

Exposition et prévention des risques professionnels

Enquête SUMER, accords et plans

N°4 - La pénibilité dans le travail en Rhône-Alpes



DIRECCTE *Rhône-Alpes*
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



PREFACE

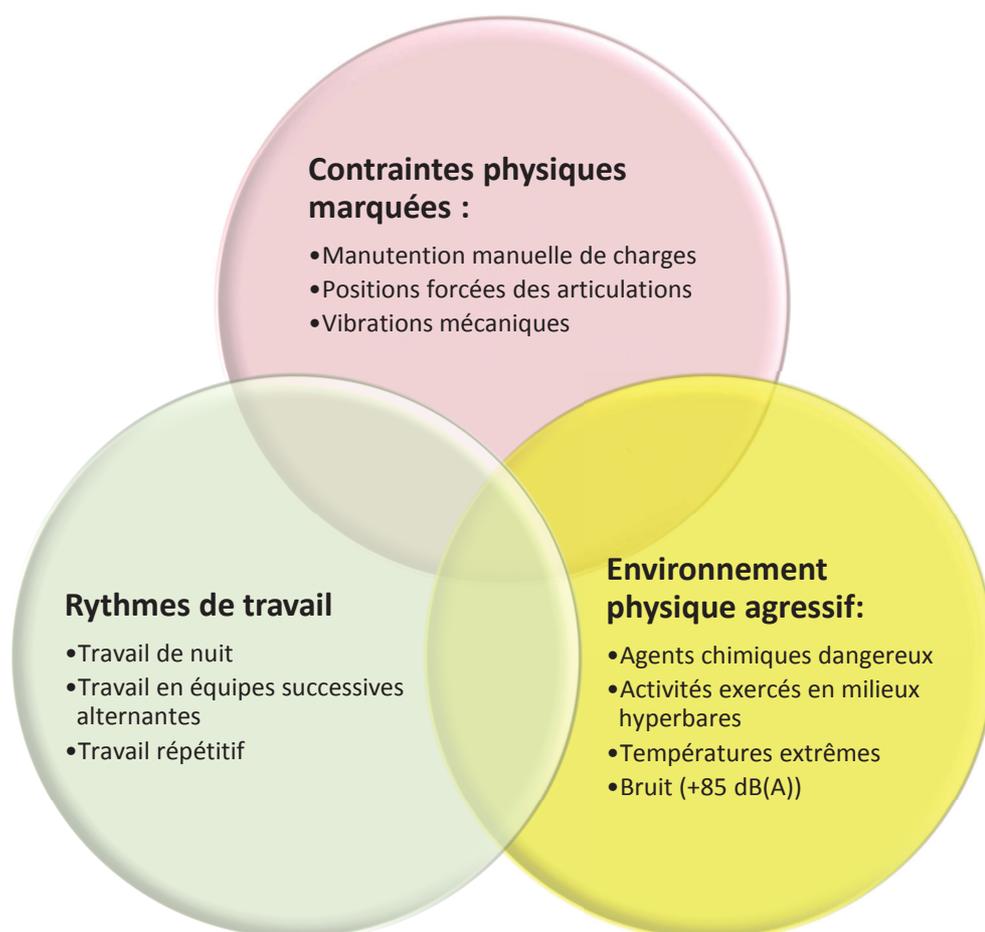
Cette étude constitue le quatrième volet de l'exploitation régionale de l'enquête SUMER. Le premier volet portait sur une comparaison entre les résultats nationaux de l'enquête et les résultats régionaux sur une partie des données de l'enquête. Le deuxième volet traitait des contraintes organisationnelles auxquelles sont soumis les salariés rhônalpins du privé et leurs liens avec la santé mentale des salariés. Le troisième volet se penchait sur les contraintes et ambiances physiques, les risques chimiques et biologiques auxquelles ces mêmes salariés sont exposés.

Cette nouvelle étude met en perspective l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité identifiés dans la loi et leurs caractéristiques avec les mesures de prévention programmées par les entreprises dans le cadre de la négociation obligatoire sur la pénibilité devant aboutir à un accord ou un plan d'action.

PENIBILITE : ENQUETE SUMER, ACCORDS ET PLANS – EXPOSITION ET PREVENTION EN RHONE-ALPES

La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites a instauré une obligation de prévention de la pénibilité au travail qu'elle a définie comme le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur (cf. encadré 1)

Dix facteurs de pénibilité ont ainsi été déterminés :



La prévention de la pénibilité par les employeurs peut être observée par les mesures programmées dans les accords ou plans d'action déposés par les entreprises (cf. encadré 1). Ces mesures s'inscrivent dans les thématiques prédéfinies par décret que les employeurs et, éventuellement les organisations syndicales de salariés en cas d'accord, ont retenu (cf. encadré 2). L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité en région Rhône-Alpes peut, quant à elle, être appréhendée au travers de l'enquête SUMER (cf. encadré 3), mis à part pour le travail en milieu hyperbare.

Encadré 1*

PENIBILITE ET LEGISLATION

La loi de 2010 portant sur la réforme des retraites (n° 2010-1 330 du 9 novembre 2010), complétée par les décrets du 30 mars 2011 et du 7 juillet 2011 ainsi que l'arrêté du 30 mars 2011, a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité. Elle a complété les principes généraux de prévention (article L.4121-1 du code du travail) : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (...) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ».

Elle donne aussi une définition légale de la pénibilité au travail (article L.4121-31 du code du travail). La pénibilité est caractérisée par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur. Ces facteurs déterminés par décret (décret n° 2011-354 du 30 mars 2011) sont liés à :

- des contraintes physiques marquées (les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques) ;
- l'environnement physique agressif (les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, le travail en milieu hyperbare, le bruit, les températures extrêmes) ;
- certains rythmes de travail (le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste à une cadence contrainte imposée par le déplacement automatique d'une pièce, ou à la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini).

La loi définit trois volets d'action complémentaire : la traçabilité des expositions à la pénibilité, la prévention de la pénibilité dans le cadre d'un accord ou d'un plan d'action, et enfin le départ à la retraite anticipé sous certaines conditions. Ce dernier volet a été modifié en profondeur par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ».

- La traçabilité des expositions (articles L.4121-3 du code du travail) se traduit par l'obligation pour l'employeur de consigner dans une fiche les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue et les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour les faire disparaître. Cette fiche est donnée au Service de santé au travail pour qu'elle soit conservée dans le dossier médical, un double de la fiche est donné au salarié à son départ de l'établissement.

- La prévention de la pénibilité est renforcée par l'obligation, depuis le 1^{er} janvier 2012, de signer un accord sur la prévention de la pénibilité ou de définir un plan d'action (article L.4121-3-1 du code du travail) sous certaines conditions de taille de l'entreprise (au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) et de proportion de salariés exposés (plus de 50 %), sauf, pour certaines, en présence d'un accord de branche étendu. L'accord ou le plan est fixé pour une durée maximale de trois ans. Cet accord ou plan d'action doit répondre à des exigences en matière de contenu : respect d'une méthodologie (diagnostic préalable, mesures de prévention, modalités de suivi de leur mise en œuvre) et présence de trois thèmes obligatoires (cf. encadré n°2) assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés.

- La loi de 2010 soumettait le départ anticipé à la retraite à 60 ans à certaines conditions : soit avoir un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur à 20 % suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, soit avoir un taux d'IPP compris entre 10 et 20 %, et avoir été exposé pendant 17 ans au moins à un ou plusieurs des facteurs de risque définissant « la pénibilité », et pouvoir établir que l'IPP est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels. La loi de 2014 élargit ces conditions et crée un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) : tout salarié exposé à au moins un facteur de pénibilité (parmi les dix définis à l'article D. 4121-5 du code du travail) verra son compte crédité d'un point par trimestre d'exposition, ou de 2 points en cas d'exposition simultanée à plusieurs facteurs de pénibilité. Le salarié pourra ensuite utiliser ses points, soit pour suivre une formation lui permettant d'accéder à un emploi non pénible, soit pour travailler à temps partiel à la fin de sa carrière en conservant sa rémunération, soit enfin, pour partir à la retraite jusqu'à deux ans plus tôt que ce que le droit commun lui permettrait. Le décret du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité a précisé les seuils à partir desquels l'exposition à une pénibilité permettra d'acquérir des points.

