



# Avant propos

Sur le terme Pénibilité on considérera que le travail pénible désigne un labeur astreignant, contraignant, susceptible de causer de la souffrance ou de la douleur à son auteur et d'occasionner des désagréments.../...

- - le premier caractériserait les contraintes directement liées à l'emploi occupé.
- **le second** s'attacherait à définir l'impact de l'environnement (matériel, psychologique et relationnel) de travail sur la santé du travailleur .../...
- .../... Sous un angle un peu différent quoique convergent avec ces analyses, **S. Volkoff** établit, alors même que le débat sur la réforme des retraites était engagé, trois acceptions de la pénibilité au travail :
  - la première concerne l'ensemble des astreintes de la vie de travail,
- la deuxième insiste sur la pénibilité pour raisons de santé,

enfin la troisième est liée au ressenti des salariés de la pénibilité de leur travail .../...

Ces quelques extraits, donnent le sens du Presto n°86 (première partie), réclamé par de nombreux Camarades, nécessaire pour ceux qui sont appelés à analyser un accord d'entreprise sur la pénibilité, et qui parfois, supportent la pression de certains employeurs qui voudraient à tous prix parvenir à une signature!

Pour mémoire la législation prévoit que dès janvier 2012, toutes les entreprises de 50 à moins de trois cents salariés dont 50% de l'effectif est exposé à des facteurs de pénibilité, doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de branche ou par un plan d'action de prévention de la pénibilité. Le lecteur trouvera dès lors quelques repères utiles pour aborder la négociation d'un éventuel accord.

Mais avant cela, nous escomptons qu'il lira l'intégralité du premier document, car la Pénibilité ne se résume pas à un accord à signer dans l'urgence, mais fait partie de l'activité des IRP, et notamment du CHS-CT dans sa mission de prévention des risques. La deuxième partie (à venir), outre les textes intégraux autour de la Pénibilité, abordera aussi la notion de Risques Psychosociaux, notamment dans notre Secteur d'activité.

Aujourd'hui, faire de la signature d'accord sur la pénibilité une « urgence » dans les établissements de la branche est assez paradoxal, quand parallèlement nos conventions collectives nationales sont remises en cause par les employeurs de l'Unifed. Le socle conventionnel négocié nationalement apporte des garanties pour l'ensemble des salariés, y compris en matière de condition de travail, quel que soit le lieu de travail où il exerce, c'est en ce sens que la FNAS F-O s'oppose et mobilise contre le démantèlement des CCNT de notre Secteur.

Jacqueline BERRUT Michel CAPPELLETTI

(Dessins F.LAHOUSSINE)

# SOMMAIRE

# 1<sup>ère</sup> Partie

# Regards sur la pénibilité

# Accord ou plan

# **Négociations**

- Comment élaborer un accord ?
- Quel contenu de l'accord ?
- Exemple de structuration d'un accord
- Comment informer les acteurs de l'entreprise ?
- Quelles étapes pour sa mise en œuvre ?
- Quelles ressources mettre en œuvre ?
- Quel appui solliciter des acteurs de la prévention ?
- Quel pilotage de l'accord ?
- Comment suivre l'application de l'accord ?
- Comment évaluer l'accord ?
- Quelles modalités de révision prévoir ?



Comment réduire la pénibilité ? Les étapes-clés de la prévention Quelques repères sur le lien usure et parcours professionnel

#### **ANNEXES**

#### Les textes

Négociation obligatoire sur la pénibilité : précisions

Un exemple d'accord de méthode :

L'administration distingue 3 cas de départ anticipé à la retraite en raison de la pénibilité

La Cnav détaille les modalités du passage à la retraite pour pénibilité

# Regards sur la pénibilité

Par Mathilde Caron, Maître de conférences à l'Université Lille Nord de France, et Pierre-Yves Verkindt, Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1-Panthéon Sorbonne)

Décr. n° 2011-354 du 30 mars 2011 Loi n° 2010-1330 du 9 nov. 2010

La loi du 9 novembre 2010 autorise dans certains cas le départ anticipé à la retraite. Sont concernés par les dispositifs mis en place les salariés handicapés, ceux pouvant justifier d'une «carrière longue» et enfin ceux exposés au cours de leur vie professionnelle à des conditions de travail considérées comme pénibles. Les deux premières catégories faisaient déjà l'objet de règles spécifiques dans le droit antérieur. En revanche, la prise en compte de la pénibilité – en tant que telle - constitue une nouveauté dont le législateur semble malheureusement s'être ingénié à limiter la portée.

« L'effort humain n'est pas ce beau jeune homme souriant debout sur sa jambe de plâtre ou de pierre et donnant grâce aux puérils artifices du statutaire l'imbécile illusion de la joie de la danse et de la jubilation évoquant avec l'autre jambe en l'air la douceur du retour à la maison » - (Jacques Prévert, Paroles, 1945)

L'article 12 de la loi n° 2003-775 du 23 août 2003 disposait qu'une négociation interprofessionnelle serait engagée dans les trois ans de la publication de la loi « sur la définition et la prise en compte de la pénibilité » et que, par la suite, s'instaurerait, à compter de la fin de cette négociation, une obligation triennale de négocier « sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ».

L'échec de la première après dix-huit séances d'une négociation commencée en février 2005 allait bloquer le processus conventionnel envisagé par le législateur, les discussions achoppant principalement sur la question de la prise en compte de la pénibilité et de l'usure au travail dans l'organisation de la fin de carrière des travailleurs et sur la volonté des organisations patronales de s'en tenir à une approche individuelle de la pénibilité(1).

La réforme des retraites ne pouvait que replacer la question de la pénibilité au cœur de l'actualité sociale. En effet, reculer l'âge légal de départ à la retraite et corrélativement celui de l'accès au taux plein sans considération de la durée d'assurance oblige à poser deux questions à la fois morales et juridiques.

La première porte sur la volonté réelle des entreprises de maintenir les seniors dans l'emploi(2) et sur les investissements qu'elles sont prêtes à consacrer à ce maintien s'agissant notamment de l'adaptation et de l'amélioration des conditions de travail.

La seconde concerne la possibilité d'intégrer, dans le paramètre de l'âge de départ, l'histoire professionnelle du salarié et les traces qu'elle a pu laisser sur son état physique et mental.

Cette dernière question nous ramène inéluctablement à une autre interrogation redoutable, relative cette fois à la conception de l'égalité qu'il convient de faire prévaloir.

Faut-il traiter tous les salariés selon une règle d'âge unique ou au contraire moduler son application en fonction des caractéristiques personnelles de chacun d'eux ? Plus équitable, cette dernière solution est aussi plus conforme à l'idée d'une égalité «réelle». Elle ouvre cependant la boîte de Pandore de la recherche du critère de différenciation et du moment de l'appréciation de ce critère.

Jusqu'où faudra-t-il aller dans la connaissance du passé du travailleur ? Comment rechercher dans ce passé les moments ou les événements ayant provoqué une usure particulière ? Faut-il se cantonner à l'usure physique ou faut-il prendre en considération l'usure mentale résultant des modes d'organisation du travail ? Faut-il aborder cette usure à partir de ses seules conséquences et, dans l'affirmative, faut-il se cantonner aux seules atteintes physiques ou physiologiques ?

Convient-il de se placer, pour apprécier la pénibilité vécue, à l'instant supposé du départ et évaluer alors les capacités du salarié à se maintenir dans son emploi ou dans un emploi ? Faut-il tenir compte du niveau de qualification de la personne concernée, de ses charges de famille et de ses difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle ?...

Les questions sont multiples et chacune d'elles renvoie à des choix sociaux fondamentaux. Le moins que l'on puisse dire est que le traitement de la « pénibilité » par le législateur à l'occasion de l'adoption de la **loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010(3)** portant réforme des retraites reste très décevant et bien en-deçà des enjeux. C'est ainsi que la compensation de la pénibilité *via* la création d'un nouveau cas de départ anticipé à la retraite est abordée selon une logique strictement individuelle, comme le demandaient d'ailleurs les organisations patronales dans le cadre des négociations antérieures.

Consacré à la « pénibilité du parcours professionnel », le titre IV de la loi du 9 novembre 2010 comporte trois chapitres : le premier concerne sa prévention (II), le deuxième les modalités de sa compensation (III) et le troisième chapitre(4) renvoie... à 2014... la production d'un rapport intégrant notamment des propositions destinées à prendre en considération la pénibilité « à effets différés » !

Il faut néanmoins constater que la loi n'apporte guère de précisions sur ce qu'il convient d'entendre par pénibilité (**I)**.

#### I - La pénibilité : le mot et la chose...

Le terme de « *pénibilité* » appartient à la catégorie de ces mots issus ou dérivés du vocabulaire courant qui, au-delà de leur apparente simplicité, s'avèrent en définitive difficiles à définir avec précision. Les caractéristiques du phénomène auquel ils renvoient sont souvent variables et provoquent nécessairement un travail d'interprétation. Pour cette raison, leur usage et notamment leur usage dans le

champ juridique engendrent dans le même temps une relative insécurité et la possibilité d'un dynamisme directement lié à la délimitation incertaine de leur contenu(5). Ainsi, le « *mot* » doit-il retenir l'attention avant la chose.

#### A - Le mot...

**Peine et pénibilité** - Le terme « *pénibilité* » est issu de « *pénible* » lui-même attaché étymologiquement au mot « *peine* » (*poenas* est un terme juridique désignant la compensation versée pour une faute ou pour un crime, la rançon, l'amende, l'expiation, le châtiment(6)).

On remarquera que le recours à l'étymologie rapproche sensiblement le mot «pénible» du mot même de « travail », celui-ci renvoyant originairement à l'idée de souffrance. D'une certaine façon, l'expression « travail pénible » conforte l'idée qu'il y aurait du travail « non pénible », ce qui, d'une certaine manière, rend assez bien compte de la transformation idéologique du travail.

On considérera néanmoins que le travail pénible désigne un labeur astreignant, contraignant, susceptible de causer de la souffrance ou de la douleur à son auteur et d'occasionner des désagréments(7).

Selon **F. Héas**, la pénibilité serait « une situation de travail dans laquelle la santé ou l'intégrité physique ou mentale du travailleur pourrait apparaître altérée à plus ou moins longue échéance. [Elle] résulterait donc de conditions particulières dans lesquelles la prestation de travail est fournie, de telle sorte qu'une exposition prolongée à ce type d'environnement serait nécessairement préjudiciable à l'état de santé du salarié »(8). Elle « se caractériserait... par une sorte d'usure de l'individu, dont l'organisme se dégraderait inévitablement ». Sans exclure que cette dégradation puisse résulter d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'auteur insiste sur le fait que les atteintes physiques ou psychiques devraient être rapportées aux conditions de travail, même en l'absence de risque professionnel avéré.

F. Héas identifie alors, en droit du travail, deux sens possibles au mot « pénibilité ».

Le premier caractériserait les contraintes directement liées à l'emploi occupé. Le second s'attacherait à définir l'impact de l'environnement (matériel, psychologique et relationnel) de travail sur la santé du travailleur(9).

Le rapport « Pénibilité et retraite », remis par Y. Struillou pour le Conseil d'orientation des retraites (COR) en 2003(10), assimile la pénibilité à « certaines conditions de travail génératrices d'astreinte tout au long de la vie active, susceptibles d'occasionner des risques différés pour la santé et d'altérer l'espérance de vie sans incapacité »(11). Les travaux du professeur Lasfargues font, eux aussi, état de deux types d'approches du phénomène de la pénibilité ; celle-ci peut concerner « les expositions professionnelles pesant sur l'espérance de vie sans incapacité ou/et la qualité de vie au grand âge » ou conduire à mettre l'accent sur les symptômes d'usure physique et/ou psychique et d'incapacité pendant la vie active(12). Par ailleurs, l'auteur met en évidence trois types de conditions de travail pénible susceptibles d'impacter la santé des salariés : les efforts physiques, l'environnement « agressif » et les contraintes de rythme de travail et d'horaire atypique.

Lors de son audition par la mission d'information de l'Assemblée nationale sur la pénibilité (**février 2008**), il précise que la pénibilité présente selon lui « *trois facettes :* 

- « 1° Cela peut être des travaux ou des conditions de travail pénibles qui, à long terme, pèsent sur l'espérance de vie ou la qualité de vie au grand âge ou à la retraite .
- « 2° Il existe également une pénibilité vécue qui correspond à un mal-être au travail et qui ne résulte pas forcément de conditions de travail pénibles. (...);
- « 3° Les exigences du travail qui, bien que non pénibles en soi, deviennent difficiles à supporter pour les travailleurs vieillissants en raison de leur âge, de leurs capacités réduites ou des traitements médicaux qu'ils suivent.
- « Concernant la première forme de pénibilité, (...) trois critères simples de pénibilité «objective» peuvent être dégagés :
- « l'existence de contraintes physiques (exigences posturales, port de charges lourdes, rythme et cadence de travail,...);
- « le travail en horaires alternants, le travail de nuit, le travail en horaires atypiques .
- « l'exposition à des agents toxiques qui, si elle n'est pas vécue comme pénible, rentre dans les critères de la première forme de pénibilité ».

Sous un angle un peu différent quoique convergent avec ces analyses, **S. Volkoff** établit, alors même que le débat sur la réforme des retraites est engagé, trois acceptions de la pénibilité au travail :

- la première concerne l'ensemble des astreintes de la vie de travail,
- la deuxième insiste sur la pénibilité pour raisons de santé,
- enfin la troisième est liée au ressenti des salariés de la pénibilité de leur travail(13).

Le contraste est saisissant entre l'ampleur et la qualité des travaux conduits sur la pénibilité par des chercheurs renommés(14), au demeurant relayés par les travaux de certains parlementaires(15), et l'indigence du débat parlementaire sur la question ainsi que la pauvreté intellectuelle qui caractérisera la prise en compte de la pénibilité dans la réforme des retraites.

Et la loi ? - Si la loi ne donne pas de définition directe de la pénibilité - ce qui peut se concevoir compte tenu de la difficulté de l'opération - il faut tenter de deviner au détour des textes modifiés ce que le législateur entend par ce mot.

C'est ainsi que la lecture de **l'article L. 4121-3-1 du code du travail** permet de préciser les situations que le législateur considère comme des situations de travail «pénible».

Ce texte impose en effet à l'employeur de tenir une fiche individuelle consignant(16) « les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé » et précise que ce travailleur est celui « exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé ».



Il apparaît que la définition proposée incite à une lecture et une interprétation restrictives. La formulation adoptée par le législateur conduit en effet à une approche du phénomène résolument individuelle, à une insistance excessive sur la seule pénibilité physique et enfin à une conception strictement limitée des conséquences sur la santé dont le législateur nous dit qu'elles doivent être «durables, identifiables et irréversibles» (17).

