



A TOUS PNC

TOUTES COMPAGNIES

www.unac.asso.fr

✉ navigants@unac.asso.fr

Avril 2014

LA PÉNIBILITÉ EN 2015

**UNE PRISE EN
COMPTE
INDIVIDUELLE
DE LA PÉNIBILITÉ**

**LES SEUILS
D'EXPOSITION
DOIVENT
PRENDRE EN
COMPTE LES
RÉALITÉS PNC**

**CERTAINES
DÉFINITIONS DOIVENT
ÊTRE REVUES POUR
NE PAS EXCLURE LE
PNC DU CHAMP
D'APPLICATION.**

TROIS PERCEPTIONS DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

Il n'y a pas une mais trois facettes de la pénibilité du travail: Celle ressentie par les salariés, celle générée par les mauvaises organisations du travail, et celle pouvant laisser des traces sur la santé.

Toutes trois sont bien réelles. Elles coexistent et se recoupent la plupart du temps, cependant, elles ne peuvent être traitées de la même manière.

Dans les années 80/90 le dossier de la pénibilité était envisagé prioritairement par l'ensemble des syndicats sous l'angle du ressenti des salariés. Légitimement, localement, chacun entendait faire reconnaître que **SON** métier était pénible, voire plus pénible de celui des autres. Chaque branche, chaque métier se lançaient dans des audits et autres enquêtes d'auto-diagnostics et logiquement, dans les débats d'alors, 100% des salariés estimaient que leur métier devait être déclaré comme officiellement pénible.

La subjectivité de cette approche a sans doute participé grandement à l'enlisement de la prise en compte de la pénibilité au travail.

Pourtant, cette approche, bien qu'un brin utopiste, n'a pas été inutile. Elle a fait la démonstration que chaque travail comporte une "dose" de pénibilité, que s'il est impossible de "déclarer" tous les métiers comme pénibles, il est par contre possible et souhaitable de **prendre en compte la "charge" de pénibilité de chaque poste de travail.**

Au cours des années 2000, des facteurs de pénibilité **communs à tous** ont été identifiés et inscrits dans la loi. Dès lors la pénibilité au travail a été définie légalement comme "une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé". Les partenaires sociaux ont ainsi défini 10 risques professionnels pour la prise en compte de la pénibilité au travail.

Aujourd'hui, il n'est plus seulement question de constater les dégâts, mais de prévenir la pénibilité par la modification des organisations du travail, la formation et de prendre en compte la pénibilité vécue par chacun pour un aménagement des fins de carrières.



Le système de prise en compte de la pénibilité au travail trouve enfin sa forme consolidée le 20 janvier 2014 au travers de la " loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites " .

Un premier volet est consacré à la prévention

de la pénibilité avec une obligation de négocier dans les entreprises un accord ou d'élaborer un plan d'action de la prévention de la pénibilité si au moins 50 % de leur effectif global (seuil susceptible d'être revu à la baisse) est exposé à un ou plusieurs facteurs d'exposition à un risque professionnel. La plupart des thèmes concernent l'adaptation et l'aménagement du poste de travail et le développement des compétences et des qualifications. Cela passe par un diagnostic précis et factuel de chaque poste.

Un second volet concerne la compensation de la pénibilité subie tout au long d'une carrière:

A partir de janvier 2015, tous les salariés exposés à des facteurs de pénibilité bénéficieront d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. (C3P)

Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité ajoute un point au compte, ou deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

Les points peuvent être convertis :

- en temps de formation pour sortir d'un emploi exposé à la pénibilité ;
- en passage à temps partiel en fin de carrière avec maintien de rémunération ;
- en trimestres de retraite.

Chaque tranche de 10 points rapporte un trimestre. Les 20 premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation. Étant donné qu'**il n'est pas possible de calculer rétroactivement** l'exposition des salariés, ceux qui sont aujourd'hui trop proches de la retraite pour avoir le temps d'accumuler suffisamment de points bénéficieront d'un doublement de leurs points, et ils ne seront pas obligés de les utiliser pour des formations.

