

CINQUIÈME RENCONTRE SUR LA DIMENSION
HUMAINE DE LA SÉCURITÉ MARITIME
28 octobre 2011 – Salon Itech’mer – Lorient

QUELLES MESURES POUR LA PRÉVENTION DE LA
PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL ?

Cédrik RENAULT

SOMMAIRE

Rappel des obligations issues de la loi n°2010-1330 du 09/11/2010 portant réforme des retraites.

Éléments de questionnement / discussion.

Travaux engagés avec les entreprises d'armement maritime.

OBLIGATIONS (I)

La loi n°2010-1330 du 09/11/2010 portant réforme des retraites a introduit des obligations de trois ordres en matière de prise en charge de la pénibilité au travail :

- suivi médical des salariés,
- prévention,
- compensation.

Obligations insérées dans les codes de la sécurité sociale et du travail.

OBLIGATIONS (2)

Suivi médical.

Art. 60. Date d'application ?

Pour chaque travailleur exposé aux facteurs de risques professionnels, l'employeur consigne dans une fiche les conditions, la durée d'exposition et les mesures mises en œuvre pour les réduire ou les faire disparaître.

Modalités de rédaction et modèle de fiche ne sont pas encore arrêtés.

OBLIGATIONS (3)

Communiquée au service de santé au travail ou complète le « *dossier médical en santé au travail* » (créé par la même loi).

Copie remise au travailleur à son départ de l'entreprise, en cas d'arrêt > durée fixée par décret ou déclaration de MP.

Confidentialité.

OBLIGATIONS (4)

Prévention.

Art. 77. Complété par 3 décrets (2011-354, 823 & 824)
qui précisent les exigences de la loi.

Ensemble applicable au 01/01/2012.

OBLIGATIONS (5)

Accord ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité obligatoire dans les entreprises / groupes $>$ ou $=$ 50 salariés dont au moins 50% de l'effectif est exposé à des facteurs de pénibilité.

↔ *A priori*, pas de distinction de catégorie. Navigants et sédentaires peuvent être regroupés dans le même calcul.

OBLIGATIONS (6)

Accord conclu pour une durée maximale de 3 ans. Une liste de thèmes obligatoires devant figurer dans ces accords est fixée par décret.

À défaut, au terme d'une procédure prescrite – conduite par la DIRECCTE – pénalité qui peut atteindre 1% des rémunérations versées aux travailleurs concernés pendant la période de manquement.

OBLIGATIONS (7)

En l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, pas de pénalité dans 2 cas :

- si élaboration – après avis CE ou DP (CHSCT ?) – d'un plan d'action établi au niveau entreprise / groupe relatif à la prévention de la pénibilité. Contenu identique à un accord. Durée maximale de 3 ans. Déposé à l'autorité administrative (*a priori* la DIRECCTE),
- pour les entreprises / groupes de 50 à 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu.

OBLIGATIONS (8)

Compensation.

Art. 79. Date d'application ?

Exceptions à la règle commune concernant les conditions d'âge pour bénéficier d'une retraite à taux plein. 2 cas.

1. Incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par décret et résultant d'une MP ou d'un AT.

OBLIGATIONS (9)

2. Incapacité permanente d'un taux inférieur au précédent, mais au moins égal à un taux fixé par décret et résultant directement de l'exposition – pendant une durée déterminée par décret – à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

(Commission, barème...).

POINT PROVISOIRE (I)

Dans la loi 2010 portant réforme des retraites, prise en considération de la pénibilité au travail sous trois angles complémentaires :

- suivi médical (prévention, traçabilité),
- prévention (accord ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité),
- compensation (droit à une retraite à taux plein anticipée).

Focus sur le deuxième aspect : prévention

POINT PROVISOIRE (2)

Plusieurs points à détailler :

- facteurs de risques professionnels,
- thèmes obligatoires devant figurer dans les accords ou plans d'action,
- éléments prescrits de procédure.

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ (I)

i.e. facteurs de risques professionnels

Décret n°2011-354.

Reprend terminologie de la loi qu'il précise. Distingue 3 catégories de facteurs de risques professionnels dans lesquelles il énumère une liste limitative de dangers ou activités pénibles.

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ (2)

Contraintes physiques marquées.

1. Les manutentions manuelles de charges définies à l'art. R.4541-2.
2. Les postures pénibles définies comme position forcées des articulations,
3. Les vibrations mécaniques mentionnées à l'art. R.4441-1 (système main-bras et ensemble du corps).

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ (3)

Environnement physique agressif.

