

— L'enquête —

PÉNIBILITÉ**LES ENTREPRISES****FACE À LA GEST
d'exposition**

Fin janvier, les employeurs devaient compléter les déclarations d'exposition de leurs salariés aux dix facteurs légaux de pénibilité. Si leur niveau de réalisation des mesures des expositions est inégal, ceux qui ont avancé se rendent compte que nombre de salariés sont finalement exclus du bénéfice du compte pénibilité.

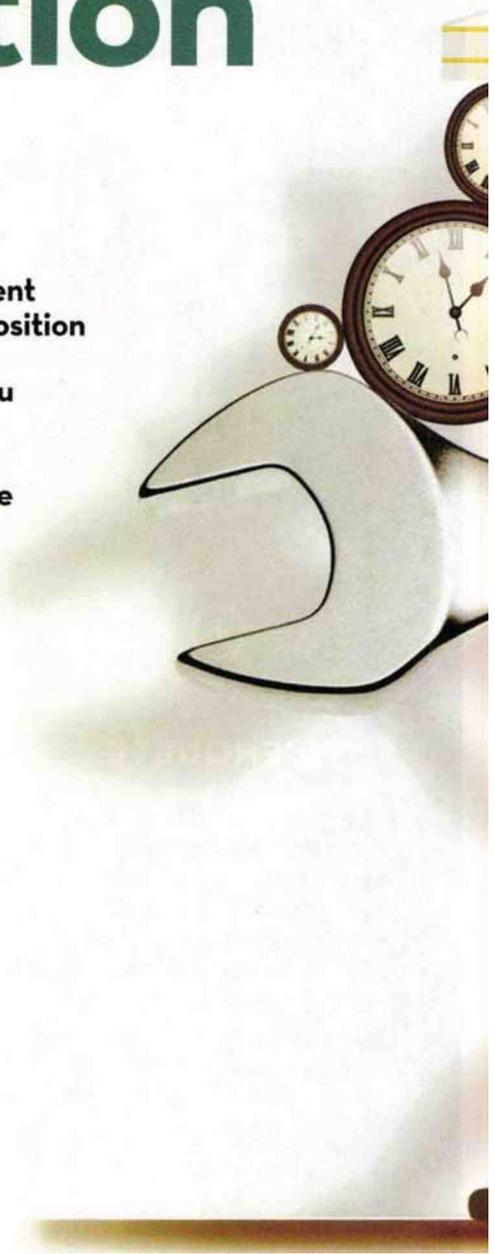
p.21 SVA Jean Rozé
Déclarer et prévenir de lourdes situations de pénibilité

p.22 Oxxo
Moins de comptes que prévu mais la prévention toujours au menu

p.23 Pomona
Travaux pratiques autour du référentiel de branche

p.24 Négoce de bois et matériaux
Un référentiel apprécié sur le terrain

COORDONNÉE PAR VIRGINIE LEBLANC
ILLUSTRATION NINI LA CAILLE



L'ESSENTIEL

1 —
Avec un dispositif complet enfin en vigueur depuis quelques mois, le compte personnel de pénibilité (C3P) s'installe dans les entreprises.

2 —
Les grandes entreprises sont restées pour le moment discrètes dans leur communication auprès des représentants du personnel autour des déclarations relatives à la pénibilité.

3 —
Il s'avère souvent délicat de révéler que des salariés dont le métier est dur et ressenti comme pénible sont exclus du dispositif.

ION DES SEUILS



— L'enquête —



D

ébut avril, la CFDT a lancé un outil permettant aux salariés de mesurer s'ils sont susceptibles d'être exposés à la pénibilité. Une façon de vérifier que leurs employeurs ont bien fait leur travail ? Ces derniers sont en effet censés avoir déclaré au 31 janvier 2017, l'exposition de leurs salariés aux dix facteurs de pénibilité définis par décret.

« On trouve encore aujourd'hui deux types d'entreprises : celles qui ont fini leur diagnostic et ont fait les déclarations et les autres, nombreuses, qui n'ont pas terminé », observe Carole Podymski, consultante référente au département HR performance du cabinet de conseil Ayming.

Il faut dire qu'en 2016, certaines ont attendu les initiatives de leur branche pour les accompagner dans leur démarche, puis, pour la majorité d'entre elles, ne voyant rien venir, elles ont avancé avec leurs propres moyens. Et l'instruction du 20 juin 2016 ayant indiqué que des rectifications relatives aux déclarations de janvier 2017 pourraient intervenir

jusqu'en septembre 2017, certaines entreprises ont estimé avoir plus de temps. Attention tout de même, avertit Hervé Garnier, CFDT : « La musique relayée par le patronat tendant à dire qu'il n'est pas urgent de remplir ses obligations puisqu'on pourra modifier ses déclarations en septembre induit en erreur : on ne peut modifier que ce qu'on a déclaré ! » Une partie des entreprises espère encore l'abrogation du dispositif à l'issue de l'élection présidentielle de mai. Mais l'hypothèse de la fin du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) semble difficile à envisager : au décompte de juin 2016 avec la prise en compte des seuls quatre premiers facteurs de pénibilité en vigueur, 512 162 salariés étaient titulaires d'un C3P et 25 280 entreprises avaient déclaré des salariés exposés. Sur l'ensemble des facteurs, le nombre de postes pénibles est estimé par le gouvernement à 3,3 millions, soit 18,2% des salariés du privé. « Et pour 2016, on devrait dépasser le million de comptes, mais on ne connaît pas les données qu'en mai », signale Serge Journoud, en charge du secteur travail-santé à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT. « La disparition du C3P supposerait que l'on dispose d'un système alternatif qui aujourd'hui n'existe pas. Un aménagement futur des obligations déclaratives est envisageable mais je ne crois pas à la disparition du régime lui-même », affirme Pascal Garcia, avocat associé chez Capstan Avocats.

