

<b>Relations du travail</b>	4
Favoriser le dialogue social en agriculture	
<b>Repères</b>	5
Bilan du plan d'action annuel : un travail de fond	
<b>Repères</b>	6
Une nouvelle Direction aux compétences étendues	
<b>Santé-sécurité</b>	7
Un plan régional santé-travail partagé	
<b>Kiosque, abonnement</b>	7
<b>Relations du travail</b>	8
Pénibilité du travail et égalité professionnelle : de nouveaux dispositifs	



LA LETTRE DE

# L'INSPECTION DU TRAVAIL

Nord – Pas-de-Calais

NOVEMBRE 2011 • 01

La réorganisation des services déconcentrés de l'État a comporté la création, en 2010, des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et l'unification des services d'inspection du travail. L'inspection du travail a été confortée dans son rôle. L'objectif est désormais de renforcer l'efficacité de son action pour rendre effectif le droit du travail dans les entreprises.

L'action de l'inspection du travail et des autres services du pôle Travail de la Direccte (renseignements en droit du travail, enregistrement des accords collectifs, homologation des ruptures conventionnelles...) est toutefois trop souvent méconnue.

La lettre régionale de l'inspection du travail du Nord – Pas-de-Calais dont voici le premier numéro a un objectif, à la fois limité et ambitieux : faire connaître l'action de nos services et donner un éclairage à partir des pratiques observées dans les entreprises et des problématiques rencontrées, sur les questions sociales d'actualité ainsi que sur les thèmes de la santé et de la sécurité au travail, et ce en complément des moyens d'information existants, notamment les sites internet du ministère du Travail et les publications des organismes partenaires de la Direccte.

Bonne lecture !



**Philippe LE FUR**  
 Directeur régional adjoint  
 Chef du pôle Travail  
 de la Direccte Nord – Pas-de-Calais

## DOSSIER

# Produits chimiques CMR : un risque à ne pas sous-estimer



Depuis quelques années, la prévention du risque chimique fait l'objet d'actions spécifiques de la part des services de l'inspection du travail.

Fréquemment utilisés dans de nombreux secteurs d'activités, les produits chimiques peuvent avoir des effets nocifs sur l'homme et sur l'environnement. Quand ils sont émis sous forme de poussières, fumées ou vapeur, ils passent souvent inaperçus et perturbent le fonctionnement de l'organisme. Parmi ces substances, les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) peuvent provoquer l'apparition d'un cancer ou en augmenter la fréquence. Certains peuvent aussi être à l'origine d'altérations au niveau des chromosomes ou être toxiques pour la reproduction, c'est-à-dire qu'ils peuvent altérer la fertilité de l'homme, de la femme ou entraîner des malformations d'un enfant à naître.

« Les CMR ont la particularité d'avoir un effet différé dans le temps, explique Nadine Thilmont, ingénieur de prévention à la Direccte Nord – Pas-de-Calais. C'est-à-dire qu'il peut se passer plusieurs années entre l'exposition à un agent CMR et le déclenchement d'une maladie. Aussi il est plus difficile de faire le lien entre le produit et la maladie. Par ailleurs, certains produits cancérogènes n'ont pas d'effet de seuil : une seule exposition suffit pour induire un effet sur l'organisme. »

En France, près de 13 % de la population active serait exposée à au moins un agent cancérogène (enquête Sumer 2002-2003) et, selon un inventaire réalisé par l'INRS<sup>1</sup>, 4,8 millions de tonnes d'agents CMR ont été utilisés en 2005, principalement des solvants ou des composés aromatiques.



Parmi les secteurs d'activités concernés figurent par exemple le BTP, la métallurgie, l'industrie pétrolière, les services (maintenance, nettoyage...).

