

ACTUALITÉ SOCIALE

La négociation sur la pénibilité au travail
toujours dans l'impasse

Les partenaires sociaux se sont retrouvés, le 25 mars dernier, pour la 17^e séance de négociation sur la **pénibilité au travail**. Ils ont notamment discuté d'un **nouveau texte du patronat** explicitant les différents types de pénibilité. À l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux ont qualifié la situation de « bloquée » (v. p. 4). En effet trois ans après le lancement de cette négociation et deux jours avant le début de la concertation dans le cadre du rendez-vous 2008 sur les retraites, les **discussions achoppent** toujours sur le **financement du dispositif** de prise en compte de la pénibilité – les syndicats sollicitant une prise en charge au moins partielle des entreprises, le patronat s'y refusant – et sur ses **conditions d'accès**. Le patronat avait pourtant effectué deux avancées lors de cette séance : à la demande des syndicats, il a accepté d'ouvrir le dispositif à **tous les salariés** (et non plus seulement aux ouvriers ou employés d'exécution), et d'intégrer dans les critères de pénibilité les **risques psychosociaux**. Une dernière séance de négociation est prévue le **21 avril**. Néanmoins, la **CGT** et la **CFE-CGC** ont remis en cause leur participation, attendant d'être reçus le 27 mars par Xavier Bertrand, ministre du Travail, sur la réforme des retraites.

Différents types de pénibilité

Le nouveau document du patronat définit **trois types de pénibilité**. Il s'agit des contraintes physiques marquées, de l'environnement agressif et des rythmes de travail.

• Les **contraintes physiques marquées** constituent :

– le **port de charges lourdes**, c'est-à-dire « la manutention manuelle, répétitive, pendant plus de 20 heures par semaine, de charges de plus de 55 kg pour les hommes ». En outre, la manutention manuelle est définie

comme toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exigent l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs, et comportent des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs, en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables ;

– des **postures pénibles** tenues par les salariés plus de 20 heures par semaine. Il s'agit de la position forcée des articulations et le maintien des bras en l'air ;

– les **vibrations** : sont concernés les salariés exposés, avant l'entrée en vigueur du décret du 4 juillet 2005, plus de huit heures par jour, à des vibrations transmises aux membres supérieurs, au-delà de 5 m/s², ou à des vibrations transmises à l'ensemble du corps, supérieures à 1,15 m/s².

• L'**environnement agressif** est constitué par :

– les **produits toxiques** : il s'agit du contact quotidien, effectif et répété avec des agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques de classe 1, et/ou avec des poussières et fumées au sens de l'article R. 232-5-5 du Code du travail ;

– les **températures extrêmes** : sont concernés les salariés soumis, plus de 20 heures par semaine, à des températures supérieures à 30 °C ou inférieures à -10 °C ;

– les **bruits intenses** : sont visés les salariés, exposés avant le 1^{er} janvier 2008 de manière habituelle, plus de 20 heures par semaine, à un bruit excédant 87 dB à l'oreille.

• Les contraintes liées aux **rythmes de travail** visent :

– les salariés ayant travaillé plus de 200 nuits par an ;

– ceux ayant travaillé au moins 15 ans en équipes successives alternantes ;

– le travail répétitif consistant en la répétition, plus de 20 heures par se-

main, d'un même geste, à une cadence élevée, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle de moins d'une minute.

Dispositif de prise en compte de la pénibilité

Le nouveau texte du patronat reprend le dispositif proposé dans son document du 6 février 2008 (v. *Bref social n° 15053 du 8 février 2008*). Les salariés concernés peuvent bénéficier d'un **allègement de leur charge de travail**. Cet allègement, qui peut intervenir au plus tôt **deux ans avant** l'âge auquel il peut faire valoir ses droits à la **retraite à taux plein**, peut prendre la forme d'une mission de **tutorat** au sein de l'entreprise, d'un passage à **mi-temps** ou d'une **cessation d'activité anticipée**.

Pour accéder à ce dispositif, les salariés doivent remplir plusieurs conditions (avoir accompli 40 ans d'activité salariée, avoir été exposé pendant au moins 30 ans à un des facteurs de pénibilité, présenter des traces durables identifiables et irréversibles sur leur santé résultant des travaux pénibles...). Le nouveau texte patronal reprend les conditions fixées dans le document du 6 février dernier, à deux exceptions près :

– la nécessité d'avoir atteint l'âge de 58 ans n'apparaît plus dans les nouvelles propositions ;

– en revanche, les salariés doivent avoir cumulé pendant au minimum **10 ans un des facteurs** de chacun des **trois types de pénibilité** (le document précédent prévoyait que les salariés devaient cumuler pendant cette même période trois facteurs ou plus, quel que soit le type de pénibilité).

Les organisations patronales proposent de mettre en place ce dispositif à titre expérimental pour cinq ans pour une population cible de 6 % de la tranche d'âge concernée. ■

SANTÉ
AU TRAVAIL

Le nouveau texte patronal ayant été rejeté par les syndicats, un accord paraît improbable lors de la dernière séance de négociation, fixée au 21 avril

www.WK-RH.fr