En attendant, même les secteurs les plus réticents ont dû s'y mettre. La métallurgie a publié l'été dernier un guide pour ses adhérents. Au sein de la Fédération nationale des travaux publics, « afin de ne pas laisser les entreprises seules face à ce dispositif inapplicable », chaque syndicat de spécialité a transmis un document de travail sous forme de guides métiers, disponibles depuis fin juin 2016. La branche BTP, elle, s'est refusé à publier un guide.

Pour autant, dans cette branche, la Fédération du négoce de bois et matériaux de construction s'est distinguée en étant une des premières à disposer d'un référentiel de branche homologué (lire *Entreprise & Carrières* n° 1300). Dans la métallurgie, « souvent les entreprises ont déjà des accords a minima, mais dans certaines, l'accord va même au-delà du C3P, rapporte Serge Journoud. Snecma avait, par exemple, un accord datant de 1986 sur les travaux pénibles, quelques métiers reconnus permettaient un départ anticipé jusqu'à cinq ans. Ils ont reconduit cet accord et, à côté, ils disposent d'un accord prenant en compte les exigences du compte pénibilité ». Ce qui aboutit à un double dispositif : l'un maison et l'autre légal.

LES EFFETS DE LA PRÉVENTION

« On ne fait que commencer à discuter du sujet, relève Frédéric Mau, membre de la direction fédérale de la CGT construction et DSC chez Vinci. Pour les grandes entreprises, les rares échanges qui ont lieu seraient à la mesure des efforts déjà déployés en matière de prévention, et les progrès seraient tels qu'ils permettraient de faire l'économie du sujet de la pénibilité. C'est discutable : les rythmes se sont accélérés, et on pense même que la mécanisation a aggravé les choses. Les majors comme Vinci ou Bouygues n'ont pas de salariés exposés grâce à tout ce qui a été fait en prévention, mais nous rappelons que l'âge moyen de départ en invalidité est de 52 ans et demi dans le BTP ! Avec la polyvalence, les salariés ne seront pas exposés au-delà des seuils alors qu'on cumule plusieurs formes de pénibilité dans une même journée, tous les jours. » (Lire article p. 20)

Par ailleurs, beaucoup d'entreprises qui avaient commencé à travailler sur le sujet de la pénibilité sous l'empire de la précédente loi avaient adopté des seuils plus bas, difficile ensuite socialement de faire accepter un

« Un certain nombre de branches ont conscience que la pénibilité ne va pas concerner leurs salariés compte tenu des seuils élevés. Mais elles veulent en profiter pour faire un état des lieux et s'engager dans des mesures de prévention. »

BERNARD COTTET, DIRIGEANT DE DIDACTHEM.

recul aux syndicats, fut-il légal. D'autant plus que les logiques divergent. « Un directeur général a intérêt à ce que ses salariés ne soient pas exposés pour payer moins de cotisations, observe Yannick Jarlaud, directeur des activités consulting RH d'Ayming, mais un représentant syndical aura intérêt à ce que le métier soit reconnu comme pénible pour pouvoir notamment bénéficier d'un départ anticipé. »

PÉNIBILITÉ SUBJECTIVE

Lorsqu'ils ont été publiés, les experts avaient déjà pointé le caractère élevé des seuils retenus par la loi. On passe aujourd'hui aux travaux pratiques et nombre d'entreprises se retrouvent face à ce constat : « Leur diagnostic leur dit que les salariés ne sont pas exposés à la pénibilité alors que les métiers sont durs, fatigants, relate Annelise Wiat, chef de projet au sein du cabinet Ariane Conseil, spécialisé en santé au travail. Dans la logistique par exemple, des préparateurs de commande se retrouvent loin des seuils quand on calcule leur exposition sur la durée. Pour pallier ce décalage entre la pénibilité ressentie et la réalité des diagnostics, il est intéressant de proposer de mesurer la pénibilité subjective et de la confronter à la pénibilité réglementaire. Socialement, c'est positif, cela permet d'agir sur la reconnaissance de la difficulté des conditions de travail et surtout sur la logique de prévention. » Concrètement, il s'agit de croiser les mesures objectives réalisées sur le travail de terrain avec des mesures subjectives basées sur le déclaratif des salariés. « Cela permettra de prendre en compte les situations jugées contraignantes, qui, même si elles ne font pas rentrer les salariés dans les critères de pénibilité, nécessitent des actions pour améliorer leurs conditions de travail », explique Annelise Wiat.

« Un certain nombre de branches nous contactent en nous disant qu'elles ont conscience que la

L'AVIS DE L'EXPERT

PASCAL GARCIA

AVOCAT ASSOCIÉ AU CABINET CAPSTAN AVOCATS

Quels sont les risques de contentieux pour un employeur au titre de son évaluation de la pénibilité ?