### Les garages et les pressings au peigne fin

C'est pour prévenir l'exposition des salariés aux CMR que des actions ont été engagées dès 2003 par les services de l'inspection du travail de la région Nord - Pas-de-Calais. En 2009 et 2010, des actions ciblées ont été menées auprès des pressings et des garages. Les contrôles auprès des **pressings** faisaient suite à une action menée par la Drire<sup>2</sup>, chargée de l'inspection des installations dites classées pour la protection de l'environnement. « La Drire avait identifié des manquements à la réglementation et nous avons engagé une action spécifique par rapport à l'utilisation du perchloréthylène, solvant utilisé pour le nettoyage, signale Nadine Thilmont. Nous avons préparé une fiche d'analyse pour les agents de contrôle et avons pu exploiter 38 fiches, concer-

*nant plus d'une centaine de salariés. »* Le bilan de cette campagne fait apparaître l'utilisation d'équipements de générations différentes. « Certaines machines à laver n'ont pas de dispositifs suffisants de captation à la source, poursuit Nadine Thilmont et la plupart des entreprises sont des petites structures pour lesquelles il semble difficile de changer le matériel. D'une façon générale, la majorité des établissements n'envisage pas de substituer le perchloréthylène, qui actuellement est perçu comme le plus efficace, le moins cher et le moins dangereux, par rapport à des substances inflammables par exemple. » « Ce qui peut sembler paradoxal, ajoute Jean-Louis Bourdon, à l'époque contrôleur du travail à Roubaix, c'est que les informations et procédures d'interven-

*tion sont clairement transmises aux salariés qui semblent bien informés, mais qui n'utilisent pas les équipements de protection individuelle lorsqu'ils réalisent des opérations où ils seront davantage exposés: entretien de la machine, détachage des vêtements. Ils ont pourtant conscience, compte tenu de l'odeur des produits, que ceux-ci se dégagent dans l'atmosphère. Il y a vraisemblablement un manque de formation, puisque les consignes ne suffisent pas pour mobiliser les salariés sur la prévention. »*

Auprès des **garages**, deux actions ont été menées en 2009 et 2010. La première était à l'initiative de la région et concernait le risque CMR lié à l'activité de réparation de véhicules. Elle a permis d'analyser 153 fiches de contrôle d'établissements. La seconde, une campagne européenne déclinée en France, s'est déroulée du 15 septembre au 15 décembre 2010 et visait le risque chimique plus globalement. Elle a concerné 221 établissements dans la région.

*Sous forme de poussières, fumées ou vapeur, les produits chimiques passent souvent inaperçus et perturbent le fonctionnement de l'organisme.*

Au total, les garages visités dans le cadre de la campagne régionale emploient 1 960 salariés, dont près de la moitié seraient potentiellement exposés à des agents CMR, étiquetés ou non. « L'une des particularités des garages, c'est qu'ils renferment ou utilisent des produits non étiquetés et toxiques comme les gaz d'échappement, le benzène ou les huiles usagées, souligne

Nadine Thilmont. C'est une difficulté supplémentaire dans la mesure où ces produits font partie du quotidien des salariés et que certains d'entre eux ne peuvent pas être substitués... La prise en compte du risque se traduit alors



Les 9 nouveaux pictogrammes de danger:

principalement par la mise en œuvre de dispositifs de protection – collective ou individuelle. »

Parmi les constats émanant de ces campagnes, la méconnaissance des risques concerne une majorité des entreprises, tant au niveau des employeurs que des salariés: prise en compte de ce risque dans moins de la moitié des documents uniques d'évaluation des risques; information des salariés dans moins d'une entreprise sur deux; des dispositifs de protection collective (62 % des entreprises au moins partiellement équipées) et vérifiés (41 % des cas). « Dans certains établissements, les employeurs et les salariés considèrent que l'exposition aux gaz d'échappement est un faux problème, constate Jean-Louis Bourdon. Ils devraient disposer de dispositifs d'aspiration à chaque poste de travail: ça n'est pas ou peu le cas. De même, les prélèvements d'atmosphère sont quasi-inexistants... »

### Des actions à poursuivre dans la durée

Cette prise en compte incomplète du risque CMR par les entreprises incite à la poursuite d'actions d'information et de contrôle. « Des actions sont menées, notamment avec les services de santé au travail pour accompagner les garages dans l'évaluation du risque chimique » indique Nadine Thilmont. « De telles campagnes ont une réelle utilité, qu'elles soient nationales ou régionales, insiste Jean-Louis Bourdon. En effet, elles nous permettent de renforcer la dynamique de prévention et de réduction des risques professionnels. En pointant, dans une entreprise, un déficit de prise en compte des risques et de respect de la réglementation, nous amorçons une prise de conscience et incitons le chef d'entreprise à prendre les mesures adéquates. À nous de suivre dans le temps la mise en œuvre de ces dispositions! »

