

Flash Information Protection Sociale

POSITION CFE-CGC RELATIVE AUX DISPOSITIFS DE REPARATION DE LA PENIBILITE

La négociation sur la pénibilité qui s'est tenue sur la période 2005/2008 s'est terminée sur un constat d'échec. Le patronat s'obstine à limiter au maximum le dispositif de réparation. Il ne traite pas des départs anticipés pour pénibilité du travail et ne retient que des solutions relatives au mi-temps et à des missions de tutorat.

Le gouvernement est supposé reprendre la main sur le dossier de la pénibilité. Dans cette optique, la CFE-CGC s'est positionnée sur les différents dispositifs de réparation envisagés par le ministre du travail.

I - Questions relatives aux dispositifs de réparation de la pénibilité en fonction du degré d'usure : les positions défendues par la CFE-CGC

Le dispositif de réparation de la pénibilité devrait pouvoir être ouvert au salarié s'il remplit deux préalables :

- être âgé **de 55 ans au moins**
- réunir **au moins 20 ans d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au cours de sa carrière professionnelle** (ayant des répercussions sur son espérance de vie en bonne santé).

Le dispositif de réparation se décline selon trois possibilités en fonction du « degré d'usure » du salarié. L'indemnité de départ dont le salarié peut bénéficier lors de sa cessation définitive et totale d'activité est calculée sur la base de sa rémunération à temps plein.

Le salarié qui réunit a minima ces deux préalables a la possibilité de présenter un dossier à la « commission de reconnaissance de la pénibilité » afin de se voir proposer :

- **Un reclassement** → pour le salarié « usé » mais qui peut continuer à travailler et qui peut faire l'objet d'un reclassement dans l'entreprise voire dans le bassin d'emploi. Dans le cadre de ce reclassement l'employeur s'efforce d'adapter la situation de travail du salarié, dans la limite des possibilités dont il dispose.
- **Un temps partiel** → pour le salarié qui a subi un ou plusieurs facteurs de pénibilité mais qui peut poursuivre son activité à condition de réduire son temps de travail.
- **Une cessation anticipée** → pour le salarié usé qui ne peut poursuivre son activité et qui a une espérance de vie réduite du fait de son exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

II – La mise en place d'un volet collectif par accord de branche

Un volet collectif est envisagé pour certains facteurs de pénibilité prédéterminés auxquels un salarié a pu être exposé durant sa carrière professionnelle et qui ont un impact sur son espérance de vie en bonne santé (tel que le travail de nuit par exemple).

Ce dispositif collectif de réparation prend la forme d'un compte épargne temps **plafonné à cinq ans**, avec l'octroi de un à trois mois par année d'exposition à des facteurs de pénibilité ayant un **impact négatif direct** sur l'espérance de vie en bonne santé.

L'attribution de un à trois mois se fait en fonction de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité prédéterminés par accord de branche. Une obligation de négocier dans les deux ans sur ce thème est préconisée. En cas d'absence d'accords relatifs aux facteurs de pénibilité et aux modalités d'attribution de la réparation, les entreprises non couvertes par un accord de branche verront leurs contributions financières majorées et affectées au fonds pénibilité précédemment cité.

III – La mise en place d'un volet individuel : la commission de reconnaissance de la pénibilité

Pour bénéficier du dispositif de réparation de la pénibilité et de l'une des trois possibilités prévues, le salarié doit présenter sa demande auprès d'une commission ad hoc de reconnaissance de la pénibilité.

Cette commission est chargée de s'assurer que les justifications apportées par le salarié ouvrent droit au bénéfice du dispositif de réparation. Ladite commission doit proposer un accès à l'un des trois dispositifs de réparation en fonction de l'usure constatée ou estimée.

Elle est composée de trois médecins qui ne doivent pas avoir suivi le salarié qui présente la demande de reconnaissance. Leurs mandats sont renouvelés tous les trois ou quatre ans. La commission se réunit tous les mois et les recours possibles se font devant le Tribunal du contentieux de l'incapacité (T.C.I).

☺ Une question ? Contactez : castre@cfecgc.fr ☺