/ Extrait de DARES Analyses, L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail, n°095 – décembre 2014 – p2*

Encadré 2

Les thèmes obligatoires des accords ou plans d'action de prévention de la pénibilité

Le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité stipule que l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche étendu ou le plan d'action unilatéral de l'employeur traite d'au moins trois thèmes obligatoires, parmi :

- au moins un des thèmes suivants :

- 1) La réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité, c'est-à-dire des actions, a priori collectives, qui permettent de faire disparaître ou de réduire l'exposition*.
- 2) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail, c'est-à-dire des actions correctives sur des postes ciblés, pour favoriser le maintien en emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés.

- au moins deux des quatre thèmes suivants :

- 1) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel, pouvant se traduire par des aménagements horaires, une articulation des temps privés et professionnels ou la répartition de la charge de travail au sein des équipes...
- 2) Le développement des compétences et des qualifications, c'est-à-dire des actions de formation incluant la prévention des risques liés aux efforts physiques, ou visant la professionnalisation des encadrants de terrain à la gestion d'équipe (communication, management et facteurs de risques)
- 3) L'aménagement des fins de carrière, c'est-à-dire des mesures d'allègement, de compensation ou d'accompagnement de deuxième partie de carrière.
- 4) Le maintien en activité, c'est-à-dire des mesures d'anticipation et d'aide au retour de personnes inaptes, victimes de handicap ou d'une absence de longue durée.

* Précisions sur chaque thème apportées par la circulaire DGT n°08 du 28 octobre 2011

Encadré 3

A PROPOS DE L'ENQUETE SUMER

L'enquête SUMER (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels), gérée par le Ministère du Travail depuis 1994, permet de disposer d'une carte des expositions des salariés à des nuisances ou à des situations de travail susceptibles d'être néfastes pour la santé. Elle permet de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions et de définir des actions de prévention prioritaires pour les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail. Le protocole de l'enquête est élaboré en concertation avec des experts de toutes les disciplines du champ santé et travail. Les syndicats patronaux et de salariés approuvent le projet dans le cadre de la commission «médecine du travail» du conseil supérieur de prévention des risques professionnels.

L'enquête présente le double intérêt de reposer, d'une part sur l'expertise professionnelle du médecin du travail volontaire qui administre le questionnaire lors des examens périodiques, et d'autre part sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. Le nombre de répondants permet d'avoir une représentativité de la population salariée française mais il est aussi suffisant pour une exploitation régionale (47 983 en France et 4 874 en Rhône-Alpes).

L'enquête a reçu le label d'intérêt général et de la qualité statistique décerné par le conseil national de l'information statistique le 11 septembre 2008.

CHAMP de L'ETUDE : Salariés du régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes – enquête 2010

METHODOLOGIE A PARTIR DE SUMER

Caractériser les postes de travail « pénibles »

Pour quantifier la proportion de salariés exposés à chacun des facteurs de pénibilité, il faut définir des seuils au-delà desquels le poste sera jugé « pénible », pour ensuite repérer et analyser les populations les plus exposées. En fonction des seuils retenus, la proportion de salariés exposés varie.

Cette étude régionale reprend le choix méthodologique de la DARES. En effet, comme elle le précise dans son étude nationale, « plusieurs choix de seuils sont possibles, selon que l'on veut cerner des situations très probablement pathogènes ou des expositions moins graves mais justifiant une attention particulière des préventeurs. »¹

Les seuils légaux, définis par décret en octobre 2014, sont fixés dans cette première optique. Ils ne sont pas utilisables en l'état dans l'enquête SUMER car certains critères n'existent pas dans SUMER et par ailleurs, ils prévoient une mesure des expositions sur une année alors que SUMER se centre sur la dernière semaine travaillée.

L'étude nationale de la DARES se place dans la seconde optique, avec une fixation de seuils qui sont un compromis entre expositions ponctuelles et expositions maximales. Que les seuils utilisés dans l'étude ou d'autres seuils plus restrictifs soient retenus, les populations concernées sont sensiblement les mêmes avec un volume différent.

Seuils retenus pour les 9 facteurs :

- Manutention manuelle de 10 heures ou plus par semaine.
- Postures pénibles, soit position à genoux, maintien du bras en l'air, ou travail exigeant une position forcée, de 10 heures ou plus par semaine.
- Vibrations transmises par des outils aux membres supérieurs 2 heures ou plus par semaine ou par des installations fixes 10 heures ou plus par semaine.
- Travail de plus de 45 nuits par an.
- Travail en équipe successives alternantes en 3X8, 4X8 ou 2X12.
- Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à une cadence élevée de 10 heures ou plus par semaine.
- Exposition à au moins un agent chimique avec une intensité minimale très faible mais d'au moins 10 heures par semaine ou avec une intensité minimale faible et au moins 2 heures par semaine.
- Exposition au bruit de plus de 85 db durant 10 heures ou plus par semaine ou à des chocs et impulsions durant 2 heures ou plus par semaine.
- Exposition à des températures extrêmes, inférieures à 0°C ou supérieures à 30°C durant au moins 10 heures par semaine ou entre 0°C et 15°C durant 20 heures par semaine.

Afin d'obtenir des résultats rhônalpins, seules les réponses collectées par les médecins enquêteurs dont les services se situaient dans la région ont été conservées. Par ailleurs, le champ de l'étude portant sur les salariés du régime général hors intérim, seuls les questionnaires dans ce cas de figure ont été retenus. Au final, **3 264 réponses** à l'enquête ont été utilisées.

¹ Idem (p1)

Représentativité de l'enquête au niveau régional

Afin de disposer de résultats probants pour l'ensemble des salariés du régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes, la méthode statistique du **calage sur marge** a été effectuée. Celle-ci permet d'affecter des **pondérations** à chacun des répondants sélectionnés, de telle sorte que l'ensemble des réponses, une fois pondérées, soit représentatives de la structure de la population étudiée. La source DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales) 2009 a été utilisée pour réaliser ce travail et les données ont été calées suivant les variables sexe, tranche d'âge, type de temps de travail, taille d'établissement, professions et catégories socio-professionnelle (PCS) et secteur d'activité. Au final, les 3 264 réponses sélectionnées représentent les 1 726 853 salariés du régime général hors intérim comptabilisés dans les DADS en 2009.

Fiabilité des résultats

Certaines données n'ont pas du tout été traitées car le nombre de salariés enquêtés était trop faible. Les résultats ne figurent qu'à condition que les effectifs mentionnés soient supérieurs à 40 personnes interrogées. La fiabilité des résultats a ensuite été contrôlée par le calcul systématique des intervalles de confiance à 95%. Ainsi, concernant les fréquences d'exposition, 95 fois sur 100, la vraie valeur se situe dans l'intervalle de confiance calculé.

Les liaisons entre variables et leur niveau de significativité ont été mesurées par l'utilisation du test du Khi², et de la statistique associée du V de Cramer. Ce test permet de déterminer si deux variables sont dépendantes, c'est-à-dire si les modalités de l'une conditionnent les modalités de l'autre. Par ailleurs, l'analyse des déterminants a été consolidée par les régressions logistiques et l'utilisation des odds ratios. Cette méthode évalue la probabilité qu'un événement se produise, en estimant l'influence de facteurs définis dans le modèle. Pour calculer l'influence de chaque facteur, on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en comparant des individus qui auraient les mêmes caractéristiques, sauf pour le facteur considéré.

L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité

Le secteur de la construction et les ouvriers sont les plus exposés

En Rhône-Alpes, 39% des salariés du privé (hors intérim) sont exposés à au moins un facteur de pénibilité identifié dans la loi (tableau 1). Cette proportion est identique à celle du niveau national.