Le contentieux peut être généré par un salarié qui se sentirait lésé par le diagnostic de son entreprise au regard de sa situation personnelle. Si le salarié n'est pas d'accord avec les constats de son employeur, il peut porter une réclamation auprès de lui et celui-ci doit lui répondre dans un délai de deux mois, l'absence de réponse valant rejet de la demande. Si l'employeur accède à la demande du salarié, il modifie sa déclaration mais s'il s'y oppose, il doit alors fournir au salarié les éléments sur lesquels il s'appuie et le salarié pourra alors saisir la Carsat, qui se prononcera après avis motivé d'une commission. Une autre source de contentieux peut provenir directement d'un contrôle de la Carsat qui vérifie l'effectivité et l'ampleur des expositions à la pénibilité. Elle peut exiger certains éléments pour déterminer si, compte tenu des conditions de travail, il y a lieu de procéder à d'autres analyses. À la demande des agents de la Carsat, les entreprises sont obligées de transmettre les documents souhaités. La Carsat pourrait conclure soit à l'absence d'observations, soit notifier à l'employeur et à

chaque salarié concerné qu'elle rectifie la déclaration et donc octroie le bénéfice de points dans le cadre du C3P.

In fine, je pense que les contentieux seront surtout individuels. À cet égard, les employeurs doivent prendre garde à bien faire évoluer leurs diagnostics. Ce ne sont pas des appréciations figées. En fonction des évolutions de l'entreprise, et des changements affectant l'activité d'un même salarié dans l'entreprise, d'une année sur l'autre, la situation peut évoluer. C'est principalement de l'absence de prise en compte de ces évolutions que le contentieux peut naître. Il n'est pas impossible que, comme pour le document unique, la révision du diagnostic ne soit pas si fréquente. S'agissant du cas particulier des entreprises, peu nombreuses, qui utilisent un référentiel de branche homologué, elles sont présumées respecter l'ensemble des obligations en matière de diagnostic. En principe, elles ne risquent pas de contestation de celui-ci, par la Carsat par exemple. Il devient aussi quasiment impossible pour un salarié de contester les résultats de leur évaluation dans la mesure où l'entreprise justifiera avoir appliqué strictement les critères d'appréciation du référentiel pour une situation donnée. †

pénibilité ne va pas concerner leurs salariés compte tenu des seuils élevés, rapporte Bernard Cottet, dirigeant de Didacthem, cabinet spécialisé en prévention des risques professionnels. Mais elles veulent en profiter pour faire un état des lieux et s'engager dans des mesures de prévention, apporter des services à leurs adhérents, y compris dans l'artisanat. » Une attitude qui montre bien que les diagnostics pénibilité conduisent à revenir aux fondamentaux de l'évaluation des risques. « Avant même la réalisation du diagnostic, la priorité est de mettre à plat la démarche d'évaluation des risques professionnels et de rédaction du document unique associé, explique Stéphane Wathier, consultant confirmé en prévention des risques professionnels chez Previsoft (Addactis group), ce qui nous permet d'éva-

luer au mieux les différents facteurs d'exposition existants dans l'entreprise. Nous allons au plus près du terrain, nous relevons les dispositifs de prévention collectifs et individuels déjà en place et nous réalisons des mesures physiques et observations pour ensuite construire avec le client un plan d'actions priorisé ».

TRAÇABILITÉ DE L'EXPOSITION

Par ailleurs, même si elle n'est plus obligatoire, « une fiche individuelle d'exposition peut être générée par salarié via notre outil de gestion des risques professionnels, ce qui s'avère utile comme moyen de traçabilité de l'exposition, en cas d'éventuel contentieux, ajoute Stéphane Wathier. Non seulement les organismes de contrôle et administrations afférentes pourraient disposer d'in-

formations sur l'exposition mais aussi sur les mesures de prévention correspondantes mises en place ». Lire ci-dessus.

Pour simplifier l'approche du sujet, « il faut bien réfléchir au découpage de départ entre métiers et activités », souligne Carole Podymski, qui a accompagné l'entreprise Oxco (lire p. 22). Par ailleurs, « pour prendre en compte la polyvalence des activités et tâches exercées par les salariés, on sélectionne un échantillon de situations réelles de travail les plus représentatives de l'activité, sans oublier celles étant les plus critiques en termes de durée et d'intensité », précise Stéphane Wathier.

Des outils ont été créés pour aider les entreprises à appliquer les seuils légaux le plus facilement possible. « Notre outil permet de mixer les pourcentages d'activité, »



expose Annelise Wiart. Nous avons travaillé sur un barème de cotation des risques en fonction de la gravité et de la fréquence. » Dans le même esprit, le cabinet Didacthem propose, pendant un audit, de recenser des données via un questionnaire par unité de travail avec 30 à 40 questions auxquelles le salarié répond par oui ou par non, puis la pondération s'opère afin de positionner la fréquence et la gravité du risque. Selon Bernard Cottet, « cela permet aux employeurs de bénéficier d'une hiérarchisation

des risques, de la description des situations à risque, des mesures de prévention en place, et des mesures à prévoir. C'est une ébauche de DU que le responsable d'une entreprise artisanale peut s'approprier ». Un outil spécialement adapté aux plus petites structures.

