

# enquête

Nathalie Silbert  
nsilbert@lesechos.fr

**A**les écouter, ce sont eux qui subissent les premiers effets de la toute nouvelle loi sur la pénibilité au travail : depuis le 1<sup>er</sup> janvier, les spécialistes du droit social se disent « assaillis de demandes de chefs d'entreprise et de DRH inquiets, qui veulent se mettre au clair avec leurs nouvelles obligations », comme témoignent Joumana Frangji-Moukanas et Corinne Potier, associées au cabinet Flichy Grangé Avocats. Compenser la pénibilité au travail était un des soixante engagements de François Hollande, en campagne électorale. « Une loi avait déjà été votée en 2010, mais la portée de la réforme était restée limitée », rappellent les deux avocats.

Dans le cadre de sa réforme des retraites, le gouvernement socialiste a donc remis l'ouvrage sur le métier. Façon pour lui de contrebalancer sa décision de reculer l'âge global de départ à la retraite dans le secteur privé... Désormais, les salariés exposés à des conditions de travail jugées pénibles pourront partir jusqu'à deux ans plus tôt à la retraite ou se former en cumulant des points sur un compte pénibilité. Et la mesure sera financée par le patronat.

Une avancée majeure pour les organisations syndicales, la CFDT en tête, très en pointe sur le sujet. Cette reconnaissance de la souffrance au travail, elles la réclamaient depuis longtemps, dénonçant les maux liés à la pénibilité physique : troubles musculo-squelettiques, stress. Sans parler du travail de nuit qui, selon les études, réduit l'espérance de vie de sept ans...

**Concernant le travail répétitif, comment évaluer si un salarié effectue « 30 actions techniques ou plus par minute » ?**

Depuis des mois, en revanche, le patronat donne de la voix, remonté contre ce dispositif qui vire au casse-tête et va leur coûter de l'argent. « Personne n'est contre sur le fond », prend soin de souligner le nouveau président de la CGPME, François Asselin. Mais « c'est une machine incroyablement complexe et dangereuse pour l'emploi ». Pour chaque salarié, l'entreprise doit désormais établir une fiche de suivi indiquant s'il est exposé à un des quatre facteurs applicables dès cette année (travail de nuit, horaires alternants, travail répétitif, milieu hyperbare).

Face à la définition alambiquée de certains critères, les patrons s'estiment démunis. Concernant le travail répétitif, par exemple, comment évaluer si un salarié effectue « 30 actions techniques ou plus par minute » ou si son geste s'inscrit dans « un cycle inférieur ou égal à une minute » ? Et leur calvaire n'est pas fini. En 2016, ils devront aussi évaluer l'exposition au froid, au bruit, aux vibrations, etc. de chacun de leurs salariés. Au total, six facteurs supplémentaires à intégrer, sauf si la réglementation évolue d'ici là. Devant le désarroi affiché par certaines TPE et PME, des cabinets spécialisés viennent offrir leurs services. « Un organisme m'a contacté pour me proposer un audit. Mais cela coûtait très cher », raconte un patron qui a décliné l'offre.

Pour autant, les entreprises redoutent l'insécurité juridique dans laquelle le dispositif va les plonger... « Leur crainte est de voir les contentieux se multiplier », relèvent Joumana Frangji-Moukanas et Corinne Potier. Des salariés seront en effet tentés de contester le nombre de points qui leur a été attribué. « Si la fiche est mal remplie, cela peut nous coûter 1.580 euros par salarié en cas de contrôle », peste Stéphanie Pauzat, gérante de la société de nettoyage Mil Eclair. Et puis, les fiches de suivi individuel ne risquent-elles pas d'être détournées à d'autres fins ?

La seule certitude que les entreprises aient acquise pour le moment ne les réjouit guère : la pénibilité se traduira bien dans leurs comptes par un coût supplémentaire. Certains brossent déjà un tableau apocalyptique des retombées. Par exemple, la disparition dans les hypermarchés des boulangers qui font le pain dès 3 heures du matin



Transport des carcasses à découper au marché international de Rungis. Photo Capman/Sipa

## Pénibilité : la loi à l'épreuve du terrain

**SOCIAL //** La nouvelle réglementation mesurant la pénibilité au travail est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier. Focus sur quatre secteurs particulièrement concernés : l'hospitalisation privée, la filière viande, les transports routier et aérien.



