

# Quand la pénibilité est prise en compte dans certains métiers

Dans plusieurs entités du groupe Thales, un accord a été trouvé avec la direction pour les salariés en fin de carrière. Gros plan sur Thales Alenia Space, où la CFDT, bien implantée, a su traduire l'aspiration des salariés à plus de justice sociale.

C'est sans doute l'un des sujets de négociation les plus périlleux qui soient. De manière inconsciente, la pénibilité évoque avant tout l'usure professionnelle qui mène à l'inaptitude et renvoie par là même les employeurs à leur incapacité à garantir de façon convenable la santé et la sécurité de leurs salariés. Souvent boudée par les directions pour des questions de coût, sa prise en charge reste pourtant indispensable... Mais peu d'entreprises sont prêtes à assumer une telle décision.

**Les déclinaires d'un accord-cadre.** Dans le cadre de son accord seniors, le groupe Thales, dès 2009, avait entrouvert la porte à la création de droits spécifiques liés aux conditions de travail pénibles, permettant aux salariés concernés de bénéficier de mesures compensatoires. Un accord-cadre laissait à chaque entité du groupe le soin de préciser les conditions dans lesquelles pourraient s'appliquer ces mesures à l'échelon local.

À l'époque, il s'agissait pour la CFDT (première organisation syndicale, avec 40 %) de permettre la décentralisation la plus large possible de l'accord. « Il était impératif de laisser une certaine latitude en termes de négociation dans les différentes entités, où l'activité et la population ne sont pas les mêmes, afin de coller au plus près du terrain et de ne pas en faire un texte figé », se souvient Guy Henry, coordinateur adjoint du groupe. « C'est d'ailleurs toute la différence avec un accord de groupe, qui trop souvent illustre le décalage entre le lieu de décision et les aspirations des salariés concernés au sein des sites. Cette absence de concertation démoralise les militants des différents sites, qui ne se reconnaissent pas dans les mesures négociées, particulièrement pour ce dossier, dans la mesure où le vécu n'est pas le même partout. »

En quelques mois, trois entités du groupe ont donc saisi l'opportunité qui leur était offerte de signer leur propre accord. C'est le cas de Thales



Le travail au microscope: un facteur de pénibilité négocié avec Thales Alenia Space.

Alenia Space (TAS), où direction et organisations syndicales ont opté pour une meilleure prise en compte de la pénibilité en fin de carrière. Ici, la pénibilité n'est pas liée aux contraintes physiques comme celles que connaissent les salariés des secteurs de la sidérurgie ou des travaux publics ; en revanche, l'organisation du travail – par les contraintes qu'elle leur impose dans la durée – contribue à développer une forme de pénibilité. « Nous nous sommes donc inspirés de l'existant pour construire notre propre tableau des pénibilités », résume Emmanuel Montforte, délégué syndical central CFDT. À l'image des seniors de Thales ayant travaillé de nuit plus de dix ans (ce qui leur confère le droit de bénéficier des mesures prévues par l'accord de groupe), les signataires de TAS ont identifié d'autres situations de pénibilité d'ordres physique, environnemental et organisationnel. Au chapitre des travaux physiquement pénibles figurent le port de charges lourdes, les contraintes posturales, les gestes répétitifs ou encore le travail au microscope. Pour leur part, les facteurs environnementaux concernent

l'exposition au bruit, aux températures extrêmes et aux produits chimiques. Enfin, les contraintes organisationnelles sont davantage subies par les salariés en deux-huit ou trois-huit. En entamant la démarche de négociation, Emmanuel se disait « persuadé que certains éléments allaient nous échapper, que nous ne pourrions pas penser à tout. C'est pourquoi il fallait un accord suffisamment souple afin d'intégrer de nouveaux facteurs de pénibilité qui ne soient pas liés aux métiers mais à l'organisation du travail et à son évolution ». Seuls critères pour pouvoir en bénéficier : être âgé de plus de 50 ans et avoir été soumis auxdits facteurs de pénibilité vingt heures par semaine pendant une durée minimale de dix ans.

**Nature des mesures compensatoires.** Tout salarié qui remplit les conditions peut prétendre aux trois mesures spécifiques suivantes : le temps de travail est réduit, avec la possibilité d'opter pour un mi-temps rémunéré à 65 % durant les douze derniers mois d'activité ; les droits à la retraite, la couverture prévoyance et l'indemnité de départ

sont maintenus et financés par l'entreprise ; un temps de compensation, équivalent à un « temps de repos », peut être pris avant le départ à la retraite. Ce dernier est fixé à un trimestre pour dix ans de pénibilité, chaque tranche supplémentaire de cinq années ouvrant droit à un trimestre de plus. Enfin, l'entreprise prévoit le rachat des trimestres comptant pour la retraite (dans la limite de 36 000 euros) en contrepartie d'un engagement des bénéficiaires au sujet de leur date de départ.

Selon Guy Henri, ces offres correspondent à une réelle demande des salariés. D'ailleurs, il est convaincu que tout le monde est gagnant dans cette histoire : les salariés y voient un signe de reconnaissance ; la direction s'offre quant à elle un moyen de poursuivre la mutation de l'entreprise

entamée dans les années 1980. « Aujourd'hui, l'évolution des métiers est telle que seuls de 5 à 7 % des 35 000 salariés que compte le groupe sont des ouvriers. » Pour autant, cet accord de compensation – comme Emmanuel Montforte se plaît à le définir – se révèle absolument nécessaire afin de « considérer les situations antérieures. Certains disent que les ouvriers sont une quantité négligeable de la masse salariale, mais il reste primordial de prendre en compte la pénibilité de ces seniors avant qu'ils aient disparu de l'entreprise pour cause de retraite ou d'inaptitude. D'autres déploieront un accord centré sur la réparation mais, au regard de notre population salariée, c'est ce qui nous paraît le plus urgent, la prévention restant la mission permanente du CHSCT ».

## Premier bilan dans un an.

Chez TAS comme au sein d'autres entités, les salariés, dès les prochaines années, pourraient être nombreux à pouvoir prétendre aux dispositions de l'accord. Sur le principal site de Thales Electron Devices (qui vient de négocier un accord similaire), pas moins de quarante demandes de départ anticipé ont été déposées pour les années à venir, sur une population ouvrière de cent quatre-vingts personnes. Cela correspond à un certain coût pour l'entreprise, au-delà du nécessaire remplacement de la main-d'œuvre. Un premier bilan sera établi d'ici à un an par la commission de suivi de l'accord (qui court jusqu'à la fin 2012), pour revoir, si besoin, les facteurs de pénibilité définis par les signataires et faire évoluer le dispositif.

Anne-Sophie Balle

## La métallurgie veut faire d'une obligation une opportunité

Avant même la parution des décrets fixant les modalités des accords sur la prévention de la pénibilité, la métallurgie avait posé les bases d'une ambitieuse négociation de branche. Mais le calendrier, serré, implique des choix stratégiques.

Les partenaires sociaux le savent, le temps ne joue pas en leur faveur. Attendus depuis plusieurs mois, les récents décrets à propos du volet prévention de la pénibilité n'offrent qu'une étroite fenêtre de tir en matière de négociation dans les entreprises (lire l'encadré ci-contre) et laissent présager des textes éloignés

des réalités de terrain. Pour la métallurgie, cela n'est pas envisageable. Les 45 000 entreprises et le million et demi de salariés qui lui donnent corps attendent autre chose qu'une négociation à la va-vite et des mesures à minima. Aussi les partenaires sociaux de la branche ont-ils déjà acté, lors d'une réunion qui a eu lieu à la fin juin, le principe d'un groupe technique paritaire chargé de faciliter le travail des négociateurs dans la recherche d'un accord de branche contraignant.

Ils ne partent pas de rien. « L'accord sur l'emploi des seniors de 2009 traite, entre autres, déjà largement de la pénibilité liée aux situations de travail et de l'anticipation des évolutions de carrière », explique Jean-Luc Collin, négociateur pour la FGMM-CFDT. L'accord signé en 2003 sur la santé et la sécurité au travail constitue lui aussi une base

dont les négociateurs pourraient s'inspirer, en y ajoutant quelques éléments nouveaux. « Le principe serait d'avoir un texte qui fusionne tous les aspects de la pénibilité. Nous aurions certes préféré que soit validé dans un premier temps l'accord seniors, qui court jusqu'à la fin 2012, pour nous laisser plus le temps de négocier. Mais c'est visiblement impossible. »

**Des propositions ambitieuses.** Pour l'instant, côté patronal, l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) ne semble pas fermée à la discussion. Plusieurs pistes ont même déjà été évoquées : temps de récupération obligatoire pour les salariés exposés, entretien annuel de prévention avec le manager de proximité, cartographie des risques de toutes les entreprises de la branche, suivi des actions de

prévention par les commissions régionales emploi et formation de la branche... De quoi construire les bases d'un accord solide aux objectifs ambitieux. Reste la question du financement, qui, comme toujours, constitue l'épineux problème... « Pourtant, il faut pouvoir aborder la question des salariés usés et la compensation de la pénibilité dans le cadre du parcours professionnel », assène Jean-Luc.

À ce jour, la proposition CFDT de créer un fonds de branche qui financerait les actions de prévention dans les entreprises ne fait pas recette. Cela alors même qu'il offrirait une voie d'accès à la prévention dans les petites entreprises, où les salariés ne sont pas couverts par des « accords maison ». Le groupe paritaire se réunira une nouvelle fois avant que ne débutent officiellement les négociations, le 28 septembre prochain.

A.-S. B.

### Où en est-on côté prévention ?

Le volet prévention de la pénibilité – prévu par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites – restait suspendu aux décrets fixant le périmètre des entreprises concernées et les modalités de négociation. Publiés au début juillet, ceux-ci pressent les partenaires sociaux de trouver une solution négociée. Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises de plus de cinquante salariés dont au moins la moitié est exposée à des facteurs de pénibilité devront s'être dotées d'un accord ou d'un plan d'action. À défaut, elles se verront appliquer une pénalité de 1 % de la masse salariale, dont le produit sera affecté à la branche AT-MP. Notons que les entreprises de cinquante à trois cents salariés déjà couvertes par un accord de branche étendu ne sont pas soumises à cette obligation. Dans l'immédiat, les accords ou plans d'action existants (dont le contenu serait conforme aux exigences des décrets) ont valeur d'accord de prévention jusqu'à leur expiration et dans un délai de trois ans.