

Club RH 24

20 octobre 2011

Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

202, rue d'Ornano 33000 Bordeaux

Tél. : 05.56.79.63.30 / Fax 05.56.81.16.50

www.aquitaine.aract.fr



Programme



Présentation de l'Aract Aquitaine

Prévention de la pénibilité

Prévention des risques psychosociaux



PRÉSENTATION DE L'ARACT AQUITAINE



L'Aract Aquitaine

Un outil paritaire au service des entreprises



- L'Aract est une association régionale paritaire
 - Gérée par les partenaires sociaux
 - Organisée en réseau (ANACT et 26 Aracts)
 - Financée par, entre autres, l'Anact, la Direccte, le Conseil Régional, l'Agefiph et le Fonds Social Européen
- Les actions de l'Aract s'inscrivent dans 5 axes de progrès définis au niveau national :
 - Promotion de la santé au travail
 - Mutations du travail, changements techniques et organisationnels
 - Lien entre travail, compétences et développement des personnes tout au long de la vie
 - Gestion des âges, approche par genre et prise en compte des populations au travail
 - Conditions de travail, performance durable des entreprises et développement économique

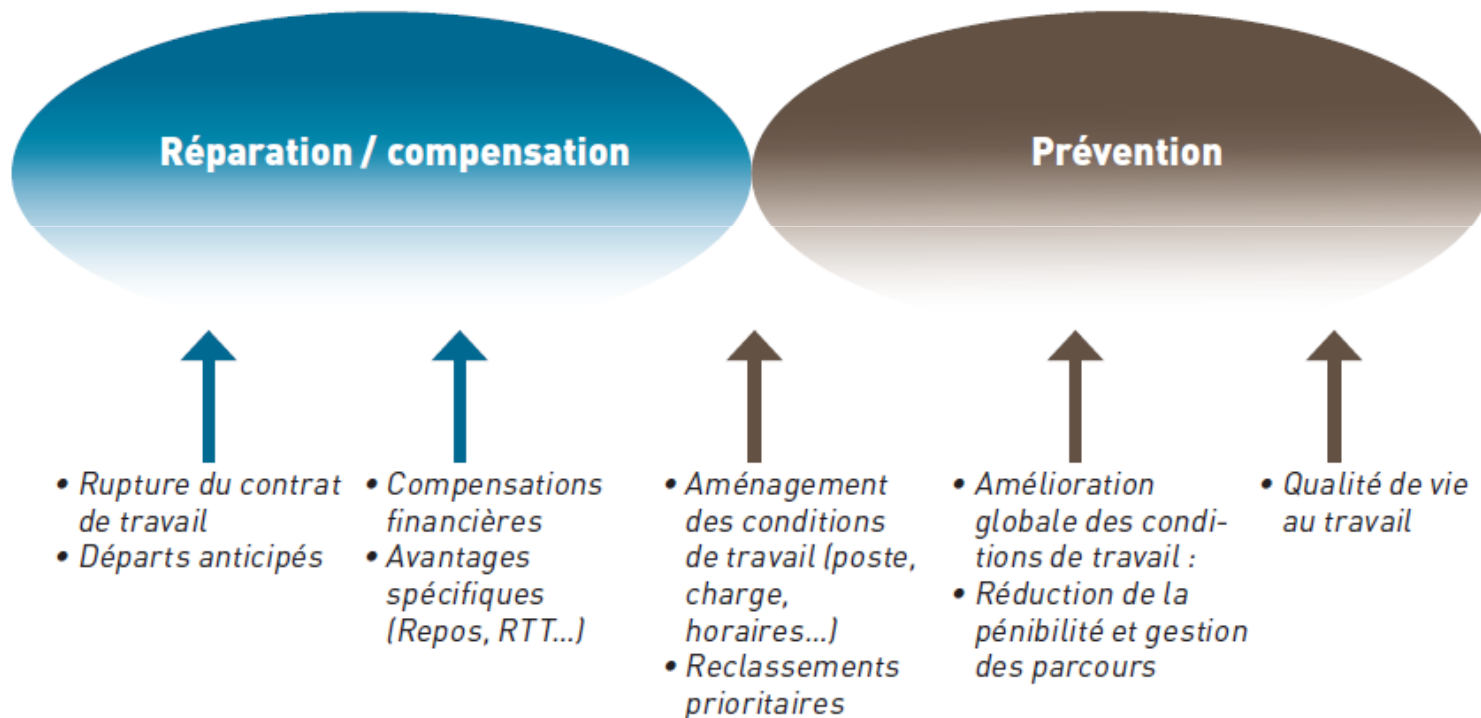
- Sur le terrain
 - Diagnostic généraliste
 - Accompagnement des conduites de projet (avec des compétences internes et / ou externes à l'entreprise)
 - Développement d'approches collectives par secteurs d'activité ou bassins d'emploi

