



PLAN DÉPARTEMENTAL D' ACTIONS DU VAL D'OISE OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'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

TOUTES LES GÉNÉRATIONS EN ENTREPRISE

Avec l'Europe, les acteurs du Val d'Oise s'engagent

WWW.TOUTES-LES-GENERATIONS-EN-ENTREPRISE.COM

Chef de projet Hakim Kamouche
hakim.kamouche@direccte.gouv.fr

Introduction

Dés l'année 2007, la DDTEFP du Val d'Oise a décliné un plan départemental d'action en faveur du maintien et du retour à l'emploi des seniors,

Ce plan d'action pluriannuel s'appuie sur la compétence et l'expertise de nombreux acteurs sociaux économiques : CCI, GIE, CEEVO, CGPME, MEVO, CRAMIF, CNAV, UGEF, Pôle Emploi, AFPA, APEC, OPCALIA, AVEC, MCC MOBILITES, ARACT, DRTEFP, AMETIF, SISVO, ACMS, les PLIE, la HALDE, QUINTECIA, Collectivités...)

L'ensemble des actions s'inscrit dans une dynamique partenariale et vise à répondre aux besoins des entreprises, des actifs (salariés et demandeurs d'emploi) et des acteurs du département.

Les objectifs :

- Décliner territorialement les politiques européennes et françaises,**
- Constituer un réseau d'acteurs et de compétences publics et privés,**
- Informer et sensibiliser les entreprises, les acteurs, et les actifs,**
- Construire un plan d'actions partagé et opérationnel tenant compte des besoins du territoire.**

Plan d'Action 2010 - Les enjeux

- ➔ **Capitaliser** sur les initiatives mises en place en 2007, 2008, 2009 et les déployer.
- ➔ **Prolonger la dynamique** initiée sur le sujet de l'emploi des seniors,
- ➔ **Maintenir la mobilisation des acteurs**, pour accompagner les entreprises à la mise en œuvre d'outils de GRH et de gestion des âges notamment dans le cadre la loi de financement de la sécurité sociale 2009 concernant l'emploi des salariés âgés,
- ➔ **Apporter** aux entreprises et aux bénéficiaires des salariés, notamment les plus de 55 ans, **des outils pragmatiques et adaptés aux besoins des entreprises.**

Les action pour 2010 :

- ➔ **Le dispositif OUTIL-AGES RH**
- ➔ **Les Trophées Trajectoires**
« Toutes les Générations en Entreprise »
- ➔ **La rencontre annuelle au Sénat le 13 décembre 2010**

Le dispositif OUTIL-AGES RH 2010

Il comporte deux volets d'accompagnement à destination des entreprises en fonction des attentes exprimées lors de la semaine Outil-ages 2009 :

- ➔ un volet portant sur les outils sur l'ensemble des domaines d'action,
- ➔ un volet portant sur un public spécifique.

Accompagnement à la mise en œuvre de l'accord ou plan d'action pour l'ensemble des salariés

Dans la continuité des actions menées et du guide élaboré en 2009, le dispositif OUTIL-AGES s'est appuyé sur la mobilisation, l'expertise des acteurs suivants :

AMETIF, ARACT, APEC, ASSURANCE RETRAITE, CGPME, Mouvement des entreprises du Val d'Oise, la HALDE, OPCALIA, AGEFOS PME, A COMPETENCE EGALE, ADECCO, PLIE, MIFE, Associations d'insertion...

Les travaux sont conduits par MCC Mobilités.

- ➔ Durant toute la semaine, les ateliers permettent de partager des connaissances, des expériences et pour agir prendre appui sur les acteurs du territoire.
- ➔ Les ateliers proposés s'appuient sur les travaux des acteurs du territoire, ils livrent des clés de compréhension et permettent des retours d'expérience.
- ➔ 6 ateliers ouverts à tous et deux ateliers ciblés, un pour les instances représentatives du personnel et un pour les responsables RH.

Parcours et pénibilité : Construction de réponses spécifiques pour des salariés exposés à des situations de pénibilité

Lors de la semaine outil-ages RH 2009, les entreprises avaient insisté sur un sujet au cœur de leur préoccupation : celui de l'accompagnement des salariés âgés qui ont été exposés à des conditions de travail pénibles et en particulier ceux qui sont illettrés et pour lesquels les possibilités de reconversions sont difficiles.

