



Pénibilité au travail : de quoi parle-t-on ?

Les enjeux et les moyens d'action des IRP et des négociateurs

Conférence Eluceo
Cabinet AEPACT, expert CHSCT Agréé
Stade de France - Loge 143

Mercredi 5 octobre 2010

Sommaire

- ❖ Le point sur les aspects législatifs suite à la loi portant réforme des retraites de novembre 2010
- ❖ Définir la pénibilité et les facteurs de pénibilité
- ❖ Préparer la négociation d'un accord sur la prévention de la pénibilité : la démarche proposée par AEPACT
- ❖ Le rôle du CHSCT et de l'ensemble des IRP
- ❖ Des enjeux à plusieurs niveaux

Le point sur les aspects législatifs suite à la loi portant réforme des retraites de novembre 2010

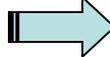
Préalable

- La loi portant réforme des retraites de novembre 2010 :
 - Quelles contreparties au rallongement de la durée de la vie professionnelle ?
- Pénibilité et retraite, un débat ouvert depuis 2003 :
 - Une mésentente qui perdure sur le périmètre que pourrait couvrir la pénibilité et sur les obligations faites à l'employeur en matière de réparation.

Le point sur les aspects législatifs suite à la loi portant réforme des retraites de novembre 2010

- Un nouveau contexte réglementaire à décrypter
 - Les évolutions dans le code du travail/code de la sécurité sociale
 - Une nouvelle mission pour le CHSCT : **l'article L.4612-2 est modifié**
 - De nouvelles obligations pour l'employeur : insertion de l'article L.4121-3-1
 - Une obligation de négociation d'un accord ou d'un plan d'action : article L. 138-29 du code de la sécurité sociale
 - Les décrets de mars et juillet 2011
 - La définition des facteurs de pénibilité (décret du 30 mars) : article D. 4125-5 sont définis comme des facteurs de risques professionnels à prendre en compte dans le cadre de la prévention de la pénibilité : contraintes physiques, l'environnement physique agressif, et **certains rythmes de travail**
 - La question de l'exposition à ces facteurs : qui, quand, comment ?
 - Les entreprises concernées (décret de juillet) : les entreprises de 50 salariés dont plus de 50% de l'effectif est concerné
 - Les échéances : fin 2011
 - Le contenu de l'accord ou du plan d'action : des thèmes obligatoires à traiter, **l'obligation d'un diagnostic préalable, de mesures de prévention et des modalités de suivi** (décret de juillet 2011).

Définir la pénibilité et les facteurs de pénibilité

- Définition du point de vue du droit
 - Ce que précise le décret 2011-354 du 30 mars 2011 : « **des facteurs de risques professionnels à prendre en compte dans le cadre de la prévention de la pénibilité** » mais pas de définition de la pénibilité  **à vous de la négocier en prenant en compte les réalités du travail dans votre entreprise, votre secteur** (c'est ce que préconise le ministère du travail sur son site « *travaillez-vous.gouv.fr* ») ;
- Etymologie : « qui donne de la peine, de la fatigue »
 - Une définition moins restrictive « ce qui est difficile à supporter, nécessite des efforts, ce qui est fatiguant, éprouvant, désagréable, douloureux... » ;
- Définition du point de vue des sciences du travail
 - Une approche globale et systémique prenant en compte les contraintes du travail : physique, cognitif, environnemental, organisationnel, économique à associer à des contraintes de métier, de trajectoires professionnelles, de formation et de qualification ; la pénibilité : un déterminant (facteur) et un effet des conditions de travail, un risque professionnel.

Préparer la négociation d'un accord sur la prévention de la pénibilité : *la démarche proposée par AEPACT*

1. S'approprier le nouveau contexte réglementaire et prendre les devants :
 - L'employeur ne doit pas, de façon unilatérale, proposer un plan d'action et définir le pourcentage de salariés concernés ;
 - Demander l'ouverture d'une négociation : si l'employeur indique qu'il n'est pas « concerné par la pénibilité » au sens de la loi, demandez qu'il motive son refus ;
2. Etablir un état des lieux et un diagnostic :
 - S'appuyer sur un expert CHSCT agréé et les documents existants : enquêtes CHSCT, rapport du médecin du travail, document unique d'évaluation des risques, etc.
3. Formaliser une cartographie des facteurs (sources) de pénibilité
4. Caractériser les populations exposées, leurs parcours professionnels, les dispositifs RH existants
5. Etablir le plan d'actions intégrant des mesures préventives et correctives pour réduire la pénibilité en agissant « à la source » ;
 - Ces mesures doivent intégrer la question de la compensation/réparation
6. Le plan d'action doit déterminer des objectifs et des indicateurs de suivi associés

Le rôle du CHSCT et de l'ensemble des IRP

- Un rôle d'acteur de premier plan : acteur de la négociation et une nouvelle mission qui peut rendre légitime toute demande pour évaluer et analyser les facteurs de pénibilité ;
- Un rôle de partenaire associé à toutes les étapes de la démarche ;
- Une force de propositions de par sa connaissance du terrain ;
- Un rôle de contrôle et de suivi des actions

Des enjeux à plusieurs niveaux

- Préserver la santé des salariés
- Préserver la santé de l'entreprise
- Maintenir les seniors dans l'emploi...dès le début de carrière

**Remettre le travail et l'homme au travail au centre
des préoccupations des directions d'entreprise**

Retrouvez notre guide « Pénibilité » et toutes les informations concernant le rôle du CHSCT, nos formations sur notre site internet

www.aepact.com rubrique documentation

Cabinet AEPACT – 59 Rue Meslay – 75003 Paris

mail : contact@aepact.com

Tél. 01.44.01.66.50 – Fax. 01.79.75.46.94