

Prévention de la pénibilité

Une nouvelle obligation
pour les entreprises à
compter de 2012

Dominique DESAUBLIAUX

Sommaire

- Objectifs de la réforme
- Définition de la pénibilité
- Facteurs de pénibilité au travail
- Traçabilité des expositions
- Les principes généraux de prévention complétés
- Accord ou plan d'action pour prévenir la pénibilité
- Le recensement des postes

Objectifs de la réforme

- assurer une meilleure traçabilité,
- permettre un départ à la retraite à 60 ans
- prévenir la pénibilité.

Définition de la pénibilité (article L. 4121-3-1)

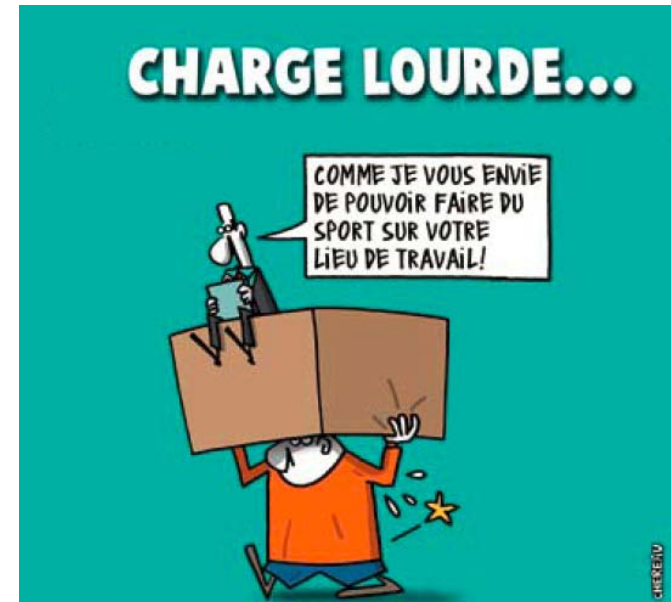
exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Facteurs de pénibilité au travail

- Ces facteurs sont liés à :
 - des contraintes physiques marquées,
 - un environnement physique agressif
 - certains rythmes de travail.

Contraintes physiques marquées

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Vibrations mécaniques



Fiche repère :
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Manutentions-manuelles-de-charges.html>

Environnement physique agressif

- Agents chimiques dangereux
- Activités exercées en milieu hyperbare
- Bruit
- Températures extrêmes

PRODUITS TOXIQUES...

PRODUITS TOXIQUES,
PRODUITS TOXIQUES!!!
VOUS AVEZ ATTRAPE
LA VARICELLE!
VOILÀ TOUT!



10

CHEREU

POUSSIÈRES...

VOUS POUVEZ
M'AFFIRMER
QU'ON N'AVALE
PAS DE POUSSIÈRES
TOXIQUES TOUTE
LA JOURNÉE?

ABSOLUMENT.



CHEREU

Rythmes de travail

- Travail de nuit dans certaines conditions
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

TRAVAIL DE NUIT...



ASTREINTE...



GESTES REPETITIFS...



Traçabilité des expositions

(article L. 4121-3-1)

- Formaliser, conserver et diffuser une fiche individuelle d'exposition.

FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Nom : Prénom : Unité de travail concernée (source DUER) :

Poste ou emploi occupé :

Facteurs de risque énumérés à l'article D. 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, évènements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								

						Vibrations mécaniques				
						Agents chimique dangereux - Poussières- Fumées (sauf amiante*)				
						Températures extrêmes				
						Bruit				
						Travail de nuit				
						Travail en équipes				

Renforcement de la prévention

Outre l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action, la loi sur les retraites a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité :

- en complétant les principes généraux de prévention .
- en précisant les compétences du CHSCT

Renforcement de la prévention

art. L 4121-1

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels **et de la pénibilité au travail,**
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

Renforcement de la prévention (Article L4612-2 du CT)

En précisant les compétences du CHSCT

- *« Le CHSCT (...) procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».*

Accord ou plan d'action pour prévenir la pénibilité

Accord ou plan au choix de l'entreprise.

Obligation de résultat

Accord ou plan d'action pour prévenir la pénibilité

Les entreprises concernées

- Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50),
- dont au moins 50% de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité, (50% des salariés de l'entreprise et non du groupe)
- Et non couvertes par un accord de branche ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité (de 50 à 299 salariés),

Accord ou plan d'action pour prévenir la pénibilité

- Durée maximale de trois ans
(doit donc être renouvelé à son terme)
- Contenu du plan d'action ou de l'accord :
 - les mesures de prévention qui découlent du diagnostic,
 - Les modalités de suivi et de mise en œuvre (avec objectifs chiffrés dont la réalisation doit être mesurée au moyen indicateurs)

Accord ou plan d'action pour prévenir la pénibilité

3 thèmes parmi 6 prévus (article D. 138-27 du CSS)
L'un au moins de ces 2 thèmes doit être traité :

- La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité,
- L'adaptation et l'aménagement de postes de travail.

Accord ou plan d'action pour prévenir la pénibilité

L'accord ou le plan doit en outre traiter au moins 2 de ces autres thèmes :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ,
- Le développement des compétences et des qualifications ,
- L'aménagement des fins de carrière,
- Le maintien en activité.

Objectifs et indicateurs

Pour la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité :

- nombre ou pourcentage de travailleurs soustraits à plusieurs facteurs de pénibilité,
- nombre de postes pénibles supprimés,
- nombre de postes équipés d'un dispositif de captage des poussières, de produits contenant un agent chimique dangereux dont la substitution a été réussie, de machines dont le niveau sonore a été atténué, etc.

