

OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

DES REPÈRES POUR L'ACTION

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité sont bénéfiques à tous les salarié(e)s, cela permet de prévenir les phénomènes d'usure pour les plus jeunes et permet aux plus âgé(e)s de se maintenir au travail en bonne santé.

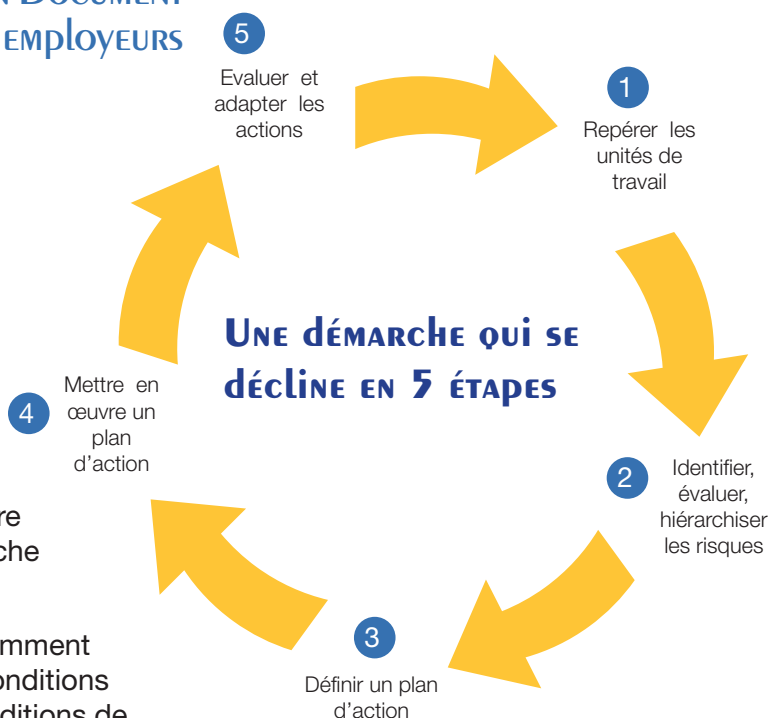
1 Elles prennent appui sur la démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration continue des conditions de travail

1.1 UNE DÉMARCHE QUI SE MATÉRIALISE SUR UN DOCUMENT UNIQUE, OBLIGATION FAITE À TOUTS LES EMPLOYEURS DANS LE CADRE DU DÉCRET DU 5/11/2001

Le Document Unique est constitué du recensement de l'intégralité des risques auxquels sont soumis les salarié(e)s à leur poste de travail, ou à l'occasion d'une situation de travail. Ce recensement incombe à l'employeur ainsi que la définition des stratégies de prévention dans les établissements en vue de la suppression ou à tout le moins de la réduction des risques.

Le Document Unique dont le mode d'élaboration et le support de transcription sont laissés à la libre initiative de l'employeur s'inscrit dans une démarche dynamique et évolutive.

Il doit être actualisé annuellement voire plus fréquemment à la suite d'une modification importante dans les conditions d'hygiène et de sécurité, d'un changement des conditions de travail ou à la suite d'un accident du travail.



1.2 UNE DÉMARCHE QUI RESPECTE LES BASES DES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

La loi du 31/12/1991, traduction en droit français de la directive européenne, fait obligation au chef d'établissement de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Éviter les risques ;
- b) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;
- 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 ;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g) 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 ;
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Mise en place d'une politique de réductions des accidents du travail dans des fonderies

La direction d'un groupe de plusieurs fonderies engage une action préventive dans l'ensemble des usines pour diminuer le nombre d'accidents de travail (et incidemment le coût pour l'entreprise en raison de la cotisation AT/MP versée à CRAM).

Elle s'appuie sur les animateurs sécurité qui sont nommés sur chaque site mais ceux-ci avaient jusqu'ici une approche trop administrative de la fonction (ils collectaient des statistiques et venaient peu dans les ateliers). Dans un premier temps, ces « préventeurs » sont encouragés et formés pour travailler avec les responsables d'atelier pour analyser les comportements à risque dans la production (on a trop tendance à penser à la sécurité uniquement au niveau des machines et moins au niveau de l'organisation des tâches et de la dynamique collective). Des actions d'information marquantes ont été organisées : par exemple l'arrêt complet de l'usine pendant 1h pour sensibiliser l'ensemble du personnel sur le port des EPI (équipement de protection individuelle). Un affichage permanent et actualisé du taux d'accident de travail a été mis en place.

L'ensemble des actions de prévention ont permis de réduire de moitié en 2 ans la fréquence des accidents de travail avec arrêt d'où une amélioration sensible du coût de la contribution de l'entreprise pour les accidents du travail ⁽¹⁾.