1. Les agents chimiques dangereux mentionnés aux art. R.4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et les fumées.
2. Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'art. R.4461-1.
3. Les températures extrêmes,
4. Le bruit mentionné à l'art. R.4431-1 (applicable au maritime depuis le 14/02/2011).

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ (4)

Rythmes de travail.

1. Le travail de nuit dans les conditions fixées aux art. L.3122-29 à 31.
2. Le travail en équipes successives alternantes.
3. Le travail répétitif 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.

THÈMES OBLIGATOIRES (I)

Décret n°2011-824.

L'accord d'entreprise ou de groupe, le plan d'action ou l'accord de branche étendu traite :

1. d'au moins 1 des thèmes suivants :

- a. la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité,
- b. l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

THÈMES OBLIGATOIRES (2)

2. En outre, d'au moins 2 des thèmes suivants :

- a. l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
- b. le développement des compétences et des qualifications,
- c. l'aménagement des fins de carrière,
- d. le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

PROCÉDURE PRESCRITE (I)

Décret n°2011-824.

L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

PROCÉDURE PRESCRITE (2)

Décret n°2011-823.

L'employeur détermine la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité. Il la consigne en annexe du DU. Actualisée chaque fois que nécessaire et notamment lors de la mise à jour du DU.

Le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité est déposé auprès de la DIRECCTE.

DISCUSSION (I)

Première étape : calcul de la proportion de salariés exposés aux facteurs de RP énumérés.

Proportion de salariés exposés à chaque facteur de RP ou proportion cumulée des salariés exposés à au moins un des facteurs de RP ?

Méthode de calcul loin d'être évidente. Pose la question des seuils / limites au-delà desquels on considère que la pénibilité est avérée.

DISCUSSION (2)

Cas du bruit.

A priori, dans le calcul de la proportion, on prend en considération les salariés exposés à des niveaux de bruit $>$ seuils réglementaires (puisque en dessous, il n'y a pas de danger).

Paradoxal car, indépendamment d'une quelconque proportion, obligation d'éviter l'exposition à des niveaux de bruit excessifs.

DISCUSSION (3)

Par conséquent, si les seuils / niveaux de danger à prendre en considération pour le calcul de la proportion ne sont pas ceux prescrits par la réglementation...

... alors quels sont-ils ? Quels seuils retenir pour le calcul de la proportion et l'établissement du diagnostic préalable des situations de pénibilité ?

DISCUSSION (4)

Deuxième étape : accord d'entreprise, plan d'action ou accord de branche étendu.

Pas d'opinion sur l'intérêt comparé de l'une ou l'autre de ces alternatives dont le contenu doit être le même.

Lien fort entre les notions de « *plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité* » (3 ans maximum ; code de la sécurité sociale) et de « *programme de prévention des RP* » (annuel ; code du travail) ⇔ risque de se répéter.

DISCUSSION (5)

Troisième étape : contenu de l'accord / plan d'action.

Doit traiter de thèmes prescrits dans deux listes distinctes. Thèmes plutôt orientés prévention des RP ou GRH.

Tendance marquée à entrer en collision avec d'autres dispositions légales existantes.

DISCUSSION (6)

Thèmes orientés vers la prévention des RP :

- adaptation et aménagement du poste de travail,
- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel (mais pas uniquement).

Proches de l'obligation générale de prévention basée sur les principes généraux de prévention (dont découle la réglementation sur la démarche d'ERP/DU).

DISCUSSION (7)

Thèmes orientés vers les RH :

- développement des compétences et des qualifications
↔ plan de formation obligatoire (2009),
- aménagement des fins de carrière ↔ maintien dans l'emploi des seniors (2009),
- maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels ↔ maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

TRAVAUX ENGAGÉS (I)

Réglementation sur la prévention de la pénibilité est récente et suscite des questionnements.

Des collaborations avec l'IMP engagées ou à venir dans la marine marchande, au niveau national (Armateurs de France) et régional (sollicitation d'une compagnie de transport du nord de la Bretagne).

Collaborations dont l'objectif est d'aboutir à des accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité qui répondent à un double impératif.

TRAVAUX ENGAGÉS (2)

1. Promouvoir la préservation de la santé et de la sécurité au travail.

2. Ne pas faire 2 fois la même chose. Trouver des synergies avec toutes les autres prescriptions en matière de gestion de la santé / sécurité au travail (ISM, ERP/DU, RA) et de GRH.

S'appuyer – autant que possible – sur l'existant pour établir le diagnostic préalable et identifier des pistes d'amélioration.