D'ici le 1^{er} janvier 2015, pour éviter les inégalités entre salariés, une révision des seuils de pénibilité permettant d'accumuler des points est semble-t-il nécessaire : aujourd'hui la définition de ces seuils est trop imprécise et souvent les entreprises sont amenées à l'interpréter. Il faut dire que le législateur a prévu de faire financer ce dispositif pour partie par toutes les entreprises, mais avec une sur-cotisation pour celles dont les salariés sont le plus exposés. La tentation de minimiser l'exposition de ses salariés est donc forte.

La dernière concertation (le 27 mars 2014) avec les représentants des pouvoirs publics portait sur " la simplicité, l'adaptation aux métiers et la prise en compte de la prévention " .

Il reste encore beaucoup de travail pour s'assurer que les charges de pénibilité de notre métier si spécifique soient bel et bien prises en compte dans ce dispositif.

Il n'est pas rare que des évidences de terrain ne trouvent pas leur traduction dans le formalisme de textes légaux.

Il arrive même parfois que des articulations entre certains textes excluent des populations entières du champ d'application d'une avancée sociale majeure.

10 FACTEURS DE RISQUE 3 familles

Contraintes physiques marquées

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques

Environnement physique agressif

- Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
- Activités exercées en milieu hyperbare
- Bruit
- Températures extrêmes

Rythmes de travail

- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif caractérisé



Pour chacun des 10 facteurs de pénibilité, les seuils associeraient systématiquement l'intensité de l'exposition et sa temporalité. Pour être au delà du seuil, il faudrait un niveau suffisant apprécié sur ces deux dimensions.

Il est prévu que les règles précédentes et la définition opérationnelle des facteurs et des seuils constitueraient le **référentiel national interprofessionnel** pour l'appréciation de l'exposition à la pénibilité. Mais la façon dont ce référentiel s'appliquerait sur le terrain dépendrait de l'activité de l'entreprise, des métiers et des postes ainsi que des mesures de prévention mises en oeuvre.

**C'est donc un travail à plusieurs niveaux que nous devons poursuivre :
Au niveau national pour l'élaboration du référentiel et au niveau des entreprises pour son application.**

QUID DU PNC ?



Contraintes physiques marquées

Effets visés: la fatigue, les douleurs et pathologies de l'appareil locomoteur ; les affections du bas du dos et des épaules et, plus accessoirement, des membres ; accidents cardio-vasculaires...

À Air France, les diagnostics sont déjà bien avancés avec nos représentants au CHSCT PNC, la médecine du travail, des ergonomes...

Les calculs de cumul de poids en "levé/porté" comme en "poussé/tiré" sont faits. Chaque posture est étudiée en situation au cours de vols tests. Sont particulièrement observées les positions : accroupi, à genoux, bras au dessus des épaules, torsion du torse et torse fléchi. Les vols tests d'étude des vibrations mécaniques sont en cours de finalisation. Dans les autres entreprises, les CHSCT sont également au travail sur ces sujets.

À ce stade, les seuils envisagés au niveau national sont basés sur un temps d'exposition minimal de 80 heures par mois, ce qui rend la prise en compte de cette famille de risques délicate chez les PNC. D'autre part, ces contraintes sont étudiées sous une norme Afnor (NF X35109) qui ne prend pas forcément en compte le fait que, pour le PNC, elles sont subies dans un environnement spécifique soumis à une atmosphère pressurisée, accélérations aléatoires dans les 3 axes (virages, turbulences...) ayant un effet potentiel sur la charge et la stabilité de « l'opérateur » (variation du centre de gravité) ou encore plan à inclinaison variable.

Environnements physiques agressifs

Effets visés: irritations, brûlures, troubles de conscience, allergies (eczéma, asthme), pneumoconioses, cancers... barotraumatismes par surpression aux niveaux des poumons, des oreilles, des sinus ou des dents mal soignées, surdité, vertiges ...

Du côté des agents chimiques dangereux, il importe pour le PNC de prendre en compte, les radiations ionisantes et la problématique de l'air cabine qui est en débat dans les CHSCT depuis quelques années. L  aussi il convient de vérifier que ces agents soient bien repris dans la liste des " substances " sélectionnées. Ce dossier n'est pas clos. Il convient de le suivre assidûment.