Mais, attention fait remarquer le DRH ; ce résultat n'est jamais acquis définitivement. Il est fréquent d'avoir un retour en arrière, par exemple lorsqu'il y a un changement de direction dans une usine et que l'encadrement n'est plus provisoirement mobilisé sur un objectif de prévention.

1 Le taux de cotisation Accident du Travail / Maladie professionnelle (AT/MP) est calculé à partir des éléments enregistrés au cours des 3 dernières années connues. Ce calcul est le rapport entre la « valeur du risque » propre à l'établissement et la masse totale des salaires pour les trois dernières années connues.

La valeur du risque est égale à la somme des prestations d'incapacité temporaire (frais médicaux, pharmaceutiques, indemnités journalières), des indemnités en capital et des capitaux représentatifs de rentes ou accidents mortels.

2

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ NÉCESSITENT ÉGALEMENT UNE APPROCHE SPÉCIFIQUE CONCERNANT LE VIEILLISSEMENT ET SES IMPLICATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

2.1 Trois types de vieillissement sont à différencier

2.1.1 LE VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE

Le vieillissement démographique correspond à l'augmentation de la part des plus âgés au sein d'une population considérée (population française, population active, ou à un niveau plus fin, population des salariés au sein d'une entreprise).

2.1.2 LE VIEILLISSEMENT NATUREL

Le vieillissement est un accroissement du temps vécu, un processus continu de déclin et de constructions mêlés. Des transformations d'ordre biologiques, physiologiques et psychologiques. Les effets du vieillissement naturel sont souvent modérés sur la durée de la vie active.

Les études constatent au niveau physiologique, une limitation faible de la force musculaire et de la mobilité articulaire, une dépendance plus forte des performances sensorielles à l'environnement, un accroissement des risques cardio-vasculaires, une fragilisation du sommeil et une moindre tolérance au travail posté.

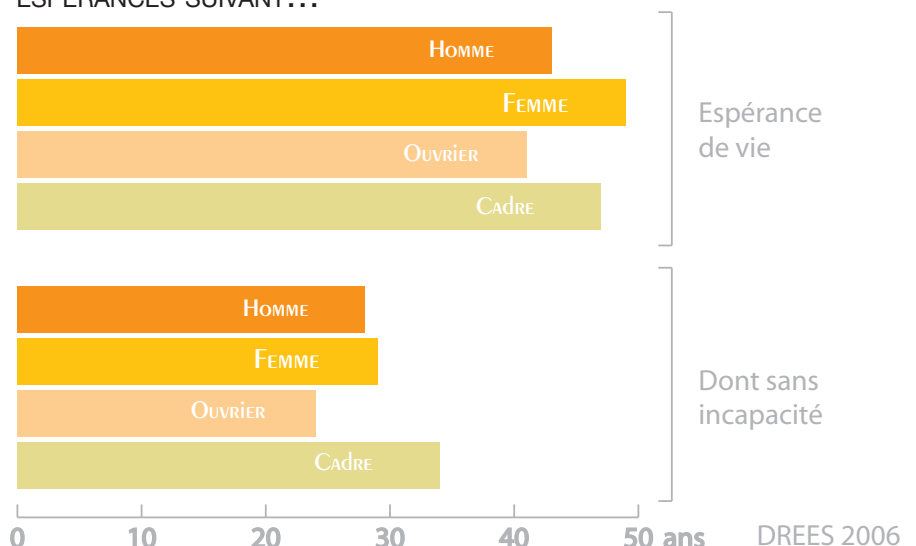
Au niveau cognitif sont relevés des comportements de prudence et une moindre tolérance aux contraintes de temps. Les performances professionnelles se maintiennent mieux dans les tâches complexes que dans les tâches simples. Une personne mobile professionnellement sera moins affectée par un vieillissement cognitif. Les salariés âgés construisent des stratégies afin de compenser leur déficience et atteindre les objectifs fixés par l'entreprise.

Le processus du vieillissement varie fortement d'un individu à l'autre car il dépend d'un certain nombre de données personnelles comme les facteurs génétiques, l'état de santé et l'environnement.

2.1.3 LE VIEILLISSEMENT PRÉMATURÉ

Le travail constitue un élément prépondérant de l'environnement qui peut accélérer ou amplifier les mécanismes de vieillissement. Si l'environnement de travail est hostile avec des contraintes physiques ou psychiques, des contraintes de temps ou des horaires atypiques, le vieillissement peut être prématuré ou accéléré, les deux phénomènes pouvant se conjuguer et entraîner l'usure professionnelle.

INÉGALITÉ D'ESPÉRANCE DE VIE SELON LE PARCOURS PROFESSIONNEL. UNE PERSONNE DE 35 ANS EN 2003 N'A PAS LES MÊMES ESPÉRANCES SUIVANT...