### Dangers physiques

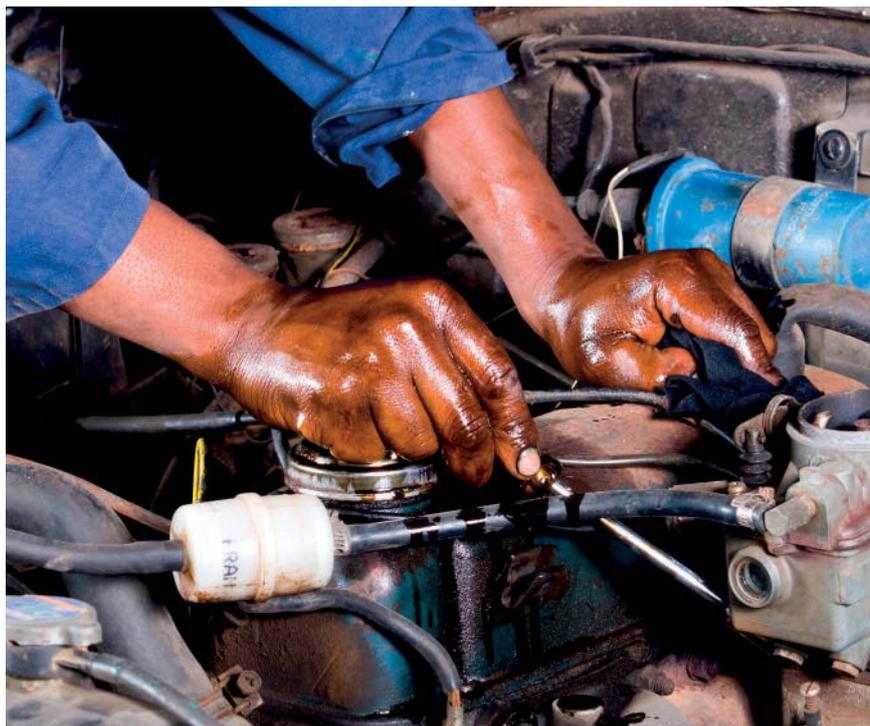
- 1 > j'explose,
- 2 > je flambe,
- 3 > je fais flamber,
- 4 > je suis sous pression,
- 5 > je ronge.

### Dangers pour la santé

- 5 > je ronge,
- 6 > je tue,
- 7 > j'altère la santé,
- 8 > je nuis gravement à la santé.

### Dangers pour l'environnement

- 9 > je pollue.



- 1 Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- 2 Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, aujourd'hui DREAL: Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

### Chiffres clés

- 264 pressings employant 1 909 salariés en 2007 dans la région Nord – Pas-de-Calais
- 70 % des garages contrôlés emploient moins de 10 salariés

## La prévention à mettre en œuvre

### En résumé

- 1/ **Évaluer le risque d'exposition** à travers le document unique et les fiches de données de sécurité, à mettre à jour régulièrement.
- 2/ **Limiter l'exposition** des salariés aux substances contenant des CMR:
  - mettre en œuvre des produits de substitution,
  - réduire les quantités de produits,
  - mettre en place des dispositifs de protection collective et les entretenir régulièrement: travail en vase clos, captation à la source,
  - fournir des équipements de protection individuelle, si nécessaire, en complément de la protection collective,
  - limiter le nombre de personnes potentiellement exposées,
  - anticiper la procédure en cas d'exposition accidentelle,
  - assurer un suivi médical des salariés concernés.
- 3/ **Informier**:
  - créer une liste des salariés exposés et des fiches d'exposition à mettre à jour tous les ans,
  - créer une notice de poste: *Les risques et comment s'en protéger*,
  - fournir au salarié une attestation d'exposition lorsqu'il quitte l'entreprise.

Pour certaines substances, des valeurs limites d'exposition professionnelle sont fixées par décret. Pour ces produits, l'employeur est tenu de faire faire des vérifications annuelles de l'atmosphère par un organisme accrédité.