Elaboration d'un guide méthodologique à partir d'intervention dans les entreprises partenaires.

**Amélioration des conditions de
travail et prévention des
situations de pénibilité**

**Rappel des résultats de l'étude d'un
échantillon d'accords et de plans d'action
déposés par
100 entreprises du Val d'Oise**

Domaines d'action	Total (% pour l'ensemble)	PLANS	ACCORDS
Développement des compétences...	71 (69%)	40	31
Anticipation des carrières...	71 (63%)	45	26
Transmission des savoirs et tutorat	60 (58%)	33	27
Amélioration des conditions de travail	56 (53%)	29	27
Aménagement des fins de carrières	52 (53%)	29	33
Recrutement	35 (39%)	20	15
Autre	2		2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

SMR :	21 cas
Formation :	12 cas
Formation CHSCT :	1 cas
Diagnostic / études :	12 cas
Réduction temps de travail (temps partiel, repos supplémentaire, aménagement des horaires) :	11 cas
Partenariat avec des préventeurs :	4 cas
Sollicitation médecine du travail :	3 cas
Information, démarche initiée par la branche professionnelle, vaccination grippe gratuite, aménagement de la salle de sport, chèques diététiques, massages, création d'une commission de reclassement :	1 cas

Rappel du cadre réglementaire et du contexte

La loi n° 91 - 1414 du 31 décembre 1991

L'objectif affirmé de cette loi est de donner une impulsion forte et nouvelle en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les entreprises. Elle est issue de transposition de directives européennes relatives à la santé et sécurité du travail.

Les trois points essentiels de cette loi :

- 1 - L'affirmation de la responsabilité du chef d'entreprise dans l'organisation de la prévention.**
- 2 - La réaffirmation et le renforcement de la prévention intégrée.**
- 3 - Une impulsion nouvelle donnée aux CHSCT comme acteurs de la prévention dans l'entreprise.**

L'article L. 230-2 du code du travail traduit le droit communautaire en ce qui concerne l'évaluation des risques (article 6 de la directive - cadre), au regard de trois exigences d'ordre général :

- ➔ obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs (I de l'article L. 230-2)
- ➔ mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels (II de l'article L. 230-2)
- ➔ obligation de procéder à l'évaluation des risques et mise en œuvre d'actions de prévention (III de l'article L. 230-2)

Le plan de Santé au Travail 2005 – 2009

Ce plan détaillait les 23 actions (en 4 objectifs) mises en œuvre pour améliorer durablement la prévention des risques professionnels.

- ➔ Objectif 1 : Développer les connaissances des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel
- ➔ Objectif 2 : Renforcer l'effectivité du contrôle
- ➔ Objectif 3 : Réformer les instances de pilotage et décloisonner les approches des administrations
- ➔ Objectif 4 : Encourager les entreprises à être acteur de la santé au travail

ANI du 12 mars 2007 sur la prévention , la tarification et la réparation des risques professionnels

- ➔ Orientation pour une préventions des risques professionnels plus efficace
- ➔ Orientation pour une tarification plus simple et plus incitative à la prévention
- ➔ Pour une réparation plus équitable pour les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles

L'accord national interprofessionnel sur le stress au travail - 2 juillet 2008

Il a pour objet de transposer l'accord européen d'octobre 2004 en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet.

L'objet de l'accord est :

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,
- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible,
- de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Obligation de négocier sur le stress pour les entreprises de plus de 1000 salariés depuis octobre 2009

Le plan de Santé au Travail 2005 – 2009

Ce plan détaillait les 23 actions (en 4 objectifs) mises en œuvre pour améliorer durablement la prévention des risques professionnels.

Objectif 1 : Développer les connaissances des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel

Objectif 2 : Renforcer l'effectivité du contrôle

Objectif 3 : Réformer les instances de pilotage et décloisonner les approches des administrations

Objectif 4 : Encourager les entreprises à être acteur de la santé au travail

Le plan de Santé au Travail 2010 – 2014 (2)

Le plan de santé au travail 2 doit avoir, pour les prochaines années, deux objectifs majeurs :