2.2 TROIS SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ À ANALYSER

2.2.1 L'EXPOSITION DURABLE À DES TRAVAUX PÉNIBLES

qui altère significativement l'espérance de vie, avec ou sans incapacité, ou la qualité de vie au grand âge. Les principales « pénibilités » retenues dans ce cadre sont :

- les contraintes physiques et posturales (manutention de charges lourdes, travail à la chaîne ou sous cadences imposées) ;
- les contraintes d'horaires (travail de nuit, horaires atypiques ou en horaires alternants) ;
- les expositions à des agents toxiques ayant des effets différés ou à des travaux dangereux.

2.2.2 LA PÉNIBILITÉ

qui naît du **conflit entre les exigences du travail (physiques et psychiques) et l'état de santé de la personne**, avec un risque augmentant significativement avec l'âge.

2.2.3 LE VÉCU PÉNIBLE DU TRAVAIL AU QUOTIDIEN

Le mal-être, tout ce qui peut être englobé parfois sous le nom de « stress au travail ». Facteur de risque de pathologies psychiques ou organiques (troubles musculo-squelettiques, affections coronariennes, par exemple).

Les contraintes les plus pénalisantes pour les salarié(e)s âgé(e)s

- Les contraintes temporelles apparaissent comme les plus pénalisantes. Celles-ci leur suppriment les marges de manœuvre indispensables à la mise en place de mesure d'anticipation
- Les contraintes physiques (manutention de charge lourde...) en raison de l'évolution naturelle des de l'appareil locomoteur et des modifications des capacités musculaires
- Les horaires atypiques en particulier le travail posté

Axes d'amélioration des conditions de travail dans une société de transformation d'élastomère

Après deux reconnaissances de maladies professionnelles au sein de l'atelier ébarbage en 2004 qui se sont soldées pour l'une par un avis d'incapacité totale suivi d'un licenciement et l'autre par une opération du canal carpien avec rechute, la société a décidé avec l'aide de l'Aract de s'attaquer à la pénibilité des postes de travail et plus précisément aux troubles musculo-squelettiques. « La pénibilité n'avait jamais été évoquée lors d'atelier. Néanmoins un premier travail d'amélioration des postes de travail avait déjà été réalisé en 2002 : nouvelles tables, repose-pieds, nouveaux sièges, sol refait... », indique la directrice de l'entreprise. En 2005, la médecine du travail de l'entreprise décide de prendre contact avec l'Aract. En janvier 2006, un aménagement de poste du salarié opéré a été effectué. Mais le travail de l'Aract a également permis d'éviter aux autres salarié(e)s, dont la majorité a plus de 45 ans, dont l'ancienneté est très importante et la qualification faible, le phénomène d'usure professionnelle en proposant une rotation des pièces car les « pièces les plus dures à travailler » étaient données aux plus âgés car ils savent « mieux faire ». Deux autres pistes d'action ont été proposées :

- Favoriser la transmission des savoir-faire pour reconnaître l'expérience et permettre aux plus jeunes de prendre également en compte les pièces complexes,
- Limiter dès l'étape des conceptions des moules les bavures sur les pièces.

2.3 LES ACTIONS POUR AGIR SUR LES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

L'amélioration globale des conditions de travail agit sur les trois facettes de la pénibilité. Elle atténue les sollicitations les plus fortes et les expositions dangereuses pour les salarié(e)s de tous âges et diminue potentiellement les risques d'atteinte à la santé à long terme. Elle permet aussi d'étendre les possibilités de trouver des postes de travail qui conviennent aux salarié(e)s compatibles avec leur état de santé, après décision du médecin du travail. Elle démultiplie enfin les situations de bien-être au travail dans lesquelles les salarié(e)s âgé(e)s peuvent, comme les autres, se sentir à leur aise.

Les actions ciblées, notamment les aménagements de postes ou les restrictions d'aptitude permettent de réaffecter les personnels présentant des régressions fonctionnelles importantes ou souffrant de séquelles d'accidents, par exemple. Il peut s'agir de salarié(e)s de tous âges, mais numériquement les salarié(e)s âgé(e)s sont les plus concerné(e)s.

Les actions visant à élargir les marges de manoeuvre dans l'activité de travail elle-même, pour laisser place aux ressources de l'expérience, avec toute la variabilité interindividuelle que cela implique, sont efficaces à la fois vis-à-vis des pénibilités décrites en « 2.2.2 » et « 2.2.3 ». Elles demandent une réflexion attentive sur les modes opératoires de chacun, les façons de travailler et d'apprendre. Cette voie d'action valorise directement les atouts des anciens, favorise leur efficacité, accroît leur sentiment d'être reconnu et leurs possibilités de progresser à nouveau dans leur vie professionnelle.