La part des salariés exposés varie nettement selon le secteur d'activité. Ainsi, dans le BTP, ce sont 71% des salariés qui sont dans cette situation (pour 66% au niveau national), avec une proportion plus forte dans les établissements de moins de 11 salariés (83%). Dans l'industrie, 50% des salariés sont exposés (60% dans la mécanique, travail des métaux) et dans le

tertiaire, 31% des salariés (51% dans les services aux particuliers et 44% dans l'hôtellerie-restauration-alimentation).

Le taux d'exposition est également très variable selon la catégorie socio-professionnelle. Les ouvriers qualifiés et non qualifiés sont les plus exposés (respectivement 67% et 70%), suivis par les employés de service (47%). Enfin, les hommes (45%) et les jeunes de moins de 25 ans (54%) sont plus exposés que les autres, mais cela est principalement dû à leur plus forte présence dans les secteurs ou catégories socio-professionnelles les plus concernés.

Tableau n°1

En % de salariés concernés		Etre exposé à au moins un facteur de pénibilité
Secteur d'activité	Industrie	50
	Construction	71
	Tertiaire	31
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et PIS	9
	Professions intermédiaires	23
	Employés administratifs	14
	Employés de service	47
	Ouvriers qualifiés	67
	Ouvriers non qualifiés	70
Sexe	Hommes	45
	Femmes	31
Age	Moins de 25 ans	54
	25 à 39 ans	35
	40 à 49 ans	39
	50 ans et plus	36
Ensemble des salariés		39

Source: DGT/DARES - enquête SUMER 2010 -traitement: DIRECCTE/SESE
champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

Des contraintes de rythme et moins d'autonomie

Les salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité sont plus exposés à certaines contraintes de rythme de travail que les autres. Ils sont 28% à être exposés à des contraintes techniques (déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine et autres contraintes techniques) contre 13% pour les non exposés et sont 58% à être soumis à des normes ou délais de production à respecter en une journée au plus contre 42%

pour les non exposés. Dans l'industrie, ces deux contraintes de rythme de travail se cumulent pour près d'un salarié sur trois.

Les salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité ont par ailleurs une autonomie moindre manifestée par davantage d'impossibilité de changer l'ordre des tâches à accomplir pour mener à bien leur travail (18% d'entre eux contre 7% pour les non exposés).

Une perception du risque sur la santé accrue

Au même titre que les ouvriers qualifiés, que les salariés du BTP et ceux des établissements de 50 salariés ou plus, les salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité ont davantage conscience des conséquences graves que pourrait avoir une erreur dans leur travail sur leur sécurité ou celle d'autres personnes (53% contre 24% pour les non exposés).

Ces différentes catégories de salariés ont effectivement plus de risque d'avoir un accident

du travail, même bénin, obligeant à des soins. Les salariés occupant un poste pénible sont 14% à avoir eu un accident du travail sur les douze derniers mois contre 5% pour les non exposés (9% avec un arrêt d'au moins 4 jours contre 2%), sans qu'un lien ne soit avéré.

Enfin, les salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité sont plus nombreux à penser que leur travail a une influence négative sur leur santé (40% contre 23% pour les non exposés).

METHODOLOGIE A PARTIR DES ACCORDS ET PLANS DE PREVENTION

La démarche et les limites

L'étude exploite les accords et les plans d'action signés en 2013 et 2014 en région Rhône-Alpes, soit environ la moitié des textes déposés depuis le 1^{er} janvier 2012. La durée maximale de validité d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action de prévention de la pénibilité étant de trois ans, l'année 2012 aurait pu être exploitée pour, a priori, couvrir l'ensemble des entreprises concernées. Cela n'a pas été possible pour des raisons de temps d'exploitation.

Sur cette période, 270 accords ou plans ont été signés et déposés à la DIRECCTE, répondant ainsi à l'obligation faite par le code du travail (articles D2231-2 et suivants). Ces textes sont ensuite enregistrés dans la base D@CCORD de la DIRECCTE. Toutefois, seuls 176 ont été exploités. En effet, si certains groupes ou entreprises comptant plusieurs établissements ont déposé un texte couvrant l'ensemble de ceux-ci, d'autres ont déposé autant de textes qu'ils comptent d'établissements. Ces différents textes reprennent souvent un modèle, imposé en tout ou partie, déterminant les thématiques et parfois les mesures de prévention. Par ailleurs les facteurs de pénibilité de ces établissements sont souvent les mêmes. De sorte que la prise en compte de tous ces textes dans l'étude aurait biaisé les résultats régionaux. Le choix méthodologique a donc été de ne retenir qu'un seul de ces textes dans ce cas précis.

D'autres textes n'ont pas été pris en compte pour les raisons suivantes :

- Accords plus généraux évoquant seulement le sujet de la pénibilité (ni accord spécifique, ni plan).
- Textes portant sur un autre objet (ex : égalité professionnelle) répertoriés par erreur dans la base.
- Textes non disponibles.

L'exploitation des 176 textes s'est faite ensuite à partir d'une question : comment les facteurs de pénibilité identifiés par les entreprises dans leur diagnostic préalable ont-ils été traités ? Par quelles thématiques ? L'analyse du contenu des mesures de prévention n'a pas été réalisée.

Plusieurs limites à cette analyse doivent être mentionnées :

- Chaque entreprise a défini ses propres seuils au-delà desquels le facteur de risque est jugé « pénible ». Le décret fixant officiellement ces seuils n'étant paru qu'en octobre 2014.
- Les facteurs de pénibilité ne sont pas toujours clairement identifiables dans les textes (20 entreprises)
- Il n'y a pas toujours de liens établis dans les textes entre facteurs de pénibilité et thématiques retenues (27 entreprises)

Ces deux derniers écueils rendent le travail de croisement entre facteurs de pénibilité et thématiques difficile. Quand cela a été possible a posteriori, un travail d'identification des facteurs de pénibilité et de leurs liens avec les thématiques retenues a été réalisé à partir des mesures envisagées.

- La confusion entre thématiques (51 entreprises). Certaines mesures de prévention ne correspondent pas à la thématique à laquelle ils ont été rattachés. Cette mauvaise compréhension de ce que recouvre une thématique revient le plus souvent pour celle de l'amélioration des conditions de travail et celle de l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

Dans ce cas précis, le choix méthodologique a été de considérer que le facteur de pénibilité était bien présent mais qu'il n'était pas traité par la thématique annoncée, en dépit de ce que le texte énonce. Il n'y a pas eu de réaffectation des mesures concernées à une autre thématique, le choix étant de rester sur une

analyse des facteurs de pénibilité et des thématiques que les entreprises retiennent avec des mesures de prévention qui correspondent à ces dernières.

On peut estimer que les mesures de prévention mal classifiées devraient en réalité relever principalement de deux thématiques: la réduction des poly-expositions (action collective) et le développement des compétences et des qualifications. Cela ne change toutefois que marginalement le fond de l'analyse.

La prévention des facteurs de pénibilité

176 entreprises ont déposé un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité en Rhône-Alpes en 2013 et 2014 (en ne comptant qu'une seule fois celles qui ont déposé le même texte pour plusieurs établissements).

Deux entreprises sur trois ayant déposé un texte (accords ou plans) ont un effectif de 50 à 299 salariés, 20% de 300 salariés ou plus et 14% de moins de 50 salariés. Elles appartiennent pour 46% d'entre elles au secteur industriel, pour 45% au tertiaire et pour 9% au BTP. La part des entreprises du BTP est particulièrement faible au regard des 71% de salariés issus de ce secteur exposés aux facteurs de pénibilité. Le fait que, d'une part 60% des salariés de ce secteur appartiennent à des établissements de moins de 50 salariés, en grande partie exonérés de l'obligation de négocier, et d'autre

part, l'existence d'un accord national de branche étendu couvrant les entreprises de 50 à 299 salariés, expliquent cette faible représentation du secteur qui ne permet pas une analyse de celui-ci au niveau régional.