Le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 pris pour l'application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, comme on pouvait s'y attendre et comme y incite la hiérarchie des normes, ne pouvait desserrer ou élargir la formule du législateur.

Dès lors, **l'article D. 4121-5** créé par ce texte dresse une liste (limitative) des facteurs de pénibilité.

Au titre des « contraintes physiques marquées », sont retenues les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations et les vibrations mécaniques ; au titre d'un « environnement physique agressif », sont pris en compte le bruit, les températures extrêmes, les activités en milieu hyperbare et les agents chimiques dangereux(18) ; enfin au titre des rythmes de travail, sont repérés le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif(19).

La simple lecture du décret et de l'article L. 4121-3-1 montre que le message du législateur est, selon nous, très clair : la reconnaissance d'une situation de pénibilité doit être exceptionnelle.

Or, la liste qui vient d'être présentée n'est pas seulement destinée à fixer le contenu de la fiche individuelle d'exposition au risque ; elle est aussi une condition de mise en œuvre du droit au départ à la retraite à soixante ans des salariés justifiant par ailleurs d'une incapacité permanente comprise entre 10 % et 20 %(20).

## B - La chose...

La pénibilité offre une double dimension qui rend souvent délicate la délimitation de la notion et parfois peu audibles les discours qui s'y réfèrent. Elle appartient en effet et en premier lieu au domaine du « ressenti ».

Elle comporte alors une forte part de subjectivité. Elle présente en deuxième lieu une dimension objective ou au moins objectivable à partir d'un certain nombre d'indices. La difficulté principale réside dans l'intrication permanente des éléments subjectifs et des éléments objectivables.

Si l'on peut comprendre l'hésitation du législateur à s'engager dans la voie d'un travail de fond sur la pénibilité et dans la recherche peut-être illusoire d'une définition pertinente, on peut cependant regretter qu'il ait en quelque sorte « rabattu » son

approche sur celle de l'«incapacité», appauvrissant par là même la notion et la cantonnant dans une fonction purement instrumentale et individuelle.

Pénibilité ressentie – La dimension subjective de la pénibilité déplace l'analyse du phénomène vers la question du sentiment de pénibilité. Est alors déterminant le regard que le salarié porte sur les conditions d'exécution de sa prestation de travail. Ce serait une erreur de disqualifier ce regard au seul motif qu'il appartiendrait au registre de la pure subjectivité, voire de l'imaginaire. La prise de conscience des risques psychosociaux liés au travail et la reconnaissance que la santé mentale constitue une composante nécessaire de la santé rappellent, s'il en était encore besoin, que les représentations du travail et que les représentations que le salarié a de son activité exercent une influence déterminante sur le bien-être au travail.

Bien plus, la dimension relationnelle du travail et le regard d'autrui sur la position occupée par le travailleur constituent des éléments déterminant non seulement la performance propre de ce dernier mais aussi la qualité de sa vie au travail(21). En d'autres termes, le sentiment de la pénibilité participe de la pénibilité elle-même et ne saurait être évacué purement et simplement comme étant de l'ordre de l'imaginaire, voire du fantasme. Ce qui n'exclut nullement que l'objectivation de la pénibilité présente une réelle utilité.

**Objectivation de la pénibilité** - Les voies de l'objectivation de la pénibilité sont variées et toutes ne sont pas nouvelles. Elles posent dès à présent, et poseront plus encore dans l'avenir, **d'une part**, la question de la légitimité des procédures conduisant à sa constatation, et, **d'autre part**, celle de la compétence technique et de l'indépendance juridique des organes en charge de la constater.

Objectivation de la pénibilité par ses conséquences - L'objectivation de la pénibilité par ses conséquences se réalise lorsque survient l'accident ou lorsqu'apparaît une pathologie liée aux conditions physiques ou psychologiques de travail. Le mot « pénibilité » n'est alors pas nécessairement prononcé mais en fait la « chose » existe bien. Il suffit sur ce point de lire la liste des travaux mentionnés aux tableaux n°97 (affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier) et n°98 (affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes) pour s'en convaincre.

Il en ira de même, par exemple, lorsque le tribunal des affaires de sécurité sociale qualifiera d'accident du travail le suicide d'un salarié sur le lieu de travail ou hors du lieu et du temps de travail en relevant le lien entre l'acte et les conditions psychologiques du travail. En pareil cas, la pénibilité s'objective dans une lésion ou dans une atteinte à la santé ; la limite de cette objectivation tient cependant au fait qu'elle se présente comme *propre* à une personne dénommée et isolée. On reconnaîtra néanmoins que l'accumulation des situations individuelles et le rapprochement des informations, grâce notamment à l'action des services de santé au travail, devraient permettre à terme de nourrir une démarche épidémiologique conduisant nécessairement à réintroduire le facteur collectif et environnemental dans l'analyse de la pénibilité.

Objectivation de la pénibilité par les causes : l'action des services de santé au travail – Les services de santé au travail et le médecin du travail occupent en

matière de pénibilité une place importante car leur mission(22) les place à l'interface de l'état de santé individuellement constaté et de la connaissance des postes de travail ainsi que des conditions de travail dans l'entreprise.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle l'article R. 4624-31 du code du travail prévoit que le délai de deux semaines entre les examens médicaux susceptibles de conduire à un avis d'inaptitude médicale doit permettre, outre des examens complémentaires, une étude du poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise. En d'autres termes, l'identification des situations de pénibilité entrait, avant même l'adoption de la loi du 9 novembre 2010, dans le champ d'action des services de santé au travail. Le dossier médical de santé au travail et la fiche d'exposition à la pénibilité issus de la réforme ne font sur ce point que conforter le rôle des services de santé en leur proposant de nouveaux outils(23). C'est à une remarque similaire que conduit l'examen du rôle des instances du personnel.

Objectivation de la pénibilité par les causes : l'action des instances de représentation du personnel - Les « conditions de travail » entrent depuis toujours dans le champ de la compétence consultative générale du comité d'entreprise(24) et la protection de la santé au travail fait partie du domaine d'action des délégués du personnel.

Quant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'expansion continue de son rôle le menait déjà depuis plusieurs années sur les terres de la pénibilité. Il voit néanmoins sa mission étendue à « l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité »(25), ce qui a pour effet de conforter la fonction d'expertise propre de l'institution(26) et ce qui pourrait bien justifier de nouvelles demandes d'expertises externes aussi bien au titre du 1° de l'article L. 4614-12 (risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel) qu'au titre du 2° (projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité).

Objectivation de la pénibilité par les causes : l'amélioration de la traçabilité du risque pour mieux le prévenir et pour mieux en compenser les effets - Dans un but de prévention, l'identification des causes de la pénibilité constitue un préalable nécessaire(27) car il s'agit bien d'un risque d'altération de la santé qu'il convient de repérer. Cette investigation dans le passé du salarié peut s'avérer rapidement problématique en l'absence de toute traçabilité, spécialement lorsque le salarié a muté à plusieurs reprises ou lorsque l'entreprise elle-même s'est transformée (changement d'activité, changement d'organisation, fusion, absorption, etc.).

Lorsque, au surplus, la pénibilité sert de point d'appui à la justification d'une retraite anticipée, le salarié doit pouvoir apporter la preuve qu'il entre dans les conditions du dispositif. La traçabilité constitue alors pour lui une garantie et la **loi du 9 novembre 2010** tente de l'organiser dans ses dispositions relatives à la prévention de la pénibilité.

#### II - La prévention de la pénibilité

Le titre IV de la loi du 9 novembre 2010 comporte un chapitre premier consacré à la prévention de la pénibilité. Amputé par le Conseil constitutionnel de l'ensemble de ses dispositions relatives à la gouvernance des services de santé au travail, ce

chapitre comporte néanmoins certaines avancées en matière de prévention qui viennent s'inscrire au demeurant dans un contexte juridique faisant de la prévention la pierre angulaire de la protection de la santé au travail.

## A - Les outils de prévention préexistants

Parmi les évolutions majeures du droit social contemporain, la montée en puissance de la thématique des conditions de travail et de la santé au travail ainsi que la juridicisation de l'obligation de prévention occupent une place centrale. Les raisons du phénomène sont multiples(28). Au moins faut-il relever que la protection de la santé au travail est devenue un impératif de santé publique tandis que l'obligation de prévention s'est structurée autour des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Prévenir les risques : un impératif de santé publique - Parce que la politique de santé en entreprise fait partie intégrante de la politique de santé publique, il convient de mettre en évidence le rôle que l'article 78 de la loi nouvelle confie au COCT (Conseil d'orientation sur les conditions de travail(29)).

Le COCT participe en effet à la politique de protection et de promotion de la santésécurité du travail ainsi qu'à la politique d'amélioration des conditions de travail. Son comité permanent(30) est assisté d'un « observatoire de la pénibilité » chargé d'apprécier la nature des activités pénibles tant dans le secteur public que dans le secteur privé et spécialement celles exerçant une influence sur l'espérance de vie. Ledit observatoire est composé selon le principe d'un paritarisme tempéré associant partenaires sociaux (représentatifs au plan national), représentants de l'Etat et personnalités qualifiées.

Centralité des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail - Du point de vue juridique, la prévention des risques au travail est consacrée par la directive cadre n° 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 et relayée au niveau national par le code du travail et la jurisprudence(31) qui a fait de la prévention un élément d'une obligation de sécurité de résultat.

Selon l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. ». La loi du 9 novembre 2010 complète le texte en précisant que parmi « les mesures nécessaires », il y a lieu de compter les « actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ».

Par ailleurs, plusieurs rubriques de la méthodologie imposée par l'article L. 4121-2 sont directement impactées par l'idée de pénibilité : il en est ainsi lorsque le texte dispose qu'il convient d' « adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé» ou encore quand le même texte impose de « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ».

L'élément essentiel de cette démarche de prévention est constitué par l'obligation d'évaluation des risques(32).

#### B - Les nouveaux outils de la loi du 9 novembre 2010

La prévention de la pénibilité envisagée par la **loi du 9 novembre 2010** comporte une dimension collective se traduisant par l'instauration d'une obligation de couverture par une convention ou un plan d'action et une dimension individuelle destinée à assurer le suivi des travailleurs exposés à un ou des risques de pénibilité durant leur carrière professionnelle.

Obligation de couverture par un accord ou un plan d'action - Prenant modèle sur ce qu'il avait déjà mis en place en matière d'emploi des seniors, le législateur crée à la charge des entreprises une obligation de « couverture par un accord collectif ou un plan d'action » en matière de prévention de la pénibilité.

Cette obligation s'applique aux entreprises employant au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe employant lui-même au moins cinquante salariés et qui emploient une proportion minimale(33) de salariés entrant dans les conditions d'application de l'article L.4121-3-1 du code du travail(34).

L'exécution de l'obligation peut prendre des formes différentes selon la taille de l'entreprise :

- si l'entreprise a au moins cinquante salariés et moins de trois cents salariés, elle peut être dispensée de négociation ou de présentation d'un plan d'action si elle est couverte par un accord de branche dont le contenu est conforme aux exigences réglementaires visées par l'article L.138-30 du code de la sécurité sociale.
- Dans le cas contraire, elle doit soit être couverte par un accord collectif (d'entreprise ou de groupe selon les cas), soit élaborer un plan d'action (dont le contenu sera le même que celui prévu pour les accords) qui sera soumis à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel(35).

Bien qu'oublié par le législateur, il nous semble que le CHSCT devra être consulté en la matière en raison du caractère très général de sa compétence(36). L'absence de couverture entraîne l'application d'une pénalité de 1 % des rémunérations et gains des salariés concernés au cours des périodes de non-couverture. Cette pénalité est prélevée au profit de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale. Les conditions concrètes de mise en œuvre de la pénalité doivent faire l'objet de textes réglementaires(37). Le dispositif sera très ressemblant à celui adopté en matière de négociations sur l'emploi des seniors et, en tout état de cause, cette pénalité sera recouvrée par les URSSAF dans les conditions posées par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale. Parmi les questions non résolues et peut-être tout simplement oubliées par le législateur, se posera rapidement celle de la combinaison de cette nouvelle obligation de couverture et des dispositifs conventionnels préexistants (notamment ceux relatifs au travail de nuit...).

Enfin, il n'est sans doute pas inutile de rappeler que, indépendamment de la sanction financière de l'absence de couverture, les enjeux pour l'entreprise du respect de

l'obligation sont extrêmement importants. En effet, il faut lire l'obligation nouvelle à la lumière de l'expansion continue de l'obligation de sécurité de résultat et de l'évolution de la définition de la faute inexcusable. Il se pourrait bien que la jurisprudence considère rapidement que l'absence de prévention tout comme l'absence de suivi du travailleur exposé au risque de pénibilité constituent des violations de la première conduisant à la reconnaissance de la seconde.

Dossier médical de santé au travail et fiche d'exposition - Participent enfin d'une démarche rationnalisée de prévention les nouveaux articles L. 4624-2 et L. 4121-3-1 du code du travail.

Le premier de ces textes est relatif au dossier médical en santé au travail. Celui-ci assure la mémoire de l'état de santé du travailleur et des expositions auxquelles il a été soumis. Il consigne encore les avis et propositions du médecin du travail notamment les propositions de mesures individuelles (mutations, transformations de poste, etc.) justifiées par l'âge, la résistance physique et, d'une façon plus générale, l'état de santé physique et mentale du travailleur. Il va sans dire que cette «traçabilité» de la santé et des interventions du médecin du travail n'est pas sans risques ; c'est pourquoi le texte nouveau prévoit que le dossier ne peut être communiqué qu'à des personnes nommément désignées(38).

**L'article L. 4121-3-1 du code du travail**, qui assure le suivi du travailleur au regard des conditions de pénibilité auxquelles il a été et est exposé, trouve place au chapitre fixant les obligations de l'employeur au titre des «*Principes généraux de prévention*». Cette place est selon nous emblématique, surtout dans le contexte jurisprudentiel contemporain.

En effet, les articles L. 4121-1 et suivants constituent désormais la base sur laquelle s'est édifié le droit moderne de la santé au travail et spécialement l'obligation de sécurité de résultat. Dès lors, les défaillances de l'employeur dans la tenue et la mise à jour de ce dossier médical devraient logiquement constituer une violation de cette obligation.

Le texte impose à l'employeur de tenir une fiche pour chaque salarié « exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels... liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé». Sur cette fiche devront être consignées les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle l'exposition est intervenue ainsi que les mesures de prévention prises par l'employeur pour faire disparaître ou atténuer les facteurs de risque. Pour autant comme signalé supra, le contenu du décret n° 2011-354 du 30 mars 2011(39) définissant les facteurs de risque laisse transparaître la volonté législative de cantonner la prise en compte de ces expositions. La réforme constitue néanmoins un progrès dans la mesure où la fiche est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail.

Elle rejoint le dossier médical en santé au travail désormais prévu par **l'article L. 4624-2 du code du travail(40)**, où elle participe du dispositif d'évaluation des risques (**art. L. 4121-3**) dont on sait qu'il constitue une pièce maîtresse de la prévention(**41**).

La combinaison du dossier médical en santé au travail et de la fiche individuelle d'exposition à des risques professionnels générateurs de pénibilité constitue une avancée sérieuse dans le suivi de l'exposition de travailleurs et l'impact de la fiche individuelle n'est pas négligeable si l'on considère celui du document unique d'évaluation des risques. En effet, compte tenu de l'impératif de prévention et d'évaluation et du lien désormais établi entre cet impératif et l'obligation de sécurité de résultat, il est permis de penser que la fiche pourra être appelée à jouer un rôle déterminant dans les contentieux portant sur la reconnaissance de faute inexcusable.

La traçabilité individuelle par la fiche individuelle d'exposition aux risques peut être enfin un élément déclencheur d'une politique de prévention et de réparation des expositions. Elle se situe en effet à la frontière de la prévention et de la réparation car elle concerne pour partie des individus qui sont déjà touchés par les conséquences de la pénibilité. Ce dispositif peut être intéressant pour l'avenir de certains salariés non encore atteints par les effets de cette pénibilité. La traçabilité individuelle pourrait ainsi être complétée par une traçabilité collective en ce sens que, si deux salariés exercent la même activité dans une même entreprise, l'expérience de l'un peut servir à l'autre.

Enfin, le dossier médical de santé au travail comporte des éléments proches, voire identiques, à une proposition de transformation de poste faite par exemple dans le cadre du prononcé d'une inaptitude par le médecin du travail. Ce document doit viser les expositions elles-mêmes, non les conséquences engendrées par ces expositions. Le dispositif pourrait être utilement complété sur ce point afin de le rendre davantage analytique et permettre à la collectivité de travail de bénéficier des informations collectées.

#### III - La compensation de la pénibilité

Compenser : faire équilibre à un fait ou un effet, généralement négatif ou défavorable par un effet opposé - La compensation de la pénibilité suppose donc une action positive tendant à contrebalancer les phénomènes de pénibilité ainsi que leurs effets. Elle prend différentes formes dans la loi du 9 novembre 2010. Elle s'exprime en effet dans un appel à la négociation collective en vue de mettre en place des mesures d'allègement de la charge de travail lorsque ce dernier est considéré comme pénible. Elle se traduit aussi par des mesures correctives lorsque la pénibilité conduit à une incapacité du travailleur. La loi vient alors ajouter un nouveau cas de départ anticipé à la retraite.

#### A - L'organisation conventionnelle de la compensation

Retour aux partenaires sociaux - A titre expérimental (jusqu'au 31 décembre 2013)(42), la loi du 9 novembre 2010 confie aux partenaires sociaux de la branche la possibilité d'inventer des modalités de compensation de la pénibilité. Plusieurs mesures sont prévues par l'article 86 de la loi permettant de mettre en place un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles à la condition d'avoir été « exposés pendant une durée minimale définie par l'accord à un des facteurs de pénibilité définis à l'article L. 4121-3-1 du code du travail et d'avoir cumulé pendant une durée définie par le même accord deux de ces facteurs ».

L'allègement de la charge de travail peut prendre la forme d'un passage à temps partiel pour toute la durée restant à courir jusqu'à ce que le salarié puisse faire valoir ses droits à la retraite, durée pendant laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord ou de l'exercice d'une mission de tutorat au sein de l'entreprise du salarié, mission au titre de laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord. La compensation de la charge de travail peut encore prendre la forme du versement d'une prime ou encore de l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés(43).

Le législateur prend soin à cette occasion d'organiser une mutualisation du coût de ces mesures(44) adossée à un financement national par la création d'un Fonds national de soutien relatif à la pénibilité dont les recettes sont alimentées par une dotation de l'État et une dotation de la branche « accident du travail et maladie professionnelle ».

#### B - La compensation de la pénibilité via l'incapacité

La compensation de la pénibilité est abordée par la loi du 9 novembre 2010 comme modalité nouvelle de départ anticipé à la retraite. L'innovation tient ici au fait que la référence à la pénibilité est sous-jacente, sans que jamais le mot ne soit prononcé dans les articles applicables(45). Le législateur a cru devoir se limiter à une approche individuelle *via* le recours à la notion d'incapacité. C'était déjà une logique de compensation qui présidait à la mise en œuvre de la préretraite amiante que la réforme oblige à réexaminer.

Exit la pénibilité, bonjour l'incapacité - L'article L.351-1-4 du code de la sécurité sociale prévoit que la « condition d'âge prévue au premier alinéa de l'article L. 351-1 est abaissée, (...), pour les assurés qui justifient d'une incapacité permanente au sens de l'article L.434-2 au moins égale à un taux déterminé par décret, lorsque cette incapacité est reconnue au titre d'une maladie professionnelle mentionnée à l'article L. 461-1 ou au titre d'un accident de travail mentionné à l'article L. 411-1 et ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle »(46). En pareille hypothèse, l'assuré pourra bénéficier du taux plein quand bien même il ne justifierait pas de la durée d'assurance requise.

Après les trois décrets n° 2011-352, 2011-353 et 2011-354 du 30 mars 2011 et conformément à la volonté du législateur, il y a lieu de distinguer deux situations(47) qui s'appuient néanmoins sur une base commune.

Cette dernière consiste à ne permettre à un salarié de partir à l'âge de soixante ans et à taux plein que dès lors qu'il est frappé d'une incapacité reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail « ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle »(48).

Ce fait établi, il faut alors séparer les assurés qui justifieront d'une incapacité d'au moins 20 % de ceux affectés d'une incapacité comprise entre 10 et 20 %(49).

**S'agissant des premiers**, leur droit de partir à la retraite de façon anticipée est automatique... à condition que l'incapacité soit reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou que le médecin-conseil de la caisse (saisi par la caisse de retraite)

ait admis « *l'identité* » des lésions survenues au titre d'un accident du travail avec celles rattachables à une maladie professionnelle dans les conditions fixées par **l'arrêté du 30 mars 2011** (préc.).

S'agissant des seconds, la reconnaissance de leur droit à partir à la retraite s'apparente à un parcours d'obstacles. Outre la condition rappelée ci-dessus applicable aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité de 20 %, il leur faudra établir devant une commission pluridisciplinaire(50), d'une part, qu'ils ont été exposés pendant au moins dix sept ans à un ou plusieurs risques de pénibilité identifiés dans la liste figurant désormais dans le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 visé supra à propos du suivi individuel(51) et, d'autre part, le lien causal entre cette exposition et l'incapacité qu'ils subissent. L'assuré supporte la charge et le risque probatoire... mais il est vrai que la magnanimité du législateur est allée jusqu'à permettre en ce cas la preuve par tous moyens!

En réduisant de la sorte la question de la pénibilité à celle de l'incapacité, le législateur en a appauvri singulièrement l'intérêt. Au surplus, la notion d'incapacité fait l'objet ici d'une appréhension très restrictive puisqu'elle doit être reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des conséquences(52) identiques à celle d'une maladie professionnelle. Bien plus, en prenant quelque recul, l'observateur même néophyte constatera que le bénéfice d'une retraite anticipée pour les assurés justifiant d'un taux d'incapacité compris

entre 10 % et 20 % risque fort de relever d'un combat... lui-même particulièrement... pénible !

Cette situation appelle deux remarques complémentaires : en premier lieu, ne sont pris en compte que les effets immédiats de la pénibilité observables au moment de la liquidation de la retraite, et non ses effets différés, ce qui paraîtra pour le moins paradoxal puisque c'est précisément sur la qualité et la longueur de la période de retraite que la pénibilité vécue au cours de la vie professionnelle est susceptible d'avoir un impact. En second lieu, la primauté accordée aux conséquences physiques de la pénibilité conduit à s'interroger sur la possibilité de son extension aux risques psychosociaux. Pour l'heure, ceux-ci ne sont pas véritablement pris en compte.



#### Notes:

- (1) F. Héas, Les négociations interprofessionnelles relatives à la pénibilité du travail, Dr. soc. 2006. 834.
- (2) Sans s'arrêter aux discours à usage exclusivement médiatique.
- (3) F. Petit, La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel?, Dr. soc. 2011. 262; B. Lardy-Pélissier, La pénibilité: au-delà de l'immédiat et du quantifiable, RDT 2011. 160; P. Le Cohu, Réforme des retraites et pénibilité, Gaz. Pal., 4 mars 2011.

- 29 ; M. Del Sol, Retraite anticipée pour pénibilité : beaucoup de bruits pour (presque) rien ?, Lexbase hebdo, éd. Sociale, 28 avr. 2011, n° 437 ; F. Muller,
- Quelle prise en compte de la pénibilité au travail après la loi sur les retraites ?, Sem. soc. Lamy 2010, n° 1470, p. 5 ; Pénibilité : le dispositif prend forme, *ibid.*, n° 1487, Actu., p. 2-3 ; S. Niel et C. Morin, Comment négocier la pénibilité ?, *ibid.*, 11 avr. 2011, n° 1487, p. 7-11. V. aussi, A.-M. Nicot et C. Roux, Pénibilité au travail : une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels,
- ANACT, 2008. Pour une comparaison européenne, V. T. Debrand et P. Lengagne, Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe, Economie et statistiques, 2007, n° 403/404, p. 19 ; V. aussi décrets n° 2011-352, 2011-353 et 2011-354 du 30 mars 2011, JO 31 mars, p. 5706 s. ; Arr. du 30 mars 2011, *ibid.*, p. 5712.
- (4) Chapitre au demeurant fort bref dans la mesure où il n'est composé que d'un seul article.
- (5) Il est même permis de penser que si le droit de la santé au travail a pris aujourd'hui l'ampleur qu'on lui connaît, c'est grâce au travail d'interprétation de concepts « mous » mais pleins de ressources. L'exemple des termes « risque », «santé» ou encore de l'expression « conditions de travail » est là pour nous en convaincre ; P.-Y. Verkindt, Santé et conditions de travail, Année sociale 2007-Cabinet Barthélémy et associés, Monéditeur.com, 2008.
- (6) A. Rey, Dictionnaire historique de la langue française, Le Robert [1993], v° *Peine*. (7) F. Héas, La définition juridique de la pénibilité au travail, Travail et emploi (TEE) 2005, n° 104, p. 26; A. Jolivet et V. Pueyo, La pénibilité du travail : de quoi parle-t-on ?, Controverse, RDT 2010., 686; B. Lardy-Pélissier approuve l'approche de Franck Héas dont elle souligne l'ouverture (sur ce point, *op. cit.*, p. 161); F. Petit, *op. cit.*, Dr. soc. 2011. 262.
- (8) F. Héas. ibid.
- (9) F. Héas, op. cit., TEE 2005, n° 104, p. 26; Pénibilité au travail : la voie du reclassement ou de la prévention, JS Lamy 2009, n° 261, p. 37; Pénibilité et droit du travail, JCP S 2009. 1038.
- (10) Publié à la Documentation française en 2003.
- (11) Le rapport « Pénibilité et retraite », COR, avr. 2003, *loc. cit.* V. Pénibilité au travail, *in* Sem. soc. Lamy, n° 1215, 2005 ; M. Gollac, S.Guyot et S. Volkoff, A propos du travail soutenable, Centre d'études et de l'emploi (CEE), 2008 ; E. Yihniaz, Pénibilité du travail. Evaluation statistique, Doc. trav., CEE, n° 55/2006.
- (12) G. Lasfargues, Départs en retraite et travaux pénibles, CEE, Rapport de recherche, avr. 2005; V. aussi Pénibilité au travail, *in* Sem. soc. Lamy, n° 1215, 2005; C. Pollak, Santé et pénibilité en fin de vie active, CEE, juin 2009.
- (13) S. Volkoff, Les trois acceptions de la pénibilité, Sem. soc. Lamy, 20 sept. 2010, n° 1459, p. 3.
- (14) Outre les auteurs cités *supra*, on relèvera sans prétendre à l'exhaustivité : M. Gollac et S. Volkoff, *Citius, altius, fortius*. L'intensification du travail, *in* Actes de la recherche en science sociales, 1996, n° 114, p. 54 ; L. Théry (dir.), Le travail intenable, résister collectivement à l'intensité du travail, La découverte, 2010 ; B. Arnaudo *et alii*, Exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003. Premiers résultats de l'enquête SUMER 2003, Doc. pour le médecin du travail, 2005, n° 101, 31.
- (15) V. par ex., le rapport d'information de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale (rapport Poisson) n° 910 du 27 mai 2008 ; V. aussi Y. Bressol, Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé, Notes d'Iéna, CESE, n° 170, 2004.

- (16) Selon des modalités définies par le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011. Le nouvel art. D. 4121-5 c. trav. en dresse désormais la liste.
- (17) B. Lardy-Pélissier, op. cit.
- (18) Ceux visés aux art. R. 4412-3 et R. 4412-60 c. trav.
- (19) « Caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce avec un temps de cycle défini ».
- (20) V. infra.
- (21) Est-il nécessaire de rappeler ici que les travaux d'E.Mayo et de l'Ecole des relations humaines datent des années 20 et sont connus depuis plus de cinquante ans ?
- (22) C. trav., art. L.4622-3.
- (23) V. infra.
- (24) C. trav., art. L.2323-6. Le paramètre des conditions de travail est encore sollicité en matière d'introduction de nouvelles technologies. Encore ne s'agit-il là que d'un exemple tiré d'une longue liste rassemblant les hypothèses de prise en considération de l'impact sur les conditions de travail de décisions envisagées par le chef d'entreprise.
- (25) C. trav., art. L. 4612-2, dans sa rédaction issue de l'art. 62 de la loi nouvelle
- (26) M. Caron et P.-Y. Verkindt, Laisser sa chance à l'intelligence collective dans l'entreprise, Dr. soc. 2009. 425
- (**27**) V. infra.
- (28) P.-Y. Verkindt, Un nouveau droit des conditions de travail, Dr. soc. 2008. 545.
- (29) Sur les attributions et missions du COCT, V. décret n° 2008-1217 du 25 nov. 2008. Le comité permanent est consulté sur les plans nationaux d'action et le projet d'orientation des politiques publiques, il propose des orientations et formule des recommandations, il examine le bilan national et les bilans régionaux, il établit des états des lieux et adresse au ministre une synthèse annuelle sur les évolutions constatées, enfin, il organise le suivi des statistiques et réalise toute étude nécessaire.
- (30) La commission générale quant à elle participe à l'élaboration des projets de textes législatifs et réglementaires, elle est consultée avant l'adoption de ces textes, elle formule des recommandations et fait des propositions d'orientation sur la législation et la réglementation. La commission générale est composée de six commissions spécialisées.
- (31) Soc. 28 févr. 2002, D. 2002. 2696, note X. Prétot; Les grands arrêts du droit de la santé 2010, n° 26-27; RDSS 2002. 357, obs. P.Pédrot et G. Nicolas; RTD civ. 2002. 310, obs. P. Jourdain, et 3 févr. 2010, n° 08-40.144 et n° 08-44.019, D. 2010. 445, obs. J. Cortot; RDT 2010. 303, obs. M. Vericel; 5 mars 2008, *Snecma*, n° 06-45.888, Sem. soc. Lamy, n° 1346; D. 2008. 2315, obs. I. Desbarats; RDT 2008. 316, obs. L. Lerouge.
- (32) Pour une illustration, Civ. 2e, 21 oct. 2010, n° 09-16.883.
- (33) A fixer par décret (Liaisons soc., n° 15831 du 6 avr. 2011).
- (34) On rappelle qu'il s'agit des salariés exposés « à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé... » et pour lesquels l'employeur a dû établir la fiche individuelle d'exposition prévue par l'art. L. 4121-3-1 c. trav.
- (35) Accord d'entreprise, accord de groupe ou plan d'action ont une durée maximale de trois ans.

