

◆ Le Document Unique et la pénibilité : Comment s'en sortir ?

La pénibilité a un impact incontestable sur l'usure des travailleurs, il est également acquis que la pénibilité de certains types de conditions de travail peut avoir une influence sur le vieillissement des travailleurs. La pénibilité désigne un type particulier de risques professionnels dont la spécificité est qu'ils entraînent, au terme d'une exposition « des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».



La pénibilité est donc un risque professionnel que les employeurs ne peuvent ignorer, le Document Unique doit, désormais, faire apparaître ce risque.

Le Document Unique est l'évaluation des risques professionnels. Plus la qualité de cette évaluation est grande, plus l'employeur ne peut évoquer son ignorance à l'égard de tel ou tel risque. A cette observation, le principe d'évaluation générale de prévention des risques est sans doute, le plus fondamental des principes de prévention.

La circulaire du 18 avril 2002, précise la notion d'inventaire par unité de travail, en deux étapes :

- ◆ Identifier les dangers.
- ◆ Analyser les facteurs à risques.

Les employeurs ont obligations de mettre en œuvre des actions de prévention de la pénibilité, ces actions résultent du Document Unique et des accords ou plans d'actions.

Le Document Unique est la deuxième étape dans la démarche de prévention, après l'identification des risques et avant la détermination des mesures de prévention, la vérification des mesures prises et pour finir la phase d'ajustement avec la réévaluation de ce Document Unique. Tout ceci en ligne avec les principes généraux de prévention issus des articles L4221-1 et L4221-2 du Code du Travail.

La prise en compte de la pénibilité, sur le volet prévention, est un concept nouveau dans le Code du Travail car issu des lois sur les retraites de 2003 et 2010. Comme quoi, ils peuvent vouloir nous faire marnier plus longtemps et essayer de mesurer les impacts sur la santé des travailleurs !

Les critères retenus par le législateur, comme étant source de pénibilité, sont les suivants :

1. AU TITRE DES CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUÉES :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

2. AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

3. AU TITRE DE CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL :

- a) *Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;*
- b) *Le travail en équipes successives alternantes ;*
- c) *Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.*

Cette liste, du point de vue de la CGT, bien qu'ayant le mérite d'exister est loin de couvrir toutes les sources et les facteurs de pénibilité. Nul doute que les employeurs n'aient qu'un objectif, celui de reconnaître le minimum de postes pénibles dans le Document Unique.

Alors que nous, les syndicalistes CGT, devrions au contraire en identifier le maximum, afin de, non seulement, s'en servir comme point d'appui en matière de prévention de la pénibilité et de revendications, mais également en matière de dispositifs de cessation anticipée d'activité lorsqu'ils existent ou des dispositions législatives prévues en matière de départ en retraite au titre de la pénibilité.

La difficulté étant de faire rentrer la pénibilité dans le Document Unique, les patrons ont mis énormément de temps pour répondre à l'obligation qui leur était faite, de rédiger un Document Unique, nous avons, il faut aussi reconnaître, mis aussi pas mal de temps à s'y approprier.

Il nous revient donc de travailler à mettre en phase l'un avec l'autre. De plus, pour les patrons, la pénibilité n'est pas un vrai risque, mais plutôt un concept fumeux de syndicalistes. Les organisations de travail délétères, les postures de travail impossibles, les chariots élévateurs pourris, tout cela et d'autres choses font que la pénibilité se retrouve partout au boulot.

Les seuls outils à notre disposition sont le Code du Travail et la mobilisation des travailleurs

contre des « tauliers » qui ne respectent la loi que quand elle les intéresse. A nous de se saisir du sujet, de le porter dans les ateliers afin qu'il soit pris en compte par le plus grand nombre.



Le Code du travail nous donne des moyens au niveau des CHSCT. Servons-nous de cet outil au niveau de nos syndicats. Plusieurs syndicats, comme les Michelin, ont engagé des enquêtes au travers de questionnaires auprès des salariés. Pourquoi ne pas engager, là où c'est possible, des expertises du CHSCT sur les conditions de travail, l'organisation du travail, etc... l'objectif étant clair : priorité à la prévention de la pénibilité, car ne vaut-il pas mieux partir en bonne santé en retraite et pouvoir en profiter, que complètement cassé en partant en anticipation ?