- Méthodologie d'intervention
 - Une approche globale du travail
 - Une approche qui intègre à la fois les enjeux des entreprises et les attentes des salariés
 - Un partenariat avec les autres acteurs socio-économiques régionaux

PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

- Création d'un nouvel article dans le code du Travail (L. 4121-3-1)
- La pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :
 - Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé
 - Ces facteurs, déterminés par décret (D. 4121-5 du CT), sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail
- Trois dispositifs
 - Assurer la traçabilité des expositions (article L. 4121-3-1 du CT)
 - Permettre un départ à la retraite à 60 ans, sous réserve (article L. 351-1-4-1 du CSS)
 - **Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action** (article L. 4121-3-1 du code du travail)

Comment aborder la question de la pénibilité ?



Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action



- Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action (Article L138-29 du CSS)

« Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50), dont une proportion de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité, non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, sont soumises à une pénalité d'un montant de 1% maximum des rémunérations ou gains versés aux salariés concernés »

- Catégories d'entreprises
 - Tous les employeurs de droit privé
 - Les entreprises et établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC)
 - Les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé
- Taille de l'entreprise
 - Les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés
- Proportion de salariés exposés
 - Employer au moins 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité définis par la loi

Les thèmes obligatoires

(article D. 138-27 du CSS)



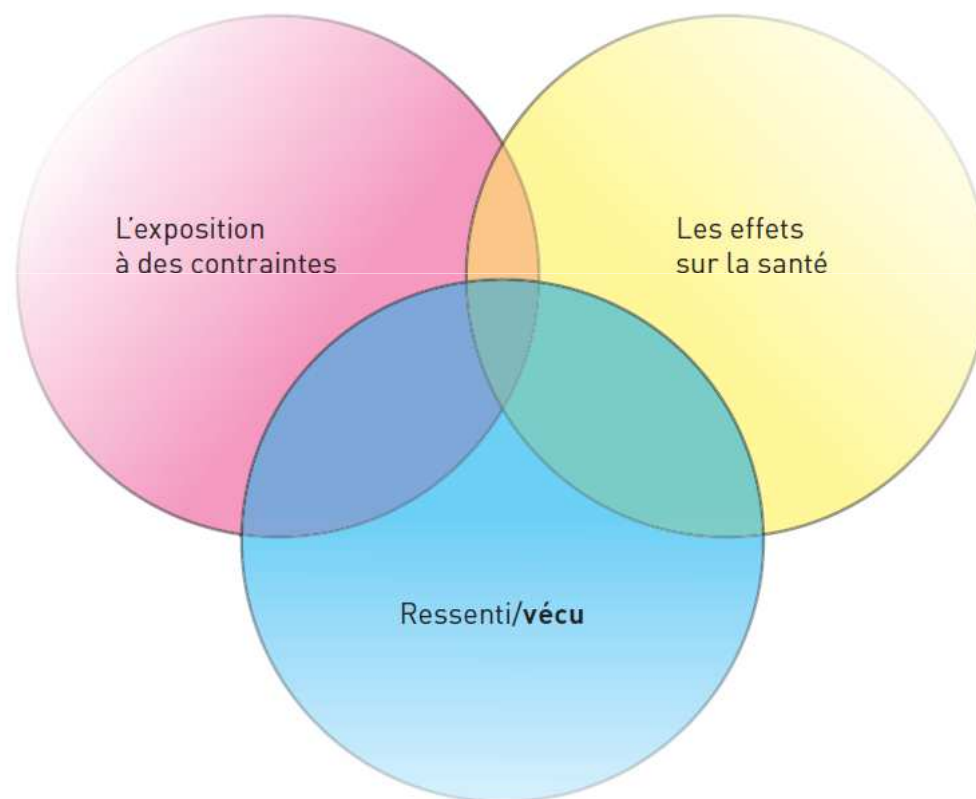
- L'accord ou le plan d'action doit traiter d'au moins l'un des thèmes suivants :
 - La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés dans la définition légale de la pénibilité
 - L'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- L'accord ou le plan d'action doit traiter d'au moins deux des thèmes suivants :
 - L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel
 - Le développement des compétences et des qualifications
 - L'aménagement des fins de carrière
 - Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés dans la définition légale de la pénibilité