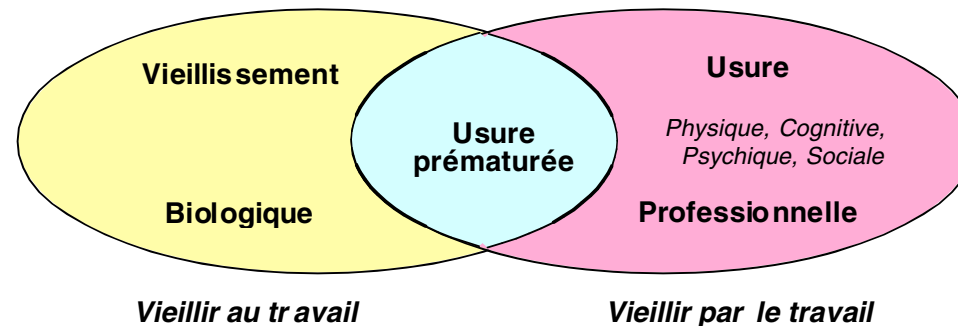
- Diminuer les expositions aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Développer une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés et au profit des secteurs professionnels ou des publics les plus sensibles.

Le plan de santé au travail 2 se caractérise par la volonté d'accentuer fortement l'amélioration des conditions de travail, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, pour les travailleurs fragilisés en raison de leur situation de travail (intérim, sous-traitance...) ou encore face à des risques émergents ou à des mutations technologiques.

Clarifications des concepts

Usure

Altérations de la santé au travail
Les registres de l'usure



- ➔ Un processus d'altération de la santé lié au travail
- ➔ ... à mettre en lien avec un processus de construction
 - Régulations, marges de manœuvre
 - Facteurs de construction (sens, utilité, métier...)
- ➔ L'usure professionnelle dépend :
 - du cumul et/ou de combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail
 - qui peuvent être de natures diverses.

Exemples de contraintes

- ➔ Rythmes de travail : horaires, roulement, contraintes de temps dans la réalisation du travail, répétitivités des tâches, ...
- ➔ Charge physique : port de charge, déplacement, posture, sollicitations des membres supérieurs, ...
- ➔ Environnement du travail : ambiance sonore, éclairage, ambiance thermique, protections individuelles, ...
- ➔ Charge mentale : diversité et quantité d'information formelles et informelles, gestion des aléas, ...
- ➔ Relations – aspect psychosocial : management, collectif de travail, relations clients, fournisseurs, ...

Pénibilité

- *La pénibilité correspond à un ressenti de difficultés à réaliser son travail pour un individu. Ce ressenti est étroitement lié aux contraintes du travail, aux conditions de sa réalisation et au rapport que la personne entretient avec son travail.*
- *La pénibilité est exprimée ou non par l'individu et se caractérise par une altération de la qualité de vie au travail*

Les 3 niveaux de prévention

TYPE DE PRÉVENTION	Prévention tertiaire Prendre en charge les salariés en souffrance	Prévention secondaire Renforcer la capacité d'agir	Prévention primaire Combattre le risque à la source
EXEMPLES	<ul style="list-style-type: none"> ▪Orientation vers une prise en charge médicale ou psychologique ▪Cellule d'écoute active 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Formation PRAP ▪Formation à la gestion des conflits ou à la détection précoce des agresseurs ▪Techniques de développement personnel permettant de relativiser les situations difficiles 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Remplacer les produits dangereux par des produits non dangereux ▪Fournir du matériel adéquate ▪Redéfinir les rôles et responsabilités de chacun / définir les modalités d'appui à chaque échelon hiérarchique ▪Démarche participative pour la répartition des tâches ▪Anticipation des compétences en vue de l'évolution des métiers
ATOUTS	<p>Réponse immédiate à un problème urgent qui évite que l'état de santé ne se dégrade davantage</p>	<p>Efficace pour les professionnels exposés à des situations de tension physique ou psychologique</p>	<p>Amélioration durable des conditions de travail et de l'organisation</p>

Etude de cas

Cas :

- CRISTEL (film): à chaque personne, un poste adapté
- SIDEO PMPC (film) : à chaque nouveau marché, intégrer la prévention
- Entreprise de services énergétiques : une usure plus psychique que physique

CRISTEL

La démarche

- Pourquoi ? Moyenne d'âge élevé; Réduction pénibilité, préservation santé
- Comment ?
 - Actions d'Améliorations des Conditions de Travail, aménagement poste par rapport aux capacités
 - 2 possibilités : aménagement du poste ou changement de poste vers un poste qui s'adapte mieux
- Avec qui ? Médecin du Travail, CHSCT, CRAM, UTBM (ergonomes)

