

Pénibilité : où en est-on? Comment agir?  
Journée SMSTS du 22 mai 2014

*Dr D. ECKENFELDER – AHU, CCPP Strasbourg*

RETOURS DE TERRAIN GRÂCE À L'ÉTUDE  
MENÉE PAR L'INSTITUT DU TRAVAIL :  
QUELLES LEÇONS POUR LES MÉDECINS  
DU TRAVAIL?

# Présentation de l'étude

- ◉ Convention entre la DIRECCTE Alsace et l'IDT
- ◉ Analyse des accords/plans d'entreprise déposés à la DIRECCTE Alsace au 31 mars 2012 : 71 textes, 43 accords et 28 plans
- ◉ Enquêtes de terrain sur un échantillon d'entreprises (11 entreprises), avec entretiens avec directions des RH et médecins du travail : comment les entreprises avaient-elles vécu cette nouvelle obligation réglementaire?

# Le casse-tête du diagnostic

- Des « repères » réglementaires? Les facteurs de pénibilité, une question de normes?
- Retard de dépôts des plans
- Choix des critères : souvent opaque, limité aux facteurs définis réglementairement
- Appel à un intervenant extérieur? Collaboration avec le médecin du travail?

# Choix des thèmes retenus pour la prévention de la pénibilité

- ◉ Les mesures d'accompagnement des risques :
  - Formation
  - Pauses et rotations des postes
- ◉ Peu de suppressions des risques à la source
- ◉ Peu d'accords comprennent des mesures de réduction du temps de travail

# La question de l'inaptitude médicale

- ◉ Inaptitude et maintien en activité : thème peu abordé dans les accords/plans
- ◉ « *Les indicateurs de l'inaptitude et l'inaptitude comme indicateur* » (F. Muller)
- ◉ Les postes de reclassement, des postes forcément moins productifs?

# Autres retours de l'étude

- ◉ Marges de manœuvre des entreprises en cas d'accord de branche ou d'appartenance à un groupe?
- ◉ Disparité petites / grandes entreprises
- ◉ Faible participation des partenaires sociaux
- ◉ Cumul des obligations réglementaires
- ◉ De nouvelles mesures de prévention primaire ont-elles vraiment émergé?

# Conclusion

- ◉ Les facteurs de risques professionnels sont-ils véritablement considérés comme des déterminants de santé à part entière?
- ◉ Tous les problèmes présentés par les salariés ont-ils vocation à être traduits sous forme de FDR potentiels?
- ◉ Tous les facteurs sont-ils mesurables?
- ◉ L'absence de prise en compte de l'organisation du travail dans le diagnostic des facteurs de pénibilité est-elle acceptable?
- ◉ Risque-t-on de passer de la prévention à un accompagnement de la pénibilité au travail?