DES INDICATEURS POUR L'ACTION

Indicateurs de moyens

- Le fonctionnement du CHSCT : nombre de réunions, missions et enquêtes – Comptes-rendus.
- La formation des membres de CHSCT (nombre, périodicité)
- Le programme annuel de prévention des risques professionnelles et d'amélioration des conditions de travail
- Le bilan de réalisation des actions de prévention (notamment vis-à-vis des salariés de + 55 ans)
- Le nombre d'acteurs internes engagés dans l'amélioration des conditions de travail

Indicateurs de résultats

- Le taux d'accidentologie par tranche d'âge (par atelier, par poste)
- Les indicateurs d'arrêt maladie par tranche d'âge (par atelier, par poste)
- Le pourcentage de turn-over par tranche d'âge (par atelier, par poste)
- Le nombre de restrictions d'aptitude par tranche d'âge (par atelier, par poste)

DES ACTEURS POUR L'ACTION

Selon l'entreprise et la démarche engagée, voici les acteurs les plus pertinents à mobiliser en interne mais également parmi les ressources externes à l'entreprise

Les acteurs de l'entreprise

LE CHEF D'ENTREPRISE

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé «physique et mentale» des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires.

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail, Délégués du Personnel, Délégués Syndicaux, comité d'entreprise.

LES PRÉVENTEURS

LE SERVICE RH

LE SERVICE MÉTHODE

L'ENCADREMENT

LES SALARIÉ(E)S

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité, et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Les acteurs externes

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Elles sont des acteurs ressources et organisateurs de projets.

L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail au sein des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) intervient en entreprise dans le cadre de l'information et la sensibilisation des acteurs internes à l'entreprise aux enjeux de l'évaluation des risques.

Elle a pour mission également de contrôler le respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail.

LA DRIRE (DIRECTIONS RÉGIONALES DE L'INDUSTRIE DE LA RECHERCHE ET DE L'ENVIRONNEMENT)

Le réseau des DRIRE assure, pour le compte du ministère du développement durable, le contrôle des dispositions prises par les exploitants d'établissements industriels en faveur de la prévention des risques technologiques, de la réduction des rejets polluants dans l'eau et dans l'air, de la réduction et de la bonne élimination des déchets, ainsi que de la réhabilitation des sites et sols pollués (réglementation sur les installations classées pour la protection de l'environnement).

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sont les conseillers du chef d'entreprise, des représentants du personnel des salarié(e)s pour tous les problèmes concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Leur mission s'exerce par une action en milieu de travail et une surveillance médicale des salarié(e)s.

LA CRAM (CAISSE RÉGIONALE D'ASSURANCE MALADIE)

Le service de prévention de la CRAM a pour mission de développer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et de concourir à l'application des règles de tarification. Il a un rôle de conseil, de contrôle et de formation. Il finance également des actions de prévention dans le cadre de convention d'objectifs signé avec les branches professionnelles.

LA MSA (MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE)

L'appui de la MSA aux salarié(e)s et aux exploitants agricoles s'organise autour de conseillers en prévention et de médecins du travail. La MSA a pour objectif de promouvoir la santé et la sécurité au travail et d'inciter ses adhérents à mener une politique d'intégration de la prévention dans l'activité du travail et dans toute les dimensions de la gestion de l'entreprise.

L'OPPBTP (ORGANISME PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS)

L'OPPBTP accompagne les professionnels du bâtiment et des travaux publics en leur proposant des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail : diagnostic sécurité, information, formation et assistance technique.

L'ARACT (ASSOCIATION RÉGIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL)

L'ARACT membre du Réseau ANACT apporte un appui méthodologique à tous les acteurs de l'entreprise sur le champ du travail et de l'organisation du travail. Dans le domaine de la santé au travail, elle propose une démarche mettant en relation la prévention des risques professionnels et l'organisation du travail à partir d'un état des lieux partagé. Elle accompagne les entreprises dans la mobilisation du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

INRS – (INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ)

L'INRS exerce ses activités de santé et sécurité au profit des salariés et des entreprises du régime général de la Sécurité sociale pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il conduit des programmes d'études et recherches pour améliorer la santé et la sécurité de l'homme au travail. L'Institut conçoit de nombreux produits d'information. L'INRS propose une aide technique et documentaire aux animateurs internes et externes de la prévention en entreprise.



Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

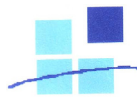
Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Val d'Oise



PLAN ÉGALITÉ ACCÈS À L'EMPLOI ET
DANS LE TRAVAIL



centres de formation
professionnelle
des salariés
du Val d'Oise



Argenteuil – Bezons

