

# **Institut du travail de Strasbourg**

**Colloque du 22 septembre 2011 :  
Journée d'information et  
d'échanges : Prévenir et compenser  
la pénibilité au travail**

# **Accords d'entreprises et accords de branche sur la pénibilité : quels contenus ?**

HAKIM EL FATTAH  
CHARGE DE RECHERCHE  
INSTITUT DU TRAVAIL  
UNIVERSITE DE STRASBOURG

# Éléments de contexte

- Loi portant réforme des retraites de 2003 a prévu l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur la pénibilité au travail.

# Quelles mesures et actions à prévoir?

- Des accords existent sur la question de la pénibilité,
- certains accords et plans d'action relatifs à l'emploi des seniors, de même que certains accords relatifs à la GPEC comportent un volet sur la pénibilité

# Ce constat étant fait deux hypothèses sont envisageables :

- Dans le contexte des négociations sur la pénibilité, les acteurs de l'entreprise, du groupe ou de la branche peuvent se prévaloir de ces accords existants au 9 juillet 2011 pour s'exonérer de l'obligation légale (pas Ad vitam aeternam)
- Mais, ils peuvent également s'en servir comme base de travail et point de repère pour impulser de nouvelles actions de prévention.



# Prévention de la pénibilité

- Quoi qu'il en soit, les raisons ne manquent pas pour souligner l'importance pour les négociateurs de réaliser un état des lieux des dispositifs existants

# Quelques exemples d'accords relatifs à la pénibilité

Accord du 3 novembre 2010 pour la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement

- Pour la plupart des mesures prévues, il s'agit d'une simple reprise des textes du code du travail existants : articles R. 4541-1 et suivants



Accord du 3 novembre 2010 pour la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement

- optimisation de l'utilisation des moyens de manutention mécanique afin de réduire le recours aux manutentions manuelles
- les matériels de levage doivent être utilisés chaque fois que cela est possible
- limitation des charges (50 kg pour un aide déménageur, 25 kg pour les femmes)

# Quelques exemples d'accords relatifs à la pénibilité

- remise d'un guide de déménageur à tout nouvel embauché
- prise en compte de l'éventuel impact de l'âge et/ ou de l'ancienneté sur les capacités physiques par une évolution adaptée des référentiels d'activité et des normes de production de services de déménagement
- composition de binômes "seniors-juniors" pour compenser la pénibilité de certains postes

# Accord du 3 novembre 2010 pour la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement

- En cas d'accident ou d'identification d'une situation de risque potentiel, l'accord prévoit la mise en œuvre de la procédure suivante :
  - analyse des facteurs de risques ainsi que des possibilités de prévention avec les salariés impliqués, et s'il y a lieu analyse avec les IRP ou avec le CHSCT s'ils existent ;
  - information générale de l'accident ou de la situation de risque potentiel et rappel des consignes de sécurité aux salariés ;
  - au regard de cette analyse, évolution si nécessaire du document unique d'évaluation des risques.

## Accord du 3 novembre 2010 pour la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement

- Les salariés non titulaires d'un titre professionnel, d'un diplôme ou d'une formation qualifiante et/ou diplômante adaptée, doivent suivre une formation minimale de 7 heures incluant la prévention des risques liés à l'effort physique et des données relatives à l'hygiène de vie. A défaut d'avoir suivi cette formation, tout nouveau salarié ne peut manutentionner de charges lourdes ni utiliser de monte-meubles.

# Accord de méthode Sanofi-Aventis sur la pénibilité du 1<sup>er</sup> février 2011

# Accord de méthode Sanofi-Aventis sur la pénibilité du 1<sup>er</sup> février 2011

- La pénibilité est définie dans l'accord comme "la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques et / ou psychiques, de certaines formes d'activité professionnelle ou types d'organisation du travail, qui laissent ou sont susceptibles de laisser des traces durables et identifiables, réversibles ou irréversibles, sur la santé et / ou l'espérance de vie"



# Accord de méthode Sanofi-Aventis sur la pénibilité du 1<sup>er</sup> février 2011

- A ce titre, "certains environnements de travail ou l'exercice durable du travail dans certaines conditions peuvent provoquer une usure prématurée de la santé du salarié".

# Accord de méthode Sanofi-Aventis sur la pénibilité du 1<sup>er</sup> février 2011

- Prévention : les commissions techniques paritaires qui seront constituées au sein des sociétés du groupe devront lancer des réflexions sur les conditions de prise en compte permanente de l'ergonomie en tant que démarche préventive et corrective, ainsi que les moyens humains et financiers qui y seront consacrés : amélioration des conditions de travail, adaptation du poste de travail, ...



