre en considération ces propositions, et en cas de refus il devra faire connaître ses motifs ».* (Article L4624-3)

Le médecin du travail pourra être saisi par l'employeur (mais ni par le CHSCT, ni par le salarié) de toute question qui relève de sa mission, ses préconisations seront communiquées par écrit.

Les propositions et les préconisations du médecin ainsi que la réponse de l'employeur seront tenues à leur demande, à la disposition du CHSCT (ou à défaut des délégués du personnel), de l'inspecteur du travail, et de tout organisme de prévention.

C'est un nouveau droit d'alerte collectif qu'il faudra savoir utiliser (et contourner) notamment dans le cadre de la prévention de la pénibilité. Les représentants en CHSCT, en fonction de leur connaissance du terrain, devront solliciter le médecin du travail, et exiger la transmission automatique au CHSCT des informations ayant trait à l'alerte du médecin et à la réponse de l'employeur, notamment en votant une résolution du CHSCT l'exigeant.

### Recourir à l'expertise

Le CHSCT peut également faire appel à un **expert agréé** pour analyser les situations d'exposition et mieux comprendre tous les facteurs de risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des salariés et décider ensuite des mesures de prévention



adaptées à la suppression des facteurs de pénibilité, à leur réduction ou à leur compensation.

## Les enjeux

Pour Solidaires, Il existe dans les faits un fort opportunisme à se contenter de négocier la compensation comme seule visible et mesurable aux yeux des salariés et susceptible d'apparaître comme des acquis (limiter la négociation de la pénibilité à la question de la retraite relève de cela). Nous devons expliquer que notre objectif premier est la disparition des situations de pénibilité dans le travail et donc de mettre en place de réels dispositifs de prévention.

Il existe ainsi une contradiction apparente entre une juste compensation de la pénibilité qui s'applique en fonction de durées d'exposition à des situations de pénibilité dans la situation pénible (primes, gain en temps, départs anticipés) et la suppression de cette situation entraînant la suppression de la compensation.

Nous devons donc réfléchir aussi à des mesures incitatives à pour sortir des situations de pénibilité (maintien de primes pendant une certaine durée après la sortie, évolution de carrière, promotion, formation...). Ceci est d'autant plus important que dans les faits, les études épidémiologiques montrent qu'il y a un écrémage «naturel». En effet de nombreux salariés sont sortis ou sortent des situations de travail pénibles par l'accident, la maladie, la démission, des changements de métiers en partie dus aux pénibilités (ex des allergies) et de ce fait sont exclus totalement ou partiellement de la « réparation » des préjudices subis. Le bornage du temps passé dans ces situations (repos compensateur, réduction de la durée du travail, départ anticipé à la retraite...) peut être une revendication.

En dépit des fortes restrictions et limites que le gouvernement a apporté à une véritable prise en charge de la pénibilité au travail, les équipes syndicales doivent néanmoins investir ce champ des risques professionnels, notamment pour élargir

## Les textes de référence

- Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites : « pénibilité du parcours professionnel » articles 60 à 89
- Décret 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels
- Décret 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité
- Décret 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité
- Circulaire DGT du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action pour prévenir la pénibilité
- Arrêté du 30 janvier 2012 : le modèle de fiche d'exposition
- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites publiée au Journal Officiel du 21 janvier 2014.

le débat et retenir d'autres facteurs de pénibilité, obtenir des vraies compensations à la pénibilité comme un repos compensateur ou une réduction de la durée du travail .... Le CHSCT aura un rôle important à jouer.

Pour les équipes militantes traiter de la pénibilité est l'occasion d'engager une véritable réflexion sur l'organisation du travail, les facteurs d'usure professionnelle, de remettre à plat le document unique ou de le compléter, de renforcer les mesures de prévention ...

Enfin, l'année 2014 verra se mettre en place les nombreux décrets après discussion avec les organisations représentatives qui devront notamment déterminer les seuils et durées d'exposition, les voies de recours, le niveau des cotisations. Les équipes de Solidaires dans les branches où nous sommes implantés devront mettre à l'ordre du jour des mobilisations ce dossier crucial pour de nombreux salariés broyés par le travail pénible.

## Le dossier médical en santé au travail

Constitué par le médecin du travail ou le médecin de prévention, le dossier réunit (dans le respect du secret médical) toutes les informations administratives, médicales et professionnelles relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été/ou il est soumis, ainsi que les avis et propositions du médecin du travail pour adapter ou transformer son poste de travail. Le dossier médical en santé au travail n'est communicable qu'au médecin de son choix, à la demande du salarié. Le salarié y accède librement à tout moment.

Le dossier médical permettra d'assurer une traçabilité de toutes les expositions du salarié qui pourra être fort utile ultérieurement pour faire reconnaître notamment une maladie professionnelle ou une inaptitude.



# Annexe : note de Solidaires de 2011 sur la pénibilité suite à la loi de 2010

Comme tout ce qui concerne le travail, la notion de pénibilité est polémique. Elle est l'expression du rapport de force entre employeurs et salariés.

Il convient de constater que ce sujet n'entre dans le débat public qu'à propos de l'âge de départ à la retraite ainsi elle est donc essentiellement discuté en terme de compensation et rarement en terme de prévention.

## Une régression de la définition de la pénibilité

En 2003, Struillou, dans un rapport demandé par le gouvernement, écrivait : la pénibilité correspond à *"des expositions qui réduisent "l'espérance de vie sans incapacité" des travailleurs, c'est-à-dire la durée de vie en bonne santé "*, et précisant que *"les pénibilités étudiées (dans le rapport) seront donc celles qui sont susceptibles de contribuer à une pathologie d'origine professionnelle affectant, à long terme, la santé de façon grave et irréversible."* (souligné par le rédacteur).

En janvier 2006 un rapport : *"Pénibilité du travail, évaluation statistique"* n°55, CEE, (CEE-DARES) s'appuyant sur le rapport Struillou note l'existence de deux conceptions :

- la pénibilité comme "astreintes nocives" ayant des conséquences irréversibles à long terme sur la santé.
- la pénibilité "vécue", c'est-à-dire difficile à vivre pour les travailleurs vieillissants mais n'ayant pas nécessairement de conséquences à long terme sur la santé.»

En précisant que ces deux conceptions ne se superposent pas, le rapport fait le choix de la 1ère conception orientant vers *"une solution (le départ anticipé) en termes de justice sociale à ceux dont les conditions de travail et les expositions professionnelles réduisent l'espérance de vie sans incapacité"* renvoyant la deuxième approche à *"une meilleure gestion des carrières et à l'amélioration des conditions de travail"*.

Ce choix voulant répondre à un double enjeu : *« légitimer le départ précoce à la retraite, synonyme de compensation, en se fondant sur des considérations liées à la pénibilité du travail, et inciter les entreprises à améliorer les conditions de travail pour permettre le maintien des salariés en emploi sans altérer leur santé. »*

Les positions syndicales CFDT, CGT, FO en 2004 (à lire à la fin de la fiche) montrent des points de vue insistant plus sur la 1° conception (CGT), la 2° (FO), la CFDT paraissant assez floue sur la question, le MEDEF refusant de donner sa position, arguant que *« les positions qu'il sera amené à prendre sur ce dossier seront prioritairement débattues avec les syndicats de salariés, dans le respect des règles du dialogue social »*.

En 2010, la loi définit de manière très restrictive la pénibilité (art 60) :

*«...des 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 identifiables et irréversibles sur la santé (...)* » .

10 facteurs sont précisés par le décret 2011-354 (30/03/2011) (ci-dessous en italiques et soulignés) :

- au titre des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges (R.4541-2), postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques (R.4441-1) ;
- au titre de l'environnement physique agressif : agents chimiques dangereux (R.4412-3 et R.4412-60) y compris les poussières et les fumées, activités exercées en milieu hyperbare (R.4461-1), températures extrêmes, bruit (R.4431-1) ;
- au titre de certains rythmes de travail : travail de nuit (L.3122-29 à 31), travail en équipes successives alternantes (posté), travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Les traces identifiables et irréversibles sont définies par une reconnaissance d'un taux d'**incapacité** de 20%, ou 10 % si le salarié peut faire valoir une durée d'exposition de 17 années aux facteurs de risques de pénibilité définis.

La prise en compte de la pénibilité est strictement individuelle (au cas par cas) et non collective (métier, type de travail...).

Pour Solidaires ces critères sont inacceptables et ne règlent en rien les questions du travail pénible facilement vérifiable dans la différence de l'espérance de vie en bonne santé entre un ouvrier et un cadre, (même si ce critère ne peut seul régler la question). En effet ne sont pris en considération :

- que quelques facteurs physiques précis alors que nombreux autres sont ignorés notamment ceux qui ne sont pas directement physique (ex. les centres d'appel...).
- ces facteurs sont considérés de manière segmentée (dissociés les uns des autres) alors que dans la réalité ils sont cumulatifs (ex. entreprise de nettoyage : détergents, humidité, charge, horaire atypique s'ajoutent les uns aux autres).
- la "pénibilité vécue" est ignorée (ex. l'usure, la fatigue) et seul pris en compte le taux d'incapacité.

