

FICHES ACTION :

AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

EMPLOI DES SENIORS¹ : RAPPEL DES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

L'accord ou le plan d'action à mettre en œuvre doit nécessairement comporter :

- un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus
- des objectifs chiffrés ciblés relatifs aux actions à conduire dans au moins trois des six domaines suivants :
 - recrutement des salariés âgés,
 - anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
 - **amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,**
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
 - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ».

Pour chaque domaine retenu, une action devra être prévue comportant un objectif chiffré mesurable au moyen d'un indicateur précis et les modalités de suivi de l'action retenue.

1) POURQUOI AGIR ?

Travailler à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des situations de pénibilité des seniors vise à préserver la santé de l'ensemble des salariés :

En agissant dans ces domaines, l'entreprise peut préserver sa performance en prévenant l'absentéisme, les arrêts de travail et les inaptitudes, et éviter les pertes de savoir faire.

2/ COMMENT AGIR ?

- **analyser la situation de l'entreprise pour avoir une cartographie des situations :**

¹ Le plan senior s'adresse aux personnes âgées de plus de 50 ans. A noter cependant que certains dispositifs visent spécifiquement les seniors concernant parfois des actifs de moins de 50 ans.

- analyser les conditions de travail pour repérer les situations à risque, les facteurs de pénibilité ;
 - identifier les salariés concernés par la pénibilité au travail (prendre en compte les facteurs type âge/ maladie professionnelle/ douleurs / diminution de la qualité/ productivité...)
- **construire un plan d'action pour anticiper les situations de pénibilité :**
- agir sur les conditions de travail : aménagement d'horaires (temps partiel, éviter les horaires en décalé), travailler sur la pénibilité physique (posture de travail), des-intensifier le travail (revoir l'organisation du travail de l'entreprise pour moins travailler dans l'urgence, travailler plus en équipe..),
 - mettre en place des politiques de mobilités professionnelles qui prennent en compte la pénibilité du travail...

EXEMPLES D'INDICATEURS :

- Fixation d'objectifs, mise en place et suivi des actions conduites en matière d'amélioration des conditions de travail
- Réalisation d'une documentation sur la prévention des risques
- Nombre de salariés concernés par des temps partiels
- Nombre de postes adaptés
- Diminuer les durées d'exposition à des travaux pénibles
- Nombre de salariés concernés par des mobilités professionnelles

3/ BON A SAVOIR

Pour l'amélioration des conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité, votre CCI peut :

- Vous aider à diagnostiquer vos besoins,
- vous mettre en relation avec les professionnels du secteur et l'ARACT (fonds d'aide à l'amélioration des conditions de travail)

Votre contact :

Marie Chantal Luzineau, 05 46 00 73 32

mc.luzineau@larochelle.cci.fr