# Accords relatifs à l'emploi des seniors

- **Accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie**

# *Enjeux pour les employeurs et les salariés*

- ▶ Les signataires affirment, au-delà de l'impératif éthique et juridique, le caractère stratégique des questions de santé au travail pour l'attractivité des métiers de la métallurgie et le maintien dans l'emploi des salariés âgés
- ▶ Les règles de prévention sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail

# Démarche générale de prévention qui doit se traduire par :

- Développement de la traçabilité des expositions aux risques professionnels en vue d'aboutir à une méthode de diagnostic « partagé »
- Etablissement de fiches d'exposition et de la liste des salariés exposés aux risques chimiques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction
- S'appuyer sur les recommandations du Comité technique national de la métallurgie de la CNAM et les ressources des CRAM, des ARACT et de l'INRS
- Développement de l'ergonomie : diagnostic des situations à risque notamment les TMS
- Mise en place des modules de formation intégrant la santé au travail

# Outils organisationnels de prévention

- Allègement de la charge de travail à travers par ex. :
  - La prise en compte des conditions de travail dans la GPEC
  - La valorisation des compétences et des qualifications des salariés âgés par leur affectation à des travaux moins pénibles
- Passage à temps partiel
- Mise en place de compte épargne-temps
- Affectation des salariés âgés aux postes de jour
- Promotion du télétravail

**Accord collectif national du 23 décembre 2009 en  
faveur de l'emploi des salariés âgés dans le bâtiment et  
les travaux publics**

# Objectifs et mesures de prévention :

- L'amélioration des conditions de manutention des charges lourdes. **Mesures de prévention :**
  - développement de la manutention mécanique ; les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions ;
  - doter les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible ;
  - action de sensibilisation en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes, lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention ;

# Accord collectif national du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le bâtiment et les travaux publics

- La diminution des contraintes physiques des salariés :
  - par des recherches de solutions de mécanisation,
  - par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations.

# Accords relatifs à la GPEC

- **Accord triennal du 21 juillet 2009 de gestion prévisionnelle de l'emploi et de prévention des conséquences des mutations économiques au sein d'Air France**



# Mesures de prévention de la pénibilité

- L'entreprise s'engage à provisionner un budget central d'un montant de 450 000 € en vue de recourir à des études ergonomiques incluant spécifiquement un volet destiné à prévenir les troubles liés au vieillissement (dont les TMS).

# Mesures de prévention de la pénibilité

- L'entreprise pourra proposer (notamment en fonction des demandes des médecins du travail) à des salariés volontaires et âgés de plus de 55 ans un bilan de santé complémentaire. Un budget de 200 000 € sera dégagé à cette fin.

# Mesures de prévention de la pénibilité

- Les salariés peuvent bénéficier d'un temps partiel de fin de carrière. Le dispositif est ouvert aux salariés qui s'engagent à partir à la retraite dans les 3 ans à compter de la date de signature de l'accord.

# Mesures de prévention de la pénibilité

- Sous réserve des évolutions législatives, les salariés qui souhaitent un départ anticipé de l'entreprise peuvent bénéficier d'une aide financière de celle-ci leur permettant un rachat de trimestres d'assurance vieillesse (2000 euros par trimestre racheté dans la limite de 12 trimestres).

**Accord de groupe européen GDF SUEZ relatif à la  
gestion prévisionnelle des emplois et des  
compétences du 23 février 2010**

# Mesures préventives

- un bilan de carrière,
- un programme d'adaptation et d'accompagnement, qui peut envisager des dispositifs d'épargne proportionnel à l'exposition à la pénibilité et à l'intensité de la pénibilité. Ces dispositifs devraient permettre de maintenir l'employabilité des salariés en ouvrant des droits spécifiques à la formation professionnelle.
- des détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer l'employabilité des salariés.

# Enfin, objectifs chiffrés et indicateurs

- Pour chaque thème retenu, les dispositions doivent être assorties d'objectifs chiffrés dont la réalisation sera mesurée au moyen d'indicateurs. Au moins une fois par an, l'employeur devra communiquer ces indicateurs aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

# Durée de l'accord ou du plan d'action

- Les accords et les plans d'action sont conclus pour une durée maximale de trois ans.



- Accords consultables sur le site :  
[www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)
- Merci!