

PENIBILITE : Etablir une méthode de recensement et d'évaluation d'exposition des salariés sur la totalité de leur carrière !

Avant d'en arriver à définir qui pourra prétendre aux mesures de compensation de la pénibilité, il faut déterminer les postes ou les activités qui sont reconnues dans l'entreprise comme des travaux pénibles. Pour cela, un groupe paritaire composé de représentants des salariés, de la hiérarchie, de la médecine du travail et de la direction, a cherché à déterminer une méthode de recensement qui peut être exploitable dans l'ensemble des sites du groupe. Ce travail d'approche est rendu nécessaire par la complexité du sujet qui a déjà fait « capoter » plusieurs tentatives de négociations au niveau national entre confédérations syndicales et organisations patronales. La CFDT de Nexter compte bien faire prendre en compte la responsabilité de l'employeur vis à vis des salariés qui ont travaillé dans des conditions de travail dites pénibles pour le bénéfice de l'entreprise.

Ne pas avoir d'à priori !

Parce que la pénibilité n'est pas systématiquement liée à l'ensemble d'une entreprise ou à toute une profession, il s'avère nécessaire de faire pratiquement du cas par cas. Certes, nous avons tous pu passer, à un moment de notre carrière, sur un poste à pénibilité que l'on peut retrouver dans les 11 facteurs reconnus par la loi. Il serait aussi injuste d'exclure une catégorie de salarié du fait qu'il ne sont pas à la production par exemple, ce serait faire l'impasse sur certaines expositions et oublier que nous ne faisons pas toute notre carrière sur un même poste, ni même dans une même catégorie de salariés du fait qu'ils ne sont pas à la production.

Pour la CFDT, il n'y a pas d'à priori à avoir dans ce cadre d'autant que notre entreprise a connu de nombreuses mutations impliquant des reclassements de salariés au fil du temps.

Dépasser les critères de la loi !

La direction a une nouvelle fois rappelé les contours de la loi sur la pénibilité qui ne prend en compte que deux cas de figure :

- les salariés avec au moins 10% d'IPP (incapacité partiel et permanente) et exposés à un des facteurs pendant 17 ans.
- les salariés qui une IPP d'au moins 20%, suite à une maladie professionnelle

ou un accident du travail ayant entraîné des lésions prédéfinies (celles-ci restent à établir par décrets).

Il faut donc avoir une IPP pour en bénéficier. C'est l'un des motifs du rejet de la loi par la CFDT qui juge injuste que la pénibilité soit conditionnée à une IPP. Bien évidemment, **la CFDT de Nexter est entrée en négociation sur le sujet pour que l'accord d'entreprise aille au delà et apporte une compensation aux salariés sans «attendre» une incapacité.**

Une méthodologie à trouver et à déployer!

Le groupe paritaire a échangé sur les outils dont dispose l'entreprise pour établir un référentiel tant pour les postes de travail actuels que pour le passé. Plusieurs pistes ont été évoquées comme certains éléments des bulletins de paie, des pièces du dossier médical, les fiches établies par le service PR (Prévention des Risques) pour certains postes, les fiches de postes, le document unique, les PV de CHSCT, certains documents RH, les bilans sociaux, les états annuels de travaux insalubres.

Sur la méthode, un test sera réalisé d'ici la prochaine réunion sur le métier d'usineur (métier commun à plusieurs sites) en croisant les postes de travail avec les 11 facteurs de pénibilité. Pour être homogène dans le test, chacun des

facteurs sera apprécié selon la norme en vigueur (seuil de bruit par exemple) si elle existe, ou selon une caractérisation Nexter en absence de norme ou instructions (type CNRS). Le temps d'exposition à chaque facteur est à intégrer également.

Conclusion de cette première rencontre :

Pour la CFDT, il est important que l'entreprise assume ses responsabilités et qu'elle s'engage sur une compensation des nuisances en allant au delà de la loi notamment par un départ anticipé avant 60 ans. La prochaine réunion est fixée à mi avril pour poursuivre les travaux du groupe paritaire.

Rappel des 11 facteurs de pénibilité

Contraintes physiques marquées :

- ◆ manutentions manuelles de charges
- ◆ postures pénibles
- ◆ vibrations mécaniques

Environnement physique agressif :

- ◆ agents chimiques dangereux
- ◆ rayonnements ionisants
- ◆ activités exercées en milieu hyperbar
- ◆ températures extrêmes
- ◆ bruit

Rythmes de travail :

- ◆ travail de nuit
- ◆ travail équipes successives alternantes
- ◆ travail répétitif