- Plus de détails sur la loi
 - <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html>
 - DIRECCTE Aquitaine

Pourquoi et comment s'engager dans une démarche de prévention sur la pénibilité ?

Pourquoi s'engager dans une démarche de prévention ?

ENJEUX	Salariés	Entreprise	Pour demain ?
Santé	<p>Quels effets sur la santé (maladies, douleurs, fatigue) ?</p> <p>Quels moyens mis à disposition ?</p>	<p>Quels coûts (AT-MP, absence, remplacement...)?</p>	<p>Quelles incidences dans une perspective d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population ?</p>
RH	<p>Quelles incidences sur l'itinéraire professionnel (exclusion, départs, mobilités, développement des compétences et évolution professionnelle) ?</p>	<p>Quels effets en matière de mobilisation des RH (attractivité, fidélisation, maintien et développement des compétences, climat social) ?</p>	<p>Quelles incidences par rapport aux projets de développement de l'entreprise (évolution des métiers et des compétences)?</p> <p>Quelles perspectives offertes ?</p> <p>Quelles alternatives possibles ?</p>
Organisation/ fonctionnement	<p>Quelle gêne dans le travail ?</p> <p>Quels impacts sur les relations de travail (encadrement, collègues) ?</p> <p>Quelles possibilités de soutien, de régulation ?</p>	<p>Quel impact sur la performance (qualité, délais, relation client) ?</p>	<p>Quelles incidences sur l'évolution du fonctionnement de l'entreprise (organisation, management, produit, process) ?</p>



L'exposition à des contraintes

Identifier les facteurs d'usure professionnelle

- Caractéristiques du travail qui exigent une mobilisation du salarié pour y faire face et qui altèrent à terme sa santé, comme par exemple :
 - Situations d'hyper-sollicitations physique, cognitive et/ou psychique
 - Situations d'activités empêchées
 - Situations d'expositions à des nuisances physico-chimiques, à des horaires irréguliers
 - ...

Les effets sur la santé

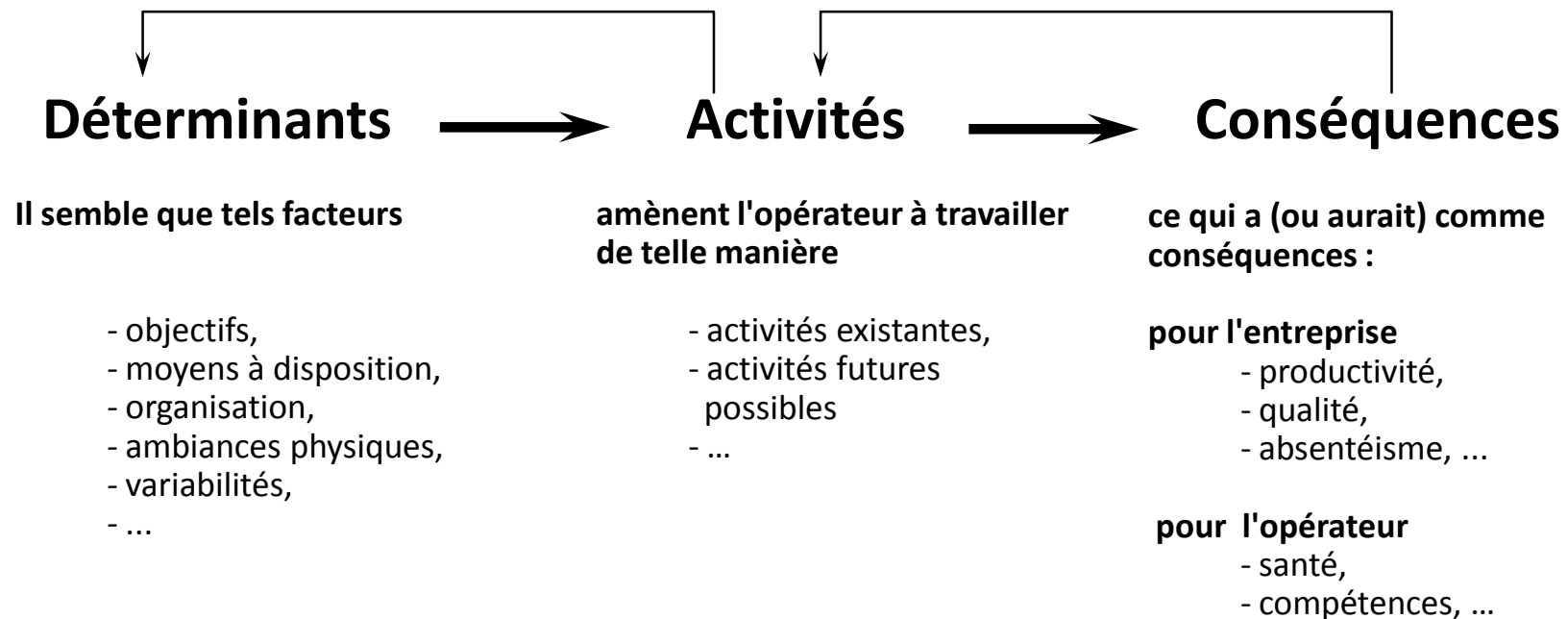
Identifier les manifestations d'usure professionnelle