- (36) S. Niel, loc. cit.
- (37) Pour quelques indications, V. Liaisons soc., n° 15831 du 6 avr. 2011.
- (38) Ce dossier ne peut être communiqué qu'au travailleur lui-même ou, en cas de décès, aux personnes mentionnées aux art. L. 1110-4 et L. 1111-7 CSP, à la demande du salarié à un médecin désigné par lui, au médecin inspecteur régional à la demande de celui-ci ou en présence d'un risque de santé publique ou enfin à un autre médecin du travail (pour assurer la continuité du suivi médical) sauf opposition du salarié.
- (39) C. trav., art. D. 4121-5.
- (40) Le salarié doit pouvoir en demander la rectification.
- (41) Le document est transmis au salarié au départ de l'entreprise et n'a pas à être communiqué à l'employeur auprès duquel le travailleur solliciterait un emploi. Il lui est transmis par ailleurs après un arrêt de travail (dont la durée sera fixée par un texte réglementaire) ou en cas de déclaration de maladie professionnelle.
- (42) La loi s'est ici inspirée d'expériences existantes, V. le rapport n° 733 (2009-2010) de la commission des affaires sociales (29 sept.2010).
- (43) Les droits attribués au titre de la compensation de la charge de travail peuvent être versés sous la forme d'un abondement au compte épargne-temps du salarié.
- (44) 4 « L'accord définit les conditions dans lesquelles il est créé, au sein de la branche concernée, un fonds dédié à la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité. Il fixe aussi les modalités de l'institution, au profit de ce fonds, d'une contribution à la charge des entreprises de la branche et les modalités de la mutualisation du montant de la collecte ainsi réalisée entre les entreprises de la branche. L'accord prévoit, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, une exonération de la contribution à ce fonds pour les entreprises de la branche couvertes par un accord collectif d'entreprise mentionné au II. Les entreprises ainsi exonérées ne peuvent bénéficier de la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité par le fonds dédié de la branche ».
- (45) Le droit connaissait déjà des mécanismes de départ anticipé qui n'étaient pas sans rapport avec l'idée de pénibilité. Ces dispositifs sont évidemment impactés par la modification des bornes d'âge. C'était et c'est toujours le cas par exemple de la retraite anticipée pour carrière longue : en effet, l'âge de départ à la retraite pour un salarié ayant débuté son activité à 14 ou 15 ans est de 58 ou 59 ans, il sera de 60 ans pour un salarié ayant débuté son activité à 16 ans et enfin lorsque le démarrage de l'activité s'est fait à l'âge de 17 ans, l'âge de la retraite à 60 ans est maintenu sous conditions de durée d'assurance, F. Kessler, La réforme des retraites et l'allongement de la durée d'activité, JCP S 2010. 1522 ; T. Tauran, La mise en œuvre du dispositif « carrière longue », JCP S 2010. 1490 (pour une application du droit antérieur à la réforme, V Civ. 2e, 7 oct. 2010, n° 09-67.278, D. 2010. 2440, aux termes duquel « la durée d'assurance requise de l'assuré qui demande la liquidation de ses droits au titre des dispositions de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale est celle en vigueur lorsqu'il atteint l'âge auquel celles-ci ouvrent, par dérogation, le droit à pension ».
- (46) CSS, art. D. 351-1-8; P. Coursier, La réforme des retraites et les situations d'incapacité de travail, JCP S 2010. 1524.
- (47) Sur ce point, les informations livrées par le rapport Leclerc sont confirmées.
- (48) CSS, art. L. 351-1-4, I. Cette formule n'intègre pas encore la référence à un taux d'incapacité mais limite très sérieusement l'accès au dispositif ramenant la question de la pénibilité (non nommée) dans le champ du seul risque professionnel.
- (49) V. sur ce point le barême (indicatif) issu de l'art. R. 434-35 CSS.

- (50) CSS, art. D. 351-1-11.
- (51) CSS, art. D. 4121-5.
- (52) L'arrêté du 30 mars 2011 (préc.) liste les domaines dans lesquels les lésions peuvent être identifiées, il s'agit des intoxications aiguës, des maladies infectieuses et parasitaires, des accidents vaccinaux, des irritations aiguës, etc.
- (53) Liaisons soc., numéro spécial, « La retraite », n° 15762 du 30 déc. 2010, cahier 2, p. 23.

# Accord ou plan

En janvier 2012, toutes les entreprises de 50 à moins de trois cents salariés dont 50% de l'effectif est exposé à des facteurs de pénibilité, doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de branche ou par un plan d'action de prévention de la pénibilité. A partir de trois cents salariés, toutes les entreprises atteignant la proportion de 50% doivent avoir un plan d'action ou un accord, même s'il existe un accord dans leur branche.

Synthèse des actions à réaliser en fonction de la catégorie de l'association

	Votre entreprise n'appartient pas à un groupe		Votre entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou plus
Votre entreprise emploie moins de 50 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe sauf en	proscribe d'un accord
emploie entre 50 et 299 salariés (proportion	Obligation d'accord ou plan d'action sauf en présence d'un accord de branche étendu.	plan d'action d'entreprise ou de groupe <b>sauf</b> en présence d'un accord	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe <b>même</b> en présence d'un accord de branche étendu.
Votre entreprise emploie 300 salariés et plus (proportion de 50 % atteinte)		Sans objet	Obligation d'accord ou plan d'action établi au niveau de Votre entreprise ou du groupe <b>même</b> en présence d'un accord de branche étendu.

# Négociations

# Comment élaborer un accord

C'est à l'employeur qu'il incombe d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Cette évaluation est transcrite dans le document unique d'évaluation des risques, lequel doit servir de base à l'élaboration d'un programme de prévention. Dans les entreprises dotées d'un CHSCT, ce programme est soumis annuellement à ce dernier.

La conclusion d'un accord d'entreprise de prévention de la pénibilité n'exonère pas l'employeur de l'obligation d'évaluation et de protection de la santé. Ce sont deux exercices différents qui peuvent néanmoins se nourrir mutuellement.

Les facteurs de risque caractérisant la pénibilité ont en principe déjà été identifiés à l'occasion de l'évaluation des risques. Le document unique et le programme de prévention qui en résultent constituent donc une base de départ consistante pour la construction de l'accord.

La finalité de l'accord est de favoriser la mise en place d'actions de prévention dont l'objet est a minima :

- ▶ De supprimer ou, à défaut, de diminuer les contraintes physiques pesant sur certains postes, activités ou situations de travail,
- D'améliorer les environnements de travail,
- ▶ De redéfinir, au besoin, des organisations de travail plus conformes aux rythmes physiologiques et biologiques des personnes.

#### Exemple de clause ou dans le préambule

« Les parties réaffirment leur volonté de voir se développer prioritairement, dans chaque activité, des actions à court, moyen et long terme pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail – tant physique que psychique – et la supprimer, ou à défaut la réduire, là où elle existe ».

L'accord doit contenir un diagnostic, des mesures de prévention et des modalités de suivi (article D.138-28 du code de la sécurité sociale), un cadre doit être posé qui :

- Facilitera la production du diagnostic de la pénibilité dans l'entreprise,
- Favorisera l'émergence et la démultiplication de « bonnes pratiques » de prévention de la pénibilité et d'une façon générale concourra à l'amélioration des conditions de travail.
- Permettra d'objectiver les progrès accomplis au terme de l'accord ou du plan.

## L'objectif est double :

- Formaliser les procédures permettant d'orienter, de construire et de conduire les discussions (méthodologie) au sein de la commission paritaire de pilotage (accord),
- Formaliser un processus permettant aux acteurs internes, en charge de la prévention des risques professionnels et de la préservation de la santé au travail dans l'entreprise, de mettre en œuvre les actions qui leurs incombent.

En amont de la négociation, il est possible de faire appel à des compétences extérieures à l'entreprise (experts, formateurs, ergonomes...) pour permettre d'approprier et de partager une représentation commune de l'ensemble des termes liés à la notion de pénibilité et d'établir un accord de méthode.

L'objet de cette étape est d'identifier, de caractériser et de définir, les mécanismes et les processus internes qui régissent la négociation portant sur la prévention de la pénibilité c'est à dire :

- La qualité des acteurs intervenant dans la construction, le déploiement et le suivi de l'accord,
- Les modalités d'accès aux informations nécessaires à la conduite de la négociation,
- Le champ d'application au regard de la spécificité des activités exercées,
- ▶ Les modalités de communication et d'informations portant sur l'accord de l'entreprise,
- Les modalités de mise en œuvre et de suivi de l'accord.

# Quel contenu de l'accord ?

#### Périmètre

L'objet de cette étape est de vous permettre d'identifier, de caractériser et de définir le champ couvert par la concertation ou la négociation au sein de votre entreprise ou groupe.

Il s'agit, au-delà des exigences légales en matière de négociation sur la prévention de la pénibilité, de pouvoir cerner, pour les activités de votre association, les différents facteurs de pénibilité.

Les structures dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ne sont pas tenues de conclure un accord d'entreprise (ou d'adopter un plan d'action) si un accord de branche étendu leur est applicable.

Il n'y a pas encore d'accord de branche étendu sur ce thème dans notre branche professionnelle (BASS).

Les entreprises de 300 salariés et plus dont 50 % de l'effectif est concerné par la pénibilité sont, quant à elles, tenues à l'obligation de conclure un accord ou d'adopter un plan d'action même si un accord de branche a été conclu.

## L'objectif est :

- ▶ De définir les progrès à rechercher en matière de prévention de la pénibilité et pour chacun des différents secteurs d'activité de l'association,
- De proposer un cadre méthodologique permettant :
  - o de déterminer des seuils :
    - ▶ Seuils retenus pour chaque facteur de risque : seuils réglementaires ou fournis par la normalisation ou par des recommandations de la branche,
  - o ou seuils plus favorables que les seuils réglementaires,
    - ▶ Et éventuellement d'aller plus loin
  - en ajoutant des facteurs complémentaires de pénibilité au regard de la spécificité de l'entreprise ou du groupe,
  - en posant un diagnostic plus large que les seuls facteurs de pénibilité en prenant en compte les parcours professionnels,
  - o en déterminant des indicateurs de suivi.

#### Pour ce faire, vous pouvez :

- Vous référer à vos propres indicateurs,
- Vous appuyer sur les éléments et indicateurs caractéristiques de la branche reflétant la situation des conditions de travail dans votre secteur professionnel concerné (exemple statistiques de la CNAMTS, accord de branche),
- Recenser les différentes études et rapports produits déjà par votre branche, et/ou par l'INRS, l'ANACT, la CCMSA, la CNAMTS ou les CARSAT, les ARACT, les services de santé au travail, l'OPPBTP, les MSA...,
- Solliciter un appui externe pour comprendre et vous accorder sur les définitions que vous entendez retenir.

Le résultat escompté est de permettre de **construire le tableau des facteurs de risques** susceptibles d'entrer dans la définition de la pénibilité relative à votre association.

#### Thèmes de l'accord

Parmi les trois thèmes que doit contenir **a minima** chaque accord, la réglementation exige que l'un d'entre eux au moins porte, dans le domaine de la santé et sécurité :

▶ Soit sur la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité (il s'agit plutôt d'actions collectives de prévention visant à supprimer ces facteurs ou à en réduire les effets) ;

## Exemple:

Réalisation d'un plan d'actions de réduction des postes pénibles dans un délai de X mois.

• soit sur l'adaptation et l'aménagement de postes de travail pour certaines catégories d'emploi dont le diagnostic laisse prévoir des probabilités de départs précoces en raison de la pénibilité du métier (actions correctives pour favoriser le maintien en activité).

## Exemple de clause :

« Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, l'aménagement des postes de travail sera discuté au sein du CHSCT pour les postes identifiés à forte pénibilité. De même, un bilan des conclusions spécifiquement liées au sujet du travail à domicile sera évoqué en réunion du CHSCT et également discuté avec les délégués du personnel si besoin » ;

Diagnostic de situation pouvant être demandé par le salarié considérant se trouver dans une situation de pénibilité.

Deux autres thèmes a minima doivent en outre être choisis parmi les suivants :

L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel (il s'agit notamment des aménagements d'horaires mais aussi de toutes les mesures favorisant l'articulation des temps privé et professionnel ou la répartition de la charge de travail au sein des équipes, etc.),



## Exemple de clause :

« Les responsables disposent de la marge d'autonomie leur permettant d'aménager temporairement les conditions de travail des salariés afin de prendre en compte les situations individuelles ponctuelles(...). A titre d'illustration, ceci peut amener à aménager temporairement les horaires de travail et à utiliser les possibilités du temps convenu, à accorder des congés non planifiés au delà des taux d'absences affichés, à autoriser des départs anticipés... » ;

Possibilité de proposer aux salariés une organisation du travail différente avec 20 % de leur temps travail sur des tâches professionnelles différentes et ce afin d'éviter la pénibilité.

- Le développement des compétences et des qualifications (notamment pour les personnes dont le diagnostic d'entreprise met en évidence un départ précoce en raison de la pénibilité du ou des postes),
- L'aménagement des fins de carrière (il s'agit des mesures d'allègement ou de compensation ou des mesures d'accompagnement dites de deuxième partie de carrière : entretiens réguliers avec DRH, médecin du travail, congés supplémentaires, etc.),
- ▶ Le maintien en activité et la prévention de la désinsertion professionnelle de salariés (il s'agit plus particulièrement des mesures d'anticipation et d'aide au retour de personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée).

