



# PARTIR PLUS TÔT MAIS EN MAUVAISE SANTÉ N'EST PAS UN OBJECTIF CFDT !

**A**près des années de lutte acharnée de la CFDT, la pénibilité est pleinement reconnue : les dix critères sont définis et activés. Pour la CFDT, il est essentiel que le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) soit un outil de prévention, comme son titre l'indique. Le Mag FCE a déjà consacré plusieurs articles à la pénibilité dans les numéros 160, 164 et 171. Parler de pénibilité n'est pas une grossièreté ! Les organisations et les conditions de travail d'un certain nombre de métiers usent prématurément les salariés. La reconnaissance pleine et entière du C3P et des 10 critères de pénibilité est une étape importante pour améliorer la qualité de vie au travail.

Sur dix critères, quatre sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Pour mémoire, ce sont le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et le travail hyperbare. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 s'ajoutent le port de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées), les températures extrêmes et le bruit.

## La réglementation est une chose, l'application en est une autre...

La réglementation est une caisse à outils qui ne s'use que si l'on s'en sert ! La FCE et la Confédération ont édité des dossiers pour permettre aux équipes syndicales d'agir dans les établissements. C'est sur le terrain que l'action pour la prévention de la pénibilité est essentielle. Elle nécessite no-



tamment de se saisir pleinement du DUER (document unique d'évaluation des risques) et de veiller à ce que la prévention collective et individuelle soit vraiment adaptée et efficace.

Prenons l'exemple du bruit qui est un facteur de pénibilité nouvellement reconnu. L'objectif est de prévenir la santé des salariés et que l'employeur prenne toutes les mesures pour en réduire l'exposition. Syndicalement nous revendiquerons une action de réduction du bruit à la source et collective. La direction pourra toutefois préférer des protections individuelles... Pour admettre que cette disposition réponde à l'objectif de prévention posé par le C3P, le CHSCT doit exiger la preuve que ces protections sont réellement adaptées au poste de travail et que le salarié pourra les porter sans altérer sa

sécurité et toutes les autres fonctions nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées. Dans un atelier, il doit pouvoir entendre les avertisseurs sonores (alarmes, chariots en mouvement, etc., communiquer avec les autres opérateurs...). Ceci renvoie à l'analyse des risques du document unique.

Pour établir cette déclaration, l'employeur peut utiliser, le cas échéant, les postes, métiers ou situations de travail définis dans un accord collectif de branche étendu. La CFDT revendique auprès des chambres patronales ces négociations que la FCE-CFDT souhaite accompagner d'un volet prévention de la sécurité et de la santé. A défaut, il peut aussi s'appuyer sur un référentiel professionnel de branche homologué et déterminant l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels, en tenant compte des mesures de protection collectives et individuelles appliquées. Si la branche professionnelle retient cette option, sans aucune concertation avec les organisations syndicales, la FCE sera très vigilante sur le contenu et interviendra auprès de la commission d'agrément pour faire refuser tout référentiel non conforme.

Le C3P et ses décrets d'application sont des textes réglementaires. Ce sont des outils qui ont été difficiles à obtenir, la CFDT s'est mobilisée pour cela. La prévention est un acte humain, il faut maintenant s'investir syndicalement pour améliorer les conditions de travail et la santé de nombreux salariés concernés par les travaux pénibles. •