

Compte Rendu

Café RH Dauphine du 14 novembre 2013

« Santé au travail, la mise en œuvre des plans de prévention »



Ce compte rendu vise à faire une synthèse des différents points abordés lors du café RH.

Le Café a été l'occasion de présenter le sujet de la santé au travail avec tout d'abord une présentation des aspects juridiques liés à la mise en œuvre des plans de prévention, puis un éclairage sur un certain nombre de modalités opérationnelles pour enfin aborder un exemple concret.

Le sujet de la santé au travail demande une certaine maîtrise et un savoir faire particulier du point de vue non seulement juridique mais également managérial. Nous le verrons par la suite, il ne s'agit pas que d'un outil légal.

La santé au travail est restée longtemps un sujet non exploité, mais qui s'est particulièrement accentué, dans les années 90, avec les problématiques liées à la tertiarisation. Aujourd'hui, face à certaines pressions sur les conditions de travail, **le plan de prévention est devenu un outil majeur dans la gestion des risques professionnels.**

La partie juridique est dense et astreignante; six textes phares démontrent la pénétration des risques professionnels dans le droit du travail, « Quatrième partie portant sur la santé et la sécurité au travail du CT » :

- Directive 12 juin 1989,
- Loi du 31 décembre 1991,
- Décret du 5 novembre 2001,
- Loi 9 novembre 2010,
- Décret du 30 mars 2011,
- Décret du 30 janvier 2012.

Ces éléments juridiques nous apportent certaines précisions. En effet, c'est à la charge de l'employeur de définir les risques professionnels, par site et par établissement. Ces risques doivent être précisément identifiés, classés, hiérarchisés.

Lors de cette matinée, les participants ont appuyé l'idée selon laquelle le document unique n'a pas de forme imposée mais un contenu spécifique qui prend en compte obligatoirement l'évaluation des risques professionnels. Ce même document est considéré comme la clé de voûte en matière de démarche de prévention managériale, facilitant notamment le dialogue social. Le prolongement de l'action du document unique est de statuer et de réfléchir par la suite aux mesures de prévention et va notamment servir à alimenter le bilan pluri-annuel.

Le plan de prévention est également un **outil de sensibilisation, de communication** où chacun est responsable de soi et de l'autre et se sent concerné par la santé de chacun. L'accord sur la pénibilité et le plan d'action, mis en place par l'entreprise, doivent aussi concerner les entreprises extérieures auxquelles elle fait appel et qui travaillent sur son site. Et ce, pour définir les risques professionnels particuliers.

Retenons que ce qui prime c'est **l'effectivité de la prévention**, par une définition des principes généraux de prévention visant à prendre des mesures adaptées pour supprimer ou réduire les risques.

La loi du 9 Novembre 2010 sur la réforme des retraites a institué la prévention de la pénibilité : article L 4121-3-1 du CT. Celle-ci prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés et dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à certains facteurs de risques, soient couvertes par **un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité**. Cette notion de pénibilité a été définie comme une exposition à des facteurs de risques professionnels, définis par décret, (D 4121-1-5 du CT) susceptibles de laisser des traces durables et irréversibles dans la vie du salarié (TMS, risques sociaux- stress, souffrance et harcèlement) et dans la prise en compte d'un lieu de travail agressif.

Une fiche individuelle d'exposition permet d'aider à définir la pénibilité, à assurer la traçabilité des expositions et à permettre un départ à la retraite à 60 ans. Elle prend de plus en plus en considération l'individu face aux risques professionnels. Par cette fiche, nous définissons les risques auxquels les salariés sont confrontés sur une période donnée (comme le bruit par exemple). Les mesures de prévention servent à anéantir ou diminuer le risque. Cette fiche est remplie par l'employeur et transmise au médecin du travail.

S'agissant de la partie plus opérationnelle, nous avons pu voir qu'il existe deux approches face au sujet. Soit les plans de prévention deviennent des outils intégrés à une véritable politique d'entreprise soit il ne s'agit que d'une simple formalité administrative. Dans le cadre de ce café, nous considérons essentiellement la première approche.

Quelles sont les conditions de succès de mise en œuvre du plan de prévention ?

- La définition d'une politique impliquante, notamment avec des outils de motivation tels que la prise en compte de la prévention dans les objectifs des managers
- La conduite d'une démarche concertée (dialogue avec les parties prenantes) : la démarche doit être une démarche concertée avec le CHSCT dans la détermination des actions du plan de prévention,
- La priorisation des actions : faut-il prioriser les risques les plus courants mais les moins graves ou les risques les plus graves et les moins courants ? La notion de budget et de changement de process ou d'outils à cette étape sont essentiels.
- La communication au plus près du terrain : le manager de terrain ou le chef d'équipe doit être inclus dans la réflexion et ne doit pas être uniquement réalisée au niveau du CODIR,
- L'animation du plan en mode projet : il doit être suivi par un comité qu'il soit formel ou informel sinon il reste un document sans portée.