## Ainsi, la négociation peut porter sur :

- Le processus d'identification des facteurs de risques et contraintes de travail, caractéristiques de l'entreprise, voire par établissement, voire par unités de travail telles que définies dans le Document Unique,
- La gestion des ressources humaines dont la gestion des âges et la formation tout au long de la vie,
- Les facteurs de risques et les contraintes de travail qui peuvent impacter la santé au travail,
- ▶ Plus globalement l'amélioration des conditions de travail.

## En tout état de cause, l'accord doit prévoir et encadrer les trois points suivants :

- Un diagnostic de la pénibilité dans l'entreprise,
- Les mesures et actions de prévention qui en découlent,
- Les modalités de suivi de leur mise en œuvre.

#### Articulation avec les autres négociations

Des accords de branches, d'entreprises ou de groupes couvrent totalement ou partiellement certains de ces thèmes (accord senior, accord de GPEC, accord sur la formation professionnelle, accord RPS). Il est utile de faire le point sur ce qui, dans l'ensemble des dispositifs conventionnels mis en œuvre déjà par la branche, l'entreprise ou le groupe, participe déjà à la prévention de la pénibilité. Le tout doit constituer un ensemble cohérent d'une politique globale.

**Exemple**: Un accord sur l'emploi des séniors rappelle pour sa rubrique « développement des compétences et des qualifications et accès à la formation » les dispositions de son accord sur la valorisation de l'expérience et la gestion des fins de carrière qui prévoit « que tous les salariés de plus de 50 ans auront droit sur simple demande à un bilan personnalisé de formation tous les trois ans. Si nécessaire, un

tel bilan pourra être réalisé à partir de 45 ans, en accord avec la Direction, par exemple lors d'un retour d'expatriation ».

# Exemple de structuration d'un accord

La négociation portant sur la prévention de la pénibilité au sein d'une entreprise poursuit trois enjeux majeurs. Elle se concrétise par la formulation d'un accord négocié, bien entendu, selon les modalités particulières à chaque entreprise.

Cependant, afin de faciliter les démarches, il est proposé, non pas un modèle mais un rappel des différents éléments pouvant structurer un accord dans les tableaux cidessous.

	Objet	Contenu	Moyens
Préambule	Il ne s'agit pas, ici, d'aborder les engagements des parties mais bien de rappeler, l'environnement qui les conditionne. Le préambule est, en général, l'expression des circonstances, des raisons, des motivations des signataires	Vous pouvez veiller à rappeler les caractéristiques principales des facteurs de pénibilité: - a minima ceux prévus par la loi, ceux éventuellement propres à l'entreprise et que vous entendez traiter, voire ceux des établissements qui la composent, voire encore aux familles de	Vous pourrez  → vous appuyer sur les études et rapports produits par les institutions de prévention et recommandations des CTN, dans le domaine de la prévention de la pénibilité.  → vous interroger sur l'opportunité des moyens à engager (enveloppe financière pour des actions, création d'un observatoire, groupes de travail, études) pour réduire la pénibilité et au sein de la branche et améliorer les conditions de travail.
	Le champ permet de cerner les facteurs de pénibilité de l'entreprise sur lequel l'accord entend	Il s'agira, par ce chapitre, de caractériser, en fonction de la spécificité de l'entreprise, les	Pour identifier les principaux métiers et activités à risque, vous pouvez vous appuyer sur le Document Unique et le découpage par unités de travail (faire

agir et à partir desquels des objectifs chiffrés et des indicateurs pourront être fixés.

principaux facteurs de risques propres aux secteurs d'activité de celle-ci, voire des établissements qui la composent, voire même aux familles professionnelles aui structurent ses différentes organisations professionnelles.

lien avec fiches pénibilité) http://www.travaillermieux.gouv.fr/Metiers-et-Activites.html http://www.travaillermieux.gouv.fr/IMG/pdf/Outils-guideinterprofessionnels.pdf http://www.travaillermieux.gouv.fr/Dangers-et-Risques.html Inrs.fr Anact.fr Oppbtp.fr Ccmsa.fr

L'accord a pour priorité de Vous pouvez initier en faire émerger les principes, démarches et méthodes valorisant des pratiques de travail préservant la santé des travailleurs L'accord devra certains métiers et expliciter les différentes phase d'action de l'entreprise :

diagnostic préalable : pré diagnostic à partir des documents existants. diagnostic approfondi (repérage des postes objectivement pénibles ou vécus comme tels. identification des cibles Les priorités prioritaires (emplois visés, etc.);

de l'entreprise

les mesures de prévention (répartir, réduire, prévenir la pénibilité) : prévoir des mesures de prévention des risques professionnels œuvre de certains mais les articuler avec le volet « gestion des parcours » et donc les autres dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise (accord GPEC, la vie. seniors, stress, etc.), prévoir des mesures qui permettent de réduire immédiatement ou à court terme les effets de la pénibilité mais aussi des mesures de prévention

priorité et sans délai des démarches de prévention visant (à titre d'exemple) à diminuer les contraintes physiques pesant sur activités, à améliorer les environnements de travail agressifs, à redéfinir des organisations de travail plus conformes aux rythmes biologiques des personnes et selon les choix de la branche à agir Il s'agira pour l'entreprise, non seulement de fixer des orientations prioritaires mais également de dégager les movens à mettre en œuvre pour y parvenir. De même, vous pouvez prévoir et définir des modalités de mise en dispositifs RH tels que:

la gestion des ressources humaines, gestion des âges. formation tout au long de A titre d'exemple, pour arrêter les principales activités à risque pour lesquels il parait nécessaire de mettre en œuvre des mesures de prévention, vous pouvez déterminer, à partir de la liste ayant servi à délimiter le champ de la pénibilité, les métiers et/ou activités occasionnant le plus grands nombre de lésions reconnues au titre de la maladie professionnelle ou encore les secteurs où l'on recense le plus grand nombre de restrictions médicales décidées par le médecin du travail

Vous pouvez fixer les priorités de au delà de ces facteurs de l'entreprise en matière de prévention risques identifiés par la loi. de la pénibilité, développer et combiner plusieurs approches :

- une approche médicale qui permet d'appréhender les effets sur la santé des travailleurs exposés à un risque, ou plus précisément d'un cumul d'expositions à une pluralité de risques,
- une approche technique qui permet de prendre en compte les normes, les règles et recommandations quant aux caractéristiques requises des machines, des installations, de l'outillage, des bâtiments, des protections individuelles,
- une approche par l'organisation du travail qui va apporter des éléments sur les conditions de réalisation du travail. l'activité de travail, les relations de travail, les savoir-faire de prudence, les représentations des travailleurs par

Les modalités de mise en œuvre et suivi de l'accord	L'accord doit préciser le cadre et les conditions de sa mise en œuvre.	- prévoir des modalités de suivi et de pilotage de l'accord et une commission de suivi et d'interprétation de l'accord. - définir les indicateurs retenus pour assurer le	la sécurité et à la prévention des risques,  Dotation de moyens spécifiques au CHSCT permettant de proposer des améliorations portant sur les conditions et organisation du travail au sein de l'entreprise, et de faire de la veille et du suivi en matière de prévention,  Accès aux différents sites d'informations sur l'amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels,  A titre d'exemple :  - Mise en place d'un plan de communication et de diffusion multi support,  - Mise en place d'une commission de suivi ;  - Mise en place d'une commission d'interprétation et de conciliation
Les moyens mis en œuvre	L'accord n'a pas simplement pour objet de fixer le cadre dans lequel s'inscrivent les démarches de prévention de la pénibilité envisagées par les partenaires sociaux. Il a également pour raison de présenter les moyens techniques, humains et financiers que l'entreprise entend mettre à la disposition des acteurs internes pour leur permettre de lutter contre les facteurs de risques touchant les métiers et les activités de l'entreprise.	L'accord pourra décrire les facilités d'accès, pour les acteurs internes, aux moyens techniques, humains et financiers envisagés.	actions décidées dans le cadre des mesures de prévention associé au Document Unique doit être entretenu. Outre l'analyse des facteurs de pénibilité énoncés par la loi l'entreprise peut chercher à croiser ces facteurs et d'autres avec les parcours professionnels des salariés.  A titre d'exemple :  Création d'un système d'information sur les risques dans les différents secteurs professionnels couvrant l'entreprise,  Analyse démographique des populations au travail et des parcours professionnels  Elaboration d'une campagne de communication portant sur les risques professionnels de l'entreprise,  Constitution d'un partenariat avec les structures dont la raison sociale est la prévention des risques,  Elaboration d'un plan de formation à

primaire permettant de

rapport aux risques. Un lien avec les

		1	1
		l'accord.	- Définition d'un calendrier Indicateurs possibles : nombre de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation, nombre de salariés soustraits à un facteur de pénibilité, nombre de postes pénible supprimés, nombre de postes équipés d'un dispositif de captage, nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation, d'un entretien, d'une mesure d'allègement, réduction de l'absentéisme, du turn-over, etc
La durée de l'accord	La durée de l'accord est déterminée par la loi. Cependant, vous pouvez prévoir des modalités annuelles de révisions de l'accord.	Vous pouvez envisager des modalités périodiques de révision de l'accord. L'objet n'est pas de le remettre en cause de manière systématique mais de permettre d'intégrer les évolutions constatées en matière de lutte contre la pénibilité.	A titre d'exemple, un accord peut prévoir des modalités périodiques de révision (ex : tous les ans) ou au regard d'événements particuliers et selon une procédure particulière (ex/ à la demande d'un % défini de partenaires sociaux).

# Comment informer les acteurs de l'entreprise ?

La négociation d'un accord mérite une large information auprès de l'encadrement, des IRP des établissements et des salariés, en particulier dans les entreprises à établissements multiples dont les implantations sont dispersées sur le territoire. Les décisions qui seront prises au travers de l'accord vont impacter durablement les conditions de travail et les rapports au travail. L'information régulière sur l'état de la négociation est de nature à faciliter la compréhension de tous au sein de l'entreprise.

Il peut être décidé, d'outils communs, chaque partie signataire disposant par ailleurs de ses propres vecteurs de diffusion (intranet, affichage, etc.).

A plusieurs étapes du processus de négociation, des messages peuvent être délivrés. Il s'agit d'une information :

- Dès la décision de l'ouverture de la négociation,
- Au cours de la négociation de l'accord,
- À l'issue de la négociation de l'accord,
- Lors du déploiement.

## Lors de l'ouverture de la négociation

Les informations peuvent porter sur le champ d'application, l'objet et le contenu, le calendrier... Le but est d'informer l'encadrement, les IRP et les salariés sur les enjeux de la négociation d'un accord et sur les objets sur lesquels porte la négociation. L'information peut aussi porter sur la présentation d'avis sur la question, les publications de notes sur le sujet. C'est une mise en visibilité des différents points de départ des diverses parties prenantes. Il y a donc deux niveaux d'informations de cet état des lieux initial :

- Le que recouvre la notion de pénibilité, les facteurs de pénibilité retenus dans les textes, ce que demande la loi, des données sur la pénibilité déjà établies ou connues dans l'entreprise,
- Puis sur les positions et propositions respectives des acteurs sur le sujet.

Sur un plan pratique plusieurs supports peuvent être utilisés, l'intérêt serait de synthétiser tous ces éléments dans un dossier « départ de négociation ». Lors de réunions de service, d'atelier ou de chantier, l'encadrement et/ou les IRP pourraient le présenter au personnel.

#### Au cours de la négociation

L'objectif d'information lors de cette phase vise à rendre compte de l'avancement du processus et des points d'avancée et de discussions. Pour les salariés, les IRP des différents établissements de l'entreprise et leur encadrement, les débats passés et conclus ainsi que la connaissance du contenu des débats en cours est utile pour commencer à envisager les applications possibles dans leur propre contexte.

Dans la forme, ces points d'étapes peuvent faire, selon une fréquence à prévoir, l'objet d'une lettre d'information synthétique (circulaire, newsletter, point info sur site etc.). L'encadrement lors de réunions de travail pourrait faire état de l'avancée de la négociation.

#### Après la conclusion de l'accord

L'accord doit être déposé auprès des services de l'Etat. Cette information peut rapidement être donnée à l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Sur un plan pratique, l'information relative à l'aboutissement de la négociation peut se faire par toutes sortes de vecteurs partagés ou non par les parties. L'essentiel est de faire en sorte que chaque salarié soit informé. Le recours d'une information brève accompagnant le bulletin de salaire est généralement assez efficace.

### Exemple de clause

« Un flash intranet relayé par des affichages dans les locaux habituels sera réalisé. Par ailleurs, un courrier expliquant la démarche de prévention ainsi que la méthodologie retenue sera régulièrement joint aux fiches de paye. »

## Lors du déploiement de l'accord

L'information qui va circuler proviendra de chaque partie. Ce stade est important pour commencer à préciser les modalités concrètes d'actions envisagées dans l'accord notamment les retours d'informations : lien avec le Document unique, actions entamées, difficultés éventuelles de mise en place de telle ou telle action, etc.

Les modalités d'informations peuvent être multiples, variées et redondantes afin d'être adaptées à chaque cible : dossiers, fiches synthétiques des points centraux de l'accord, fiches sur les différents facteurs de pénibilité, accès à des dossiers plus complets sur les sites des signataires, plannings de réalisation, indicateurs retenus, etc. La relation avec le ou les CHSCT sera primordiale pour accroître l'efficacité des actions au regard de la prévention de la pénibilité.

# Quelles ressources mettre en œuvre

L'accord a pour objet de fixer le cadre dans lequel s'inscrivent les démarches de prévention de la pénibilité.

Il peut également préciser les ressources techniques, humaines et financières dont l'entreprise entend se doter au bénéfice de démarches de prévention des facteurs de pénibilité.

Pour ce faire, peut être envisagé à titre d'exemple :

- La création d'un système d'information sur les facteurs de pénibilité rencontrés dans les différents secteurs professionnels de l'entreprise et de ses établissements,
- L'analyse démographique des populations au travail et des parcours professionnels (cf. postes tenus et formations poursuivies au sein de l'entreprise),
- L'analyse des données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité (DU, fiche d'entreprise, rapports...),
- L'élaboration d'une action de communication portant sur la prévention de la pénibilité.
- La constitution d'un partenariat avec les structures qui interviennent sur le champ de la prévention et des conditions de travail,
- L'élaboration d'un plan de formation à la prévention de la pénibilité, en lien avec l'OPCA,
- La dotation de moyens spécifiques au CHSCT permettant de proposer des améliorations portant sur la prévention de la pénibilité et des

conditions de travail, voire de faire de la veille et des retours d'expériences en matière de prévention,

La facilitation à l'accès aux différents sites d'information sur l'amélioration des conditions de travail.

