

PÉNIBILITÉ : DU DIAGNOSTIC AU PLAN D'ACTION

La loi du 9 novembre portant réforme des retraites a instauré diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité dans les parcours professionnels ; Des décrets d'application ont précisé les modalités de mise en œuvre ainsi que les modalités de contrôle et de pénalités pour certaines entreprises.

Le **nouveau dispositif juridique sur la pénibilité** vise à donner une **nouvelle dynamique à la prévention des risques professionnels** pour toutes les entreprises. Vous réfléchirez comment profiter de ce dispositif pour améliorer la santé et donc la performance de votre entreprise avec ouverture du questionnement sur l'impact de la santé mentale sur la santé physique et inversement.

Les objectifs de notre démarche

À partir du cadre juridique, établir le diagnostic de la pénibilité et construire le plan d'action ou l'accord d'entreprise :

- ◆ **répondre** aux obligations juridiques,
- ◆ **faire** le diagnostic préalable des situations de pénibilité
- ◆ **construire** le plan d'action ou l'accord collectif de prévention de la pénibilité
- ◆ **établir** ou **améliorer** les documents obligatoires de prévention des risques.

Les bénéfices attendus

- ◆ **Une nouvelle dynamique** de la prévention des risques et de la santé physique et mentale
- ◆ **Un audit** des pratiques et des obligations juridiques
- ◆ **Une identification des conséquences** de la santé physique et mentale des salariés sur la productivité
- ◆ **Une amélioration** de l'organisation, la cohésion, la gestion des compétences, le parcours professionnel des salariés notamment, la prévention des inaptitudes

Les étapes de notre démarche

- ◆ **1^{ère} étape : Sensibilisation et mobilisation**
 - Repérer le cadre juridique du dispositif de la pénibilité
 - Lier le dispositif au contexte de l'entreprise et ses acteurs
 - Définir les enjeux et opportunités pour l'entreprise
- ◆ **2^{ème} étape : Diagnostic préalable obligatoire**
 - Identifier les facteurs de pénibilité
 - Identifier les métiers, les postes,
 - Définir l'effectif et la proportion des salariés concernés
 - Identifier les mesures de préventions
 - Construire ou compléter le document unique d'évaluation
- ◆ **3^{ème} étape : Établir un plan de prévention de la pénibilité**
 - Le dispositif obligatoire : la santé physique
 - Les axes d'amélioration : la santé physique et mentale
 - Construire les documents nécessaires à la mise en œuvre du plan de prévention
- ◆ **4^{ème} étape : Formalisation du plan d'actions**
 - Choisir les thèmes obligatoires ou complémentaires
 - Choisir des indicateurs et objectifs chiffrés
 - Définir les modalités de suivi
 - Rédiger l'accord d'entreprise ou le plan d'action
 - Établir les fiches individuelles d'exposition aux risques
- ◆ **5^{ème} étape : Établir la procédure de dépôt**

La méthodologie

- ◆ **Construire une démarche adaptée aux problématiques et aux enjeux spécifiques de l'entreprise**
- ◆ **Faciliter le consensus autour d'un dispositif opérationnel**
- ◆ **S'appuyer sur les outils et processus déjà existant dans l'entreprise**
- ◆ **Assurer la pérennité de la démarche**

Pour plus d'informations :

Contactez-nous
au 02.28.01.15.30.
ou par mail
à c.brule@formacom.fr