Quels sont les enjeux à considérer ?

- Le changement des comportements,
- L'enjeu financier : dépenses, le terme d'investissement est toutefois préféré,
- L'image employeur,
- L'aspect juridique,
- Le dialogue social mis en place : il doit être constructif envers les partenaires sociaux et doit améliorer les conditions des salariés, il faut trouver des consensus avec les partenaires sociaux.

Quels sont les grands axes de travail ?

Cette question présuppose de partir avec l'objectif précis et idéal de suppression (ou diminution) des risques.

- Les Equipements Professionnels Individuels (EPI) : les chaussures de sécurité par exemple,
- L'information et la formation : obligation de l'employeur, elles sont préconisées lors de chaque modification qui s'opère dans l'organisation et pas uniquement lors du recrutement du collaborateur.
- l'organisation et les processus : au delà de la prévention physique, nous parlons ici plus précisément des actions liées aux RPS et au stress au travail. Il faut, dans ce contexte, entrer impérativement dans une démarche de conduite du changement des comportements.

La sensibilisation menée dans des exemples évoqués portait plus particulièrement sur : agir sur la santé au travail, travailler sur l'efficacité des organisations et gérer la qualité du management et enfin réfléchir au cadre de travail.

La santé au travail est devenue un domaine plus important des ressources humaines alors que ça ne l'était pas il y a quelques années. Et il ne faut pas seulement que cela reste dans les discours mais que ça le soit dans la réalité. Ce sujet engage de plus en plus un travail de coordination entre les acteurs internes de l'entreprise, les ergonomes, infirmières et psychologues.

Quelles sont les recommandations qui ont été données ?

La **qualité des relations** est primordiale. Il faut **accompagner** le management intermédiaire en les formant sur des outils simples et efficaces. Chacun doit comprendre son rôle dans la santé au travail. L'utilisation de termes compréhensibles et impactants pour tous, permet de garantir une **mobilisation totale** de l'entreprise et de l'ensemble de ses acteurs, notamment au niveau du terrain. Dans cette boucle vertueuse, il faut également impliquer les intervenants externes ou encore les sous-traitants. Les effets de mobilisation se traduisent par le caractère concret et le **suivi** des actions.

La démarche légale permet à tous les acteurs d'être plus **rigoureux**, mais l'intervention des managers est capitale dans l'intention de déploiement d'un plan de prévention. Le sens légal a une très grande importance mais ne doit pas être l'unique raison de déploiement. Il est important de **donner du sens** au plan de prévention. La mobilisation est primordiale, et est liée à la force de **l'enjeu de Vie** qui existe au sein de l'organisation.

Il faut toujours poursuivre les **efforts d'adaptation au poste**, grâce à une **sensibilisation permanente** des salariés pour travailler en sécurité.

Nous devons porter une attention particulière aux jeunes, considérés parfois comme fragiles, sur certains risques pouvant les concerner. Il faut également être vigilant auprès des personnes expérimentées qui ont parfois intégré des mauvais réflexes dans leur travail, notamment dans la posture.

Dans la démarche de santé au travail, le soutien des médecins du travail et des partenaires sociaux permet d'apporter une légitimité accrue et indispensable.

La fiche individuelle d'exposition de pénibilité permet de quantifier l'exposition du salarié aux facteurs de pénibilité définis par la législation et recenser les mesures préventives déployées par l'entreprise. La fiche peut constituer un **outil de coopération** qui permet de réaliser, avec les partenaires de la santé au travail, un **suivi individuel** des risques actuels de pénibilité des collaborateurs. La mise en œuvre opérationnelle de cette fiche, encore très méconnue, devra faire l'objet d'une réelle vigilance à l'avenir.

Il faut savoir **mesurer l'efficacité** des plans d'actions. Pour cela, nous devons créer l'envie auprès de tous, pour que chacun puisse s'exprimer et donc se mobiliser. Il faut être besogneux et s'obliger à mesurer les plans de préventions au travers d'indicateurs fiables et cohérents

(comme le nombre de postes étudiés, le nombre de postes transformés ou encore le nombre de postes aménagés). L'enthousiasme de chacun, additionné à l'intention de rigueur et ajouté au cadre légal contraignant, trouvera du sens si l'on constate un bénéfice en termes de qualité de management notamment. En matière de communication, il est essentiel de promouvoir les progrès en interne afin de valoriser la mobilisation.

En résumé, le plan de prévention n'aura de sens que s'il articule la mobilisation des acteurs internes et externes, un travail d'exigence porté sur l'efficacité, sur des actions opérationnelles qui aboutissent à des résultats concrets et mesurables sur le terrain.

***Toute l'équipe RH vous remercie pour votre participation
et vous attend au projet Café le 7 février 2014.***