61% des entreprises ont utilisé la voie du plan d'action de prévention et 39% celle de l'accord. L'accord est davantage utilisé avec l'accroissement de la taille des entreprises. A hauteur de 16% dans celles de moins de 50 salariés, la proportion d'accords atteint 40% dans celles de 50 à 299 salariés et 54% dans celles de 300 salariés et plus. Le choix du type de texte ne semble pas influencer sur le respect de la méthodologie prévue par la loi (présence ou pas d'un diagnostic préalable, calcul de la proportion de salariés exposés, existence ou non d'objectifs et d'indicateurs).

La place fondamentale du diagnostic dans la méthodologie

Le respect formel de la méthodologie (présence d'un diagnostic avec calcul de la proportion de salariés exposés, objectifs et indicateurs) n'est réel que pour 41% des entreprises ayant déposé un texte.

En effet, tout d'abord seules deux entreprises sur trois ont réalisé le diagnostic préalable, et de façon sommaire pour un certain nombre. Pour les autres, il est soit fait référence à un diagnostic mais qui n'a pas été transmis à la DIRECCTE, soit le diagnostic est trop insuffisant pour être considéré comme tel, soit l'exercice n'a manifestement pas été fait.

Ensuite, ce diagnostic doit normalement comprendre un calcul de la proportion de salariés

exposés aux différents facteurs de pénibilité, sachant que le dépassement du seuil global des 50% est une des conditions entraînant l'obligation de déposer un texte (accord ou plan). Or, dans un cas sur trois cette proportion n'est pas indiquée dans le texte. Pour celles qui la donnent, on note que pour plus de la moitié d'entre elles, elle se situe entre 50% et 75% de l'effectif et que pour un tiers, elle atteint ou dépasse les 75% de salariés exposés. Les autres ont fait l'exercice de façon volontariste, en dépit d'un taux d'exposition sous les 50%.

Le diagnostic a, entre autres, pour utilité d'identifier les facteurs de pénibilité au sein de l'entreprise. La **manutention manuelle de charges lourdes** et les **postures pénibles**

apparaissent comme les deux facteurs les plus identifiés par les entreprises ayant déposé un texte (respectivement à 83% et 80% - tableau 2). Viennent ensuite le **bruit** (71%), les **agents chimiques dangereux** et le **travail de nuit** (61%) et enfin, le **travail en équipes alternantes** (52%), les **vibrations mécaniques** (47%), le **travail répétitif** (44%) et les **températures extrêmes** (40%).

Lorsque l'on observe le taux d'exposition des salariés hors seuils prédéfinis (tableau 2), la **manutention manuelle de charges lourdes** et les **postures pénibles** apparaissent comme deux des facteurs qui concernent le plus de salariés (42% et 40%), avec les **agents chimiques dangereux** (38%) et le **bruit** (34%). Il y a donc une cohérence à retrouver ces quatre facteurs en

tête de ceux les plus identifiés dans les accords et plans de prévention. On note, par ailleurs que le **travail de nuit** qui ne concerne que 13% des salariés est identifié autant que les **agents chimiques dangereux**. A l'inverse, le **travail répétitif** concernant pourtant 27% des salariés est un des facteurs les moins identifiés.

On note que globalement les facteurs de pénibilité les plus identifiés sont aussi ceux qui font plus facilement l'objet de mesures de prévention. Ainsi, la manutention manuelle, une fois identifiée, fait 8 fois sur 10 l'objet de mesures, alors que le travail répétitif, deux fois moins identifié, ne le fait que 6 fois sur 10.

Tableau n°2

En %	Salariés exposés (hors seuil) (1)	Salariés exposés (avec seuils*) (1)	Entreprises ayant identifié le facteur dans leur accord/plan d'action** (2)	dont entreprises ayant prévu des mesures de prévention (2)
Facteurs de pénibilité				
Manutention manuelle	42	12	83	82
Postures pénibles	40	12	80	83
Vibrations mécaniques	12	6	47	66
Agents chimiques dangereux	38	14	61	73
Températures extrêmes	16	2	40	61
Bruit	34	12	71	74
Travail de nuit	13	4	61	73
Travail en équipe	14	2	52	70
Travail répétitif	27	14	44	59

* Seuils retenus par la DARES au niveau national pour quantifier les emplois "pénibles" (p4). ** La définition légale des seuils ne datant que d'octobre 2014 et leur application n'étant prévue qu'en 2015, les entreprises ayant déposé un texte ont défini leurs propres critères permettant d'identifier les postes "pénibles".

(1) Source : DGT/DARES - enquête SUMER 2010 - traitement: DIRECCTE/SESE - champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

(2) source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE

Autre aspect de la méthodologie prévue par la loi, le choix de trois thématiques de mesures de prévention (encadré 2).

On peut considérer que celles-ci sont de deux types :

- transversales, quand les mesures touchent tous les salariés concernés par les facteurs de pénibilité identifiés. **L'aménagement de fin de carrière** (passage à temps partiel...), et le **maintien en activité** (reclassement en interne...) sont de cet ordre.

- ciblées, quand les mesures vont concerner un ou plusieurs facteurs de pénibilité donnés. La **réduction des polyexpositions** (ex : cartographie du bruit), **l'adaptation et aménagement du poste de travail** et **l'amélioration des conditions de travail** sont de cet ordre.

La thématique du **développement des compétences et des qualifications** se situe tantôt dans le premier type, tantôt dans l'autre, en fonction des mesures prévues.

La répartition entre actions collectives de prévention (**réduction des polyexpositions**) et actions correctives (**adaptation et aménagement du poste de travail**) est assez équilibrée : 36% des entreprises proposant des mesures entrant réellement dans un cadre collectif et 48% dans un cadre d'actions correctives (tableau 3). Le choix de la **réduction des polyexpositions** est davantage privilégié par les entreprises industrielles (42% contre 29% dans le tertiaire). Cela est cohérent avec un taux de polyexposition des salariés plus élevé dans l'industrie. Le choix de mesures relevant de **l'adaptation et aménagement du poste de travail** est très dépendant de la présence d'un diagnostic

préalable. Ainsi, 61% des entreprises ayant fait le diagnostic ont retenu cette thématique contre 21% de celles où le diagnostic est absent.

Parmi les quatre autres thématiques, dont une au moins doit être obligatoirement retenue par les entreprises, **le développement des compétences et des qualifications** est l'option de près de deux tiers des entreprises. La taille de l'effectif de l'entreprise, le fait qu'elle ait réalisé un diagnostic et que l'on soit en présence d'un accord d'entreprise favorisent le recours à cette thématique.

La thématique de **l'amélioration des conditions de travail**, bien que plus ciblée, concerne plus de la moitié des entreprises. La présence d'un diagnostic mais aussi la proportion élevée de salariés exposés aux facteurs de pénibilité renforcent le recours à cette thématique.

Enfin, les deux thématiques ayant le moins d'adhésion des entreprises sont celles de **l'aménagement des fins de carrière** (35% des entreprises) et du **maintien en activité** (18%). A nouveau, c'est la présence d'un diagnostic qui favorise le recours à la première thématique, tandis que la seconde est privilégiée par les entreprises de 300 salariés et plus.

Tous facteurs de pénibilité confondus	
Thématiques	Entreprises ayant retenu la thématique dans son accord/plan (en %)
Réduction des polyexpositions	36
Adaptation et aménagement du poste de travail	48
Amélioration des conditions de travail	54
Développement des compétences et qualifications	63
Aménagement de fin de carrière	35
Maintien en activité	18

Source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE

Comme on le voit pour le choix des thématiques, la présence d'un diagnostic préalable apparaît comme un élément fondamental de la qualité de la démarche. Cela se vérifie à tous les niveaux. Ainsi, en l'absence de diagnostic préalable, la proportion de salariés exposés est inconnue dans plus de la moitié des cas (contre 26% en présence d'un diagnostic), l'identification des facteurs de pénibilité n'est pas claire dans 69% des cas (contre 2%), les mesures sont peu concrètes, générales, peu claires, remises à plus tard, s'apparentent plutôt à des objectifs ou sont carrément absentes dans 32% des cas (contre 16%).