# Favoriser le dialogue social en agriculture

*Historiquement, les inspecteurs du travail du régime agricole sont fortement impliqués dans la négociation collective locale, en plus de leur mission de contrôle de l'application du droit du travail. Une spécificité qui s'est maintenue après la fusion des différents services d'inspection du travail et qui mobilise, dans la région Nord – Pas-de-Calais, les sections agricoles des deux départements.*



Parce que de nombreuses activités agricoles sont associées à des pratiques très différentes d'une région à l'autre, l'élaboration, au plan national, d'accords collectifs de branche s'avère particulièrement complexe et difficile à mettre en œuvre. Aussi, pour préserver les spécificités locales – contraintes saisonnières ou liées aux besoins d'une culture –, il a été décidé dès les premières négociations collectives, que ces accords seraient négociés au niveau régional voire départemental.

## Un rôle d'animation et de coordination

Pour garantir le bon déroulement de ces négociations, compte tenu d'une représentation éclatée sur le plan professionnel et d'un salariat isolé et en partie précaire, le ministère a confié à l'inspection du travail une mission de coordination de ces négociations. Les inspecteurs du travail assurent à la fois la présidence mais aussi le secrétariat des commissions mixtes, instances de négociation réunis-

sant les représentants des employeurs et des salariés.

Parmi les tâches confiées aux inspecteurs figure la préparation des séances de négociation, afin de faciliter la qualité de la négociation: préparation technique – recherche d'information, examens d'accords, éclairage réglementaire... – et matérielle – convocations,

comptes rendus, rédaction... Le service assure également la mise en œuvre des procédures en vue de l'extension des accords et la publication de ces extensions ou mises à jour.

## Au plan local

Aujourd'hui, une partie des entreprises relevant du régime agricole bénéficient d'accords de branche nationaux: pisciculture, haras, centres équestres... Certaines activités ont conservé leurs négociations collectives au plan infranational. Ainsi, en région Nord – Pas-de-Calais, quatre branches sont concernées:

- au niveau départemental: polyculture et élevage; cultures spécialisées (horticulture, pépinières, maraîchage...);
- au niveau régional: entreprises de travaux agricoles (moissons...) et exploitations forestières.

Si la négociation est au point mort dans la branche des exploitations forestières, elle a donné lieu ces dernières années à des mises à jour pour les trois autres branches. Ainsi, en 2009-2010, ont été signés des accords départementaux ou régionaux pour les trois branches en

## Chiffres clés

Plus de **23 000 salariés concernés** par les conventions collectives agricoles régionales ou départementales, dans le Nord – Pas-de-Calais.

matière de prévoyance-santé et dans le domaine de la classification, accords qui sont entrés en application. En parallèle, l'ensemble de la convention collective de la branche polyculture du département du Nord est en cours de révision. Une remise à jour qui devrait prochainement concerner les deux autres branches!

## Des thématiques très larges

Les domaines couverts par la négociation collective de branche sont nombreux. Ils concernent notamment:

- les salaires,
- les systèmes de primes,
- la retraite complémentaire et la prévoyance,
- la formation professionnelle,
- les contrats de travail,
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- le temps de travail,
- les classifications.

# Bilan du plan d'action annuel: un travail de fond

*Alors que le bilan des actions menées en 2011 ne sera disponible qu'au 1<sup>er</sup> trimestre 2012, le bilan du plan d'action régional de l'inspection du travail pour l'année 2010 montre qu'il reste du chemin à parcourir pour obtenir une bonne application de la réglementation!*

Les actions de contrôle de l'inspection du travail s'inscrivent pour la plupart dans des priorités arrêtées à l'échelon national ou européen. Bien que certaines se déroulent sur plusieurs années, elles ont déjà permis de constater des progrès mais ont également donné lieu à des observations, mises en demeure ou procès-verbaux.

## Santé Sécurité

### Mise en œuvre par les entreprises de la démarche d'évaluation des risques

Plus de 5000 contrôles ont été effectués. Malgré l'action menée ces dernières années, 62 % des entreprises contrôlées n'étaient pas en conformité avec la réglementation sur le document unique et 73 % n'avaient pas de plan d'action.

**Risques chimiques:** voir article p 1

### Amiante

Une attention particulière a été portée aux chantiers de retrait d'amiante dans les bâtiments. Sur les 2230 plans de retrait analysés, 65 % ont donné lieu à des observations de l'inspection du travail. Dans plus de la moitié des 584 chantiers contrôlés sur site, les mesures de sécurité n'étaient pas suffisantes et

les inspecteurs et contrôleurs du travail ont dû intervenir.

### Chantiers de construction

Plus de 6600 contrôles ont été opérés sur des chantiers du BTP. Certains risques élémentaires comme le risque de chute de hauteur, n'étaient pas correctement traités dans près de 70 % des cas. La coordination de sécurité de phase réalisation a été contrôlée dans 626 opérations. Dans 68 % des cas, il a fallu faire des rappels de la législation aux maîtres d'ouvrage et/ou aux entreprises.

### Droits individuels et collectifs

Une analyse a été effectuée sur près de 500 entreprises contrôlées au sujet du recours au travail précaire (CDD et intérim). Des irrégularités ont été constatées dans 47 % des cas : motifs de recours au travail précaire et/ou rédaction et succession des contrats.

### Dialogue social et démocratie sociale

Les sections d'inspection du travail sont intervenues à près de 1000 reprises par

## Chiffres clés 2010

**29 101 interventions** en entreprise qui ont donné lieu à :

- **20 167** courriers d'observation
- **615** mises en demeure et demandes de vérifications
- **542** procès-verbaux
- **644** notifications de décisions d'arrêt de chantier

courrier ou par visite au sujet de la mise en place des délégués du personnel et du fonctionnement de cette institution représentative du personnel dans les PME. Lors du contrôle sur place de 384 établissements, il a été constaté que les prérogatives des délégués n'étaient pas entièrement respectées dans 58 % des cas (fréquence des réunions, consultations obligatoires, tenue du registre des DP, affichages...).

## Lutte contre le travail illégal

Plus de 2600 contrôles ont été opérés par l'inspection du travail, notamment dans les secteurs de la construction et dans celui des cafés, hôtels, restaurants. L'infraction la plus fréquente reste le travail dissimulé (y compris les heures complémentaires non déclarées). La dissimulation de salariés sous le statut d'auto-entrepreneur est en développement.

De nombreuses actions ont été menées conjointement avec d'autres services, au sein des Codaf<sup>1</sup> et en application d'une convention de coopération avec l'Urssaf.

<sup>1</sup> Comité opérationnel départemental anti-fraude

## Les inspecteurs et contrôleurs du travail

> ont participé à 503 réunions de CHSCT

> ont effectué 637 enquêtes d'accidents du travail et maladies professionnelles

Leur activité de contrôle s'inscrit dans le cadre des actions prioritaires nationales et régionales qui ont, notamment, porté sur :

Sites SEVESO  
34 interventions

Évaluation des risques professionnels  
5 450 interventions

Bâtiments et travaux publics  
6 670 interventions

Prévention du risque chimique  
2 405 interventions

Lutte contre la précarité  
1 076 interventions

Lutte contre le travail illégal  
2 615 interventions

Délégués du personnel  
1 048 interventions

# Une nouvelle Direction aux compétences étendues

*Créée en 2010, la Direccte Nord – Pas-de-Calais est une nouvelle direction régionale, placée auprès du préfet de région. Elle assure le pilotage des politiques publiques du développement économique, de l'emploi, du travail et de la protection des consommateurs.*

La Direccte regroupe huit anciennes directions ou services issus du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, en une seule entité au niveau régional.

## Un fonctionnement régionalisé

La Direccte est structurée autour de trois pôles correspondant à ses trois grands champs d'intervention :

- **Pôle T (politique du travail)**: inspection du travail et amélioration de la qualité de l'emploi et des relations sociales ;
- **Pôle 3E (entreprises, emploi et économie)**: développement économique des entreprises et développement de l'emploi et des compétences en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- **Pôle C (concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie)**: respect des règles relatives à la concurrence, à la protection économique et à la sécurité des consommateurs et à la métrologie légale.