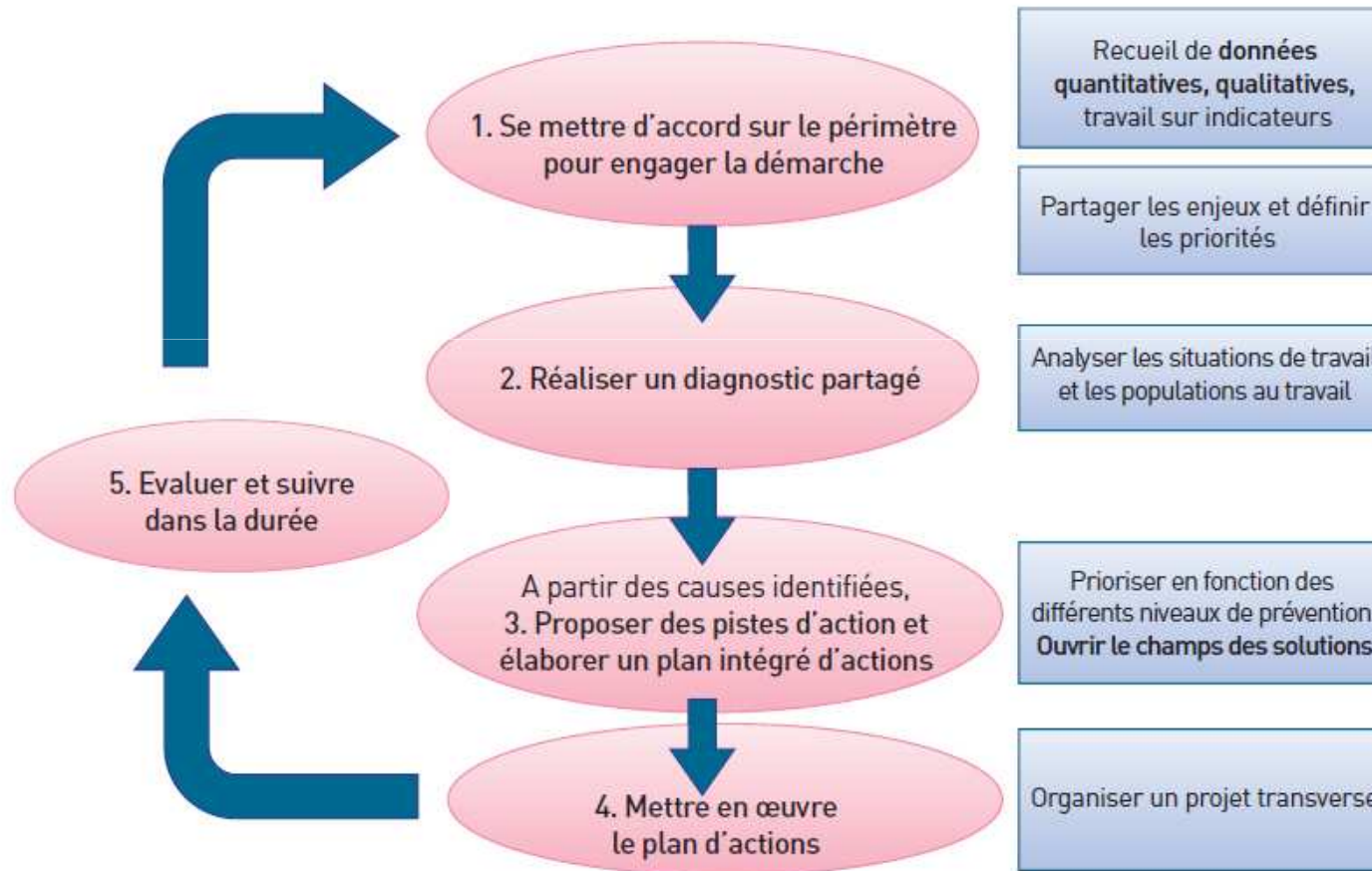


- L'usure fonctionnelle ou vieillissement biologique
 - Déclins physiologiques correspondant aux modifications de l'organisme avec l'avancée en âge qui diminuent la résistance et l'adaptabilité du corps aux pressions de l'environnement
- L'usure prématurée
 - Altération de la santé plus rapide que l'altération naturelle
 - Diminution des capacités fonctionnelles générée ou non par le travail
- **L'usure professionnelle**
 - **Altération de la santé d'origine professionnelle**
 - **Des manifestations de plusieurs ordres : physiques, cognitives, psychiques**

- Un indicateur particulier : le ressenti ↔ la « pénibilité au travail »
- **La pénibilité correspond, pour un individu, au ressenti, immédiat ou différé, de difficultés à réaliser son travail ; ce ressenti peut être physique, psychique, cognitif et/ou social.**
 - Face à des exigences similaires, il peut exister des perceptions différentes du travail
- Ce ressenti différencié en fonction :
 - Des caractéristiques des situations de travail (exigences du travail, conditions de sa réalisation)
 - Des caractéristiques de l'individu (âge, ancienneté, rapport que la personne entretient avec son travail, ...)

Des causes (facteurs) aux effets (altération santé et ressenti pénibilité)





PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Définition

Risques Psychosociaux

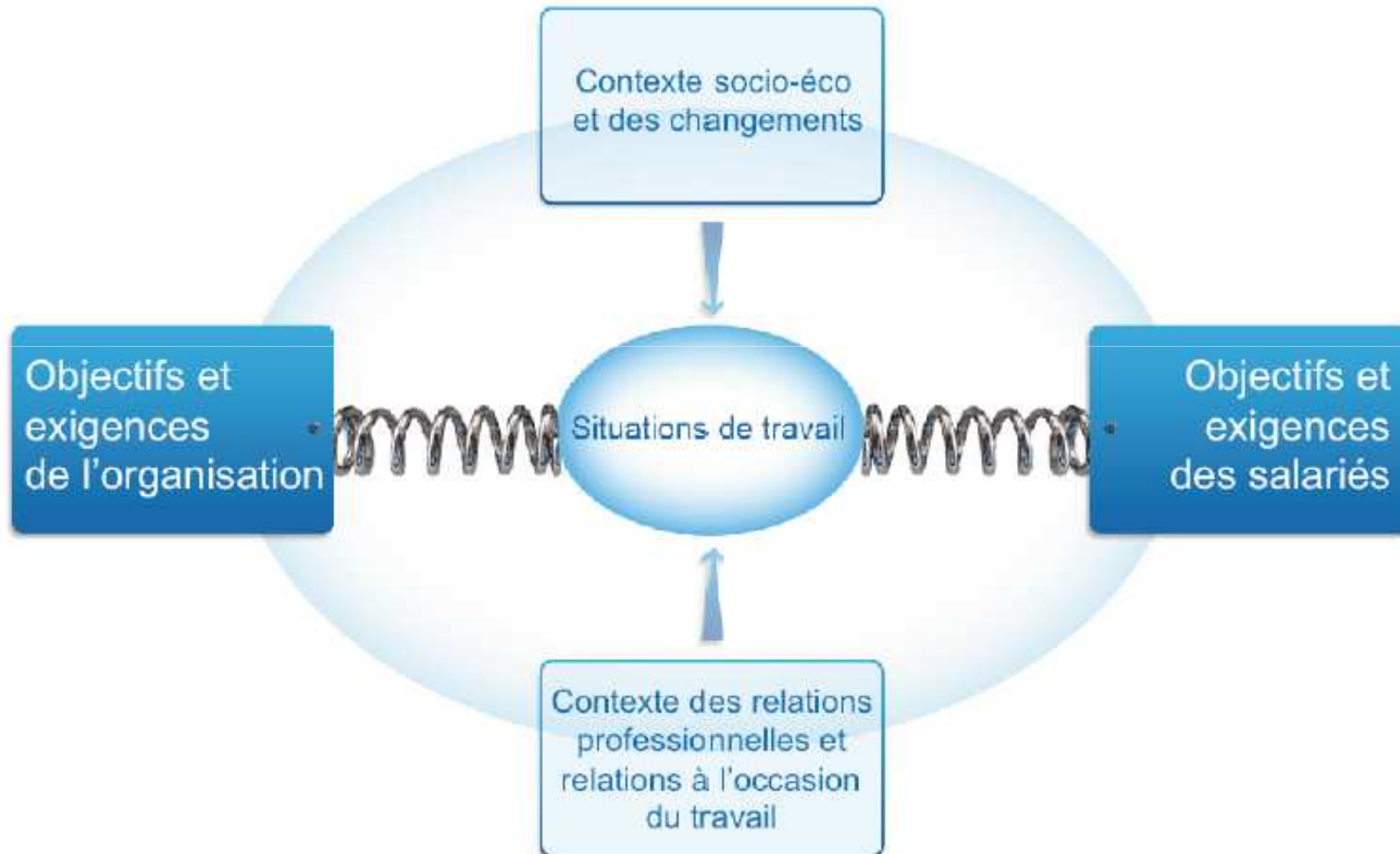
- Ce terme recouvre des réalités très diverses de mal-être, de ressenti négatif par rapport au travail
- La complexité d'approche est liée :
 - ✓ à l'amalgame souvent faite entre situations individuelles et / ou collectives
 - ✓ à une confusion entre causes, effets et conséquences

On entend par risques psychosociaux « **la probabilité d'apparition de troubles tant individuels que collectifs ayant pour origine l'environnement professionnel.** »