Une fois les facteurs de pénibilité identifiés et les thématiques des mesures de prévention retenues, les entreprises établissent les mesures en elles-mêmes. Ce passage de l'identification au traitement par des mesures de prévention est également fortement lié à la présence du diagnostic. Ainsi, 92% des entreprises ayant réalisé le diagnostic et identifié le facteur des **postures pénibles** proposent des mesures de prévention contre 63% de celles qui l'ont identifié sans avoir réalisé de diagnostic. Autre

exemple, 82% des entreprises ayant réalisé le diagnostic et identifié le **travail de nuit** proposent des mesures de prévention contre 58% de celles qui l'ont identifié sans avoir réalisé de diagnostic.

Notons que d'autres facteurs sont corrélés au traitement des facteurs de pénibilité identifiés. Lorsque 75% ou plus de salariés sont concernés par les **agents chimiques dangereux**, les entreprises proposent plus fréquemment des mesures (92% contre 74% pour les autres). Les entreprises du secteur industriel proposent davantage de mesures contre le **bruit** que celles du tertiaire (82% contre 60%), ainsi que sur le **travail de nuit** (79% contre 65%). Concernant le **travail de nuit** toujours, la proportion des entreprises prévoyant des mesures s'accroît avec la taille de l'effectif et lorsqu'elles ont choisi la voie de l'accord d'entreprise.

Enfin, les entreprises sont 18% à ne pas avoir mis d'objectifs et 16% pas d'indicateurs pour accompagner les mesures de prévention programmées. Pour celles qui l'ont fait, la qualité est encore une fois assez variable.

MANUTENTION MANUELLE DE CHARGES LOURDES

EXPOSITION

12% des salariés sont exposés à de la manutention manuelle de charges lourdes 10 heures ou plus par semaine en Rhône-Alpes (tableau 4).

Les salariés du BTP sont les plus exposés à ce facteur de pénibilité (29%). Ce taux d'exposition dans le BTP est notablement plus élevé qu'au niveau national (22%). Parmi les catégories de salariés, les ouvriers qualifiés et non qualifiés, ainsi que les employés de commerce et de service sont 20% à être concernés par cette

durée d'exposition hebdomadaire à ce facteur de pénibilité.

Ce facteur de pénibilité est par ailleurs celui qui est jugé par les médecins du travail comme ayant la moins bonne qualité de prévention des risques physiques en Rhône-Alpes. En effet, 48% des salariés exposés à ce facteur ont un poste avec une bonne qualité de prévention des risques physiques contre 73% de l'ensemble des salariés ayant au moins une contrainte physique.

Tableau n°4

En % de salariés concernés		Etre exposé à de la manutention manuelle*
Secteur d'activité	Industrie	10
	Construction	29
	Tertiaire	10
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et PIS	0
	Professions intermédiaires	4
	Employés administratifs	2
	Employés de service	20
	Ouvriers qualifiés	20
	Ouvriers non qualifiés	20
Ensemble des salariés		12

* avec seuil retenu pour l'étude

Source: DGT/DARES - enquête SUMER 2010 - traitement: DIRECCTE/SESE
champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

PREVENTION

83% des entreprises ayant déposé un texte sur la pénibilité en 2013/2014 ont identifié ce facteur de pénibilité et 82% d'entre elles ont prévu des actions de prévention.

La thématique principale retenue est celle du développement des compétences et des qualifications (62% des cas). C'est pour ce facteur de pénibilité et celui des postures pénibles que cette thématique est le plus souvent retenue, en particulier dans le cas

d'un accord d'entreprise. L'exemple type étant la formation aux gestes et postures.

Il en est de même pour la thématique de l'adaptation et de l'aménagement du poste de travail. Comme dans le cas des postures pénibles, celle-ci est également privilégiée pour traiter ce facteur de pénibilité (46% des cas) par rapport à celle, plus collective, de la réduction de la polyexposition (24%).

Tableau n°4bis

Manutention manuelle de charges	
Thématiques	Entreprises ayant retenu la thématique dans son accord/plan (en %)
Réduction des polyexpositions	24
Adaptation et aménagement du poste de travail	46
Amélioration des conditions de travail	27
Développement des compétences et qualifications	62
Aménagement de fin de carrière	35
Maintien en activité	15

Source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE

lecture: 24% des entreprises ayant signé un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité et identifié la manutention manuelle de charges comme facteur de pénibilité ont choisi de le traiter par la thématique de la réduction des polyexpositions

POSTURES PENIBLES

EXPOSITION

12% des salariés sont exposés à des postures pénibles 10 heures ou plus par semaine en Rhône-Alpes (tableau 5).

Les salariés du BTP sont 38% à être exposés à ce facteur de pénibilité sur cette durée. Le taux d'exposition est nettement plus élevé qu'au niveau national (25%). Trois catégories socio-professionnelles sont plus singulièrement exposées à ce facteur de pénibilité : les ouvriers qualifiés (21%), les ouvriers non qualifiés (19%) et les employés de service (16%).

Les salariés exposés aux postures pénibles ont toutes choses égales par ailleurs 1,7

fois plus de risque que ceux non exposés de ne pas pouvoir changer l'ordre des tâches pour mener à bien leur travail.

Selon les médecins du travail, les postes de travail exposés à ce facteur de pénibilité ont une qualité de prévention des risques physiques moins bonne que l'ensemble des postes exposés aux contraintes physiques. En effet, 54% des salariés exposés à ce facteur bénéficient d'une bonne qualité de prévention des risques physiques contre 73% de l'ensemble des salariés ayant au moins une contrainte physique.

Tableau n°5

En % de salariés concernés		Etre exposé aux postures pénibles*
Secteur d'activité	Industrie	7
	Construction	38
	Tertiaire	10
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et PIS	3
	Professions intermédiaires	5
	Employés administratifs	4
	Employés de service	16
	Ouvriers qualifiés	21
	Ouvriers non qualifiés	19
Ensemble des salariés		12

* avec seuil retenu pour l'étude
 Source: DGT/DARES - enquête SUMER 2010 -traitement:DIRECCTE/SESE
 champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

PREVENTION

80% des entreprises ayant déposé un texte sur la pénibilité en 2013/2014 ont identifié ce facteur de risque et 83% d'entre elles ont prévu des actions de prévention.

Comme dans le cas de la manutention manuelle de charges, la thématique de l'adaptation et de l'aménagement du poste de travail est privilégiée pour traiter des postures pénibles (45% des cas), plus que pour n'importe quel autre facteur. Une nette différence par rapport à celle, plus

collective, de la réduction de la polyexposition (25%).

Il en est de même pour les actions de développement des compétences et des qualifications qui, comme dans le cas de la manutention manuelle de charges lourdes, sont bien plus souvent programmées (67% des cas), en particulier dans le cas d'un accord d'entreprise. L'exemple type étant la formation aux gestes et postures.

Tableau n°5bis

Postures pénibles	
Thématiques	Entreprises ayant retenu la thématique dans son accord/plan (en %)
Réduction des polyexpositions	25
Adaptation et aménagement du poste de travail	45
Amélioration des conditions de travail	29
Développement des compétences et qualifications	67
Aménagement de fin de carrière	34
Maintien en activité	17

Source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE

lecture: 25% des entreprises ayant signé un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité et identifié les postures pénibles comme facteur de pénibilité ont choisi de le traiter par la thématique de la réduction des polyexpositions

VIBRATIONS MECANIKES

EXPOSITION

6% des salariés sont exposés à des vibrations transmises par des outils aux membres supérieurs au moins 2 heures par semaine ou par des installations fixes au moins 10 heures par semaine.

Dans le BTP, ce sont 43% des salariés qui sont dans cette situation (contre 36% au niveau national). Quel que soit le secteur d'activité, les établissements de moins de 11 salariés sont plus souvent exposés à ce type de facteur de risque (12% des salariés).

Les ouvriers, qualifiés (18%) et non qualifiés (15%), sont les plus exposés aux vibrations mécaniques qui concernent, toutes choses égales par ailleurs près de 8 fois plus les hommes que les femmes.

Les salariés exposés aux vibrations sur cette durée ont, toutes choses égales par ailleurs, 2 fois plus de risque d'avoir un accident du travail, même bénin, obligeant à des soins.