# Quel appui solliciter des acteurs de la prévention

#### Les acteurs de la prévention

Dans la conception française de la prévention des risques professionnels, l'employeur a la responsabilité d'assurer la santé et de préserver la sécurité des travailleurs. Dans ce domaine, chaque entreprise agit dans un cadre fixé par les pouvoirs publics. Cependant, pour accompagner l'employeur, plusieurs organismes, avec des missions complémentaires, ont été mis en place. Quel concours peuvent-ils apporter dans le cadre des négociations d'entreprise ?

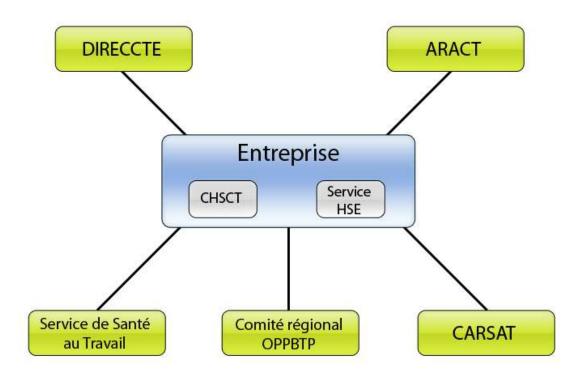
- Les pouvoirs publics définissent la politique de prévention, préparent les règlements et veillent à leur application, notamment par l'intermédiaire de l'inspection du travail au sein des DIRECCTE. Au delà de sa mission de contrôle, l'inspection du travail peut répondre aux aspects juridiques soulevés par la négociation ou le plan d'action (nature des obligations, consultations obligatoires, etc.);
- les **organismes de Sécurité sociale** (CARSAT et MSA locales) développent une action d'incitation à la prévention des risques professionnels par les entreprises. Ils peuvent donner des conseils techniques et méthodologiques pour l'évaluation des facteurs de pénibilité (outils pertinents disponibles, etc.), et les mesures de prévention appropriées selon le secteur d'activité (documentations, recommandations, etc.). Ils peuvent aussi intervenir en matière de formation ;
- les **organismes paritaires** peuvent se voir confier des rôles spécifiques en matière de prévention (agences régionales de l'ANACT (ARACT), OPPBTP, OPCA, AGEFIPH, etc.);
- les services de santé au travail (SST) conseillent l'employeur, les représentants du personnel et les travailleurs. Ils exercent la surveillance de la santé des travailleurs sur un plan individuel (examens médicaux) ou collectif (actions de prévention, métrologie, aide à la rédaction du document unique, établissement de la fiche d'entreprise etc.) et doivent donc être associés à ce titre aux travaux de caractérisations et de prévention de la pénibilité,

De nombreux autres acteurs des secteurs publics ou privés peuvent intervenir dans la prévention des risques professionnels (organismes de vérification, cabinets d'ergonomie, etc.).

Sur le plan social les décisions ou projets de décisions de l'entreprise en matière de prévention peuvent faire l'objet (certaines doivent obligatoirement faire l'objet) de présentation et discussions au sein des CHSCT qui donnent un avis.

Pour mémoire, **l'article L.4612-2 du code du travail** prévoit explicitement, parmi les attributions du CHSCT, « l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ». Dans des entreprises non dotées de CHSCT l'employeur doit faire part de ses décisions ou projets de décisions aux Délégués du Personnel (DP) ».

# L'organisation générale de tous les acteurs de la prévention



# Quel pilotage de l'accord

Pour mener à bien la construction, la conclusion et le suivi d'un accord en matière de prévention de la pénibilité, il peut se révéler efficace de mettre en place un pilotage adapté, dès l'ouverture de la négociation, aux enjeux poursuivis.

Pour ce faire, il est nécessaire d'identifier, fixer et arrêter les rôles et responsabilités des différents acteurs concernés lors des étapes de la construction de l'accord.

# Comment suivre l'application de l'accord

L'accord doit prévoir les modalités de suivi de sa mise en œuvre effective. Ce suivi portera notamment sur les objectifs chiffrés prévus dans les dispositions de l'accord sur chaque thème retenu, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués au moins annuellement aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel. (*article L.138-30 du code de la sécurité sociale*)

Pour assurer ce suivi, les négociateurs peuvent mettre en place une **instance en charge du suivi de l'accord**, dont la mission sera d'une part de veiller au respect des engagements pris et d'autre part de recenser les pratiques, les démarches mises en œuvre et pouvant faire l'objet d'une large information au profit de l'ensemble des salariés.

Cette instance peut, à titre d'exemple, prendre la forme :

- D'une commission de suivi de l'accord.
- D'un observatoire pour les entreprises à établissements multiples,
- D'une cellule opérationnelle ad hoc,
- D'une commission spéciale du CHSCT (à l'instar des commissions « stress »),
- Etc.

Les partenaires sociaux définiront la composition de cette commission, ses modalités de mise en œuvre et de périodicité de réunion.

Le suivi concerne à la fois l'accord d'entreprise et les démarches mises en œuvre par les établissements.

Concernant l'accord d'entreprise proprement dit, le suivi porte sur :

- Le respect du calendrier et des échéances,
- ▶ Sa déclinaison dans l'ensemble des établissements de l'entreprise,
- La diffusion de l'information auprès des salariés et des différentes instances,
- L'actualisation des chiffres clés de l'entreprise en lien avec le bilan social et le rapport annuel du CHSCT,
- L'évolution de la démographie des populations les plus exposées,
- L'évolution d'indicateurs aux différents niveaux de l'entreprise (si la taille de l'entreprise s'y prête),
- ▶ La mise à jour de l'état des lieux de la situation de la pénibilité dans l'entreprise,

Sur le déploiement de l'accord au sein de l'entreprise, le suivi concerne :

Le recensement des actions de prévention dont celles en lien avec le Document Unique,

- Les difficultés rencontrées, selon leur nature, pour la mise en place des actions
- Le recensement de pratiques innovantes construites avec l'encadrement, avec des salariés, avec des représentants du personnel
- La diffusion en retour d'informations vers les salariés et les différentes instances du personnel

L'intérêt de la mise en place pour l'entreprise d'une telle démarche de suivi est bien de permettre l'identification et la mesure de la promotion des impacts positifs en termes :

o d'amélioration (de la santé des salariés de l'entreprise par une meilleure politique de prévention des risques et des maladies professionnelles voire un développement de la santé au travail,

# Comment évaluer l'accord

La pertinence des informations résultant de l'évaluation finale d'un accord d'entreprise est directement tributaire de la précision apportée par les négociateurs, lors de l'élaboration dudit accord, sur :

- Ses objectifs poursuivis et les résultats attendus,
- La clarté des champs de pénibilité qu'il couvre et a minima ceux prévus par la loi
- Les dispositions prises sur ces différents champs de pénibilité
- Les modalités de mise en œuvre et de déploiement dans l'entreprise voire, le cas échéant, dans les différents établissements de l'entreprise.

Ainsi, l'évaluation finale de l'accord peut porter, principalement, sur la mesure de son efficacité, à savoir comparaison entre les résultats obtenus et les résultats escomptés.

A titre d'exemple, les modalités de cette évaluation peuvent concerner :

- Les aspects quantitatifs :
  - recensement du nombre d'actions engagées et du nombre de salariés concernés,
  - o recensement des difficultés rencontrées par l'encadrement, par les salariés pour la mise en œuvre des actions,
- ▶ Et les aspects qualitatifs

- enquête par questionnaire ou entretiens collectifs sur les effets des actions engagées auprès des salariés, cadres et représentants du personnel des entreprises, au bout d'un an ou de deux ans,
- bilan action par action
- bilan global sous forme de rapport dans les 3 mois avant l'échéance de l'accord en vue de discussion en commission de suivi et/ou au CHSCT,

L'enjeu final de l'évaluation est bien de permettre aux partenaires sociaux de disposer d'éléments factuels permettant de s'assurer que les objectifs fixés ont été atteints et de procéder le cas échéant aux ajustements nécessaires.

# Quelles modalités de révision prévoir

La durée de l'accord est déterminée par la loi. Elle est fixée à 3 ans maximum.

## Vous pouvez prévoir dans l'accord les modalités de sa révision périodique

L'intérêt d'inscrire cette possibilité d'adaptation (par exemple tous les ans) est de :

- Pouvoir tenir compte de remontées provenant de diverses sources comme, par exemple, les éventuelles négociations en cours sur d'autres volets (conditions de travail, GPEC, seniors etc.);
- Améliorer la réactivité de l'entreprise en matière de lutte contre la pénibilité.

Ainsi, vous pouvez envisager des modalités périodiques pour :

- Permettre d'intégrer le plus rapidement possibles les évolutions constatées, en matière de lutte contre la pénibilité, par exemple du fait des résultats produits par l'observatoire si un tel outil a été prévu au sein de l'entreprise ou encore à partir de résultats ou de pratiques d'autres entreprises qui apparaissent plus pertinentes, voire sur proposition des acteurs internes de l'entreprise;
- Ajuster des modalités de suivi ;
- Proposer de nouvelles actions ;
- Améliorer les seuils choisis pour les différents facteurs de pénibilité au vu d'autres pratiques d'autres entreprises par exemple.

L'accord peut prévoir des types de documents (exemple bilan annuel) à produire utiles aux signataires pour envisager de nouvelles modalités de prévention de la pénibilité au sein de l'entreprise.

#### Exemple de clause :

« Un rapport d'entreprise sera établi chaque année à partir des résultats des questionnaires renseignés par les salariés. [...] L'analyse collective sera complétée par la restitution des études qualitatives qui auront été menées. Ce rapport comprendra également un bilan des actions et des mesures correctives ou préventives du stress. Il sera complété par des informations sous forme d'indicateurs renseignés au niveau de l'entreprise : [...] Au niveau national ce rapport sera présenté en Commission Hygiène/Sécurité/Conditions de travail du CCE. »

Vous pouvez envisager des révisions de l'accord même si l'effectif concerné par la prévention de la pénibilité évolue à la baisse et passe en dessous du seuil rendant obligatoire une négociation ou l'adoption d'un plan de prévention afin de poursuivre les efforts engagés dans la prévention de la pénibilité.

La procédure de révision de l'accord peut être clairement définie par exemple à la demande d'un pourcentage de partenaires sociaux.

### Comment réduire la pénibilité ? Les étapes-clés de la prévention

### 1 Réaliser un état des lieux

Avant toute chose, il est nécessaire de bien situer le problème. Autrement dit, il s'agit de réaliser un état des lieux pour repérer où se situe la pénibilité (quelles situations de travail ? quels postes ?....) et quels sont les phénomènes d'usure professionnelle dans l'entreprise.

### Que faut-il analyser?

le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles, restrictions d'aptitude, inaptitudes, les causes de l'absentéisme et du turn-over, la typologie des salariés les plus fréquemment touchés par des problèmes de santé (jeunes ? seniors ? anciens ? nouveaux embauchés ? un métier spécifique ?), le type de douleurs et de plaintes exprimées par les salariés, les services, postes de travail ou métiers où l'on rencontre le plus de problèmes de santé (ceux où les salariés touchés travaillent actuellement ou ceux sur lesquels ils ont travaillé dans les années précédentes).

En analysant ces informations, on obtient une liste des postes de travail apparaissant comme les plus pénibles, ainsi qu'une liste des problèmes de santé les plus fréquents sur ces postes.

### 2 Repérer les sources de pénibilité

Après avoir listé les postes pénibles et les problèmes de santé récurrents, on cherche ensuite à repérer les sources de pénibilité sur ces postes.

### Comment faire?

Il s'agit d'identifier les contraintes auxquelles sont exposés les salariés, et pouvant générer la pénibilité et l'usure professionnelle.

- <u>Les contraintes physiques</u> : manutention de charges lourdes, manutention répétée de petites charges, postures contraignantes, gestes répétitifs, mouvements empêchés.
- Les contraintes liées à l'organisation du travail : travaux sous cadences, rythme de travail soutenu, délais de production serrés, interruptions fréquentes, horaires atypiques, travail posté, absence de possibilité de s'entraider entre collègues, autonomie limitée, pas de possibilité d'adapter son travail à son propre confort.
- <u>Les contraintes liées à l'environnement de travail</u>: travail dans le bruit, au froid ou à la chaleur, manipulations de produits toxiques, exposition aux vibrations, de nombreux déplacements à effectuer pour récupérer les produits ou les informations, espace entre deux postes, insuffisant, circulation difficile des produits et des matières premières.
- <u>Les contraintes psychiques</u> : concentration soutenue et prolongée, traitement d'un grand nombre d'informations, pression temporelle, urgences constantes, ordres et consignes contradictoires, changements permanents d'organisation, manque de reconnaissance, perte de sens au travail, climat social tendu.

### 3 Adapter l'organisation du travail

Agir sur l'organisation du travail est la première chose à faire lorsqu'on veut réduire la pénibilité.

Tout simplement parce que dans tous les métiers, les salariés ont des tâches variables à effectuer et font face à des imprévus.

Or, s'ils sont soumis à de nombreuses contraintes, les salariés risquent de forcer sur leur corps ou de *«prendre sur eux»* pour assumer ces aléas : cela génère de la pénibilité.

La réduction de la pénibilité passe ainsi par deux actions essentielles :

- Donner aux salariés les moyens de s'organiser : pouvoir anticiper leur charge de travail, pouvoir changer l'ordre des tâches ou varier la vitesse d'exécution, éviter le flux tendu, favoriser l'entraide entre les salariés (prévoir un fonctionnement, un planning et des locaux qui le permettent), développer l'autonomie, garantir le soutien et la disponibilité de la hiérarchie en cas de problème.
- Réduire les contraintes liées à l'organisation du travail : limiter les rythmes de travail imposés ou sous cadence, donner la possibilité aux salariés de faire varier le rythme de travail, limiter le travail de nuit et en horaire atypique, notamment pour les salariés vieillissants, aménager des temps de récupération suffisants, des pauses dans le travail.

## 4 Favoriser l'évolution professionnelle et la transmission des compétences

Favoriser les parcours professionnels et la polyvalence des salariés est une autre manière de les «soustraire» aux situations de pénibilité.

En changeant définitivement de poste de travail, ou en alternant différentes tâches, les salariés cessent d'être exposés en permanence aux mêmes contraintes de travail.

### Comment faire?

- Repérer les compétences développées par les salariés dans leur poste actuel et identifier celles qui sont transférables à d'autres postes ou d'autres fonctions dans l'entreprise.
- Favoriser l'acquisition de nouvelles compétences par la formation ou le tutorat
- Favoriser la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise et/ou organiser la polyvalence.