À l'initiative de la Fédération de l'industrie et du commerce en gros des viandes, une étude collective mutualisée a été organisée afin d'accompagner une douzaine d'entreprises de Rungis – représentant entre 200 et 250 salariés

– offrant les mêmes conditions de travail et les mêmes postes types. « Notre organisme de prévoyance AG2R nous a proposé la solution de Didacthem, qui a réalisé une étude au Pavillon des viandes de Rungis, témoigne Annie Pedrosa, directrice du pôle administratif et QSE, et DRH d'Ovimpex, spécialiste du négoce, de la découpe et du conditionnement des viandes bovines et ovines, une des entreprises parties prenantes. Cela a permis d'identifier des activités clés et de traiter le sujet de la polyva-

lence des salariés. » Activités de chargement, déchargement, découpe de bœuf, découpe d'agneau, un salarié peut en effet voir ses tâches réparties différemment en fonction des entreprises. « Les entreprises ont trouvé l'outil informatique G2P très simple : on insère le temps de travail, et le système calcule l'exposition à la pénibilité. Et si un salarié conteste l'évaluation un jour, le seul point de discussion sera de savoir quel temps il passait sur telle activité. »

VIRGINIE LEBLANC

L'AVIS DE L'EXPERT

Pascal Garcia avocat associé au cabinet Capstan avocats

Paru dans Entreprise & Carrières, N° 1333 du 18/04/2017

Rubrique : L'enquête

Sur-titre : L'avis de l'expert

Quels sont les risques de contentieux pour un employeur au titre de son évaluation de la pénibilité ?

Le contentieux peut être généré par un salarié qui se sentirait lésé par le diagnostic de son entreprise au regard de sa situation personnelle. Si le salarié n'est pas d'accord avec les constats de son employeur, il peut porter une réclamation auprès de lui et celui-ci doit lui répondre dans un délai de deux mois, l'absence de réponse valant rejet de la demande. Si l'employeur accède à la demande du salarié, il modifie sa déclaration mais s'il s'y oppose, il doit alors fournir au salarié les éléments sur lesquels il s'appuie et le salarié pourra alors saisir la Carsat, qui se prononcera après avis motivé d'une commission.

Une autre source de contentieux peut provenir directement d'un contrôle de la Carsat qui vérifie l'effectivité et l'ampleur des expositions à la pénibilité. Elle peut exiger certains éléments pour déterminer si, compte tenu des conditions de travail, il y a lieu de procéder à d'autres analyses. À la demande des agents de la Carsat, les entreprises sont obligées de transmettre les documents souhaités. La Carsat pourrait conclure soit à l'absence d'observations, soit notifier à l'employeur et à chaque salarié concerné qu'elle rectifie la déclaration et donc octroie le bénéfice de points dans le cadre du C3P.

In fine, je pense que les contentieux seront surtout individuels. À cet égard, les employeurs doivent prendre garde à bien faire évoluer leurs diagnostics. Ce ne sont pas des appréciations figées. En fonction des évolutions de l'entreprise, et des changements affectant l'activité d'un même salarié dans l'entreprise, d'une année sur l'autre, la situation peut évoluer. C'est principalement de l'absence de prise en compte de ces évolutions que le contentieux peut naître. Il n'est pas impossible que, comme pour le document unique, la révision du diagnostic ne soit pas si fréquente.

S'agissant du cas particulier des entreprises, peu nombreuses, qui utilisent un référentiel de branche homologué, elles sont présumées respecter l'ensemble des obligations en matière de diagnostic. En principe, elles ne risquent pas de contestation de celui-ci, par la Carsat par exemple. Il devient aussi quasiment impossible pour un salarié de contester les résultats de leur évaluation dans la mesure où l'entreprise justifiera avoir appliqué strictement les critères d'appréciation du référentiel pour une situation donnée.

Les grandes entreprises discrètes sur le C3P

Paru dans Entreprise & Carrières, N° 1333 du 18/04/2017

Rubrique : L'enquête

Auteur(s) : Nicolas Lagrange

Les informations délivrées par les employeurs aux IRP sur le compte pénibilité se révèlent peu précises, sauf exception. Il faut dire que le dialogue social sur le sujet reste faible et que de nombreux salariés se trouvent exclus du dispositif.

Comment les grandes entreprises ont-elles appliqué les nouvelles règles d'évaluation et de déclaration de la pénibilité ? Difficile à savoir. « Le C3P est rarement, hélas !, un objet de dialogue social, regrette Vincent Bottazzi, secrétaire fédéral de la CFDT métallurgie. Une grande partie des employeurs n'avertissent pas les IRP de leurs démarches et l'appropriation par les représentants du personnel n'a pas été facilitée par des règles à plusieurs vitesses sur la pénibilité, liées à l'instabilité juridique. Cela devrait aller mieux désormais. » Des représentants qui considèrent souvent, par ailleurs, que le C3P n'est pas un enjeu immédiat, faute pour les salariés de pouvoir cumuler suffisamment de points, pour bénéficier d'une formation longue, passer à temps partiel ou anticiper sa retraite. Pourtant, un salarié proche de l'âge de liquidation peut partir un trimestre plus tôt via le compte pénibilité, s'il a été exposé à deux critères durant une seule année. Autre facteur de désintérêt pour le C3P : l'existence de dispositifs internes de cessation anticipée d'activités, la plupart du temps plus favorables. En fait, les deux mécanismes se recoupent parfois, mais en partie seulement. D'où l'accord signé par Solvay en décembre 2015 qui prévoit que les salariés exposés au travail de nuit peuvent cesser le travail jusqu'à deux ans avant leur retraite, déduction faite des éventuels trimestres validés grâce au compte pénibilité.