- elle est considérée à un temps T et ne prend en compte que les effets immédiats et mesurables sur la santé du salarié, alors que les conséquences d'un travail pénible se vérifie souvent plusieurs années après, c'est le cas par exemple du risque chimique, ou encore de substances jugées aujourd'hui non dangereuses mais pouvant se révéler plus tard toxiques ....Il ne tient pas compte de l'usure des corps, de la réduction de l'espérance de vie.
- enfin la reconnaissance de cette pénibilité est strictement individuelle (durée d'exposition, 17 années de mauvaises conditions de travail).
- les salariés aux parcours hachés (sous-traitant, précaires...) auront de grandes difficultés à reconstituer leur parcours professionnel.

## De nouvelles obligations pour l'employeur (sont également inscrites dans la loi)

### 1) Établir une fiche de suivi

A compter du 1er janvier 2012 l'employeur est tenu de consigner dans une fiche les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période durant laquelle cette exposition est intervenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre pour réduire ou supprimer ces facteurs de risques. Cette fiche individuelle est transmise au service de santé au travail et au médecin du travail et figurera dans le dossier médical en santé au travail du salarié. Le salarié pourra demander à rectifier les informations et en cas de départ de l'établissement il lui en sera remis une copie ainsi qu'en cas d'arrêt de travail d'une certaine durée. Ces informations sont confidentielles et ne peuvent être communiquées à un autre employeur.

C'est une obligation pour toutes les entreprises.

La détermination de la population concernée dans l'entreprise ou le service est un enjeu pour le CHSCT (voir ci-dessous négocier un accord ...).

### 2) Le dossier médical en santé au travail

Constitué par le médecin du travail ou le médecin de prévention, le dossier réunit (dans le respect du secret médical) toutes les informations relatives à l'état de santé du travailleur, les expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les avis et propositions du médecin du travail pour adapter ou transformer son poste de travail. Ce dossier est communicable au médecin de son choix, à la demande du salarié.

Le dossier médical permettra d'assurer une traçabilité de toutes les expositions du salarié qui pourra être fort utile ultérieurement pour faire reconnaître notamment une maladie professionnelle ou une inaptitude.

La fiche d'exposition ainsi que le dossier médical, à condition toutefois d'être alimentés correctement pourront être des éléments forts précieux en cas de contentieux (inaptitude, maladie professionnelle, faute inexcusable). Les éléments y figurant pourront servir

à établir les responsabilités en cas d'atteinte à la santé, les conditions d'expositions aux risques pour faire reconnaître une maladie professionnelle, une inaptitude...

### 3) Négocier un accord ou établir un plan d'action de prévention pour certaines entreprises

Sont concernées tous les employeurs de droit privé quel que soit leur statut juridique, les entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé.

Mais cette obligation ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de cette taille employant au moins 50% de salariés exposés aux facteurs de risques liés à la pénibilité. Ces deux conditions sont cumulatives. La circulaire de la direction générale du travail du 28 octobre 2011 précise le champ des entreprises concernées par cette obligation, la méthode qu'elles doivent suivre ainsi que les pénalités financières encourues en cas de non respect de leurs obligations.

Fixer la proportion minimale de salariés à 50% est en fait très élevée et va de fait exonérer de toute obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action de très nombreuses entreprises.

Mais il n'en reste pas moins que l'employeur devra au préalable recenser les salariés exposés aux facteurs de pénibilité pour établir la fiche d'exposition et pour savoir s'il est soumis à l'obligation de négocier et à ce titre l'intervention du CHSCT sera déterminante.

L'employeur a le choix soit de négocier un accord, soit de réaliser un plan d'action, mais en tout état de cause l'employeur a une obligation de résultat. L'accord ou le plan<sup>1</sup> devra aborder au moins l'un des 2 thèmes suivants :

- la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité,
  - l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.
- Ils devront en outre aborder au moins 2 des 4 thèmes suivants : l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

L'accord ou le plan d'action doit :

- reposer sur un diagnostic préalable des situations de travail,
- prévoir les mesures de prévention et les modalités de suivi de leur mise en œuvre (commission de suivi, état des lieux réguliers...).

