

A l'occasion de la réunion de négociation du 22 septembre, la Direction a présenté les nouvelles obligations légales relatives à la prévention de la pénibilité au travail.

La loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites institue une obligation faite aux employeurs de suivre les salariés exposés à la pénibilité, et d'agir pour en supprimer ou en réduire les effets (avec une éventuelle obligation d'accord collectif ou de plan de prévention)

Le décret du 30 mars 2011 a défini les dix critères de pénibilité qui doivent être étudiés dans ce cadre, et a été complété par un décret du 07 juillet 2011 permettant de préciser le seuil de salariés exposés au-delà duquel un accord ou un plan d'action sont obligatoires, ainsi que le contenu de ces derniers. L'absence d'accord ou de plan d'action pour les entreprises qui y seraient soumises sera passible de pénalités.

Afin d'avoir la vue la plus objective possible de nos situations de travail au regard de ces dix critères de pénibilité, il a été choisi de faire réaliser un diagnostic préalable des facteurs de pénibilité par un prestataire externe.

Le cabinet ALTAIR a proposé une méthodologie de diagnostic, déployée pendant les mois d'octobre et de novembre 2011 dans notre réseau :

- Définition d'une matrice de cotation des seuils d'exposition à la pénibilité, sur la base des sources réglementaires, médicales, INRS...
- Analyse des données sociales : document unique, statistiques service sécurité, bilan social...
- Analyse "terrain" des postes et des situations de travail
- Identification d'emplois repères
- Animation de groupes de travail (composés de salariés désignés par les organisations syndicales, de membres du CHSCT, de représentants de la direction ou de la hiérarchie des emplois étudiés, du médecin du travail lorsque disponible) pour chacun de ces emplois repères ;  
Ces groupes de travail avaient pour objectif d'étudier le niveau d'exposition aux facteurs de pénibilité en fonction des seuils déterminés dans la matrice précitée. Ces travaux ont permis, au-delà du diagnostic de pénibilité, de collecter des données pour la rédaction ultérieure de fiches de pénibilité, et de recenser les moyens de prévention et de protection existants et de rechercher des pistes d'amélioration.
- Enquête par messagerie électronique pour les populations dites

indirectement productives.

- Restitution

A l'issue des groupes de travail menés dans quatre directions régionales ainsi qu'au siège social de Vélizy, sur proposition des organisations syndicales quant aux lieux, le cabinet ALTAIR a présenté ses conclusions, et porté au débat certains points au cours de la réunion du 29 novembre 2011.

La restitution complète de l'étude est présentée dans le document Powerpoint en pièce jointe.

Après l'analyse des données sociales de l'entreprise, aucune tendance particulière liée aux catégories socioprofessionnelles n'a pu être relevée, mais il a été constaté une baisse régulière des taux de fréquence et de gravité chez Schindler France, avec des valeurs très en deçà des moyennes des différents secteurs d'activité comparables (métallurgie, industrie, services...).

Les rares maladies professionnelles déclarées ne révèlent pas de source de pénibilité spécifique à nos activités.

Toutefois, les consultants ont attiré l'attention sur l'augmentation ces trois dernières années de l'absentéisme pour maladie et ont recommandé d'en étudier si possible les éventuelles causes.

Les emplois repères ont ensuite été étudiés selon les définitions apportées par le décret, et chacun des dix facteurs a été analysé et calibré dans sa durée d'exposition.

Les groupes de travail ont également proposé des sources d'amélioration ou des pistes de réflexion pour amoindrir l'exposition à certains de ces facteurs de pénibilité.

Les emplois repères étudiés sont les suivants :

- Montage d'installations nouvelles (ascenseurs)
- Montage d'installations existantes (ascenseurs)
- Montage d'escaliers mécaniques
- Maintenance et dépannage des installations
- Réparation des installations
- Métiers du magasin de pièces détachées

Un facteur a été relevé comme étant supérieur aux seuils pour certains collaborateurs: le travail de nuit pour 9 personnes.

Des élus ayant fait remarquer que d'autres salariés travaillant

épisodiquement la nuit pouvaient aussi être concernés, une étude supplémentaire postérieure à la réunion a révélé qu'effectivement, 5 salariés supplémentaires devaient être ajoutés aux précédents, soit 14 au total.

Les facteurs de pénibilité étudiés font apparaître que sur la population totale, le seuil de 50% des effectifs n'est pas atteint, et Schindler France n'est donc pas soumis à la négociation d'un accord ou à la mise en œuvre d'un plan d'action.

Toutefois, les travaux réalisés révèlent certaines situations de pénibilité qui doivent être prises en compte, et étudiées dans le cadre de l'obligation de prévention de l'employeur, et notamment dans les métiers du montage et de la réparation.

Ainsi, les conclusions de ce rapport et les préconisations, tant du consultant ALTAIR que des salariés participant aux groupes de travail, seront présentées au collège des secrétaires de CHSCT, comme convenu en conclusion de la réunion du 29 novembre.

En concertation avec les représentants du personnel, certains axes d'amélioration des situations de travail pénible pourraient ainsi être ajoutés au plan de prévention 2012.

Les CHSCT locaux seront ensuite concernés par l'intégration dans leur document unique des fiches de pénibilité, le cas échéant. Nous restons toutefois dans l'attente du décret qui doit définir les modalités pratiques de ces fiches individuelles d'exposition.