Chez Spie Est, « après la mise en place des premiers critères, le C3P n'a pas donné lieu à des discussions avec la direction, ni à un bilan, constate Gérard Neis, DSC CGT. De plus, peu de salariés sont concernés car les seuils sont très élevés, la polyvalence des tâches réduit leur niveau d'exposition, et la pénibilité est en partie reportée sur les intérimaires et les sous-traitants, moins suivis que les autres salariés. » Dans d'autres entreprises, certains syndicats suspectent les employeurs de rester discrets sur le C3P en espérant sa disparition après la présidentielle, ou par crainte d'alimenter les tensions entre les salariés exposés et les autres.

Communication des informations

Les déclarations ont-elles toujours été faites ? Beaucoup de représentants syndicaux le pensent, quelques-uns en doutent. Ils pourront le vérifier dans le DUER, le bilan social voire la base de données économiques et sociales, où doit figurer la proportion de salariés exposés. Chez Auchan, l'information a été communiquée aux IRP : « Près de 10 % de l'effectif est concerné par les seuils, notamment en ce qui concerne le travail de nuit pour la mise en rayon, le bruit ou encore les vibrations », souligne Guy Laplatine, DSC CFDT. De son côté, Total comptabilisait « plus de 1 000 salariés exposés à fin 2015 sur le périmètre de l'UES Raffinage pétrochimie, soit 18 % de l'effectif, précise Teddy Hameau, DSC CFDT. La commission HSE du CCE a été informée en septembre dernier ».

Le groupe Michelin a communiqué de manière plus précise lors du CCE du 30 mars, rapporte Laurent Bador, DS CFDT, indiquant que « 4 438 salariés ont été exposés à un critère de pénibilité en 2016 et 827 à plusieurs critères sur un peu plus de 10 000 opérateurs en France, avec le détail par critère ». Quant aux plans de prévention de la pénibilité, souvent antérieurs à la loi instituant le C3P, ils ont rarement été ajustés depuis par les entreprises. À l'exception notable du groupe Casino, qui a évalué les postes pénibles entre août 2015 et mars 2016, puis signé un accord en décembre dernier comportant de nouveaux plans d'actions.

SVA Jean Rozé (Groupe les Mousquetaires) : Déclarer et prévenir de lourdes situations de pénibilité

Paru dans *Entreprise & Carrières*, N° 1333 du 18/04/2017

Rubrique : L'enquête

Auteur(s) : N. L.

Très exposée aux facteurs de pénibilité, l'entreprise bretonne a évalué ses postes de travail dès 2012. Une démarche facilitante pour déclarer les salariés éligibles au C3P et mener des actions de prévention... qui doivent être amplifiées.

Un total de 824 : c'est le nombre exact de salariés exposés aux critères de pénibilité en 2016, déclarés dans la DADS de janvier 2017 par la SVA Jean Rozé (Groupe Les Mousquetaires), spécialisée dans l'abattage des animaux et la transformation des viandes. Sur un effectif de 1 330 salariés dans les ateliers et de plus de 2 000 au global. Ces salariés éligibles au compte pénibilité sont principalement exposés au travail de nuit, au travail répétitif, au port de charges et aux températures extrêmes ; 150 d'entre eux sont multi-exposés.

Pour appréhender cette forte pénibilité, bien palpable dans le documentaire *Saigneurs* (tourné au siège de la SVA à Vitré, en salle depuis début mars), une démarche d'évaluation approfondie a été menée en 2012, avec l'aide du cabinet Altedia et l'implication du CHSCT, dans le prolongement de la loi de 2010 portant réforme des retraites et prévoyant des mesures de prévention de la pénibilité. Débouchant sur une cartographie de la pénibilité pour chaque poste et sur chacun des dix critères, selon une grille de quatre niveaux de pénibilité (inexistante, faible, moyenne, forte). En janvier 2013, un accord est signé avec la CFDT, syndicat majoritaire, afin de multiplier les outils et actions de prévention et d'accompagner les fins de carrières. « Les salariés avec 25 ans d'ancienneté et 15 à 18 ans sur un poste très pénible pouvaient notamment passer à mi-temps en percevant 70 % de leur rémunération jusqu'à dix-huit mois avant leur retraite, explique Jean-Luc Souvestre, secrétaire du CHSCT. C'était le seul accord dans notre branche avec un volet réparation. Mais seulement 12 salariés sur 60 éligibles ont aménagé leur temps de travail... les autres ne souhaitant pas subir de baisse de salaire. »

Une ergonome à temps plein

En 2015, l'entreprise fait filmer les postes de travail pour évaluer certains critères de pénibilité, comme les gestes répétitifs, selon les nouveaux seuils du C3P. « Dommage que nous n'ayons pas été associés à cette nouvelle évaluation, regrette Jean-Luc Souvestre, et qu'il n'y ait pas eu de suivi des actions de prévention, alors que l'accord de 2013 prévoyait un suivi annuel par le CHSCT et un suivi trimestriel par une commission pénibilité. » Ce qui n'empêche pas l'écu de reconnaître les efforts déjà accomplis. « La mesure la plus significative est le recrutement d'une ergonome à temps plein, précise Maryline Jouzel, DRH pour la filière bœuf. Elle intervient en amont sur les projets d'investissements, en collaboration avec les services techniques. » Un progrès indéniable selon les syndicats, qui souhaiteraient néanmoins une concertation systématique, avant que la commande de matériel soit effectuée. L'entreprise a également généralisé les échauffements dans les ateliers avant la prise de poste, ajusté les modules de formation « gestes et postures », favorisé la polyvalence des tâches et mis en place des systèmes d'aides à la manutention. « Nous sommes à la pointe de la technologie, assure Jean-Luc Souvestre. Ce qui permet de robotiser certaines tâches. Mais les nouveaux équipements ne sont pas généralisés, parce qu'ils coûtent cher. Et nous travaillons parfois dans des ateliers exigus, avec des contraintes de productivité toujours fortes, voire en augmentation. »

Quels effets ont eu ces plans d'actions ? « Nous manquons de recul, répond Maryline Jouzel, mais le nombre de dossiers d'inaptitude professionnelle est stable, alors que l'âge moyen des salariés augmente, et le nombre de jours perdus pour maladie professionnelle a diminué de 44 % entre 2012 et 2016. » Le secrétaire du CHSCT nuance : « Il ne reste plus beaucoup de possibilités de reclassement, la plupart ont déjà été utilisées. D'où une hausse des licenciements pour inaptitude. Si bien que les salariés qui ont des maladies professionnelles les déclarent de moins en moins pour éviter de perdre leur emploi. »

Un bilan précis des actions engagées devrait être établi en juin, à l'occasion de la renégociation de l'accord de prévention de 2013 : « Nous souhaitons actualiser la cotation pénibilité des postes et proposer des améliorations pour les dispositifs, indique Vincent Boutemy, délégué syndical CFDT. Et aussi obtenir des informations sur l'utilisation des points du compte pénibilité, entre les départs anticipés, les passages à temps partiel et les formations. »

Repères

Activité

Achat de bétail, abattage, transformation des viandes.

Effectif 2016

2 180 salariés.

Chiffre d'affaires 2016 :

806 millions d'euros.

Oxxo : Moins de comptes que prévu mais la prévention toujours au menu

Paru dans *Entreprise & Carrières*, N° 1333 du 18/04/2017

Rubrique : L'enquête

Auteur(s) : Rozenn Le Saint

L'entreprise de conception et pose de fenêtres a été surprise du nombre limité de salariés concernés par le compte pénibilité après les calculs effectués par un cabinet extérieur.

Oxxo n'a pas attendu la mise en place du compte pénibilité pour mieux la prévenir. Avec, fin 2014, 6,5 % de taux d'absentéisme, 653 jours d'arrêts pour accident du travail, un taux de fréquence de 23,4 %, un taux de gravité de 1,52 % et des troubles musculosquelettiques fréquents, la DRH a mis en place un plan d'objectif « Bien-être horizon 2020 » en créant un groupe de travail spécialisé sur les troubles musculosquelettiques (TMS). Il cible particulièrement l'amélioration des outils de travail. Elle en a aussi construit un autre sur la qualité de vie au travail début 2016. Un comité de pilotage composé d'un directeur opérationnel, de la DRH, d'un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de managers, de délégués du personnel, de la médecine du travail et de responsables d'agence est alors mis en place.

En s'aidant du document unique, le service qualité hygiène sécurité environnement (QHSE) et la DRH de cette entreprise de menuiserie industrielle identifient 13 postes de travail comme potentiellement pénibles. Quatre salariés œuvrant à la maintenance (caristes) et 40 dans les activités de production, étaient alors concernés par le critère de travail répétitif, sur les 200 qui travaillent à la chaîne, ainsi que quelques métiers qui s'occupent de la pose de fenêtres. Avec les décrets de janvier 2015 marquant l'entrée en vigueur des quatre premiers facteurs de pénibilité, les critères sont finalement modifiés. « Il était devenu trop compliqué de réaliser des calculs d'apothicaires pour déterminer qui était concerné et nous voulions nous assurer de n'avoir oublié personne. C'est pourquoi nous avons fait appel à un cabinet extérieur, Ayming, en l'occurrence », confie Cécile Adin, DRH d'Oxxo. À sa grande surprise, beaucoup moins de métiers et de salariés que prévu peuvent prétendre au compte pénibilité.

Des critères restrictifs

S'appuyant sur les travaux d'Ayming, l'entreprise corrige alors la déclaration réalisée au 31 janvier 2016 : seules quatre caristes sont concernés. Cette activité avait déjà été ciblée par des mesures de prévention et leur effectif, doublé au préalable : la marge de manœuvre reste donc faible pour limiter la pénibilité, inhérente à leur activité. Pour les autres, « le législateur a appauvri la définition de la pénibilité en choisissant des critères restrictifs, c'est dommage. Le temps de cycle concernant le travail répétitif, notamment, est tellement espacé que les autres métiers ne sont pas inclus dedans », regrette la DRH. Lors de la déclaration de janvier 2017, 43 salariés étaient concernés par le compte pénibilité, en prenant en considération les dix facteurs désormais en vigueur : le risque de vibration mécanique fait la différence (en plus du travail de nuit et en équipes successives alternantes, déjà entrés en vigueur). Quoi qu'il en soit, les films réalisés par Ayming pour déterminer quels métiers étaient concernés par le compte pénibilité sont utilisés pour pousser plus loin la démarche de prévention, et ce, pour toutes les activités. « Ils nous permettent de disposer d'une documentation sur nos métiers, d'avoir de la matière pour mieux prévenir les risques », souligne Cécile Adin. Un budget spécifique de 340 000 euros sera d'ailleurs alloué pour diminuer la pénibilité en 2017. « Des visseuses et engins de manutentions pour éviter le port de charges lourdes faciliteront la tâche des salariés », illustre Patrick Givry, représentant au CHSCT au moment où l'évaluation de la pénibilité a été établie, actuel membre du groupe TMS, responsable d'une ligne de fabrication.

Repères

Activité

Menuiserie industrielle.

Effectifs

300 salariés.

Chiffre d'affaires

62,3 millions d'euros.

Pomona : Travaux pratiques autour du référentiel de branche

Paru dans Entreprise & Carrières, N° 1333 du 18/04/2017

Rubrique : L'enquête

Auteur(s) : V. L.

Le spécialiste de la distribution de produits alimentaires à destination de professionnels met en application le référentiel homologué de sa branche. Un outil utile pour simplifier la tâche de déclaration et suggérer des pistes de prévention.

« Cela fait de nombreuses années qu'avant de parler de pénibilité nous nous sommes attachés à formaliser les mesures de prévention associées aux risques présents dans l'entreprise dans notre DUER », relate Frédéric Favret, responsable sécurité et environnement de Pomona, spécialiste de la distribution de produits alimentaires à destination des métiers de bouche.

Mais face à la spécificité de la réglementation de 2014 relative à la pénibilité, l'entreprise se posait des questions sur la façon de mesurer certains seuils : « Pour le travail de nuit, c'est simple car nous connaissons les horaires des salariés. Mais, par exemple, pour la manutention manuelle de charges et les postures pénibles, jusqu'à quel niveau de finesse devons-nous aller ? Fallait-il placer quelqu'un derrière chaque salarié pour observer ses manutentions ? Tous nos confrères se posaient les mêmes questions, alors notre interprofession, la Confédération générale du commerce de gros et international, CGI, a lancé un groupe de travail sur ce sujet en janvier 2015, et nous avons fait partie des entreprises qui ont accepté de participer aux travaux initiés pour élaborer un référentiel. »

Des experts du cabinet Didacthem, retenu et rémunéré par la CGI, sont venus dans l'entreprise pour observer les métiers de la logistique. L'expert a notamment participé à des livraisons et il a observé différents postes : réception, stockage, préparation de commande et expédition.

Le référentiel de la CGI a été un des premiers à être homologué par le ministère du Travail, au *Journal officiel* du 2 décembre 2016. « Depuis, nous avons eu finalement peu de temps pour l'appliquer », souligne Anne-Laure Desansac, responsable des Affaires sociales de Pomona.

Évaluation individuelle

Afin de bien tenir compte de la polyvalence, des groupes homogènes d'exposition ont été élaborés autour de tâches types, « il suffit donc de savoir quelles tâches effectue un salarié – ce que nous avons revalidé avec les opérationnels – et non pas de mesurer individuellement tout ce qu'il fait », explique Frédéric Favret. L'évaluation individuelle prend en compte, pour une année moyenne, la répartition exacte du temps de travail selon les tâches effectuées, elle peut aussi être réalisée selon le rattachement à un groupe homogène d'exposition.

« Un logiciel construit par la branche et Didacthem nous permet d'appliquer concrètement et de façon assez automatique le référentiel, poursuit Anne-Laure Desansac. On peut mixer des tâches, affiner au plus près l'état de l'entrepôt par exemple pour prendre en compte le risque d'exposition aux vibrations, et préciser le niveau de protection individuelle existant. »

En outre, les 33 CHSCT ont été informés de la démarche : « Nous leur avons expliqué la méthode employée, le contenu de la loi et du référentiel », affirme la responsable des affaires sociales. Il a notamment été clairement indiqué que l'évaluation doit être réalisée avec les équipements de protection, donc par exemple avec des vêtements appropriés aux zones de froid, ce qui aboutit à ce que certains salariés ne soient pas soumis au facteur de pénibilité « températures extrêmes ».

Résultat : à fin janvier 2017, au niveau du groupe Pomona SA, « peu de salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, notamment le travail de nuit et les températures extrêmes. Nos chauffeurs et nos préparateurs de commande sont moins éligibles au C3P qu'ils n'imaginaient, mais l'explication tient dans les mesures de maîtrise et de protection que nous mettons en œuvre dans notre activité dans le cadre de notre démarche sécurité qui nous permet d'être à des niveaux bien inférieurs aux seuils », précise Anne-Laure Desansac.

Bruno Perruzzo, délégué syndical CFDT (majoritaire) de Pomona pour la région Rhône-Alpes Auvergne (450 salariés), confirme cette déception : « Fin janvier 2017, nous avons été informés, via un CHSCT extraordinaire, que l'entreprise appliquait le référentiel de la CGI – dont notre Pdg Philippe Barbier est le vice-président –, et nous avons appris que seuls 80 salariés sont concernés par la pénibilité, et seulement pour le travail de nuit. La manutention manuelle de charges n'est pas retenue alors que les préparateurs de commande manipulent plus de 7,5 tonnes quotidiennement. Mais la moyenne donne un chiffre inférieur. La seule issue pour les salariés sera de saisir le tribunal des Prud'hommes. » La pénibilité doit s'apprécier individuellement, selon le syndicaliste, et « il y avait moyen de le faire, mais, avec le référentiel de branche, le

service RH a mis tout le monde dans le même panier. Nous aurions dû avoir près de 40 % de l'effectif impacté par un, deux ou trois critères (manutentions manuelles, postures pénibles et travail de nuit, *NDLR*) ».

