

**P. 1\_ LA PÉNIBILITÉ AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL DE L'ENTREPRISE.**

**P. 2/3\_ APPRÉHENDER LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ ET DES RISQUES PROFESSIONNELS À TRAVERS LE DIALOGUE SOCIAL.**

**P. 4\_ LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES. \_ LA 13<sup>E</sup> SEMAINE POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.**

## ÉDITO

Le vieillissement de la population est un facteur qui augmente la probabilité de devoir gérer les conséquences au travail de problèmes de santé croissants (accroissement des maladies chroniques évolutives).

L'opportunité est faite aux dirigeants de s'interroger sur la nature des conditions de travail favorables à mettre en place, également génératrices de performance.

La prise en compte des facteurs individuels et organisationnels, indissociables, sont le ciment de la qualité de vie au travail.

Appréhender le sujet de la prévention de la pénibilité au travail sous l'angle de la réflexion de l'optimisation de nos organisations permet de dépasser la perception contraignante, réductrice qu'impose le cadre juridique.

La réflexion n'est jamais une perte de temps. Une source de désaccord n'altère pas pour autant la force d'un avis et du consensus qui peut être trouvé à l'issue. L'expression des uns et des autres est indispensable. Surtout sur des sujets qui touchent à l'humain, perçus comme fondamentaux. Là est la force du dialogue social.

**Agnès GERBER**  
Présidente d'Actal

# Pilot Ages

DÉVELOPPER L'AGILITÉ AU TRAVAIL ALSACE



## LA PÉNIBILITÉ AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL DE L'ENTREPRISE

Le dialogue social en entreprise est lié à des obligations de négocier annuellement pour les salaires, par exemple, ou périodiquement pour valider des accords comme les accords pénibilité. Pour cela les instances représentatives du personnel, CHSCT et CE, sont consultées dans les domaines suivants : décisions relatives aux thématiques hygiène, sécurité et conditions de travail pour le CHSCT ou décisions liées à la gestion et à l'économie de l'entreprise pour le CE.

Cependant, le dialogue social ne se limite pas aux relations entre direction et instances de représentation du personnel pour répondre à des obligations. En effet, **un dialogue social de qualité est présent dans l'ensemble de l'entreprise** et concerne les relations et interactions entre tous les acteurs de l'entreprise : la direction, les représentants du personnel mais aussi l'encadrement et les salariés.

### Quel intérêt à mettre la pénibilité au cœur du dialogue social ?

Tout d'abord, parce que le dialogue social ainsi que la prévention de la pénibilité **concernent toutes les entreprises**, quel que soit leur effectif.

Ensuite, parce que la prévention de la pénibilité combine :

- **des obligations légales** d'évaluer, de déclarer et de prévenir la pénibilité ;
- **des enjeux de performance des entreprises** en limitant l'usure professionnelle source de restrictions d'aptitude ou de maladies professionnelles ;
- **des enjeux sociaux-économiques** favorisant le maintien dans l'emploi et caractérisant l'attractivité de l'entreprise.

Ainsi, la prévention de la pénibilité représente un **terrain idéal** pour améliorer la qualité du dialogue social : c'est un sujet **qui interroge une multitude d'acteurs de l'entreprise**, qui doivent être en capacité d'échanger, de débattre et de coopérer.

Notre expérience nous montre que les conditions de réussite du projet de prévention de la pénibilité sont directement liées au rôle du CHSCT et du dialogue social sous-jacent. Les scénarios suivants, issus de nos expériences en entreprise, racontent comment la qualité du dialogue social peut faciliter ou limiter une démarche de prévention de la pénibilité au service de la performance de l'entreprise.



**La loi n° 8 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen) présente entre autres des changements relatifs aux instances représentatives du personnel ainsi que des évolutions liées à la prévention de la pénibilité. Vous pouvez en prendre connaissance via le lien suivant :**  
<http://www.anact.fr/la-loi-sur-le-dialogue-social-et-lemploi-ete-promulguee>

# ➤ APPRÉHENDER LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ ET DES RISQUES PROFESSIONNELS GRÂCE À UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ



## LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ EST SOUVENT VUE COMME UNE « USINE À GAZ »

alors qu'elle est liée à de véritables enjeux de lutte contre les phénomènes d'usure professionnelle. Pour cela, il est cependant indispensable de ne pas se limiter à la pénibilité au sens légal, c'est-à-dire celle qui ouvre des droits par l'attribution de points, mais bien de prendre aussi la mesure de la pénibilité en tant que facteur de risques professionnels.