Pour l'activité en milieu hyperbare, les effets visés concernent clairement les barotraumatismes qui font partie de la réalité des PNC. Pour autant les textes abordent cette problématique sous l'aspect du travail subaquatique, du percement de tunnels voire de travail en caisson hyperbare. Les valeurs retenues font état d'une pression relative supérieure à 100 hPa. Si bien que la dernière concertation s'orientait vers un critère simple de nombre de plongées ou de nombre d' v nements par mois.

Cette orientation exclue les barotraumatismes PNC. Il est donc indispensable que nous arrivions à faire entendre et prendre en compte à leur juste valeur les effets barotraumatiques d'une exposition à un milieu HYPObare suivi d'un retour rapide à la pression normale lors des descentes et atterrissages sans pour autant avoir été exposé à une pression relative supérieure à 100 hPa.

Pour le bruit et les températures extrêmes, les seuils envisagés tournent autour de 85 à 137dB ou des expositions durant le temps de travail à des températures inférieures à 0  ou supérieures à 30 . Des tests en situation sont en cours.

Rythmes de travail

Effets visés: troubles du sommeil, fatigue, consommation plus élevée de médicaments pour faciliter le sommeil ou à l'inverse rester éveillé, troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel, troubles de l'humeur, irritabilité, désadaptation et isolement social, professionnel et/ou familial, risques cardiovasculaires accrus ...

La prise en compte de la problématique des rythmes de travail du PNC semble à priori évidente que ce soit pour le travail de nuit ou pour le travail en équipes successives alternantes. **C'est pourtant sur ce sujet que l'interprétation des textes nous fait courir le plus grand risque de sortie du champ d'application de la loi.** En effet selon certains responsables de la DGAC, le fait que le PNC effectue des **heures de vols de nuit au sens du Code de l'aviation civile** et non des **heures de travail de nuit au sens du Code du travail** pourrait nous exclure du dispositif.

Au delà de la nature des heures, le Code du travail admet qu'un salarié soit considéré comme travailleur de nuit s'il accomplit un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une période de référence fixée par une convention ou un accord collectif de travail **étendu** (art.L.3122-31)... **Or jusqu'ici, le PNC ne bénéficie pas d'une Convention collective nationale.** En l'absence de convention ou d'accord, le travailleur de nuit est défini réglementairement comme celui qui accomplit 270 heures de travail ayant lieu entre 21 h et 6 h, sur une période de douze mois consécutifs (R. 3122- 8).

Il est donc indispensable de clarifier ce point de forme (heure de vol / heure de travail).

La dernière concertation prend d'ailleurs quelques distances avec la définition du travail de nuit du Code du travail et prévoit "qu'il y aurait travail de nuit au sens de la prise en compte de la pénibilité dès lors que tout ou partie de l'horaire se situerait entre 0 et 5h et que cette situation devrait intervenir au moins 15 jours par mois. Cette piste de travail est encore assez imprécise et ne prend pas en compte les décalages horaires que nous subissons.

Certains pensent que puisque, au global, l'exposition à au moins deux facteurs correspondant à la réalité PN est quasi assurée, il n'est pas nécessaire de passer en revue tout le référentiel.

A l'UNAC, nous estimons que chaque facteur du référentiel doit être précisé pour veiller à la prise en compte individuelle de chaque "charge" de pénibilité de notre métier. Notre activité n'est pas homogène (selon les compagnies, que l'on soit sur MC ou LC...). L'exposition ou la double exposition ne repose pas sur les mêmes facteurs pour tous les PNC ou pour un même PNC d'un mois sur l'autre.

Nous vous tiendrons régulièrement informés des avancés de la mise en place du C3P et de son référentiel. Le 1er janvier 2015 arrive vite et le chantier est encore lourd.

→ C3P et CPF

le 1er janvier 2015 sera aussi la date de lancement du CPF, le Compte Personnel de Formation.

Sur ce compte, les salariés cumulent des heures, déterminant des droits à la formation, ce sera donc la mort du DIF.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, au premier janvier 2015, par le salarié seront portées au crédit du Compte personnel de formation.

On peut donc prévoir que les points accumulés au titre de la formation sur le « compte pénibilité » (les 20 premiers points) seront transférés sur le Compte personnel de formation. (Il faudra attendre le décret pour connaître les modalités exactes du fonctionnement des points)