Si lors d'un contrôle, l'inspection du travail constate que l'entreprise n'a pas respecté ses obligations, elle la met en demeure d'y remédier dans un délai de 6 mois.

<sup>1</sup> L'accord implique la signature des parties concernées (employeurs et organisations syndicales qui s'engagent sur un texte...), un plan d'action est rédigé et proposé par l'employeur sur lequel le CHSCT doit donner son avis.



## Des pistes pour le syndicalisme de Solidaires

Travailler en santé. Pour Solidaires, il ne s'agit pas seulement de réparer ou de préserver la santé, il s'agit que le travail soit un lieu qui fait santé. Nous ne voulons pas seulement ne pas perdre notre vie ou notre santé, nous voulons dans et par notre travail, gagner en santé<sup>2</sup>. Ceci appelle une autre conception du travail mais dès maintenant l'amélioration du travail et de ses conditions sont possibles. Concrètement les négociations d'entreprise sur la pénibilité sont l'occasion de déboucher sur une conception plus ouverte de la pénibilité notamment en imposant le point de vue de « la pénibilité vécue » par les salariés.

Ceci implique une démarche auprès des salariés. Il faut être à l'écoute de ce que disent les salariés pas seulement pour en comprendre les effets (nous ne sommes pas médecins ni « assistants sociaux », par contre on travaillera avec ceux-ci) mais beaucoup plus en interrogeant les causes, sur ce qui dans le travail et son organisation pose problème...et les améliorations, les alternatives qu'ils souhaitent. Il faut faire parler – écouter – parler avec les salariés pour connaître et agir collectivement (cf . Fiche n°4 Conditions de travail, « Donner la parole aux salariés »).

Ce travail au plus près de la réalité concrète du travail permettra en outre aux différentes équipes de Solidaires d'avancer des revendications, à l'ensemble de Solidaires d'avoir un positionnement sur cette question.

La réparation, une dimension incontournable dans les négociations. Les décrets et la loi s'inscrivent principalement de fait dans une logique de réparation (le volet prévention n'est là qu'indirectement avec les éventuelles interventions des CHSCT autour de la fiche de suivi et du dossier médical en santé au travail, la pénibilité étant bien identifiée comme un risque à prévenir): si le départ anticipé à la retraite est une compensation de la pénibilité, le fait qu'il s'adresse aux travailleurs ayant un taux d'invalidité minimum cela introduit la question des indemnités du préjudice ; de fait dans ces négociations sur la pénibilité les OS portent une revendication sur la réparation pour des situations de pénibilité subies au cours de la vie professionnelle. Cela suppose souvent un recensement des situations passées pour ne pas se contenter de considérer seulement les travailleurs exposés à la pénibilité au moment de la négociation ou à l'avenir. Les formes que peut prendre la réparation sont de même nature que la compensation, en temps (compte épargne, départ anticipé) et financières.

Prévention/compensation sont pour nous indissociables. Il existe dans les faits un fort opportunisme à se contenter de négocier la compensation comme seule visible et mesurable aux yeux des salariés et susceptible d'apparaître comme des acquis (imiter la

négociation de la pénibilité à la question de la retraite relève de cela). Nous devons expliquer que notre objectif premier est la disparition des situations de pénibilité et donc la prévention.

Il existe ainsi une contradiction apparente entre une juste compensation de la pénibilité qui s'applique en fonction de durées dans la situation pénible (primes, gain en temps, départs anticipés) et la suppression de cette situation entraînant la suppression de la compensation.

Nous devons donc réfléchir aussi à des mesures incitatives à sortir des situations pénibles (maintien de primes sur une durée après la sortie, évolution de carrière, promotion, formation...). Ceci est d'autant plus important que dans la réalité les études épidémiologiques montrent qu'il y a écrémage « naturel », de nombreux salariés sont sortis des situations pénibles par l'accident ou la maladie, ou la démission et les changements de métiers en partie dû aux pénibilités (ex des allergies) et sont de ce fait exclu totalement ou partiellement de la « réparation » des préjudices subis. Le bornage du temps passé dans ces situations (repos compensateur, réduction de la durée du travail, départ anticipé à la retraite...) peut être une revendication.

Le CHSCT aura un rôle important à jouer puisqu'il est ajouté à son champ d'action « l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ». Ainsi le CHSCT devra veiller à la réalisation de la fiche d'exposition pour chaque salarié exposé, s'assurer de l'efficacité et de la pertinence des mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur, des suites données aux propositions du médecin du travail...