## SCÉNARIO 1

### *La situation*

Dans cette entreprise d'une centaine de salariés les membres du CHSCT nouvellement désignés peinent à trouver leur place auprès des salariés et à poursuivre les actions initiées par l'équipe précédente. Certains salariés relèvent des problématiques de bruit et des douleurs en réalisant certains mouvements répétitifs. Ils ont entendu parler de la pénibilité mais ne savent pas vraiment si cela les concerne ni avec qui en parler, n'ayant aucune connaissance du CHSCT et de ses attributions. Il se crée un climat de suspicion vis-à-vis de certains postes qui paraissent plus « tranquilles ». La direction a estimé la pénibilité sur l'approximation « on n'a que 20 % de salariés en production », ne se sentant ainsi pas concernée par l'obligation de négocier un accord de prévention car en dessous du seuil des 50 %, mais ignorant par contre

l'obligation d'évaluer les expositions des salariés.

### *L'évolution*

Des salariés se plaignent et des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle et restrictions d'aptitudes s'ensuivent. Les équipes sont soumises à une intensification de la charge de travail pour pallier les absences. La direction s'étonne d'une baisse de la productivité ainsi que du nombre d'absents et d'un *turnover* croissant.

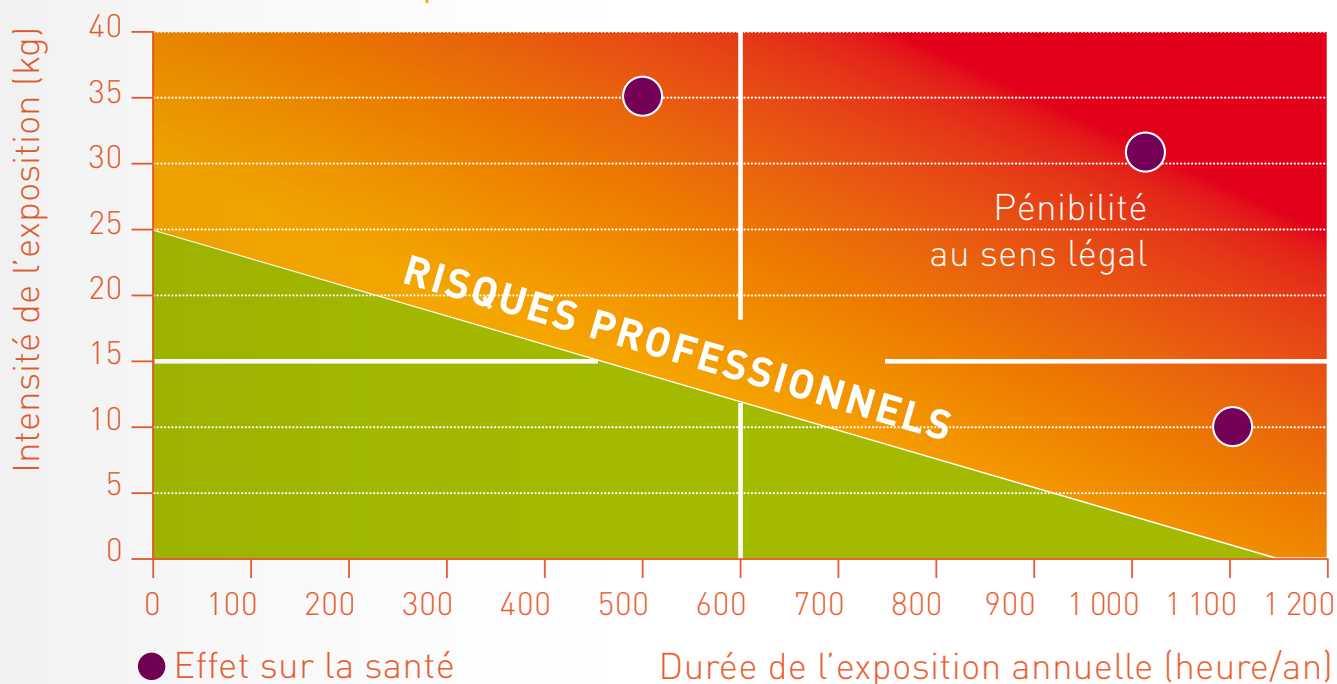
### *Quelle leçon en tirer ?*

Dans cette entreprise, il n'y a pas d'échanges sur les conditions de travail. L'écart se creuse entre les représentations de la direction sur le travail et la réalité du terrain.

→ *Un dialogue social quasi inexistant ne permet pas aux acteurs de l'entreprise de partager un diagnostic pénibilité et d'en faire ainsi un projet moteur pour lutter contre l'usure professionnelle.*

# PÉNIBILITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS

## (exemple avec les manutentions manuelles)



Différentes expositions ayant pourtant chacune un effet potentiel sur la santé.