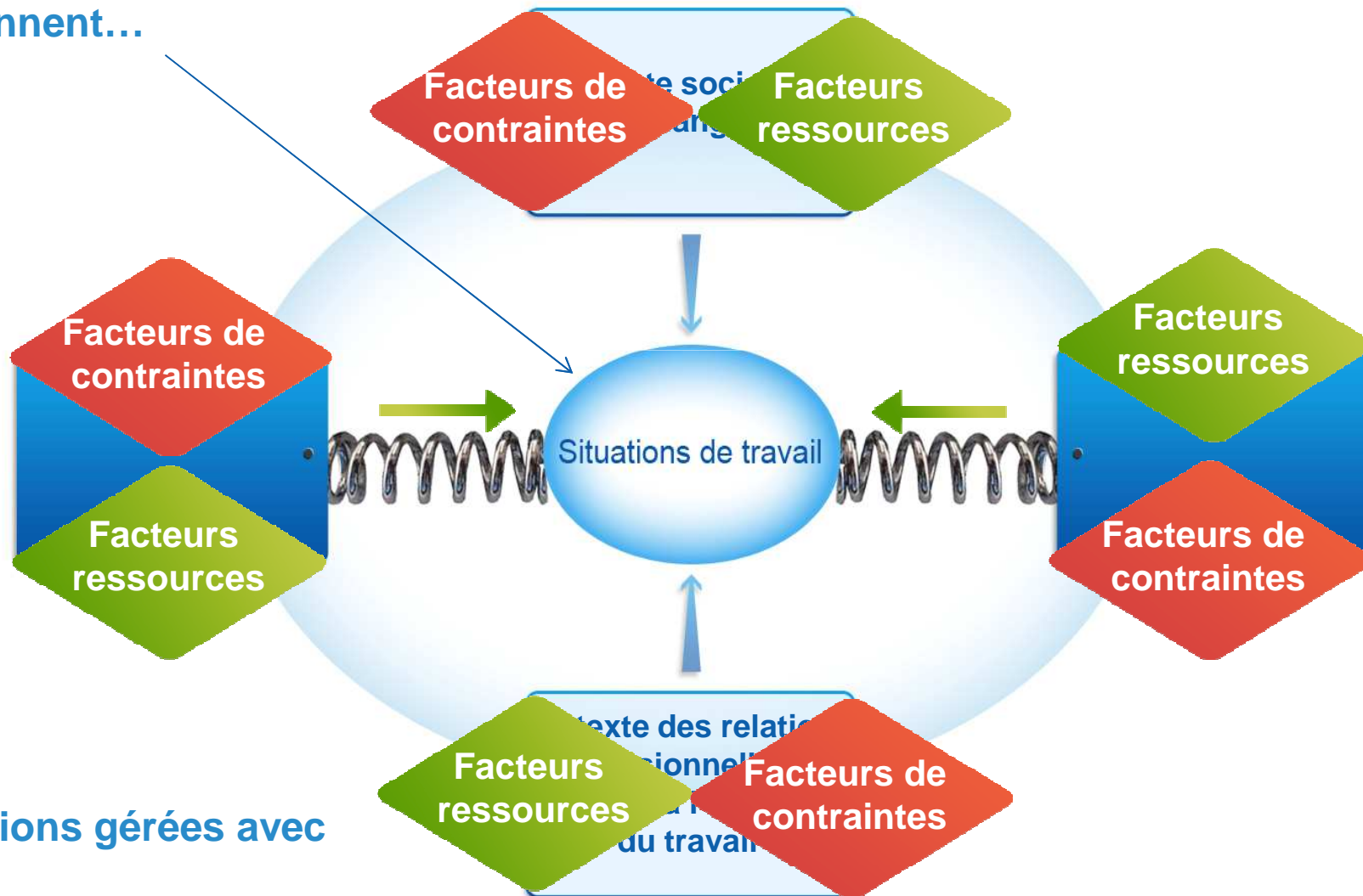
Ces troubles peuvent, s'ils ne sont pas rapidement pris en compte, s'aggraver jusqu'à devenir pathologiques.

(Partenaires sociaux Aract Aquitaine)

- Cette notion renvoie à des situations dans lesquelles il y a un décalage important entre les exigences des salariés et les exigences de l'organisation
- Cela passe par une perception négative du travail ou plutôt des conditions de réalisation de celui-ci. La dimension subjective est importante.
- Des liens étroits entre cette perception et les conditions de réalisation du travail
- Ces conditions sont fortement déterminées par l'organisation du travail, son évolution et les collectifs de travail.