Selon les médecins du travail, les postes de travail exposés à ce facteur de pénibilité ont une qualité de prévention des risques physiques moins bonne que l'ensemble des postes exposés aux contraintes physiques. En effet, 55% des salariés exposés à ce facteur bénéficient d'une bonne qualité de prévention des risques physiques contre 73% de l'ensemble des salariés ayant au moins une contrainte physique.

Tableau n°6

En % de salariés concernés		Etre exposé aux vibrations mécaniques *
Secteur d'activité	Industrie	5
	Construction	43
	Tertiaire	2
Taille d'établissement	1 à 10 salariés	12
	11 à 49 salariés	6
	50 à 249 salariés	2
	250 salariés et plus	4
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et PIS	0
	Professions intermédiaires	2
	Employés administratifs	0
	Employés de service	1
	Ouvriers qualifiés	18
	Ouvriers non qualifiés	15
Sexe	Hommes	11
	Femmes	0
Ensemble des salariés		6

* avec seuil retenu pour l'étude

Source: DGT/DARES - enquête SUMER 2010 - traitement: DIRECCTE/SESE
champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

PREVENTION

47% des entreprises ayant déposé un texte en 2013/2014 ont identifié ce facteur de risque et 66% d'entre elles ont programmé des actions de prévention.

Dans la première partie des thématiques possibles, les thématiques de la réduction des polyexpositions et de l'adaptation et aménagement du poste de travail sont toutes deux

retenues par les entreprises dans des proportions proches.

Dans la seconde partie des thématiques possibles, celles du développement des compétences et des qualifications (43% des cas) et de l'aménagement de fin de carrière (32% des cas) sont privilégiées. Les thématiques de l'amélioration des conditions de travail et du maintien en activité sont plus en retrait que pour les autres facteurs.

Tableau n°6bis

Vibrations mécaniques	
Thématiques	Entreprises ayant retenu la thématique dans son accord/plan (en %)
Réduction des polyexpositions	29
Adaptation et aménagement du poste de travail	31
Amélioration des conditions de travail	10
Développement des compétences et qualifications	43
Aménagement de fin de carrière	32
Maintien en activité	12

Source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE
 lecture: 29% des entreprises ayant signé un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité et identifié les vibrations mécaniques comme facteur de pénibilité ont choisi de le traiter par la thématique de la réduction des polyexpositions

AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX

EXPOSITION

14% des salariés sont concernés par un des 89 agents chimiques répertoriés dans l'enquête avec, soit une exposition d'intensité forte ou très forte (quelle que soit sa durée hebdomadaire), soit d'intensité faible d'au moins 2 heures hebdomadaires soit d'intensité très faible d'au moins 10 heures hebdomadaires.

Les salariés les plus exposés sont ceux du BTP (45% à être dans cette situation contre 35% au niveau national), de la catégorie des ouvriers non qualifiés (34% tous secteurs confondus) et ceux

des établissements de moins de 11 salariés (20%).

Toutes choses égales par ailleurs les salariés exposés aux agents chimiques dangereux ont 2 fois plus de risque d'avoir un accident du travail, même bénin, mais obligeant à des soins.

Les postes de travail exposés à ce facteur de pénibilité sont, selon les médecins du travail, 45% à avoir une bonne qualité de prévention des risques chimiques contre 60% de l'ensemble des postes exposés à au moins un agent chimique.

Tableau n°7

En % de salariés concernés		Etre exposé aux agents chimiques dangereux *
Secteur d'activité	Industrie	20
	Construction	45
	Tertiaire	7
Taille d'établissement	1 à 10 salariés	20
	11 à 49 salariés	12
	50 à 249 salariés	11
	250 salariés et plus	11
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et PIS	1
	Professions intermédiaires	7
	Employés administratifs	1
	Employés de service	9
	Ouvriers qualifiés	29
	Ouvriers non qualifiés	34
Ensemble des salariés		14

* avec seuil retenu pour l'étude
 Source: DGT/DARES - enquête SUMER 2010 -traitement:DIRECCTE/SESE
 champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

PREVENTION

61% des entreprises ayant déposé un texte sur la pénibilité en 2013/2014 ont identifié ce facteur de pénibilité et 73% d'entre elles se sont engagées sur des actions de prévention.

Parmi elles, dans la première partie des thématiques possibles, la thématique de la réduction des polyexpositions (27%) est légèrement privilégiée à celle de l'adaptation et aménagement du poste de travail (23%).

Dans la seconde partie des thématiques possibles, 46% prévoient des actions de développement des compétences et des qualifications, 31% d'aménagement de fin de carrière.

Tableau n°7bis

Agents chimiques dangereux	
Thématiques	Entreprises ayant retenu la thématique dans son accord/plan (en %)
Réduction des polyexpositions	27
Adaptation et aménagement du poste de travail	23
Amélioration des conditions de travail	16
Développement des compétences et qualifications	46
Aménagement de fin de carrière	31
Maintien en activité	18

Source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE

lecture: 27% des entreprises ayant signé un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité et identifié les agents chimiques dangereux comme facteur de pénibilité ont choisi de le traiter par la thématique de la réduction des polyexpositions

TEMPERATURES EXTREMES

EXPOSITION

2% des salariés rhônalpins sont exposés aux températures extrêmes (au froid, compris entre 0°C et 15°C pendant 20 heures ou plus par semaine ou au froid inférieur à 0°C pendant 10 heures ou plus par semaine et au chaud, avec une température supérieure à 30°C pendant 10 heures ou plus par semaine) dans le cadre de leur activité professionnelle.

C'est un peu plus le cas pour les ouvriers qualifiés (5% d'entre eux) et les ouvriers non qualifiés (3%), sans qu'aucun secteur d'activité ne se distingue.

Les salariés soumis aux températures extrêmes ont, toutes choses égales par ailleurs, 3,7 fois plus de risque d'avoir un accident du travail, même bénin, mais obligeant à des soins.

Tableau n°8

En % de salariés concernés		Etre exposé aux températures extrêmes *
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et PIS	0
	Professions intermédiaires	1
	Employés administratifs	0
	Employés de service	0
	Ouvriers qualifiés	5
	Ouvriers non qualifiés	3
Ensemble des salariés		2

** avec seuil retenu pour l'étude*
 Source: DGT/DARES - enquête SUMER 2010 -traitement:DIRECCTE/SESE
 champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

PREVENTION

40% des entreprises ayant déposé un texte sur la pénibilité en 2013/2014 ont identifié ce facteur de pénibilité et 61% d'entre elles se sont engagées sur des actions de prévention.

Le choix des thématiques pour traiter ce facteur de pénibilité est assez équilibré. Dans la première partie des thématiques possibles, il y a peu d'écart entre le traitement par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail (20%) et la réduction des polyexpositions (26%).

Dans la seconde partie des thématiques, le développement des compétences et des qualifications est planifié dans 33% des cas, l'amélioration des conditions de travail et l'aménagement de fin de carrière dans 27% des cas.

Tableau n°8bis

Températures extrêmes	
Thématiques	Entreprises ayant retenu la thématique dans son accord/plan (en %)
Réduction des polyexpositions	26
Adaptation et aménagement du poste de travail	20
Amélioration des conditions de travail	27
Développement des compétences et qualifications	33
Aménagement de fin de carrière	27
Maintien en activité	15

Source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE

lecture: 26% des entreprises ayant signé un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité et identifié les températures extrêmes comme facteur de pénibilité ont choisi de le traiter par la thématique de la réduction des polyexpositions

BRUIT**EXPOSITION**

12% des salariés de la région sont exposés au bruit de plus de 85 db sur une durée de 10 heures hebdomadaires ou plus ou à des chocs et impulsions au moins 2 heures par semaine.

Le secteur du BTP (37% de ses salariés) mais également celui de l'industrie (26%) sont notablement concernés par ce facteur de risque. Les catégories socio-professionnelles ouvrières se démarquent également des autres en étant exposés plus largement : 31% des ouvriers qualifiés et 27% des ouvriers non qualifiés. Enfin, les hommes ont, toutes choses égales par ailleurs, 2,6 fois plus de risque d'être exposés à ce facteur de pénibilité.