Pour assurer l'exécution de ses missions, la Direccte dispose de trois unités territoriales (UT) et de neuf implantations locales, services opérationnels de proximité :

- unité territoriale du Nord-Lille (arrondissements de Lille, Douai et Dunkerque)
- unité territoriale du Nord-Valenciennes (arrondissements de Valenciennes, Avesnes-sur-Helpe et Cambrai)
- unité territoriale du Pas-de-Calais

Le pôle Travail rassemble 310 agents (45 % des effectifs de la Direccte). Il comprend les sections territoriales d'inspection du travail et les services de lutte contre le travail illégal. Ce pôle est aussi compétent pour les branches d'activité des transports, de l'agriculture et du maritime. Aux côtés des sections d'inspection, le pôle Travail comporte également un service de renseignements en droit du travail, déployé dans les unités territoriales et leurs implantations



*Le siège de la Direccte Nord-Pas de Calais  
Les Arcades de Flandre - 70, rue Saint-Sauveur à Lille.*

locales. D'autres services sont par ailleurs chargés de l'enregistrement des accords collectifs et conventions collectives, de l'homologation des ruptures conventionnelles, de la gestion des conseillers du salarié, et d'autres domaines complémentaires.

À l'échelon régional de la Direccte, une équipe pluridisciplinaire assure les fonctions d'appui aux agents de contrôle.

Elle est composée de six ingénieurs de prévention, trois médecins inspecteurs du travail et de plusieurs juristes. Des fonctions d'ingénierie sociale, de coordination de la prévention des risques professionnels et d'agrément des services de santé au travail y sont également assurées.

## L'inspection du travail en Nord – Pas-de-Calais

- 49 sections d'inspection du travail :
  - 23 dans l'unité territoriale Nord-Lille, dont une section agricole,
  - 8 dans l'unité territoriale Nord-Valenciennes,
  - 18 dans l'unité territoriale Pas-de-Calais, dont une section agricole
- 3 services de lutte contre le travail illégal (Lille, Valenciennes et Arras)
- 150 agents de contrôle, y compris les services de lutte contre le travail illégal et 60 assistant(e)s en section d'inspection
- 23 500 salariés par section en moyenne

# Un plan régional santé-travail partagé

Près de 700 participants ont répondu à l'invitation de la Direccte à Lille Grand Palais le 29 mars dernier pour le lancement du Plan régional de santé au travail 2, plan stratégique partagé, qui comporte 120 actions.

« La région Nord – Pas-de-Calais montre l'exemple par ses engagements concrets en matière de prévention et de santé au travail. », a déclaré Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail en conclusion des travaux de ces 2<sup>e</sup> assises régionales pour la santé au travail.

Une rencontre placée sous le signe de la coopération autour d'un diagnostic et de priorités partagés. L'ensemble des intervenants ont souligné l'enjeu du PRST2 : mettre l'accent sur la prévention primaire, et donner à la préservation du "capital santé" des salariés une place centrale dans l'organisation des entreprises.

Les stratégies de prévention de l'État, de la CARSAT<sup>1</sup>, de la MSA<sup>2</sup>, de l'OPPBTP<sup>3</sup> (Bâtiment) et des services de santé au travail sont désormais mieux coordonnées. Les partenaires sociaux, particulièrement concernés par les enjeux de la santé au travail, ainsi que le conseil régional, ont réaffirmé leur volonté de s'y impliquer.

Le PRST2 permet de faire converger les efforts sur des priorités partagées et lisibles. L'action de l'inspection du travail y apporte une contribution significative et y trouve une forme de prolongement, comme l'ont montré certains cas concrets évoqués lors de ces assises.

1 Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

2 Mutualité sociale agricole

3 Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

## Les axes prioritaires du PRST2 (2011-2014)

- Encourager les entreprises à être actrices de la prévention et de la santé au travail
- Prévenir les principales pathologies liées au travail
- Prévenir les risques d'accidents du travail et mener des actions ciblées dans les secteurs à risques
- Limiter l'impact des problèmes de santé sur l'emploi
- Améliorer l'efficacité du système de prévention en région
- Développer la connaissance et les compétences en santé au travail



 PRST2 en ligne

Pour obtenir ou consulter le PRST 2 : [www.npdc.travail.gouv.fr](http://www.npdc.travail.gouv.fr)  
> politique du travail  
> la santé au travail  
> PRST2

## KIOSQUE

### La santé au travail dans le Nord – Pas-de-Calais : Peinture CMR Prévention

Directcte/CARSAT/Services de santé au travail



L'inspection du travail Nord – Pas-de-Calais, la CARSAT Nord Picardie et les services de santé au travail ont mené une action de prévention concernant les produits Cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) et plus particulièrement les peintures. Ce document présente les produits CMR les plus fréquents dans la peinture et les possibles substitutions.