Par ailleurs, les salariés développent au fil du temps des savoir-faire leur permettant de se préserver au travail et de protéger leur santé : ils acquièrent des techniques et des «tours de main» pour anticiper les efforts, éviter le port de charges lourdes, faire autrement... Ces stratégies individuelles, ou collectives, permettent de réaliser efficacement le travail, tout en subissant moins de pénibilité.

Il s'agit donc de favoriser leur transmission vers les nouveaux arrivants.

### 5 Agir sur le matériel

Parfois, il est aussi nécessaire d'agir directement sur le matériel ou sur l'adaptation des postes de travail, pour réduire les contraintes physiques du travail. Cela passe par des actions simples et pratiques :

- **revoir** la conception des postes de travail (hauteur, largeur, espace de travail...), pour éviter les postures contraignantes
- réduire le poids des matériaux ou des produits à déplacer, pour éviter le port de charges lourdes
- fournir des outils et engins de manutention adaptés à l'activité
- prévoir un espace de travail suffisant au regard du nombre de salariés y travaillant
- implanter les postes de travail de façon à favoriser les échanges et les consignes.

## Quelques repères sur le lien usure et parcours professionnel

En lien avec l'ANACT

Il existe un lien entre la santé et les parcours professionnels.

Les parcours professionnels participent à la préservation ou à l'altération de la santé. En sens inverse, la santé peut provoquer des ruptures ou des réorientations dans la vie professionnelle.

Faire le lien avec les parcours professionnels offre la possibilité de repérer en quoi ils agissent comme un facteur potentiel d'usure, mais aussi comme un facteur possible de construction de la santé.

Pour progresser en matière de prévention, il convient donc de lire les relations santé – travail dans le temps (passé et avenir) en complément de l'analyse «aujourd'hui», à instant donné, des situations de pénibilité auxquelles sont exposés les salariés.

Prendre en compte les parcours professionnels dans la démarche de prévention permet de :

### Comprendre

- ce qui, dans le passé, a pu conduire à la situation d'usure actuelle, ou au contraire ce qui a pu contribuer à la préservation de la santé ;
- l'impact de la santé des salariés sur leur parcours professionnel ;
- en quoi la gestion des parcours peut être considérée, aujourd'hui, comme un facteur potentiel d'usure ou au contraire comme un facteur permettant de s'inscrire dans une dynamique positive de construction de la santé ;

### Agir

- en structurant des parcours professionnels pour tous, de manière anticipée, pour ne pas reproduire des processus d'usure et d'exclusion ;
- en favorisant la construction, le développement et la valorisation des compétences individuelles et collectives.

### 1 - La notion de parcours professionnel

Pour chaque phase d'un parcours, il y a un avant, un pendant et un après, avec des causes et des effets propres à chaque étape et transition.

Le parcours professionnel peut inclure l'entrée dans le métier, son apprentissage et des évolutions dans l'exercice du métier. Il peut être marqué par des transitions (inactivité, chômage, formation), des bifurcations, des mobilités, des réussites, des échecs.

Il peut résulter du libre choix des individus ou à l'inverse être subi suite à des évènements particuliers (licenciement, par exemple, ou reconversion après restructuration). Enfin, il laisse aux individus plus ou moins de possibilités, au fur et à mesure de l'itinéraire, en fonction des caractéristiques de l'environnement professionnel (contenu et organisation du travail, politique RH, politiques publiques, dispositifs territoriaux...) et de son adéquation avec celles des individus (santé, qualifications et compétences, aspirations...).

Trois éléments sont à prendre en compte pour appréhender les parcours professionnels :

- Ce qui s'est passé (passé professionnel, itinéraire...), les transformations que cela a opérées.
- Ce qui pourrait se produire (perspectives professionnelles, carrière, trajectoires...).
- Ce qui ne s'est pas passé ou aurait pu/dû se produire (échecs, impasses, choix...).

## 2 - Le parcours professionnel : un élément de compréhension de l'usure

Les effets de la pénibilité dépassent la situation immédiate : les incidences ne sont généralement pas ressenties et effectives sur le moment, et la situation présente, à un instant « T », hérite des effets des situations antérieures.

Pour véritablement appréhender les processus d'usure dans l'entreprise, la démarche d'analyse nécessite une inscription temporelle en prenant en compte les parcours professionnels.

### S'intéresser aux parcours consiste à repérer :

### Les processus de sélection dans le travail :

Existe-t-il des métiers dans lesquels il est difficile de tenir ? L'organisation et les conditions de travail génèrent-elles des processus de sélection ? Quel est l'impact sur le parcours des salariés (mobilité vers d'autres postes, sortie de l'entreprise) ?

### L'enchaînement des situations de travail :

Quel est le parcours d'expositions aux risques des salariés ? La succession des situations de travail se traduit-elle par un cumul des contraintes dans le temps ? Comment les possibilités de régulation ont-elles évolué ? Existe-t-il des parcours «types» qui conduisent à une usure professionnelle ?

### Les évènements marquant la vie professionnelle :

Quels sont les événements qui ont pu contribuer à orienter la vie professionnelle des individus (accidents, formation, promotion, mobilité...) ? Ces évènements sont-ils liés à des changements dans l'histoire de l'entreprise ? Quels impacts ont-ils eu sur l'évolution de l'activité individuelle et collective ? Comment ces évènements ont-ils été vécus par les salariés ?

### Les possibilités d'apprentissage et de socialisation par le travail :

Le travail permet-il d'apprendre et de développer ses compétences ? L'organisation et le management favorisent-ils l'émergence d'un collectif solidaire, d'une identité professionnelle partagée entre les salariés ? Quel est le processus d'apprentissage et de socialisation ? Celui-ci est-il soutenu par l'entreprise au regard de son organisation et des pratiques de management et de gestion RH ? Quelle perception les salariés ont-ils de l'évolution de leur métier ? En quoi ces évolutions participent-elles à la construction de parcours professionnels cohérents avec leurs aspirations ?

### Les perspectives professionnelles :

Quelles perceptions les individus ont-ils de leur trajectoire professionnelle ? Quelles sont aujourd'hui les trajectoires que peuvent suivre les individus compte tenu de leur passé professionnel, de leurs compétences, de leur santé ? Quelles sont les possibilités offertes par l'entreprise, le groupe, la branche ou le territoire ? Sont-elles accessibles pour tous ? Quels sont les écarts entre la politique RH affichée et l'usage des dispositifs mis en place ?

L'objectif d'une telle démarche d'analyse ne consiste pas simplement à repérer des facteurs «objectivables» tout au long du parcours pouvant expliquer certaines formes d'altération de la santé. Il s'agit aussi de saisir le travail, son évolution, le vécu des salariés pour repérer l'existence ou non de conditions favorables à la construction de la santé.

### Des outils sur les parcours :

- La reconstitution des itinéraires à un niveau individuel peut être compliquée car l'entreprise ne dispose pas toujours de toutes les données, et il peut être difficile pour le salarié lui-même de se rappeler l'ensemble des situations.
- La mise en place de fiches individuelles au niveau de l'entreprise permettant une traçabilité des expositions aux risques professionnels tout au long de la vie professionnelle apporterait des améliorations sur ce point, sous réserve de ses modalités d'élaboration et de suivi (association du CHSCT, lien avec le Document Unique, implication du médecin du travail).
- Le récit de vie ou l'entretien biographique sont des méthodes employées par certains intervenants en entreprise pour tenter de caractériser les relations dans le temps entre le parcours des personnes et les évolutions de l'entreprise. La mise en œuvre en interne d'une telle méthode peut néanmoins être compliquée et longue.
- Les entretiens de carrière et les entretiens professionnels sont l'occasion, à un niveau plus opérationnel, de faire un point régulier sur les attentes des salariés, la perception de leur trajectoire professionnelle, l'évaluation qu'ils font de l'évolution de leurs conditions de travail : l'occasion de ressortir des indicateurs à caractère plus collectifs....

Travailler à partir des parcours individuels représentatifs en essayant de repérer des itinéraires spécifiques en fonction de populations types peut permettre d'objectiver la situation. Les critères sont à construire en fonction des finalités recherchées dans l'analyse (les salariés de tel service, les femmes de plus de 45 ans, les salariés atteints de TMS, les salariés qui ont quitté l'entreprise...).

- L'analyse démographique est un outil précieux pour repérer les exclusions ou sélections du travail au cours de la vie professionnelle, et caractériser ces populations types. Par exemple, l'histogramme décalé qui superpose la pyramide de l'année N avec celle de l'année N-5 décalée de 5 ans permet de repérer les entrées et sorties des salariés des données qu'il s'agit ensuite d'analyser collectivement.
- Le croisement des données démographiques (âge, genre, ancienneté) avec les données RH (mobilité, formation) et les données santé (AT, MP, restrictions

d'aptitude, inaptitudes...) permet d'affiner l'analyse. A ce titre, un tableau de suivi des mobilités internes et externes dans le temps précisant les motifs de départ et les périmètres d'accueil apportera des informations utiles à l'analyse.

• L'analyse des situations de travail, en s'appuyant sur des observations et des entretiens, reste une démarche indispensable pour caractériser les évolutions des conditions de travail, la perception par les salariés de ces changements, le caractère apprenant ou non des situations de travail, les possibilités de régulation collective...

## 3 - Le parcours professionnel : un levier d'action pour prévenir l'usure

Au-delà de l'exposition à certains risques professionnels, il est nécessaire de rappeler que les dégradations de la santé comme l'obsolescence des compétences relèvent également d'organisations du travail privilégiant le maintien des salariés dans des activités dévalorisées. Pourtant, la possibilité pour les salariés de préserver voire construire leur santé ne peut pas être dissociée de l'opportunité qui leur est offerte de développer et de faire l'exercice de leurs compétences.

La réforme des retraites, et par conséquent l'allongement de la vie professionnelle, accentue la nécessité pour les entreprises de donner des perspectives de parcours professionnels qualifiants tout au long de la vie active au sein de l'entreprise, du groupe ou des territoires.

Analyser les parcours professionnels des salariés permet d'identifier les effets de l'organisation du travail, des changements successifs et des pratiques RH et managériales sur la santé et les compétences des individus. L'objectif est de les faire évoluer en conséquence.

Pour cela, s'intéresser aux parcours professionnels va au-delà d'une approche RH (fidélisation, gestion des compétences et besoins de l'entreprise...) ou d'une analyse des difficultés de reclassement et de reconversion dues à l'usure professionnelle.

## Deux conditions s'imposent pour s'orienter vers une véritable démarche de prévention

Sortir de l'urgence et se préparer à l'avenir

L'approche usure/parcours est généralement appréhendée de manière curative, fondée sur une résolution des problèmes au cas par cas à travers des mesures de reclassement ou de reconversion. Orientation qui trouve vite ses limites lorsque l'organisation ne dispose plus de possibilités de réaffectation et conserve des situations de travail pénalisantes.

D'autres actions révèlent un caractère plus collectif, par l'identification des métiers à risque et la mise en place de mesures d'accompagnement ciblées vers d'autres métiers ou tout simplement la polyvalence. Cette orientation consiste à répartir les risques sur un plus grand nombre de salariés pour une durée moindre. Il peut s'agir d'une solution temporaire ou localisée mais, à long terme, les difficultés risquent de s'imposer à nouveau.

L'enjeu est donc de dépasser des mesures correctives et ponctuelles en anticipant de manière conjointe l'évolution des métiers et des conditions de travail pour construire des trajectoires professionnelles valorisantes.

### Lever les freins à la construction des parcours valorisants

Un parcours professionnel n'est pas nécessairement synonyme de mobilité. C'est d'abord en situation de travail que se construisent la santé et les compétences des salariés. Plus le travail propose des possibilités aux individus, quelles que soient leurs caractéristiques individuelles (âge, genre, état de santé...), de se forger une expérience, d'en faire l'exercice, de la partager avec les collègues et d'être reconnu, plus il offre de chances de se projeter dans une trajectoire valorisante.

Pour qu'une telle réalité se concrétise, il est nécessaire de concevoir :

- des organisations propices à la réalisation d'un travail de qualité dont le contenu donne des opportunités d'apprentissage et de reconnaissance ;
- des organisations qui favorisent l'intégration dans des collectifs ouverts aux coopérations et à la transmission des savoir-faire et des règles du métier ;
- des organisations qui tiennent compte des capacités, potentialités et aspirations de chacun.

### Enrichir la politique RH

Il existe aujourd'hui un panel d'outils RH pour structurer et accompagner le parcours des individus (référentiel métier, entretiens, GPEC, VAE, plan de formation...). Pour que l'offre des services RH trouve une réalité sur le terrain, la réflexion sur les parcours mérite d'être :

## - anticipée dans le cadre des projets de changements organisationnels et/ou technologiques :

- Quelles incidences possibles sur les conditions de travail et les métiers ?
- Est-il possible d'imaginer de nouvelles formes d'organisation davantage propices à la construction des parcours?
- Les salariés sont-ils associés à cette réflexion ?
- Existe-t-il une réflexion prospective sur l'évolution des métiers et des conditions de travail ?
- Quelles évolutions possibles dans l'entreprise, le secteur d'activité, via la branche, le territoire...?

### - confrontée au regard des pratiques professionnelles de chacun :

- Existe-t-il des espaces d'échanges entre pairs ?
- L'encadrement est-il à l'écoute des difficultés rencontrées sur le terrain ?
- Les outils RH, tels les référentiels de compétence, sont-ils vraiment le reflet de la réalité du travail ?

### - adaptée au regard des caractéristiques de la population :

- Les orientations et les trajectoires proposées tiennent-elles compte de la réalité du travail et des caractéristiques des individus ?
- À quelles conditions le salarié pourra-t-il y avoir accès (compatibilité entre santé, compétence... et projet) ?
- Les acteurs de la santé au travail (CHSCT, médecin, préventeurs...) sont-ils associés à la réflexion sur la GPEC ?
- Les possibilités offertes sont-elles les mêmes pour tous ? Quels sont les freins culturels à lever (âge, genre, handicap...) ?

## **ANNEXES**

## Négociation obligatoire sur la pénibilité précisions

La loi du 9 novembre 2010 a institué une obligation de négocier sur la pénibilité dans les entreprises. A défaut, une pénalité d'au plus 1% de la masse salariale doit être payée. Une circulaire du 28 octobre 2011 apporte des précisions sur cette obligation de négocier.

### I. Effectif de l'entreprise

La négociation est obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

La circulaire recommande que les entreprises de moins de 50 salariés s'assurent que leur convention collective ne prévoit pas de dispositions relatives à la pénibilité, qui seraient applicables dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'effectif à prendre en compte est celui au 31 décembre de l'année précédente.