### Les points à retenir

- Le patronat est exaspéré par la complexité des critères prévus par la loi sur la pénibilité ; il craint de multiples contentieux.
- Si l'idée de partir plus tôt à la retraite séduit, les salariés restent prudents.
- Deux missions ont été lancées par le gouvernement afin de simplifier le dispositif.
- Critères en vigueur en 2015 : travail de nuit, activité en milieu hyperbare, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.
- Critères prévus en 2016 : manutention manuelle de charges lourdes, postures pénibles, exposition aux agents chimiques dangereux, vibrations mécaniques, bruit, températures extrêmes.

ou des caissières (travail répétitif) remplacés par des automates...

A l'heure de la mise en place, les salariés affichent d'ailleurs la plus grande prudence, conscients que définir la pénibilité ne sera pas une sinécure. Quant aux bénéficiaires attendus, à certains égards, ils leur semblent hypothétiques. Evidemment, l'idée de pouvoir partir plus vite à la retraite séduit. Mais les plus jeunes savent qu'ils devront attendre bien des années pour tirer parti du dispositif. Qu'ils soient chauffeurs routiers ou découpeurs dans un abattoir, leur grand regret est de constater que « rien n'a été prévu pour soulager leurs tâches dans l'intervalle ». A leurs yeux, la seule prise en compte véritable de leur souffrance au travail.

### ● Cliniques privées : la question cruciale du travail de nuit

Pour Jacques Guillot, DRH de Générale de Santé, premier groupe d'hospitalisation privé en France, l'entrée en vigueur du compte pénibilité va d'abord se traduire par le lancement d'un important chantier informatique afin d'assurer le suivi des salariés. Selon ses calculs, 20 % des effectifs – soit 3.600 personnes (temps plein) – pourraient être concernés par le dispositif. Pour l'essentiel, des infirmiers et aides-soignants affectés au service de nuit, moyennant une rémunération légèrement supérieure et des cycles de travail adaptés. « Le travail de nuit est inhérent au métier d'une partie de notre personnel », rappelle-t-il.

Cadre infirmier dans un établissement psychiatrique privé de Clermont-Ferrand, Hervé salue « la reconnaissance du travail pénible », avec un bémol : « C'est un bon début, mais trop peu de critères ont été retenus. Le personnel soignant vit avec des patients en difficulté, avec la mort. C'est une charge émotionnelle forte. J'aurais souhaité que les risques psychosociaux soient pris en compte. » En réalité, dans le monde hospitalier, la pénibilité n'est pas un sujet nouveau. Chez Générale de Santé, la réponse a été de pratiquer très tôt la prévention. « Cela fait un moment que nous menons une réflexion pour réduire les risques de lombalgie ou de chute des personnels », assure Jacques Guillot. S'agissant de la limitation du travail de nuit – et du week-end –, elle passe par le développement des soins ambulatoires. « En trois ans, le taux d'actes ambulatoires a déjà progressé significativement, de moins de 50 % à 54,6 % », se félicite-t-il.

### ● Filière viande : l'horizon lointain de la retraite

Installée au pavillon des viandes du marché de gros de Rungis, Marie Rivenez, PDG de la société GRG, ne sait pas comment elle va faire. « Pour le travail de nuit, c'est facile. Sur 65 salariés, 55 travaillent entre 2 heures du matin et 10 heures, ils entrent donc dans le champ », dit-elle, précisant que les heures de nuit font déjà l'objet de primes et d'indemnités à hauteur de 250.000 euros par an. « En revanche, concernant le travail

répétitif, je ne sais pas dire », admet-elle. A mesure qu'elle décortique la définition donnée à ce critère, elle s'interroge : « Où s'arrête le geste quand on découpe un bœuf ? Par ailleurs, de plus en plus de salariés sont polyvalents. Comment évaluer leur situation ? » Pour faire face, cette trentenaire, héritière de l'entreprise familiale, envisage de recruter une personne à mi-temps. « Ce sera au détriment d'autres investissements », prévient-elle.

