Image not found or type unknown

La pénibilité au travail reste sur la table des négociations

publié le **09/12/2012**, vu **2751 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Au 5 novembre 2012, la Direction générale du travail a relevé la conclusion et transmission de 11 accords de branches relatifs à la prévention de la pénibilité dont 7 s'inscrivent dans le dispositif (BTP, commerce du détail et du gros à prédominance alimentaire, entreprises sociales pour l'habitat, assainissement et maintenance industrielle, fabrication et commerce de produits pharmaceutiques, industrie pétrolière et industrie du bois). Les 4 restants étant des accords spécifiques et de méthode.

Dans le cadre d'une réunion plénière du Conseil d'orientation des retraites ayant pour thème "Pénibilité, Transition emploi-retraite, Élaboration de cas-types pour les projections", la Direction générale du travail a transmis un document de travail présentant un premier bilan de la négociation obligatoire en faveur de la prévention de la pénibilité.

Au niveau des branches, les entreprises ou groupes de 50 salariés et plus ont une obligation de négocier des accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité dès lors qu'elles ont au moins 50 % de leurs effectif exposé à un ou plusieurs facteurs d'exposition à un risque professionnel (six facteurs de pénibilité définis par le décret précité).

En revanche, les entreprises de 50 à 300 salariés sont dispensées de cette obligation dès lors qu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu de prévention de la pénibilité. À défaut, elles encourent une pénalité financière modulable et égale au plus à 1 % de la masse salariale des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

S'agissant des thèmes de négociation, on en compte six parmi lesquels trois au moins doivent être choisis dans les accords ou plans d'action (CSS, art. D. 138-27).

Quant au suivi des accords, cela passe le plus souvent par des structures ad hoc chargées d'examiner les engagements pris eu-égard aux objectifs visés par le biais d'indicateurs adossés à chaque thème retenu.

Au niveau des entreprises, au 1er juin 2012, 1 422 accords ou plans d'action ont été déposés auprès des DIRECCTE (53 % d'accords et 47 % de plans).

En l'occurrence, la majorité des accords ou plans font références à un diagnostic le plus souvent annexé. Parmi les thèmes "plébiscités" :

- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

- le développement des compétences et des qualifications.

Les thèmes "boudés"' sont l'aménagement des fins de carrière et la réduction des poly-expositions.

En règle générale, le suivi des mesures est assuré par le CHSCT toujours par l'intermédiaire des objectifs et des indicateurs choisis pour chaque thème.

Depuis la mise en place du dispositif le 1er janvier 2012, on peut dire que les résultats sont prometteurs même si tous les accords et plans d'action ne prévoient pas encore de mesures concrètes.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

loi du 9 novembre 2010

décret n° 2011-1969 du 26 décembre 2011

COR, ass. Plén. 21 nov. 2012
Document de travail DGT, n° 6

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés