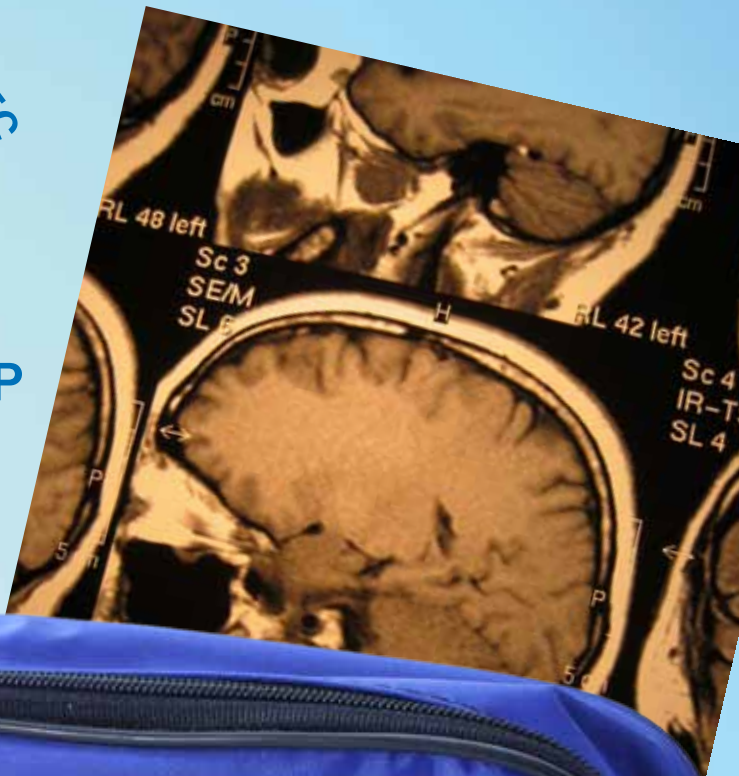


BATI-MAT-TP CFTC



Le **syndicat**
des salariés du **BTP**



Pénibilité





Le mot du Président

La pénibilité est un problème sérieux dans nos branches. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'emploie depuis des années pour qu'elle soit reconnue afin de limiter les conséquences désastreuses sur les salariés. En effet, sans aucune réelle obligation, les entreprises avaient pris la mauvaise habitude de ne pas la prendre en compte. Ce manque a pénalisé et pénalise encore trop les salariés de nos secteurs d'activité.

La loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites a au moins le mérite d'obliger les entreprises d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à certains facteurs de risques, de mettre en place un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité. Cette obligation, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC la demandait depuis longtemps.

Les négociations dans les branches ont commencé depuis peu. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande que l'on privilégie les départs anticipés grâce à la création d'un compte épargne temps. Il nous semble juste pour un salarié usé par son travail d'avoir la possibilité de partir en retraite plus tôt. C'est pourquoi nous déplorons qu'aucun fonds n'ait été créé dans nos branches afin de permettre la mise en place d'un tel dispositif.

Nous rappelons qu'un trop grand nombre de personnes souffre de cette pénibilité au quotidien. Il est temps que le patronat accepte cette évidence : la pénibilité est une réalité dans nos secteurs d'activité et elle a pour résultat une usure prématurée du corps. Cette usure entraîne souvent le salarié dans une spirale infernale. C'est pour toutes ces raisons que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne lâchera rien sur ce dossier, car il est temps de changer les mauvaises habitudes !

Votre Président,
Patrick DEL GRANDE

Quelle définition de la pénibilité ?

Il n'y en a pas, et ce malgré la parution de nombreux textes pour créer puis mettre en place la pénibilité. Cela étant, il résulte de l'article L 4121-3-1 du Code du travail. La pénibilité désigne des facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables et irréversibles sur la santé.

Quels sont les facteurs de risques ?

Le ministère du Travail a établi une série de fiches techniques qui n'ont pas de caractère obligatoire, mais qui constituent un référentiel.

Au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles définies comme position forcée des articulations.

Les vibrations mécaniques :

Au titre de l'environnement agressif ;

- les agents chimiques dangereux ;
- les activités exercées en milieu hyperbare ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit.

Au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées par le Code du travail ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.

Pour en savoir plus :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Quels-sont-les-facteurs-de-risques.html>



Quelles sont les obligations en matière de prévention ?

Les entreprises doivent prendre des dispositions pour assurer la sécurité et la santé physique de leurs salariés. Ces mesures doivent prévoir des actions de prévention des risques professionnels et de pénibilité au travail article L 4121-1 du Code du travail.

En pratique, les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en place un accord d'entreprise sur la prévention de la pénibilité.

Que devient le CHSCT ?

Le CHSCT voit ses missions renforcées puisqu'il doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ainsi qu'à l'étude des conditions de travail. Il procède également à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (article L 4612-2 du Code du travail).

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC attire votre attention sur le fait que cette analyse se distingue du diagnostic des situations de pénibilité mis à la charge des entreprises, de même que l'évaluation des risques professionnels auquel les entreprises procèdent afin d'actualiser le document unique des risques professionnels.

Les risques étant différents d'une entreprise à l'autre comment les connaître ?

Les entreprises doivent établir au plus tard le 1er JANVIER 2012 des fiches individuelles pénibilité, article L 4121-3 du Code du travail.

Quels sont les salariés concernés par ses fiches ?

Les salariés concernés sont ceux exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables et irréversibles sur la santé.

Quelles sont les entreprises qui doivent faire ses fiches ?

Toutes les entreprises sont concernées, quels que soient l'effectif et le nombre de salariés exposés (Article L 4111-1 du Code du travail).

À quoi sert cette fiche ?