## TRAVAILLER ATOUT'ÂGE

### Le travail des seniors : repères et outils (guide) Direccte/ISTNF/Services de santé au travail



En France, la proportion des personnes âgées de plus de 60 ans devrait représenter, en 2050, plus d'un tiers de la population. Le caractère inéluctable de l'allongement de la vie professionnelle va s'imposer à tous. Ce guide propose de réfléchir sur cette question de l'âge au travail et de dégager des axes de solution permettant aux seniors de travailler plus longtemps et dans de bonnes conditions dans les entreprises.

## POUR RECEVOIR LA LETTRE

Vous pouvez retrouver la Lettre régionale de l'inspection du travail sur le site internet de la Direccte : [www.npdc.travail.gouv.fr](http://www.npdc.travail.gouv.fr) > politique du travail

Si vous souhaitez nous contacter, vous abonner à cette lettre ou abonner d'autres personnes de vos relations, envoyez un mel à : [directe-nordpc.polet@directe.gouv.fr](mailto:directe-nordpc.polet@directe.gouv.fr)

# Pénibilité du travail et égalité professionnelle : de nouveaux dispositifs

*L'année 2012 sera marquée dans les entreprises par deux nouveautés, pour lesquelles l'inspection du travail sera amenée à intervenir, en matière de conseil et de contrôle.*



## Pénibilité du travail

La loi du 9 novembre 2010 (réforme des retraites) instaure une obligation nouvelle. Les entreprises concernées (cf. encadré) doivent conclure un accord négocié ou établir un plan d'action. L'accord, conclu pour trois ans au plus, doit reposer sur un diagnostic des situations de pénibilité et des mesures de prévention. Il doit être assorti d'objectifs chiffrés, mesurés par des indicateurs présentés au CHSCT au moins une fois par an. L'accord doit aborder obligatoirement au moins trois thèmes, dont la réduction des poly-expositions aux facteurs de pén-

bilité ou l'adaptation et l'aménagement des postes de travail.

## Égalité hommes-femmes

Devant la persistance des inégalités hommes-femmes, la loi prévoit désormais qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises de 50 salariés et plus non couvertes par un accord collectif ou, à défaut d'accord par un plan d'action, seront passibles d'une pénalité financière. À partir d'un diagnostic détaillé, l'accord doit fixer des objectifs de progression, assortis d'indicateurs chiffrés (formation, rémunération...).

## Quelles entreprises sont concernées ?

### Accords sur la pénibilité

Les entreprises d'au moins 50 salariés – ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés – dont au moins la moitié de l'effectif est exposée à des facteurs de pénibilité (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif et certains rythmes de travail). Les entreprises de 50 à 300 salariés, à défaut d'accord, devront être couvertes par un accord de branche.

### Accords sur l'égalité professionnelle

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, pourvues ou non de représentants du personnel.

## Rappel

Les accords et les plans d'action en matière de pénibilité et les accords sur l'égalité professionnelle doivent être déposés auprès des unités territoriales de la Direccte. À la différence des accords sur l'emploi des seniors, il n'est pas prévu de procédure permettant à une entreprise de demander à l'administration lors du dépôt de son accord une prise de position sur l'application ou non à son cas de la pénalité financière (procédure de "rescrit").

Pour la pénibilité du travail comme pour l'égalité professionnelle, l'inspecteur du travail, lors des contrôles de terrain effectués à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, qui constatera qu'une entreprise n'est pas en règle pourra mettre en demeure l'employeur de se conformer à ses obligations dans un délai de six mois. Passé ce délai, à défaut d'accord (ou de plan d'action) le directeur de la Direccte pourra prononcer une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale. Ce taux sera modulé en fonction de la situation de l'entreprise, des diligences accomplies par l'employeur et des mesures prises pour réduire la pénibilité au travail ou contribuer à l'égalité professionnelle.



**pour aller plus loin**

### Pénibilité

Renseignements utiles et conseils pratiques dans la rubrique

« Prévention de la pénibilité » du site [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr) créé par le ministère du Travail.

### Égalité professionnelle

Fiches pratiques consacrées à l'égalité professionnelle sur le site du ministère du Travail : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

ainsi que le dossier femmes / égalité du site du ministère de la Solidarité [www.solidarite.gouv.fr](http://www.solidarite.gouv.fr)