### II. Pourcentage de salariés exposés à la pénibilité

L'obligation de négocier concerne les entreprises de plus de 50 salariés employant au moins 50% de salariés exposés à un facteur de pénibilité.

La circulaire précise que **c'est à l'employeur <u>seul</u>** de déterminer la proportion de salariés exposés. Il doit consigner cette proportion en annexe du document unique d'évaluation des risques. La circulaire indique que l'employeur peut préciser les modalités de calcul retenues.

Pour déterminer cette proportion, l'employeur doit comptabiliser les salariés occupés à un poste les exposant à un facteur de pénibilité. Il faut donc procéder à une évaluation des postes.

### III. Modalités d'élaboration d'un accord ou d'un plan

La circulaire rappelle que l'entreprise est tenue de prévoir des dispositions relatives à la pénibilité : elle peut négocier un accord ou établir un plan d'action. Si les négociations de l'accord échouent, l'entreprise est tenue d'établir un plan d'action.

Dans les deux cas, un diagnostic des situations de pénibilité doit être établi. Ce diagnostic doit prévoir des mesures de prévention et les modalités de suivi de l'accord.

L'accord ou le plan doit porter sur l'un des deux thèmes suivants :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs d'exposition, c'est-à-dire sur des actions permettant de faire disparaitre ou de réduire l'exposition,
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, c'est-à-dire prévoir des programmes d'actions correctives sur des postes ciblés.

En outre, deux des quatre thèmes suivants doivent être abordés :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel (aménagement d'horaires, articulation des temps professionnels et privés, répartition de la charge de travail au sein des équipes...)
- développement des compétences et des qualifications (développement d'actions de formations incluant la prévention des risques liés aux efforts physiques, action de formation en communication, management, et facteurs de risques pour les cadres gérant les équipes)
- l'aménagement des fins de carrière (mesures d'accompagnement grâce à des entretiens réguliers avec les ressources humaines, congés supplémentaires...)
- le maintien en activité (anticipation et aide au retour des personnes inaptes, handicapées, ou absentes pendant une longue durée)

Chaque thème doit être assorti d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée par des indicateurs. La circulaire donne des exemples d'indicateurs. Ainsi, pour le thème sur l'amélioration des conditions de travail, un des indicateurs peut être le nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande.

### IV. Contrôle de l'inspection du travail

L'inspection du travail peut vérifier que le plan ou l'accord est conforme aux exigences prévues par les textes.

Si le plan ou l'accord est insuffisant, l'inspecteur du travail peut alors mettre en demeure l'employeur de régulariser la situation. La mise en demeure précise les manquements de l'employeur.

L'entreprise a alors six mois pour négocier ou compléter son accord ou son plan d'action. Pendant ce délai, l'inspecteur du travail veillera à discuter avec l'employeur de l'évolution de la situation, et encouragera la négociation. L'entreprise peut transmettre à l'inspection du travail des éléments de nature à justifier sa défaillance (par exemple : des difficultés économiques).

A l'issue des six mois, l'inspecteur du travail informe le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) de ses conclusions.

Si l'entreprise a régularisé sa situation, aucune pénalité ne doit être payée. Sinon, le Direccte détermine si l'entreprise doit s'acquitter de la pénalité, et en fixe le taux. Pour cela, le Direccte prend en compte les diligences accomplies pour conclure un accord ou établir un plan d'action, et les mesures prises par l'entreprise pour prévenir la pénibilité.

Le montant de la pénalité est au plus égal à 1% des rémunérations ou gains versés aux travailleurs exposés, au cours de la période pendant laquelle l'entreprise n'a pas été couverte par un accord ou un plan. La pénalité est applicable à compter de sa notification, tant que l'employeur n'a pas régularisé la situation.

Source: Circulaire du 28 octobre 2011.

# L'administration distingue 3 cas de départ anticipé à la retraite en raison de la pénibilité

Circ. DSS 2011-151 du 18 avril 2011

La procédure d'obtention d'une pension de retraite anticipée au titre de la pénibilité diffère selon que l'assuré est victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail et selon le taux de son incapacité.

### Conditions d'ouverture du droit

L'administration distingue 3 grandes catégories de personnes admises à liquider une pension de retraite au titre de la pénibilité. Sont concernés les assurés ayant une incapacité permanente :

- d'au moins 20 % au titre d'une maladie professionnelle ;
- d'au moins 20 % au titre d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles d'une maladie professionnelle ;
- compris entre 10 % et 20 % au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

La date à laquelle le taux d'incapacité permanente a été notifié n'entre pas en ligne de compte dans l'appréciation du droit à une retraite anticipée. Il importe peu, en effet, que l'incapacité ait été reconnue dans les premières années de l'activité professionnelle ou qu'à l'inverse, elle ait été reconnue alors même que l'assuré avait déjà passé l'âge légal de départ en retraite.

Le cas de figure le plus simple est celui dans lequel l'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 % au titre d'une maladie professionnelle dans la mesure où la reconnaissance de cette maladie suffit à ouvrir droit, sans autres conditions, au bénéfice de la retraite à raison de la pénibilité.

Pour les victimes d'accidents du travail, qui justifient d'un taux d'incapacité au moins égal à 20 %, le droit n'est ouvert qu'aux seuls assurés souffrant de lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Il est rappelé que le droit à retraite à raison de la pénibilité ne s'adresse qu'aux seuls assurés justifiant d'un accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet.

Les assurés justifiant d'un taux d'incapacité *inférieur* à 20 % mais au moins égal à 10 % peuvent également bénéficier d'une retraite anticipée. Pour cela, l'assuré doit avoir été exposé, pendant au moins 17 ans, à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels fixés par le décret 2011-354 du 30 mars 2011 (vibrations mécaniques, travail de nuit, températures extrêmes etc.) et établir un lien direct entre l'incapacité permanente et l'exposition à ces facteurs.

Afin de vérifier la condition de 17 années d'exposition à des facteurs de pénibilité, la commission pluridisciplinaire s'attachera uniquement à vérifier que l'assuré justifie de 17 années d'activité professionnelle ayant donné lieu à cotisations à sa charge, tous régimes confondus, y compris ceux n'ouvrant pas droit à la retraite pour pénibilité.

### **Procédure**

L'assuré souhaitant liquider une pension de retraite anticipée au titre de la pénibilité en fait la *demande* auprès de la caisse chargée de la liquidation de sa pension de retraite. Celle-ci en accuse réception.

La circulaire précise que cet accusé de réception est notamment nécessaire pour faire courir le délai de 4 mois au terme duquel le silence gardé par la caisse vaut décision de rejet. Toutefois, la délivrance de cet accusé de réception n'implique pas que la demande de l'assuré doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

La caisse liquidatrice devrait en principe, en cas de *rejet de la demande*, notifier cette décision à l'assuré. Conformément à l'article R 351-37 du CSS et R 732-58-1 du Code rural et de la pêche maritime, le silence gardé par la caisse pendant plus de 4 mois vaut également décision de rejet. Cependant, à l'entrée en vigueur de la réforme, ce délai est réduit à 3 mois pour les demandes déposées avant le 1er juillet 2011.

Ce rejet peut faire l'objet d'un *recours* devant la commission de recours amiable dans un délai de 2 mois avant saisine éventuelle du tribunal des affaires de sécurité sociale. La décision de rejet notifiée par la caisse doit mentionner ce délai.

### Coordination entre les régimes

La retraite à raison de la pénibilité concerne les assurés du régime général, du régime agricole et les travailleurs non salariés des professions agricoles.

Lorsqu'un assuré relève ou a relevé successivement ou simultanément de *plusieurs* de ces régimes, son droit à retraite est apprécié par le régime au titre duquel l'incapacité permanente a été reconnue.

Lorsque l'assuré justifie d'au moins 2 incapacités permanentes reconnues l'une par le régime général, l'autre par l'un des régimes de protection sociale des professions agricoles, la *caisse compétente* pour apprécier le droit à retraite est celle du régime au titre duquel a été reconnu le taux d'incapacité le plus élevé. En cas d'identité des taux, la caisse compétente est celle ayant reconnu l'incapacité permanente en dernier lieu.

## La Cnav détaille les modalités du passage à la retraite pour pénibilité

Le salarié qui souhaite quitter l'entreprise pour liquider sa retraite au titre de la pénibilité du travail ne doit pas se précipiter pour éviter toute perte de revenus, indique en substance la Cnav, dans une circulaire du 7 juillet.

La Caisse revient sur l'ensemble de ce nouveau dispositif de retraite anticipée qui a vu le jour le 1er juillet 2011 (v. Légis. soc -Retraite, base- n° 139/2011 du 7 juillet 2011) et sur les procédures à mettre en œuvre par les caisses de retraite. Elle commente ainsi les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de ses décrets d'application, qui permettent aux assurés présentant une incapacité permanente résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail d'ouvrir droit à retraite à taux plein dès 60 ans.

### Éviter la perte de revenus

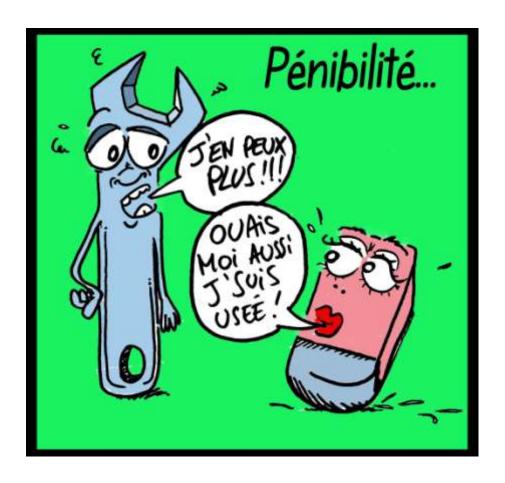
Si le service de la retraite pour pénibilité est soumis au principe de la cessation de la dernière activité salariée, le formulaire de déclaration sur l'honneur justifiant de la rupture du contrat de travail ne sera adressé à l'assuré qu'à partir du moment où, « l'étude du droit étant achevée, il apparaît certain que la retraite pour pénibilité sera attribuée », indique la circulaire. Et ce pour éviter toute rupture de ressources entre revenus du travail et pension de retraite.

Pour rappel, le point de départ de la pension est toujours le premier jour d'un mois civil. Compte tenu de l'entrée en vigueur de la mesure, la date choisie ne peut être ni antérieure au 1er juillet 2011 ni antérieure à 60 ans, précise la Cnav. Pour ceux qui ont manifesté leur volonté de bénéficier du dispositif au plus tôt le 1er juillet 2001, la retraite pour pénibilité peut être ouverte si :

- l'assuré à au moins 60 ans au point de départ de la pension ;
- la demande réglementaire de retraite est reçue dans le délai de trois mois suivant la date à laquelle elle a été adressée par la Caisse de retraite à l'assuré.

Enfin, la demande de retraite pour pénibilité du travail ne peut prendre effet à la date prévue par l'assuré que si ce dernier remplit l'ensemble des conditions requises. À défaut, la pension prendra effet le premier jour du mois suivant la date à laquelle l'ensemble des conditions sont remplies.

Circ. CNAV n° 2011-49 du 7 juillet 2011





En cas de décès d'un salarié sont versées une rente de conjoint et/ou une rente éducation OCIRP. L'OCIRP propose également un accompagnement et un soutien aux familles endeuillées.

10, rue Cambacérès, 75008 Paris Téléphone : 01 44 56 22 56 Fax : 01 49 24 06 27 Internet : www.ocirp.fr Courriel : prevoyance@ocirp.fr

### EN CAS DE DÉCÈS

### Reconstruire la vie des conjoints

### Aide aux démarches

Le guide Reconstruire présente l'ensemble des démarches et des droits au lendemain du décès du conjoint ou du concubin.

Une assistance juridique par téléphone (numéro d'appel gratuit) permet d'être conseillé dans les démarches, guidé pour la constitution d'un dossier ou éventuellement être reçu dans l'une des délégations de la Compagnie Française de Défense et de Protection (CFDP).

### Aide à l'insertion professionnelle

Un accompagnement individualisé vers l'emploi peut être proposé aux allocataires en situation d'insertion professionnelle.

Une aide financière de 700 € est accordée aux veufs et veuves en recherche d'emploi pour le passage du permis de conduire.

Une aide au départ en vacances sous certaines conditions.

### Accompagnement autonomie

Informations vie quotidienne, accompagnement en cas de dépendance ou de handicap, prévention... sont proposées aux allocataires de rente de conjoint âgées de plus de 60 ans (avec Fil assistance international). Une aide à l'aménagement du logement pour les allocataires de rente de conjoint âgés de plus de 60 ans est proposée avec la Fédération Pact Arim.

### Bâtir l'avenir des enfants

#### Soutien scolaire

Un soutien scolaire est proposé aux orphelins suite au deuil du parent à toute étape du cursus scolaire.

### Orientation professionnelle

Aide à la recherche d'emploi pour les orphelins de 16 à 26 ans récemment endeuillés.

### Aide au passage du permis de conduire

Une aide financière de 400 € est accordée aux jeunes bénéficiaires de rente éducation ayant 18 ans dans l'année.

### Contactez le service d'action sociale de l'OCIRP

Pour une écoute téléphonique, information sur les rentes, aide dans les démarches...

Un numéro vert d'appel gratuit national : 0 800 599 800

### Écoute et soutien : Dialogue & Solidarité

Depuis plus de dix ans, l'OCIRP accueille et écoute toute personne en situation de veuvage dans le cadre de son association Dialogue & Solidarité pour les aider à surmonter cette épreuve. Les espaces Dialogue et Solidarité proposent un accompagnement, des entretiens individuels et la participation à des groupes de paroles.

### Pour en savoir plus

www.dialogueetsolidarite.asso.fr

Un numéro vert d'appel gratuit national : 0 800 49 46 27

### Liste des Presto parus.

- Presto n° 77: Représentativité Loi du 20 août 2008;
- Presto n°78: Accords sur l'emploi des seniors;
- Presto n° 79: Heures supplémentaires, Conventions de forfait, Loi TEPA;
- Presto n° 80 : Le délit d'entrave aux IRP ;
- > Presto n° 81 : CPOM ;
- Presto n° 82 : 10ème anniversaire de la Section Fédérale des Retraités ;
- Presto n° 83: L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés, 1<sup>ère</sup> partie & 2<sup>ème</sup> partie.
- Presto n° 84 : AIDE A DOMICILE Les Salarié(e)s en résistance ;
- Presto n° 85: la transposition des niveaux de diplômes du travail social.

Tous ces Presto sont téléchargeables sur le site fédéral, pages Adhérents, recherchez Presto.