A quelque 300 kilomètres de là, à Vitry, Dominique Langlois, le PDG de l'abattoir SVA, anticipe des problèmes immédiats. Il avait pris les devants en mettant en place un accord sur la pénibilité, « négocié de façon collégiale avec les partenaires sociaux », se souvient-il. Le compte pénibilité va l'obliger à gérer de façon individuelle chaque salarié. Autre question à régler : l'articulation des deux dispositifs.

Les salariés de SVA, eux, sont circonspects. « Si cela permet vraiment de partir un peu plus tôt, c'est bien. Mais, pour beaucoup, cela voudra dire avoir passé auparavant quinze ans au moins sur un poste pénible », lâche, désabusé, un membre du comité d'entreprise et du CHSCT. La possibilité de cumuler des points pour se former en vue d'une reconversion ne le convainc guère plus. « Ici, quelle formation voulez-vous faire ? Un désosseur reste un désosseur ! »

### ● Transport routier : un handicap de compétitivité supplémentaire

Dans cet univers de TPE, les patrons pointent eux aussi des difficultés d'évaluation. « Les conducteurs passent leur journée sur la route. Le suivi individualisé ne va pas être facile », s'inquiète-t-on au Transport Lucas. On s'agace déjà du surcroît de paperasserie, du temps qu'il va falloir dédier à cette « réglementation supplémentaire » et, surtout, des cotisations additionnelles à payer... « Pour éviter les seuils, faudra-t-il réduire les heures des chauffeurs ? » lâche le transporteur. « Cela va encore disqualifier les entreprises françaises dans un secteur très concurrentiel », s'alarme Catherine Pons, déléguée générale de l'Unotra, organisation patronale du secteur.

Dans le conflit des routiers, le dossier pénibilité n'a pas été évoqué, les revendications se focalisant sur les salaires et la protection sociale. Pour autant, chez les conducteurs, on salue l'arrivée du compte pénibilité. Pour Michel Dufeil, chauffeur au sein du groupe STEF et délégué syndical CFDT, « il pérennise le départ anticipé à la retraite ». Ce alors que, selon lui, le congé de fin d'activité (qui permet au conducteur routier de marchandises de partir à 55 ans) est « menacé à terme ». Par ailleurs, certains sédentaires pourront profiter du dispositif... Reste ce regret exprimé par Jean-Luc Gai-Pron, élu CGT chez Geodis : « Quand on charge puis qu'on décharge un camion, on tire sur les bras, le dos. Les articulations souffrent. Pourquoi n'a-t-on pas visé un aménagement des postes ? »

### ● Transport aérien : des critères à adapter

Vol de nuit, travail sous une pression atmosphérique anormale et décalage horaire : les pilotes d'Air France espèrent profiter eux aussi du compte pénibilité. « Mais les seuils d'exposition doivent intégrer nos spécificités. Cela passe par une convention collective nationale qui doit permettre d'adapter les critères prévus dans la loi », indique Christophe Tharot, membre du bureau exécutif du SNPL, le principal syndicat de pilotes. De fait, les « seigneurs du ciel » ne volent pas de nuit cent vingt jours par an. La question des fuseaux horaires doit aussi être traitée. Hôtesse et stewards sont dans une situation similaire, selon Jean-Marc Quattrochi, secrétaire général de l'Union des navigants de l'aviation civile (Unac). « Tout le personnel d'Air France est potentiellement concerné », résume Aimé Musto, délégué central CGT de la compagnie, soulignant que le personnel au sol travaille également souvent de nuit et en équipe alternante. « Un inventaire est néanmoins nécessaire pour savoir qui entre dans les seuils », admet-il. La direction d'Air France préfère pour l'instant garder le silence sur le sujet à la veille d'élections professionnelles mi-mars. ■