
Prévention de la pénibilité au travail

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites

Négociations sur la pénibilité : quelle prise en charge dans les entreprises ?¹

CONSTAT :

Depuis plusieurs années, les entreprises doivent répondre à des obligations et/ou des incitations réglementaires. Elles peuvent être relatives à l'emploi des seniors (2009), à la [prévention de la pénibilité](#), à l'[égalité professionnelle](#) (2010) ou encore aux [contrats de génération](#) (2013). Pour chacun de ces dispositifs, les partenaires sociaux doivent ouvrir des processus de négociations visant à décliner les textes de lois en accords ou plans d'actions.

Au niveau des branches professionnelles, force est de constater l'échec fréquent des négociations qui traduit le prolongement de l'échec des négociations interprofessionnelles. L'opposition entre logiques de compensation et de prévention de la pénibilité n'a, la plupart du temps, pas été surmontée.

Au niveau des entreprises, le constat est plus nuancé. L'étude souligne que le cadre légal qui fixe l'obligation de négociation et ses modalités est intéressant puisqu'il crée une amorce et ouvre le débat dans les entreprises. Pour autant, les accords négociés ne traduisent pas systématiquement une prise en charge effective de la pénibilité. C'est la voie du « conformisme » qui semble même être la plus fréquemment empruntée, les entreprises mettant alors leur énergie au service de la mise en conformité sans véritable compréhension du problème qui sous-tend leur plan d'action. Les auteurs constatent qu'à l'inverse, les entreprises qui s'engagent plus fortement ne le font pas pour répondre à un enjeu de mise en conformité mais pour répondre à leur propres problématiques : maintien en emploi, développement des compétences, ...

Nos actions d'accompagnement des entreprises dans leurs négociations autour de l'élaboration d'un accord ou dans la mise en œuvre d'un plan d'action, tendent à les aider à identifier et à dépasser ces différents obstacles et contradictions, en tenant compte des analyses produites à ce jour par l'ensemble des partenaires sociaux, et des expériences réalisées.

Nos interventions ergonomiques en entreprise se positionnent, quant à elles, résolument sur le volet « prévention » de la pénibilité, en mettant en œuvre :

¹ Cf ; Analyse publiée le 10/09/13 par l'ANACT, à la suite d'une recherche commanditée par la CFDT

- une clarification du cadre de réflexion encore flou entre « compensation » et « réduction » de la pénibilité, qui dissocie – sans les opposer - les enjeux et périmètres d'actions liés à chacun de ces aspects du dispositif. Comment, dans la conduite d'une action de prévention de la pénibilité, passer d'une logique de réparation/compensation à une logique de réduction de la pénibilité et de préservation de la santé, dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle (politique de prévention de l' « usure professionnelle » qui intègre les parcours professionnels).
- Une clarification des différentes notions liées à la pénibilité (contraintes, effets, ressentis...)
- un outillage du regard sur les enjeux qui passe par un état des lieux
- un diagnostic qui s'appuie sur une véritable prise en compte du travail réel et des caractéristiques démographiques de la population de l'entreprise :
- une prise en compte et analyse des « contraintes » liées au travail (contraintes physiques, environnements agressifs, rythmes de travail et ensemble des contraintes organisationnelles ..), qui sont au centre de la question de la pénibilité du travail.
- une précision des enjeux liés à la question des « effets du travail » sur la santé des salariés et le fonctionnement de l'entreprise : effets immédiats, effets différés...
- Une prise en compte de la question du rapport au travail et du vécu.
- etc...