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés exposés au bruit ont 2 fois plus de risque d'avoir conscience qu'une erreur de leur part aurait des conséquences graves sur leur sécurité ou celles d'autres personnes.

Les postes de travail exposés à ce facteur de pénibilité sont 58% à bénéficier d'une bonne qualité de prévention des risques physiques selon les médecins du travail contre 73% de l'ensemble des postes exposés à au moins une contrainte physique.

Tableau n°9

En % de salariés concernés		Etre exposé aux bruit *
Secteur d'activité	Industrie	26
	Construction	37
	Tertiaire	3
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et PIS	2
	Professions intermédiaires	7
	Employés administratifs	0
	Employés de service	2
	Ouvriers qualifiés	31
	Ouvriers non qualifiés	27
Sexe	Hommes	19
	Femmes	3
Ensemble des salariés		12

* avec seuil retenu pour l'étude

Source: DGT/DARES - enquête SUMER 2010 -traitement:DIRECCTE/SESE
champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

PREVENTION

Les entreprises ayant déposé un texte sur la pénibilité en 2013/2014 sont 71% à avoir identifié ce facteur de pénibilité et 74% d'entre elles ont programmé des actions de prévention.

Dans la première partie des thématiques possibles, entre un traitement par l'adaptation ou l'aménagement du poste de travail et l'approche plus globale de la réduction des polyexpositions, celles qui sont confrontées au bruit privilégient la

seconde approche (34% des cas contre 22%). Avec le travail répétitif, le bruit est d'ailleurs le facteur le plus souvent traité par cette approche collective.

Dans la seconde partie des thématiques, le développement des compétences et des qualifications est privilégié (44%) comme l'aménagement de fin de carrière (32%).

Tableau n°9bis

Bruit	
Thématiques	Entreprises ayant retenu la thématique dans son accord/plan (en %)
Réduction des polyexpositions	34
Adaptation et aménagement du poste de travail	22
Amélioration des conditions de travail	23
Développement des compétences et qualifications	44
Aménagement de fin de carrière	32
Maintien en activité	14

Source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE
 lecture: 34% des entreprises ayant signé un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité et identifié le bruit comme facteur de pénibilité ont choisi de le traiter par la thématique de la réduction des polyexpositions

TRAVAIL DE NUIT

EXPOSITION

4% des salariés de la région travaillent plus de 45 nuits par an.

Les salariés des établissements de 250 salariés ou plus sont ceux qui sont le plus exposés à ce facteur de pénibilité (9%). Trois catégories socio-professionnelles se distinguent : les employés de service (7%), les ouvriers non qualifiés (6%) et les ouvriers qualifiés (5%).

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés qui travaillent la nuit ont 3 fois plus de risque d'avoir conscience qu'une erreur dans leur travail aurait des conséquences dangereuses sur leur sécurité ou celles d'autres personnes.

Si la qualité de l'organisation du travail n'est pas jugée moins bonne par les médecins du travail pour les travailleurs de plus de 45 nuits par an que pour les autres salariés, il n'en est pas de même pour la prévention des risques physiques. En effet, les postes de travail soumis au travail de nuit sont 59% à bénéficier d'une bonne qualité de prévention contre 73% de l'ensemble des salariés exposés à au moins une contrainte physique.

Tableau n°10

En % de salariés concernés		Etre exposé au travail de nuit *
Taille d'établissement	1 à 10 salariés	1
	11 à 49 salariés	3
	50 à 249 salariés	4
	250 salariés et plus	9
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et PIS	1
	Professions intermédiaires	2
	Employés administratifs	2
	Employés de service	7
	Ouvriers qualifiés	5
	Ouvriers non qualifiés	6
Ensemble des salariés		4

* avec seuil retenu pour l'étude
 Source: DGT/DARES - enquête SUMER 2010 -traitement:DIRECCTE/SESE
 champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

PREVENTION

Le travail de nuit est identifié par 61% des entreprises ayant déposé un texte sur la pénibilité en 2013/2014. 73% d'entre elles ont programmé des actions de prévention sur ce sujet.

Malgré l'obligation légale d'en choisir au moins une, les thématiques de la réduction des polyexpositions et de l'adaptation ou aménagement du poste de travail sont très peu retenues (respectivement 5% et 11% des cas).

Par ailleurs, comme dans le cas du travail en équipes successives alternantes, la thématique de l'amélioration des conditions de travail est privilégiée (dans 44% des cas). La possibilité de passer sous condition au travail en journée en est une illustration. La thématique du développement des compétences et des qualifications reste, comme pour les autres facteurs de pénibilité, une thématique nettement mise en avant (42% des cas).

Tableau n°10bis

Travail de nuit	
Thématiques	Entreprises ayant retenu la thématique dans son accord/plan (en %)
Réduction des polyexpositions	5
Adaptation et aménagement du poste de travail	11
Amélioration des conditions de travail	44
Développement des compétences et qualifications	42
Aménagement de fin de carrière	33
Maintien en activité	21

Source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE
 lecture: 5% des entreprises ayant signé un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité et identifié le travail de nuit comme facteur de pénibilité ont choisi de le traiter par la thématique de la réduction des polyexpositions

TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES

EXPOSITION

Le travail en 2*8, 3*8 ou 2*12 concerne 2% des salariés de la région Rhône-Alpes. Dans l'industrie, ce sont 6% des salariés qui dépendent de cette organisation du travail. Les ouvriers non qualifiés y sont le plus exposés (5% d'entre eux).

Les salariés exposés au facteur de pénibilité du travail en équipes successives alternantes ont toutes choses égales par ailleurs, 2,5 fois plus de risque que les

autres d'être exposés à un rythme de travail imposé par des contraintes techniques. Ils sont également plus exposés à un rythme imposé par des contrôles permanents de la hiérarchie (33% d'entre eux contre 20% des non exposés). Enfin, ils ont, toutes choses égales par ailleurs, 3,4 fois plus de risque de ne pas pouvoir changer l'ordre des tâches pour mener à bien leur travail.

Tableau n°11

En % de salariés concernés		Etre exposé au travail en équipes successives alternantes *
Secteur d'activité	Industrie	6
	Construction	0
	Tertiaire	1
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et PIS	1
	Professions intermédiaires	2
	Employés administratifs	0
	Employés de service	2
	Ouvriers qualifiés	3
	Ouvriers non qualifiés	5
Ensemble des salariés		2

** avec seuil retenu pour l'étude*
 Source: DGT/DARES - enquête SUMER 2010 -traitement:DIRECCTE/SESE
 champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

PREVENTION

Le travail en équipes successives alternantes est identifié par 52% des entreprises ayant déposé un texte sur la pénibilité en 2013/2014. 70% d'entre elles ont programmé des actions de prévention sur ce sujet.

Malgré l'obligation légale d'en choisir au moins une, les thématiques de la réduction des polyexpositions et de l'adaptation et aménagement du poste de travail sont très peu retenues (respectivement 9% et 8% des cas).

Comme dans le cas du travail de nuit, la thématique de l'amélioration des conditions de travail est privilégiée par rapport aux autres facteurs de pénibilité (36% des cas).

Les thématiques du développement des compétences et des qualifications (42% des cas) et de l'aménagement de fin de carrière (36% des cas) sont retenues dans des proportions équivalentes à celle de l'amélioration des conditions de travail.

Equipes successives alternantes	
Thématiques	Entreprises ayant retenu la thématique dans son accord/plan (en %)
Réduction des polyexpositions	9
Adaptation et aménagement du poste de travail	8
Amélioration des conditions de travail	36
Développement des compétences et qualifications	42
Aménagement de fin de carrière	36
Maintien en activité	21

Source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE
 lecture: 9% des entreprises ayant signé un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité et identifié le travail en équipes successives alternantes comme facteur de pénibilité ont choisi de le traiter par la thématique de la réduction des polyexpositions

TRAVAIL REPETITIF

EXPOSITION

Le travail répétitif de 10 heures au moins par semaine concerne 14% des salariés de Rhône-Alpes.