L'objectif de l'évaluation est de caractériser la gravité de l'exposition et d'identifier les mesures de prévention permettant d'aller vers la zone verte, favorable à la construction de la santé au travail et à la longévité professionnelle.

## SCÉNARIO 2

### La situation

Dans cette entreprise d'une centaine de salariés, la pénibilité est traitée depuis plusieurs années. Le CHSCT peut d'ailleurs compter sur le responsable sécurité mais celui-ci peine à finaliser l'évaluation de tous les postes. Le CHSCT est proche des salariés mais ne traite pas directement du sujet de la pénibilité.

### L'évolution

Sensibilisé à la prévention de la pénibilité et à son rôle dans ce cadre, le CHSCT s'interroge sur la possibilité d'investir ce champ et de collaborer avec le responsable sécurité. La direction de son côté travaille à améliorer la performance de l'entreprise. La prévention de la pénibilité est traitée comme un projet à part avant de réaliser que les deux ne sont pas incompatibles. En effet, dans le cadre du LEAN, des réflexions sur l'optimisation des flux visent à limiter le déplacement de chariots lourds, agissant ainsi sur la manutention manuelle et permettant de prévenir la pénibilité ! Afin de permettre aux chefs d'équipe de se saisir des problématiques de santé au travail, les indicateurs de performance ont été reconsidérés. En ayant

pour objectif par exemple de réduire de 30 % le nombre de déplacements de chariots, le chef d'équipe agit à la fois sur les indicateurs LEAN et les indicateurs de prévention de la pénibilité.

### Quelle leçon en tirer ?

L'entreprise a su saisir l'opportunité de faire converger des projets d'amélioration de la performance de l'entreprise avec la prévention de la pénibilité et pour cela mobiliser les acteurs : CHSCT, responsable sécurité mais aussi encadrement de proximité et salariés.

→ *Un dialogue social bien établi, de qualité et étendu ici à l'ensemble des acteurs de l'entreprise permet d'échanger et de débattre, et de faire le lien entre des enjeux de santé au travail et de performance.*

Pour que la prévention de la pénibilité serve à l'amélioration des conditions de travail et de la performance de l'entreprise, le dialogue social doit être suffisamment sain et de bonne qualité pour permettre l'échange, le débat et la confrontation des représentations au cœur de l'entreprise. Sa construction et son équilibre restent cependant fragiles et se reflètent souvent au travers du CHSCT pour les entreprises qui en disposent. Suite aux clusters « CHSCT et prévention de la pénibilité » organisés en 2014, Actal a développé un quizz permettant

au CHSCT de se positionner sur son fonctionnement afin de l'optimiser et de contribuer à prévenir la pénibilité conformément à ses obligations<sup>1</sup>.

Vous pouvez télécharger ce quizz qui apporte aussi des informations complémentaires au fonctionnement du CHSCT sur le site de l'Actal : [www.actal.aract.fr](http://www.actal.aract.fr) ou scanner le code.



1. Article L 4612-2 du Code du travail : le CHSCT procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.



**Instructions pour l'utilisation du quizz :** chaque membre du CHSCT répond au quizz. L'ensemble des répondants échangent sur les réponses données et surtout celles pour lesquelles il y eu divergence d'opinion.

**Autres sources d'informations :**

- Renouer avec le dialogue social <http://www.anact.fr/fiche-pratique-renouer-le-dialogue-social>
- Guide CHSCT : repères pour agir sur les conditions de travail et les risques professionnels <http://www.anact.fr/guide-chsct-reperes-pour-agir-sur-les-conditions-de-travail-et-les-risques-professionnels>

# FAIRE DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) UN OUTIL EFFICACE QUI INTÈGRE LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

## L'ENTREPRISE HUSSOR SAS TRAVAILLE DANS CE SENS

**Adapter la typologie :**  
intégrer les facteurs de pénibilité

**Spécifier le niveau d'analyse réalisée**  
(à faire / à approfondir)

**Qualité de l'analyse :**  
indiquer les protections existantes

**Estimer la pénibilité :**  
rouge : pénibilité avérée ou risque pro très important  
orange : pénibilité si pas de mesure de protection ou risque pro à limiter  
vert : risque pro maîtrisé au maximum