Communication

Un effet collatéral de l'application du référentiel est de « communiquer une fois de plus sur la prévention, grâce à de nombreux axes présents dans le document, souligne Frédéric Favret. Les régions se mettent en ordre de marche. Certaines, qui avaient des tenues de travail pour les températures inférieures à 5 degrés, mais pas forcément à la bonne norme, renouvellent leurs tenues. » Et s'agissant du travail de nuit, « il est toujours compliqué de décaler des horaires, mais une réflexion pourrait être initiée », indique Anne-Laure Desansac.

Repères

Activité

Distribution de produits alimentaires à destination des métiers de bouche.

Effectifs

6 586 salariés (Pomona SA), 10 427 (groupe).

Chiffre d'affaires à fin septembre 2016

2,3 milliards euros (Pomona SA), et 3,6 milliards euros (groupe).

Négoce de bois et des matériaux de construction : Un référentiel apprécié sur le terrain

Paru dans Entreprise & Carrières, N° 1333 du 18/04/2017

Rubrique : L'enquête

Auteur(s) : V. L.

La Fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM) a outillé ses entreprises adhérentes afin qu'elles puissent mettre en œuvre le C3P dans les délais et de la façon la plus simple possible. Les premières tendances font apparaître que peu de salariés rentrent dans le dispositif.

Cinq mois après l'homologation du référentiel pénibilité de la Fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM), en décembre 2016, « le bilan est positif, se réjouit Stéphanie Gazel, responsable juridique et social à la FNBM. Le référentiel est très apprécié sur le terrain. Cet outil correspond bien à la réalité de la situation des entreprises et il leur permet de gérer ce dossier lourd et complexe. » La diffusion du document s'est aussi accompagnée de sessions de formation, une quinzaine sur tout le territoire.

« J'ai fait partie du groupe de travail de la branche qui a mis en place les référentiels, témoigne Dominique Durand, directeur juridique et social du groupe de négoce de matériaux de construction et de bricolage Samse⁽¹⁾ et membre de la commission sociale de la FNBM, je suis persuadé depuis le départ que, face à une loi déconnectée de la réalité, il fallait nous engager dans cette démarche. Une entreprise seule ne peut pas s'en sortir, a fortiori une PME, qui n'a ni les ressources intellectuelles, ni les ressources matérielles pour le faire. »

Avantages pour le responsable : une méthodologie extérieure et la sécurité juridique. « Le référentiel est opposable, ce qui inverse la charge de la preuve si un salarié conteste les résultats obtenus après l'analyse de son exposition aux seuils. C'est aussi valable vis-à-vis de la Carsat, de l'inspection du travail et du médecin travail. »

Retour du dialogue social

De son côté, Jean-Marc Candille, secrétaire national de la FNBM-CFDT, qui a diffusé un guide pour ses adhérents et organisé un colloque sur le sujet, salue un autre effet : le retour du dialogue social sur les conditions de travail dans les entreprises de négoce de matériaux de construction « alors qu'en général ce n'est pas un sujet de dialogue social prioritaire ». Il observe aussi par exemple, que certaines entreprises réorganisent leur temps de travail et font commencer leurs équipes une heure plus tard le matin, afin de les exclure de l'exposition à la pénibilité liée au travail de nuit.

Avec le cabinet Didacthem, la branche a opté pour le logiciel G2P, qui permet de mettre en œuvre le dispositif concrètement et de traiter les cas de polyvalence. De plus, bien que l'exigence des fiches individuelles de pénibilité ait été supprimée, on peut les en extraire et un volet DUER y figure. « Les premières tendances montrent que majoritairement, les salariés ne sont pas exposés au-delà des seuils », constate Stéphanie Gazel.

C'est ce que remarque aussi Dominique Durand, pour Samse, qui s'est aperçu que la pénibilité ne concerne que « très peu de métiers ».

Potentiellement deux métiers sont susceptibles d'être reconnus par le dispositif : les chauffeurs livreurs et les grutiers.

Et deux critères sont sensibles : la manutention manuelle de charges et les vibrations.

« Nous avons des magasiniers polyvalents, soumis à une exposition quelques minutes par jour, qui sont en deçà des seuils, rapporte Dominique Durand. Certains magasiniers spécialisés peuvent flirter avec les seuils. Quant aux vibrations : c'est très complexe, il faudrait faire une étude par modèle de chariot, et le sol de chaque établissement varie. Faire une mesure par établissement, économiquement, est impossible et on peut aussi trouver trois situations différentes dans un même établissement. Ces situations sont très difficiles à apprécier par des moyennes. »

Procédant établissement par établissement, « appliquer le référentiel est très long quand on veut bien le faire, estime Dominique Durand. Nous n'avons vraiment commencé nos mesures qu'en janvier. Nous avons donc alors déclaré que l'intégralité des salariés n'était pas concernée, et nous avons jusqu'au 30 septembre pour actualiser. »

Polyvalence des salariés

En outre, pour les salariés dont les expositions seront proches des seuils, l'activité sera réorganisée afin de développer plus de polyvalence et de partager le temps sur plusieurs tâches pour rester en deçà des seuils. Pour l'activité bricolage, qui n'est pas couverte par un référentiel de branche, l'entreprise en construira un spécifique.

(1) 3 700 collaborateurs (matériaux de construction), 320 points de vente et 1 800 collaborateurs dans le bricolage (35 magasins).