Le secteur du BTP se distingue avec 36% de ses salariés qui sont concernés par ce facteur de pénibilité (contre 17% au niveau national). Ce facteur de pénibilité concerne quasi exclusivement les hommes dans le BTP. A l'inverse, dans l'industrie et le tertiaire, les femmes sont plus concernées que les hommes (15% contre 8%). De sorte que, du fait du poids de ces deux secteurs, les femmes ont, toutes choses égales par ailleurs, deux fois plus de risque d'être soumises à ce facteur de pénibilité que les hommes.

Enfin, au niveau de la catégorie socio-professionnelle, les ouvriers non qualifiés

sont 24% à connaître ce mode d'organisation du travail pour 23% des ouvriers qualifiés et 20% des employés de service.

Les salariés exposés au travail répétitif ont, toutes choses égales par ailleurs, 2,2 fois plus de risque de ne pas pouvoir changer l'ordre des tâches pour mener à bien leur travail.

La qualité de la prévention des risques physiques sur les postes de travail liée à ce facteur de pénibilité est jugée bonne par les médecins du travail pour 57% des salariés contre 73% des salariés soumis à au moins une contrainte physique.

Tableau n°12

En % de salariés concernés		Etre exposé aux travail répétitif *
Secteur d'activité	Industrie	10
	Construction	36
	Tertiaire	12
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et PIS	1
	Professions intermédiaires	4
	Employés administratifs	7
	Employés de service	20
	Ouvriers qualifiés	23
	Ouvriers non qualifiés	24
Sexe	Hommes	13
	Femmes	15
Ensemble des salariés		13

* avec seuil retenu pour l'étude

Source: DGT/DARES - enquête SUMER 2010 -traitement:DIRECCTE/SESE
champ: régime général (hors intérim) en Rhône-Alpes

PREVENTION

Le travail répétitif est un des facteurs les plus faiblement identifiés par les entreprises ayant déposé un texte sur la pénibilité en 2013/2014 (44% d'entre elles). 59% d'entre elles ont programmé des actions de prévention pour en limiter la portée.

Lorsque ce facteur de pénibilité est identifié et traité, il l'est plus souvent par

la thématique de la réduction des polyexpositions (39% des cas) que par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail (21% des cas).

La thématique du développement des compétences et des qualifications habituellement privilégiée par les entreprises, n'est ici retenue que dans 32% des cas.

Tableau n°12bis

Travail répétitif	
Thématiques	Entreprises ayant retenu la thématique dans son accord/plan (en %)
Réduction des polyexpositions	39
Adaptation et aménagement du poste de travail	21
Amélioration des conditions de travail	19
Développement des compétences et qualifications	32
Aménagement de fin de carrière	34
Maintien en activité	19

Source: DGT - outil DACCORD - traitement: DIRECCTE/SESE
 lecture: 39% des entreprises ayant signé un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité et identifié le travail répétitif comme facteur de pénibilité ont choisi de le traiter par la thématique de la réduction des polyexpositions

La polyexposition aux facteurs de pénibilité

10% des salariés rhônalpins du privé (hors intérim) sont soumis à au moins trois facteurs de pénibilité. La proportion atteint 50% dans le secteur du BTP (contre 30% au niveau national). Un ouvrier qualifié ou non qualifié sur quatre cumule également trois facteurs de pénibilité. Il apparaît enfin que les hommes, très présents dans les secteurs les plus exposés, se distinguent par leur taux d'exposition (14% contre 4% pour les femmes). Même constat pour les jeunes de moins de 25 ans (20% contre 8% pour les 25 ans et plus).

Les cumuls de facteurs de pénibilité les plus marquants sont : - les postures pénibles et les gestes répétitifs - (6% de l'ensemble des salariés et 24% des salariés du BTP), - l'exposition aux agents chimiques dangereux et aux vibrations mécaniques - (4% de l'ensemble des salariés et plus de la moitié des salariés soumis aux vibrations), - l'exposition au bruit et aux vibrations mécaniques - (3% de l'ensemble des

salariés et plus de la moitié des salariés soumis aux vibrations) et - l'exposition au bruit et aux agents chimiques dangereux - (5% de l'ensemble des salariés). 2% des salariés sont même soumis à la fois aux vibrations mécaniques, aux agents chimiques dangereux et au bruit.

Les salariés qui cumulent au moins trois facteurs de pénibilité ont plus fréquemment un rythme de travail imposé par des contraintes techniques (41% contre 16% pour les autres) et une dépendance immédiate vis-à-vis d'un ou plusieurs collègues (37% contre 14%). Ils ont enfin une conscience plus aigüe qu'une erreur dans leur travail aurait des conséquences dangereuses sur leur sécurité ou celle d'autres personnes (63% contre 53% de ceux ayant un facteur de pénibilité ou plus et 24% pour les non exposés).

BIBLIOGRAPHIE

L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail (Enquête SUMER 2010) – DARES Analyses n°095, Raphaëlle Rivalin (Dares), Nicolas Sandret (Inspection médicale du travail – DGT), décembre 2014

Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi, Premières informations, premières synthèses n°03.1, Dominique Waltisperger (Dares), janvier 2008

Autres documents :

Circulaire DGT n°08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L.138-29 du code de sécurité sociale

L'obligation de négocier sur la pénibilité dans les entreprises – Premiers éléments de bilan – DGT, novembre 2012

Les dernières publications du Services Etudes, Statistique, Evaluation de la DIRECCTE de Rhône-Alpes

Accessibles sur <http://www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr>
(Rubrique Etudes et Statistiques – les publications du SESE)

Etudes :

Le devenir à 6 mois des titulaires d'un contrat de professionnalisation, Youmbi Béatrice, février 2015

Éléments de cadrage à propos des seniors – Contribution aux 20èmes rencontres économie, emploi, travail organisées par la DIRECCTE Rhône-Alpes en 2014, Jakse Christine, décembre 2014

L'exposition aux risques professionnels en 2010 – enquête SUMER – n°3 : Les contraintes physiques et les risques chimiques et biologiques en Rhône-Alpes, Bonnet-Pradier Vanina, Graff Didier, décembre 2014

Halo du chômage et sous-emploi, ouvrage collectif, Observation partagée de l'emploi en Rhône-Alpes (OPERA), décembre 2014

La prise en compte du rural dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi en Rhône-Alpes, Youmbi Béatrice, décembre 2014

L'exposition aux risques professionnels en 2010 – enquête SUMER – n°2 : Les contraintes organisationnelles et leurs liens avec la santé mentale des salariés en Rhône-Alpes, Bonnet-Pradier Vanina, Graff Didier, novembre 2014

Portrait social 2013 : Décrochage et non-recours aux droits, 2^{ème} publication collective de la plate-forme de l'observation sociale en Rhône-Alpes, coordination par Béatrice Youmbi et Christine Jakse (DIRECCTE), publié par INSEE Rhône-Alpes, janvier 2014

Chiffre clés :

La note de vigilance du 4ème trimestre 2014, Bonnet-Pradier Vanina, Dupont Jean-Marc (DIRECCTE), Taoufik Gara (DRFIP), mars 2015

Les difficultés de recrutement, Bonnet-Pradier Vanina, avril 2014

©DIRECCTE Rhône-Alpes 2015

En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cette publication est interdite.
Pour toute citation, veuillez mentionner le nom de l'auteur et de la source.



Directeur de la publication : Philippe Nicolas

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi Rhône-Alpes
Service études, statistique et évaluation (SESE)
Etude réalisée par Didier Graff et Vanina Bonnet-Pradier

Tour Suisse - 1, Boulevard Vivier Merle - 69443 LYON CEDEX 03
Téléphone : 04 72 68 29 00 - Télécopie : 04 72 68 29 29 - Internet : <http://www.rhone-alpes.directe.gouv.fr>
N° ISBN : 978-2-11-138487-3

© DIRECCTE Rhône-Alpes 2014

Impression : Imprimerie Fontaine - Siret 545820177