**Intégrer des informations :**  
intensité, durée d'exposition des seuils

Description des tâches		Sévérité / Niveau		Niveau d'analyse		Mesures de prévention		Actions de prévention	
Activité	Poste	Seuil / Niveau	Conditions / Description	Intensité	Durée	Exposition	Seuils	Protections	Actions
Travail de bureau	Travail de nuit	Travail de nuit	Travail de nuit, horaires	3	4	3	3	Travail de nuit	Travail de nuit
	Travail de nuit	Travail de nuit	Travail de nuit, horaires	3	4	3	3	Travail de nuit	Travail de nuit
	Travail de nuit	Travail de nuit	Travail de nuit, horaires	3	4	3	3	Travail de nuit	Travail de nuit
Missions de point	Travail de nuit	Travail de nuit	Travail de nuit, horaires	3	4	3	3	Travail de nuit	Travail de nuit
	Travail de nuit	Travail de nuit	Travail de nuit, horaires	3	4	3	3	Travail de nuit	Travail de nuit
Missions de bureau sur le terrain	Travail de nuit	Travail de nuit	Travail de nuit, horaires	3	4	3	3	Travail de nuit	Travail de nuit
	Travail de nuit	Travail de nuit	Travail de nuit, horaires	3	4	3	3	Travail de nuit	Travail de nuit

En retravaillant le DUERP, celui-ci devient un outil efficace de gestion des risques professionnels et de la pénibilité.

que du CHSCT et chaque année d'un autre acteur de l'entreprise, a permis de refaire le DUERP en intégrant la pénibilité. Ce travail permet au CHSCT d'établir annuellement un plan d'action visant à supprimer progressivement les facteurs de risques professionnels les plus marqués tandis que le DUERP est aussi utilisé par l'ensemble de l'encadrement qui s'applique à repérer certains points concernant leur service et à agir dessus. L'entreprise a fait le choix de différencier la pénibilité au sens légal (qui alimente le compte pénibilité) et celle qui est ressentie par les salariés relevant des risques professionnels. Cette approche permet d'aborder le sujet de la pénibilité en entreprise sans que cela soit un tabou.

EGEE est une association de cadres dirigeants retraités au service de l'éducation, de l'emploi, de l'entreprise. Ces bénévoles ont tous la même passion, celle de transmettre ([www.egee.asso.fr](http://www.egee.asso.fr)). HUSSOR SAS est une entreprise de 110 salariés installée à Lapoutroie et spécialisée dans la réalisation de coffrages pour le bâtiment ([www.hussor.com/](http://www.hussor.com/)).

« La société HUSSOR SAS travaille depuis 2011 avec deux conseillers d'EGEE. Suite à un repérage de la pénibilité en 2013, l'exposition de la pénibilité (10 facteurs) a été intégrée au DUERP et est remise à jour chaque année.

**Pierre Demage** pour EGEE : la démarche a bénéficié du concours objectif de l'ensemble des acteurs concernés de l'entreprise et il est inté-

ressant de souligner les effets bénéfiques sur l'amélioration des conditions de travail. Le DUERP est considéré comme un excellent outil de progrès dans l'entreprise et la réduction de la pénibilité contribue à l'amélioration du « travailler ensemble ».

**Raymond Loos**, directeur industriel de HUSSOR SAS : le groupe de travail, constitué des intervenants d'EGEE ainsi

## LA SEMAINE POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Du 13 au 17 juin, le réseau Anact-Aract organise la 13<sup>e</sup> édition de la « Semaine pour la qualité de vie au travail ».

L'objectif de ce rendez-vous national grand public est de diffuser le plus largement possible les initiatives et les bonnes pratiques sur la qualité de vie au travail à travers des manifestations partout en France, pour améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises.

La « Semaine pour la qualité de vie au travail » 2016 portera sur le sujet de **mieux travailler à l'ère du numérique**, largement d'actualité avec le rapport Mettling<sup>1</sup>.

La transition numérique bouleverse l'ensemble des dimensions du travail : son organisation, ses finalités, les manières de

le réaliser et les conditions dans lesquelles il s'exerce. Elle ouvre des perspectives de transformation sociale des rapports au travail et des organisations de travail.

En Alsace, Actal organise dans ce cadre plusieurs **manifestations avec ses partenaires régionaux**. Pour plus d'informations sur le programme de la Semaine en Alsace, rendez-vous sur [www.actal.aract.fr](http://www.actal.aract.fr) ou prenez contact avec Frédérique Thurnherr au : 03 89 29 29 53.

**Frédérique THURNHERR**  
Chargée de mission Actal

1. Rapport Mettling, « Transformation numérique et vie au Travail », septembre 2015.

Ce projet bénéficie du soutien de :



Ministère du travail,  
de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social.



## POUR EN SAVOIR PLUS

→ Contactez Actal  
• par téléphone au :  
03 89 29 29 50  
• par mail :  
[actal@anact.fr](mailto:actal@anact.fr)

→ Consultez notre site  
[www.actal.aract.fr](http://www.actal.aract.fr)

**actal**

ACTIONS POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN ALSACE

68, rue de la République  
68000 COLMAR  
Fax : 03 89 29 29 59

Réalisation : Baobab Conseil  
[www.baobab-conseil.fr](http://www.baobab-conseil.fr)