Cette fiche devra être transmise au médecin du travail afin de compléter les dossiers des salariés et ainsi mieux mesurer les risques auxquels ils sont exposés. Une copie de cette fiche sera remise aux salariés en cas de départ de l'entreprise, en cas d'arrêt de travail, en cas de déclaration de maladie professionnelle.

Ces fiches suivent-elles les salariés en cas de changement d'entreprise ?

Non, les informations contenues sont confidentielles et ne doivent pas être communiquées. Le non-respect de cette obligation peut donner lieu à des sanctions pénales.

Quelles sont les autres obligations ?

Les entreprises de plus de 50 salariés dont 50 % sont concernées par la pénibilité doivent négocier un accord de prévention de la pénibilité et cela au plus tard le 1er JANVIER 2012 (Article L 138-29 du code de la sécurité sociale).

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que l'état des lieux des salariés impactés par la pénibilité doit être transmis à l'ensemble des représentants du personnel.



Quelle est la durée de l'accord de prévention de la pénibilité ?

La durée maximale de cet accord collectif d'entreprise ou de groupe est de 3 ans.

Un plan d'action peut-il remplacer cet accord de prévention de pénibilité ?

Oui, en l'absence d'un accord d'entreprise ou de groupe, l'entreprise doit élaborer après avis du comité d'entreprise un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe.

Quelle est la durée de ce plan d'action ?

La durée maximale est là aussi de 3 ans.

Et s'il existe un accord de branche ?

Dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés, dès lors qu'il existe un accord de branche les entreprises sont couvertes et sont exonérées de cette obligation.

Comment négocier un accord d'entreprise ou de branche ou un plan de prévention ?

Tout d'abord, avant de définir les actions de prévention de la pénibilité qu'il entend utiliser, l'employeur doit réaliser un diagnostic préalable des situations de pénibilité.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous précise que les résultats de ce diagnostic sont essentiels, car ils vont guider les mesures de prévention à mettre en œuvre.



BATI-MAT-TP CFTC



Le syndicat
des salariés du BTP



Quelles sont les clauses de l'accord d'entreprise ou du plan d'action ?

L'accord prévoit des mesures de prévention qui découlent du diagnostic ainsi que des modalités de suivi et de leur mise en œuvre (Article D 138-28 du code de la sécurité sociale).

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs qui doivent être transmis au CHSCT annuellement.

De plus, l'article D 138-27 précise que pour être étendu :

1) Au moins, un des thèmes suivants doit être traité :

- La réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité ;
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

2) Au moins deux des thèmes suivants doivent être traités :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- Le développement des compétences et des qualifications ;
- L'aménagement des fins de carrière ;
- Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

D'autres mesures sont elles envisageables ?

En fonction des spécificités des entreprises bien d'autres mesures sont possibles : départ anticipé, aménagement de fin de carrière par la réduction du temps de travail, développement des compétences, etc.

Si les entreprises ne mettent rien en œuvre ?

L'absence de mise en œuvre d'un accord est sanctionnée par une pénalité à la charge des entreprises à hauteur de 1 % de la masse salariale.

Pour les salariés touchés physiquement par la pénibilité ?

La loi du 9 novembre 2010 prévoit une compensation de la pénibilité en fonction du taux d'incapacité permanente.

1) Pour les salariés qui ont une incapacité permanente de 20 % consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la condition d'âge prévue pour l'ouverture d'une pension de retraite est abaissée à 60 ans (Article D 351-1-8 du code de la sécurité sociale,

2). Pour les salariés dont l'incapacité permanente est inférieure à 20 % un départ à 60 ans est possible sous trois conditions :

a) le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10 % ;

b) le salarié a été exposé pendant 17 ans ;

c) il doit être établi que l'incapacité permanente dont est atteint l'assuré est directement liée à l'exposition à la pénibilité.

Qui décide du départ anticipé ?

L'article D 351-1-1 du code de la sécurité sociale prévoit la création d'une commission pluridisciplinaire dont l'avis s'impose à la CAR-SAT qui est chargée de valider les preuves apportées par l'assuré et d'apprécier le lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Si vous êtes touchés par ce dispositif n'hésitez pas à nous contacter au 03 83 67 48 78, nous vous aiderons et vous assisterons dans vos démarches administratives.



**BATI-MAT-TP CFTC
POUR UNE VIGILANCE ACCRUE !**



CFTC

RESPECT • COOPÉRATION • DIALOGUE

Aidez notre section à vous soutenir ainsi que vos collègues.

ADHÉREZ À LA CFTC!

BULLETIN D'ADHÉSION

à remplir et adresser à :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC
251 rue du fg St-Martin 75 010 PARIS • 01 44 85 73 46 • Fax: 01 44 85 73 47
E-mail: cftc5@wanadoo.fr • Site: www.batimattp-cftc.fr



VOUS

M. Mme NOM & Prénom : Date de naissance : __/__/____
Adresse personnelle : CP Ville :
Tél. dom. : __/__/__/____ Portable : __/__/__/____ Email :

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : Effectif : + de 10 - de 10 Nbre :
Adresse : CP Ville :
Votre profession : Vous êtes : Ouvrier/Employé ETAM CADRE (IAC) Retraité
Vous secteur d'activité :
Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche.

Date :
Signature :

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur du compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire		NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : <input type="checkbox"/> Mensuel > joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP). <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Annuel		Date :		Signature :

BATI-MAT-TP CFTC



Le **syndicat**
des salariés du **BTP**

251 RUE DU FAUBOURG ST-MARTIN 75010 PARIS
TÉLÉPHONE: 01 44 85 73 46 (LIGNES GROUPÉES)
FAX: 01 44 85 73 47