## Pour ouvrir le débat, un état des lieux des négociations des syndicats de Solidaires

Pour lancer ce débat qui lui ne doit pas être nécessairement clos dans Solidaires au 31 décembre 2011, nous proposons de l'entamer par un état des lieux des négociations ou plan d'actions en cours de négociation par nos syndicats, ou des raisons qui ont conduit à leur absence (secteur non concerné, seuils non atteints, etc...)

Cet état des lieux pourrait comprendre à la fois la manière dont le syndicat a abordé ces réunions, la situation de départ (prise ou non en compte de la pénibilité), le rythme de négociations, le contenu proposé par la direction, les pistes proposées par le syndicat, celles que les autres organisations syndicales ont privilégié, les demandes et attentes des salarié-e-s.

Il sera aussi utile de voir quels outils syndicaux ont été mobilisés pendant la période (CHSCT, tous les IRP, médecine du travail, expertise extérieure, etc) et comment les équipes syndicales définissent la pénibilité. Quels débats ont traversé vos équipes syndicales et comment les avez-vous tranché ?

Enfin, il peut être intéressant d'aborder aussi la pers-

<sup>2</sup> « Santé : état de bien-être dans lequel un individu réalise ses propres capacités, peut faire face aux tensions ordinaires de la vie et est capable de contribuer à sa communauté » (Définition de la santé de l'OMS).



pective d'une signature (ou non) du texte final et comment sont envisagés les suites, notamment quelles actions syndicales pour la prévention, sur les nouveaux outils comme la fiche de suivi et le dossier médical.

## « Pénibilité : les positions des partenaires sociaux » Études et Documents ANACT 2004

Le MEDEF n'avait pas souhaité donner sa position, indiquant qu'en période de négociation il refusait de définir des positions afin de "respecter le dialogue social" (sic).

### Position CFDT

Nous souhaitons distinguer la question de la pénibilité de celle du mal-être au travail qui existe de façon diffuse, sinon on ne traitera pas de l'usure au travail en embrassant trop largement toutes les questions du travail. Le mal être appelle traitement par ailleurs, en améliorant les relations de travail par davantage de dialogue. Pour nous pénibilité veut dire souffrance engendrée par le geste professionnel, matériel ou immatériel, ce qui implique d'en repérer la réalité. Certains aspects de la pénibilité au travail sont réversibles, d'autres pas entraînant des dégâts irréversibles, une usure prématurée. Les écarts d'espérance de vie en bonne santé sont un repère important.

La pénibilité réversible appelle des actions correctrices, amélioration des conditions de travail, reconversion professionnelle et mobilité. La pénibilité irréversible peut aussi être attaquée à la source : pour le travail de nuit par exemple, en aménageant les rotations, les horaires, les possibilités de repos, le nombre de postes par an... S'il existe différentes formes de compensation de la pénibilité au travail, historiquement la CFDT est opposée aux compensations salariales par les primes de nuisance.

Des pénibilités perçues comme irréversibles souvent ne le sont pas. Des pénibilités réversibles comme les TMS ou certains troubles psychosociaux peuvent inversement basculer. Les TMS dont sont victimes de nombreux salariés, y compris très jeunes, peuvent être évités. Le moins réversible, c'est le travail comportant des risques d'accidents graves comme dans le cas des pompiers.

### Position CGT

La méthode devant présider à la définition des critères, auxquels il faudra répondre, pour bénéficier d'une retraite anticipée sera déterminante pour élaborer un dispositif répondant véritablement à la demande sociale.

- Considérer l'espérance de vie sans incapacité comme le critère justifiant le bénéfice d'une retraite anticipée
- Prendre en priorité comme critère une atteinte grave et irréversible de la santé ou le risque fort de l'apparition d'une pathologie handicapante (ex amiante)
- Définir les atteintes à la santé qu'il faut réparer en

s'appuyant sur les connaissances établies (travail de nuit, à la chaîne, etc.) pour gagner un élargissement à des situations difficilement contestables.

- Avoir constaté l'existence de pénibilités par métiers ou par fonctions et les faire reconnaître (l'articulation COR / expertise scientifique / intervention de terrain doit pouvoir jouer dans ce sens)

Les conditions à respecter pour bénéficier du dispositif

- Une exposition à un risque ou à une pénibilité, au cumul de plusieurs. Organiser la reconstitution de la carrière professionnelle en terme d'expositions pour la période précédant la mise en place du dispositif puis avec le nouveau dispositif.
- Une majoration proportionnelle des droits à retraite aux années d'exposition au lieu d'exiger une période minimum d'exposition.

