



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

PENIBILITE AU TRAVAIL : UN SUJET MAJEUR

La première réunion de négociation sur le thème de la PENIBILITE AU TRAVAIL a eu lieu le 07 novembre 2016.

Cadre juridique :

La pénibilité au travail (art.L.4161-1 du code du travail) est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Il existe 10 facteurs de pénibilité.

La loi définit des critères d'exposition qui sont mesurés par des seuils et qui concernent l'intensité et la durée des tâches. La loi prévoit l'ouverture d'un COMPTE PERSONNEL PREVENTION PENIBILITE (C3P), il est alimenté par un système de points à compter de 2015.

La loi impose à toute entreprise de plus de 50 salariés d'être couverte par un accord ou un plan d'action, dès lors qu'une proportion de l'effectif est exposée à au moins un facteur de pénibilité :

∞ Seuil fixé à 50% de l'effectif jusqu'au 31/12/17

∞ Seuil fixé à 25% de l'effectif à partir du 01/01/18

L'entreprise a, conformément à la loi, fait appel à un cabinet extérieur, en lien avec le CHSCT afin d'établir un diagnostic au sein d'AREA et d'identifier les salariés exposés à la pénibilité.

Le résultat du diagnostic permet d'identifier :

Dès 2015 : 46 salariés exposés au travail en équipes successives alternantes

(Conditions : 3*8/2*8, exposition 50 nuits par an)

(22 RC 3*8 - 17 RP ATE 3*8 - 3 RP VM 3*8 – 3 Chefs de sale 3*8 – 1 permanent de sécurité 3*8)

Cela représente 4 % des salariés AREA concernés

A compter de 2016 : les salariés AREA ne sont pas concernés par les autres facteurs de pénibilité.

Le seuil des 50 % n'étant pas atteint, l'entreprise n'a pas l'obligation légale de mettre en place un accord ou un plan d'action. Cependant lors de la signature de l'accord 100, les OS ont demandé à la direction d'envisager une discussion concernant la mise en place de mesures visant, notamment à prévenir la pénibilité à AREA.

Lors de la première réunion, un état des lieux a été présenté et la direction a souhaité reprendre les préconisations du cabinet d'expertise DIDACTHEM, en mettant l'accent sur 3 thématiques :

1°) La vigilance

2°) Le travail à la bonne hauteur, travail avec la bonne posture

3°) Les matériels, équipements et produits chimiques

La direction souhaite développer ces 3 points de thématiques avec des actions et des moyens concrets.

La CFDT prend acte de ces mesures qui sont importantes pour améliorer les conditions de travail des salariés, elle rappelle cependant à la direction que pour mettre en place ces mesures, celle-ci n'a pas l'obligation de signer un accord.

La CFDT estime qu'un volet social doit obligatoirement être proposé dans cet accord. Elle rappelle qu'un accord sur ce sujet majeur passe obligatoirement par un aménagement de fin de carrière, en effet, le vieillissement de la population au sein d'AREA est un sujet de préoccupation qui est souvent abordé lors des avis donnés en CE sur le Bilan Social, le Rapport égalité Femme/homme, la formation...

La CFDT souhaite faire des propositions dans ce cadre-là :

En premier lieu il est nécessaire d'identifier les métiers pénibles à AREA.

La CFDT rappelle qu'il existe différents dispositifs qui permettent des aménagements de fin de carrière :

∞ Le passage à temps partiel ou un aménagement des horaires de travail

∞ L'augmentation des temps de pause pour les salariés les plus âgés

∞ L'octroi de jours de repos supplémentaires aux salariés de plus de 55 ans

(Déconnectés des CR2/CR3 pour les agents routiers, péagers, personnel ACA)

∞ La mise en place d'un congé de fin d'activité grâce à une allocation de pré-retraite pour un départ anticipé (CATS)

∞ Un dispositif de préretraite négocié pour les salariés volontaires qui permet aux séniors proches de la retraite de partir en ayant un maintien de sa rémunération assumé par l'entreprise (TPAS)

La CFDT est ouverte à toute discussion sur ces axes proposés, elle souhaite que cet accord sur le thème de la pénibilité au travail soit négocié en lien avec l'accord GPEC et le sujet sur le contrat des générations.

La direction, en signant un accord sur la pénibilité au sein d'AREA, améliore l'image de l'entreprise, cette mesure novatrice aurait un impact social important.

La prochaine réunion aura lieu le 12 décembre 2016, la CFDT attend un retour de la direction sur ces propositions.