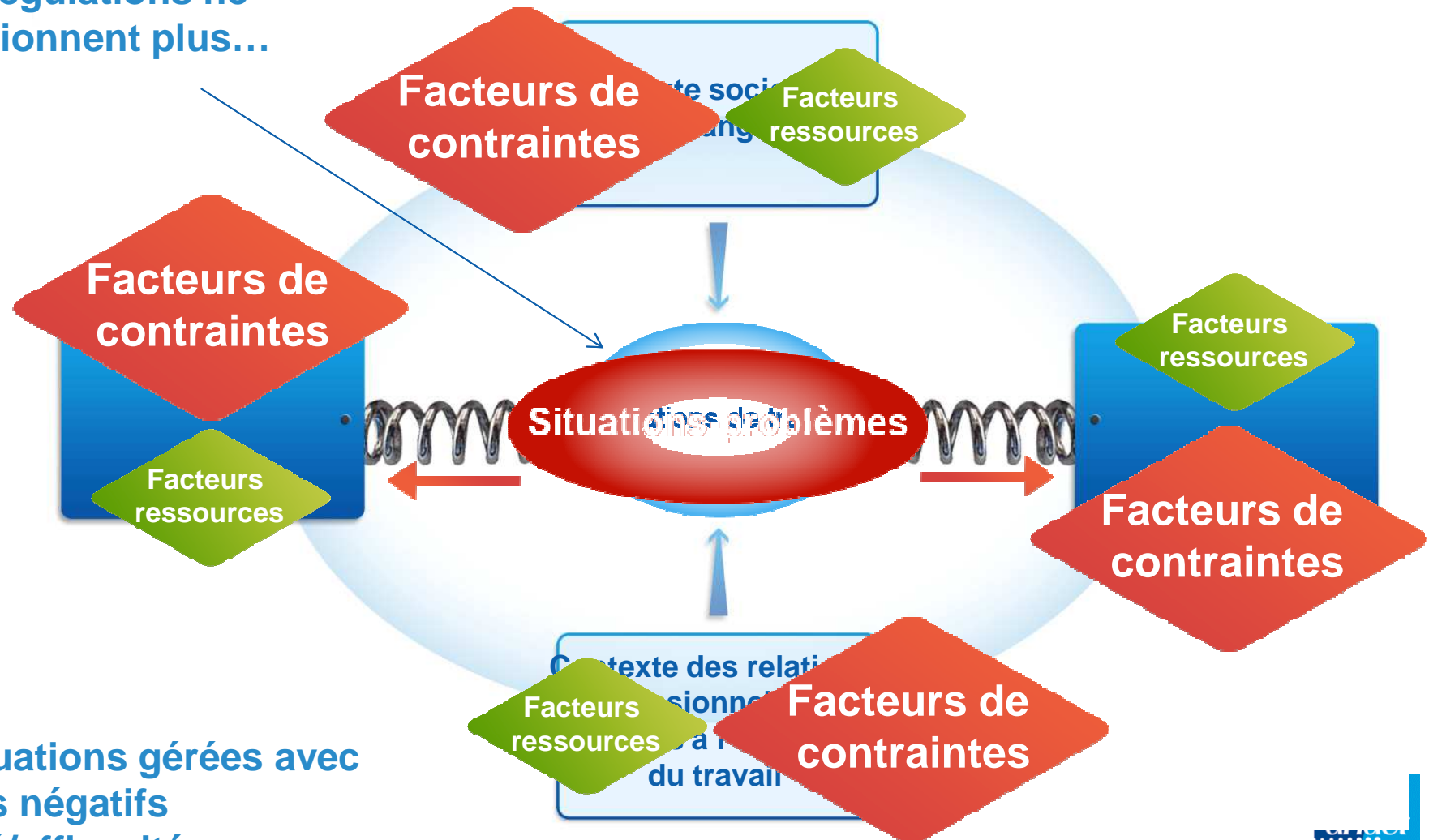


Les régulations fonctionnent...



.. situations gérées avec effets positifs santé/efficacité

Les régulations ne fonctionnent plus...



...situations gérées avec effets négatifs santé/efficacité

Comment aborder cette question des risques psychosociaux ?

Passer d'une approche individuelle à une approche collective

- Approche individuelle: il s'agit de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes sur le plan médical, le parcours professionnel et les aspects liés à la vie hors travail
- Approche collective: elle doit permettre d'identifier ce qui fait cause commune afin de pouvoir agir au niveau de la structure sur le plan collectif



Travailler sur le passage de l'individuel au collectif

pour enclencher le passage des facteurs « liés aux caractéristiques individuelles » et « vie privée »

aux facteurs professionnels (= risques professionnels)

- Prévention primaire = prévenir
 - Elle vise à réduire ou éliminer les différents facteurs de risque présents dans l'organisation
- Prévention secondaire = réduire ou « corriger »
 - Elle agit sur les caractéristiques personnelles et les mécanismes des individus, visant à les outiller, individuellement ou collectivement contre les différents risques.
- Prévention tertiaire = « réparer »
 - Elle intervient pour venir en aide aux personnes qui vivent des problèmes de santé psychologique au travail.