Contrainte relevée	Solution apportée
Manipulation des colis	Support à hauteur, inclinable
Déplacement d'escabeau (déplacement, port de charge, posture, perte de temps)	Amélioration de l'accessibilité: matériel à plusieurs endroits
Postures (penchée, bras en hauteur)	Rangement des produits
Ports de charge dans les allées	Création et mise à disposition de caddies spécifiques

=> « des tâches difficiles avant qu'on peut de nouveau faire »

SIDEO PMPC

La démarche

- Pourquoi ?
 - 45-50 ans = un tiers du personnel
 - Première reconnaissance de maladie professionnelle
 - Facteur économique : augmentation des gains de productivité, augmentation des cadences
- Comment ?
 - Dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels : organisation, management, aménagement des postes
 - Réflexion sur les impacts des commandes avec le service méthode
- Avec qui ? MdT, CHSCT, FACT, service méthode

Contrainte relevée	Solution apportée
Port de cartons (postures, port de charge)	Adaptation du poste : assis ou debout
Changement de postures / temps	Accessibilité des produits et des outils

=> « Réduction de la fatigue au quotidien, ça peut nous préserver de longues années à travailler »

Entreprise de services énergétiques

- L'entreprise :
 - Ingénierie, exploitation et maintenance d'installations de chauffage collectifs
 - 8500 salariés
- Le contexte :
 - Négociation d'un accord sur les séniors
 - Réflexion sur les manifestations et les causes possibles d'une usure professionnelle
 - Évolution du travail des techniciens
 - Compétences relationnelles: le technicien est l'interface direct entre l'entreprise et le client
 - Compétences organisationnelles : gestion des priorités, anticipation de la charge
 - Contrats de plus en plus « larges » et pas toujours connus, de plus en plus d'activités tertiaires (prestations « annexes »)
 - Absence de perspective d'évolution

Entreprise de services énergétiques

La démarche, avec l'ANACT

- Dans le cadre d'un accord sénior, intégrer les questions de santé et de prévention
- Objectif: prévenir l'altération de la santé à tous les âges

Contrainte relevée	Solution apportée
Perte de sens du métier des techniciens	Transfert de compétences relationnelle et organisationnelle; intégration des nouveaux: transfert des savoir faire de prudence, parcours d'intégration
Travail sous astreinte : être sur le « qui-vive », isolement dans le travail	Travail sur les régulations collectives
Injonctions contradictoires	Négociations avec les clients, visibilité des contrats, temps d'intervention négociés, prise en compte des aléas dans les temps alloués
Travail dans l'incertitude	

Une trame d'items à étudier (1/3)

Contraintes physiques

- Postures contraignantes, douloureuses, fatigantes
- Manutention manuelle de charges lourdes
- Tâches répétitives
- Effort important et prolongé
- Exposition à un bruit nocif
- Protection individuelle

Contraintes mentales

- Attention / concentration soutenue
- Grand nombre / diversité d'informations à traiter
- Modes opératoires imposés
- Gestion des aléas
- Impossibilité d'interrompre le travail
- Risques d'agression (verbales ou physiques)

Une trame d'items à étudier (2/3)

- Contraintes d'horaires et de rythme de travail
 - Travail posté et/ou horaires décalés
 - Tâches courtes et répétitives
 - Contraintes de temps dans la réalisation du travail
 - Travail imposé par une cadence machine élevée
 - Délais de production serrés
 - Variation d'activité importante et/ou incessante

Une trame d'items à étudier (3/3)