### Position CGT-FO

La question de la pénibilité pose en premier lieu une difficulté de définition. En effet, la pénibilité recouvre des réalités diverses selon l'appréciation des travailleurs. Pour certains, le se lever le matin pour aller travailler peut apparaître comme pénible. Pour d'autres le fait d'aller travailler est une source de plaisir car le travail est une forme d'enrichissement.

On ne peut cependant seulement définir la pénibilité sur des critères subjectifs. L'histoire sociale a retenu des situations que l'on s'accorde à qualifier de pénible : C'est notamment le cas du travail à la chaîne ou du travail de nuit qui sont identifiés comme particulièrement pénible d'autant plus depuis le débat sur l'égalité homme/femme a ouvert l'accès de ces postes aux femmes. D'ailleurs le code du travail définit un certain nombre de limites aux efforts qui peuvent être demandé aux femmes et aux jeunes travailleurs, particulièrement en matière de port de charge. Ils ne peuvent être exposés à un travail qui excède leurs forces.

C'est un élément de reconnaissance du droit d'une certaine pénibilité au travail.

Un autre aspect de la pénibilité qu'il faut noter est la pénibilité mentale. Le stress lorsqu'il provient d'une charge de travail trop lourde exprime une pénibilité mentale. La répétitivité des tâches à un rythme élevé est autant synonyme de pénibilité physique que mentale. L'intensification du temps comme sa désorganisation en matière d'horaires mettent également la Santé des salariés en jeu et caractérisent une pénibilité au travail.

Pour l'instant, le droit est en difficulté pour rendre compte de la pénibilité. Cette absence de définition juridique de la pénibilité ne permet pas en l'état de construire par exemple un dispositif de cessation anticipée d'activité. Le travail dans un call-center est-il plus pénible que le travail à la chaîne ? En l'absence l'élément caractérisant la pénibilité, Il est en tout cas

très difficile d'étalonner les différentes situations professionnelles pour leur attribuer un degré de pénibilité et de construire des dispositifs juridiques de compensation ou de prévention.

Cette difficulté résulte également du fait que la notion de pénibilité peut évoluer et prendre des aspects différents dans le temps pour un même poste de travail : Le travail à la SNCF est une illustration de cette évolution. On est passé d'une charge essentiellement physique à une charge devenue très mentale. On peut d'ailleurs tenter de comparer la charge mentale du conducteur de train et celle du conducteur de car ou de bus qui ont des facteurs d'origines différents : concentration, relations avec le public, insécurité.

La question des relations internes au collectif de travail ainsi que la relation aux clients ou usagers est un point fort. La montée du harcèlement et des agressions est un élément inquiétant. La situation de travail et le vécu personnel des transporteurs de fond ou des personnels de l'ANPE est de plus en plus difficile.

Un autre exemple de facteur de pénibilité ressentie par certains salariés est celle des salariés handicapés qui vivent des contraintes supplémentaires à leur

poste de travail. Pour illustrer cette notion d'appréciation individuelle de la pénibilité, on peut penser aux salariés vieillissants qui sont confrontés à une situation de travail de plus en plus pénible en avançant en âge.

Tous ces exemples illustrent le fait que la pénibilité est à la fois une notion découlant de facteurs objectifs et de facteurs subjectifs. Il est ainsi difficile et en principe impossible que le droit en donne une juste définition, ce qu'il est notamment amené à faire, suite au texte sur les retraites.

Pour Force Ouvrière, le message est simple : « On préfère des salariés qui arrivent à la Retraite à l'âge normal en bonne santé plutôt que cassés en préretraite ». Cela signifie que doit s'engager une démarche dynamique d'Amélioration des Conditions de Travail ayant pour problématique la gestion des âges au sein des entreprises.



## Déjà parues

### Fiche n°1

Pression au travail : quand des collègues "pètent les plombs"

### Fiche n°2

Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés

### Fiche n°3

Le stress : tout le monde en parle...que faire ?

### Fiche n°4

Donner la parole aux salariés

### Fiche n°5

L'expertise CHSCT

### Fiche n°6

Droit de retrait et d'alerte

### Fiche n°7

Les cancers professionnels, enjeux syndical

### Fiche n°8

Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ?

### Fiche n°9

La réforme de la médecine du travail

### Fiche n°10

Instance de coordination des CHSCT

#### Appel :

*La commission Santé Conditions de travail Solidaires est preneuse des rapports d'expertises et du matériel syndical associé.*