



ACCOMPAGNEMENT A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Afin de garantir notre système de retraite, il a été mis en place deux textes de loi qui ont successivement augmenté l'âge minimal de la retraite puis la durée de cotisation. Afin d'avoir un système juste et de mieux prendre en compte la pénibilité des postes de travail, depuis le 1^{er} janvier 2012 les employeurs ont l'obligation de tracer les expositions des agents à des facteurs de pénibilité (Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010).

En 2014, la loi n°2014-40, garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, est venue compléter les obligations qui portent sur l'employeur. En effet, celle-ci prévoit la mise en place d'une compensation pour les personnes ayant été exposées à de la pénibilité au travail durant leur carrière.

Ces lois ont pour objectif d'agir contre l'augmentation de l'usure professionnelle, qui peut se traduire par l'augmentation des agents en restriction médicale et l'augmentation des maladies professionnelles. En effet, le coût financier et la difficulté pour les employeurs à la mise en place de reclassements professionnels sont de forts enjeux pour demain.

STRUCTURES CONCERNEES

Tout établissement de santé ou médico-social et toutes structures territoriales.

OBJECTIFS DE LA MISSION

La mise en œuvre de cette démarche permettra de :

- Répondre aux obligations réglementaires et de ce fait d'identifier les postes reconnus comme pénibles en fonction des seuils définis à l'article D2161-2 du code du Travail et de créer les fiches de prévention des expositions obligatoires pour les agents concernées.
- Mettre en place un outil de prévention permettant d'aider le service des ressources humaines dans le suivi des agents (Gestion des carrières, reclassement, etc.) et de mettre en place un programme d'actions permettant d'agir sur la pénibilité au travail et de ce fait limiter l'usure professionnelle des agents.
- Mettre en place des actions pour agir sur l'usure professionnelle tout au long du projet.
- De permettre une prise de conscience des agents sur cette problématique à travers une communication adaptée et à travers des groupes de travail thématiques.

CONTENU DE LA MISSION

Ce projet se déclinera en plusieurs étapes réparties en 4 phases. Lors de chacune des phases, les points clés seront abordés lors de Comités de pilotage afin de donner une orientation claire du projet, de valider les travaux effectués, et de valider les actions à mener.

1 – Cadrage de la démarche

Dans un premier temps, le planning de la démarche, la méthodologie et les outils, ainsi que les acteurs clés participants au projet seront définis. Une analyse des différents documents présents (Fiche de poste, document unique, statistique absentéisme, ...) sera effectuée afin d'avoir une vision de la culture de la structure et de commencer à identifier les services et postes susceptibles d'être concernés par la pénibilité.

2 – Réalisation du diagnostic

Par la suite, une rencontre des responsables permettra de mieux appréhender l'organisation dans leurs services et les contraintes des postes de travail qui y sont rattachés. A l'issue de ces rencontres, les métiers ou postes de travail concernés par les facteurs de pénibilité seront identifiés. Des référents de chacun de ces métiers ou postes seront réunis en groupe de travail pour qualifier les expositions et, si besoin, cibler les tâches pénibles afin de mettre en place une analyse sur le terrain.

3 – Formalisation des résultats

Tous les résultats seront ensuite formalisés et synthétisés dans les documents et outils préalablement identifiés lors du cadrage du projet. Une réflexion entre les démarches et outils déjà en place sera effectuée afin de garantir la pérennité du projet et une cohérence au niveau de la structure.

4 – Elaboration des plans d'actions

La finalité de cette démarche étant l'amélioration des conditions de travail et la prise en compte des fins de carrière, il sera proposé un programme d'actions sous 2 angles :

- Amélioration des postes de travail directement
- Outils et indicateurs de suivi (cellule de reclassement, fiche de poste, GPMC, etc.)

Ces actions découleront des éléments identifiés tout au long du projet et également de groupe de travail spécifique sur les problématiques identifiées. A l'issue, le plan d'actions sera formalisé et proposé à la structure.

LES PLUS

- Notre approche s'adapte au contexte de la collectivité et permet une appropriation des outils par les agents ressources de l'organisation.
- Les outils élaborés permettent de s'intégrer dans la démarche globale de prévention de l'organisation et en lien notamment avec l'évaluation des risques professionnels.

POUR ALLER PLUS LOIN

L'évaluation des risques professionnels permettra de formaliser les résultats de l'évaluation des facteurs de pénibilité dans un document unique.

Un accompagnement au suivi et à la mise en œuvre des plans d'actions permettra de pérenniser la démarche

CONSEIL / MANAGEMENT DES RISQUES

et de garantir l'efficience du projet.

CONTACTER NOS CONSEILLERS SPECIALISES

INFORMATION@NEERIA.COM