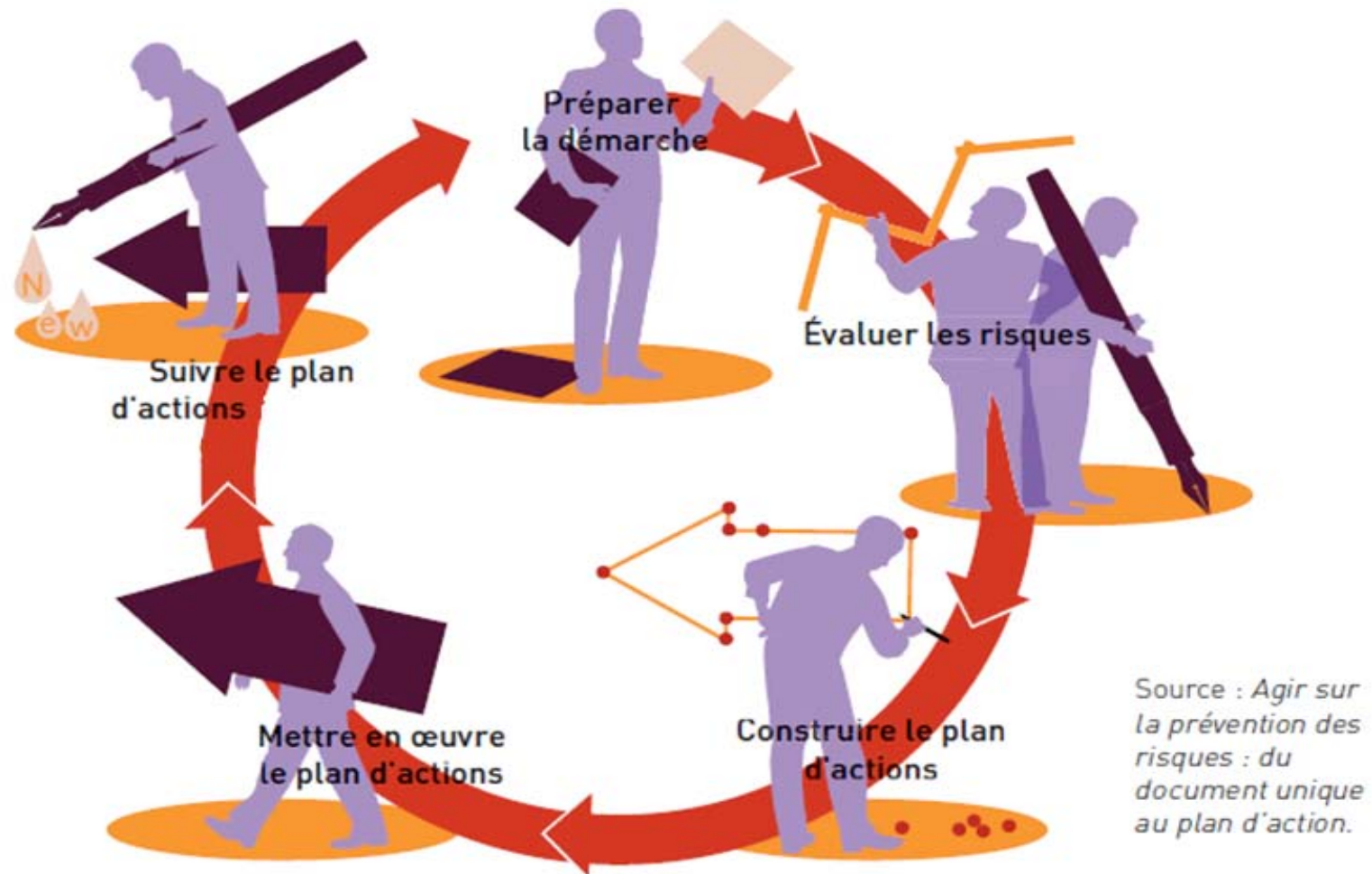
Contraintes environnementales

- Bruit gênant les communications verbales
- Éclairage inadapté
- Vibrations (outils manuels ou machines)
- Températures élevées et/ou basses
- Exposition aux produits cancérigènes
- Exposition aux poussières, fumées, produits toxiques

Contraintes relationnelles

- Management
- Collectif de travail
- Relations clients
- Relations fournisseurs

Un diagnostic à inscrire dans une démarche



Les partenaires ressources

Nom - Prénom	Organismes	E-mails
Dr LIBERT Bertrand	AMETIF	bertrand.libert@ametif.org
TABTI Caroline	AMETIF	caroline.tabti@ametif.org
ANDRAUD Anne	ARACT IDF	a.andraud@idf.aract.fr
SEBBAR Najia	MIFE	n.sebbar@cergyponoise.reseau-idf.org

Animation Mounia CHBANI et Emilie BOLAC

MCC Mobilités

Pour investir dans toutes les générations au travail et développer la performance de votre entreprise le Fond Social Européen (FSE), une ressource dans le financement vos projets.

Pour plus d'information rendez vous sur :

<http://www.europeidf.fr/>