

Les syndicats définissent la pénibilité à prendre en compte pour la pension

LE RÉSUMÉ

Les syndicats vont déposer lundi, au Comité national des pensions, une proposition étayée de mesure de la pénibilité du travail.

Le système remplacera les critères existants. Il servira de base pour évaluer qui aura droit à un coefficient de pénibilité plus favorable dans le calcul de sa pension.

Ce coefficient permettra au travailleur de décrocher plus tôt.

NATHALIE BAMPIS

Votre métier est-il assez pénible pour que vous ayez le droit de partir un peu plus tôt que les autres à la pension? A cette question, on pourrait peut-être avoir bientôt une réponse. En effet, ce lundi, les syndicats vont déposer sur la table du Comité national des pensions une proposition concrète de méthodologie permettant de définir la pénibilité d'un métier.

C'est sur base de cette méthode – si elle est acceptée par les représentants des employeurs et par le ministre des Pensions Daniel Bacquelaîne – que le job de chacun pourra être classé en catégorie pénible, ou pas. La méthode est transversale. On ne parle plus de métiers pénibles, mais de pénibilité dans le travail: elle peut traverser tous les secteurs, tout dépendra de la fonction et des conditions de travail. Si on entre dans les critères

de pénibilité, un coefficient plus favorable serait alors appliqué dans le calcul de la pension, permettant de partir plus tôt en étant assuré de bénéficier d'une pension complète.

«En septembre dernier, le Comité national avait déjà abouti à la définition de quatre grandes catégories de pénibilité: les conditions de travail, l'organisation du travail, la sécurité, et la charge émotionnelle, nous explique Anne Léonard, la spécialiste pension à la CSC. Ensuite, le gouvernement a fixé une enveloppe budgétaire. Devait ensuite venir la troisième étape, celle de l'affinage des critères. Nous y sommes.»

«On met un petit coup de pression car nous sommes inquiets de la méthode du gouvernement. Il a fixé une enveloppe budgétaire fermée (40 millions en 2019, 70 millions en 2020), sans tenir compte des critères et du nombre de travailleurs qui seraient touchés. On sait que ce sera insuffisant. Nous inversons la logique», dit Sabine Slegers (CGSLB).

Les syndicats précisent que dans l'accord passé avec Bacquelaîne, ce dernier avait spécifié que «s'il y avait accord sur les critères affinés, le gouvernement devrait amener les moyens complémentaires pour en tenir compte», dit Anne Léonard.

Quelle méthode?

Les syndicats ont levé pour nous un coin du voile sur leur méthode.

«Nous avons respecté le cahier des charges du gouvernement, assure Jean-François Tamellini (FGTB). Avoir des critères précis, objectifs, enregistrables, mesurables. Les

employeurs, eux, nous ont demandé que cela n'entraîne pas de surcharge administrative. Là aussi, c'est OK. Tout se base sur la législation existante, que les employeurs doivent déjà respecter.»

Le cœur même de la proposition consiste en un gigantesque tableau Excel à 5 entrées: cinq onglets qui reprennent les 4 catégories de pénibilité, le 5^e reprenant pour chacun des critères fixés les références légales et réglementaires. Les 4 catégories sont subdivisées en 22 sous-catégories, qui elles-mêmes reprennent une série de sous-critères. Au total, il y a moins de 100 sous-critères. On se retrouve donc face à un vrai cadastre de critères vérifiables pour chaque travailleur individuellement. «Il existe une obligation légale d'avoir un descriptif de fonction pour chaque travailleur, explique Tamellini. À partir de cela, il suffit d'examiner si ce descriptif entre dans le tableau ou pas.»

Prenons un exemple: l'électricien-grutier qui travaille sur les lignes à haute tension. Son job fait partie de la catégorie «risque de sécurité augmentée», avec le critère travail en hauteur, le sous-critère du travail sur ligne à haute tension, et un éventuel facteur aggravant qui est le froid.

Deuxième exemple: la télévendeuse en call center. Son descriptif de fonction stipule un travail à temps contraint. Elle rentre dans deux catégories: pénibilité émotionnelle et pénibilité liée à l'organisation. Comme sous-critère, elle aura la contrainte de rythme de tra-

vail, et comme facteur aggravant l'excès de surveillance intrusive (Les travailleurs en call center sont sous contrôle permanent).

Et l'enseignant qui, durant une année, se retrouve devant une classe difficile, face à des problèmes de violence, pourra-t-il faire valoir la pénibilité de son travail? «Oui, disent les syndicats, la méthode devra tenir compte de la durée d'exposition à la pénibilité.» Seules certaines périodes pourraient bénéficier de ce coefficient de pénibilité. On peut donc se retrouver avec 20 ans de carrière normale, auxquelles le coefficient classique serait appliqué, et 20 ans de carrière pénible.

«La méthode permet aussi de tenir compte des carrières mixtes, puisqu'elle s'applique aussi bien au secteur public qu'au privé, ou aux indépendants», dit Anne Léonard. Un tel système nécessitera par contre une implication des services de prévention et protection au travail et des médecins du travail. «Il faudra harmoniser la collecte des informations et la méthode d'enregistrement des données pour qu'elles soient identiques pour tous les services de prévention et protection au travail», conclut Tamellini.

«Nous avons respecté le cahier des charges du gouvernement. Avoir des critères précis, objectifs, enregistrables, mesurables.»

JEAN-FRANÇOIS TAMELLINI
SECÉTAIRE FÉDÉRAL DE LA FGTB