Objectifs et indicateurs

Pour l'adaptation et l'aménagement des postes de travail :

- nombre ou pourcentage de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation en vue de faciliter le reclassement ou alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs,
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'allègement de poste,
- baisse du nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude, etc. ;

Objectifs et indicateurs

Pour l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel :

- nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande, d'un dispositif de retour temporaire en horaire de jour ou de sortie du travail de nuit, etc.

Objectifs et indicateurs

Pour le développement des compétences et des qualifications :

- nombre de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ayant bénéficié d'un dispositif particulier de formation (VAE, CIF, formation de reconversion ...), d'une formation à la sécurité, d'un entretien de seconde partie de carrière,

Objectifs et indicateurs

- **Pour l'aménagement des fins de carrière :**
 - nombre de salariés dotés (ou ayant bénéficié) d'une fonction de tutorat, etc.
- **Pour le maintien en activité :**
 - nombre de visites de pré-reprise en lien avec les facteurs de pénibilité,
 - réduction du taux de l'absentéisme, du turn-over, des déclarations d'inaptitudes, etc.

Comment s'y prendre ?

- Prévoir une large concertation
- Définir les seuils d'exposition à partir des références existantes
- Se reporter au D.U.
- Consulter le médecin du travail

Comment s'y prendre ?

1. **Diagnostic**, (identification des postes de travail et des salariés concernés par les facteurs de risques répondant aux critères de pénibilité)
2. La prévention,
3. La traçabilité,
4. La compensation (départ à 60 ans,...).

Définition des seuils de pénibilité






- Pas de définition
- Responsabilité de l'employeur
- Implique un travail d'analyse des modalités d'exposition dans l'entreprise à partir de critères objectifs : seuils, limites, intensités, durées quotidiennes et/ou hebdomadaires ou fréquences d'exposition.

Définition des seuils de pénibilité

Certains critères sont parfois déjà fixés par

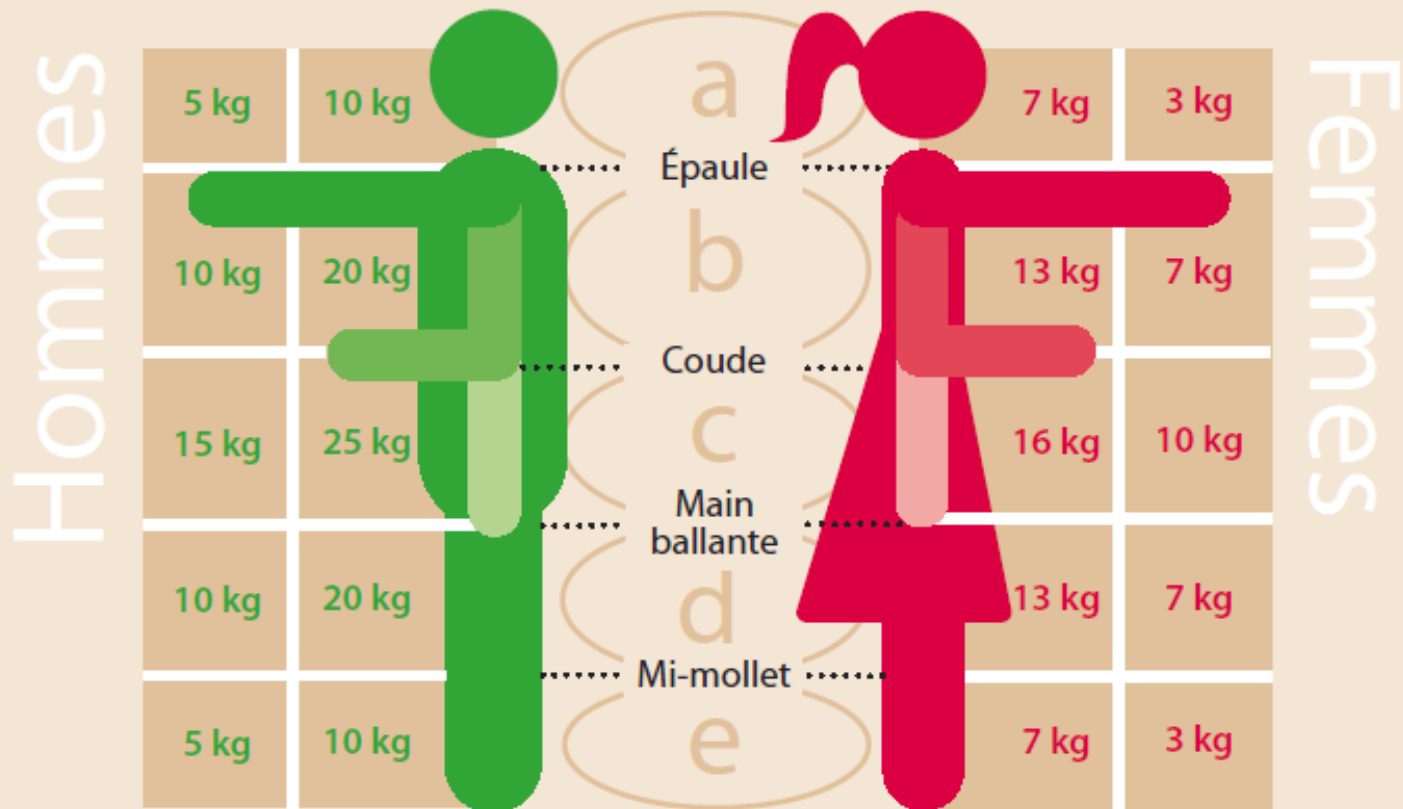
- Le code du travail,
- Les tableaux de maladies professionnelles,
- Les recommandations de la CNAMTS.
- Les normes

Valeurs acceptables et sous conditions (normes et réglementation)

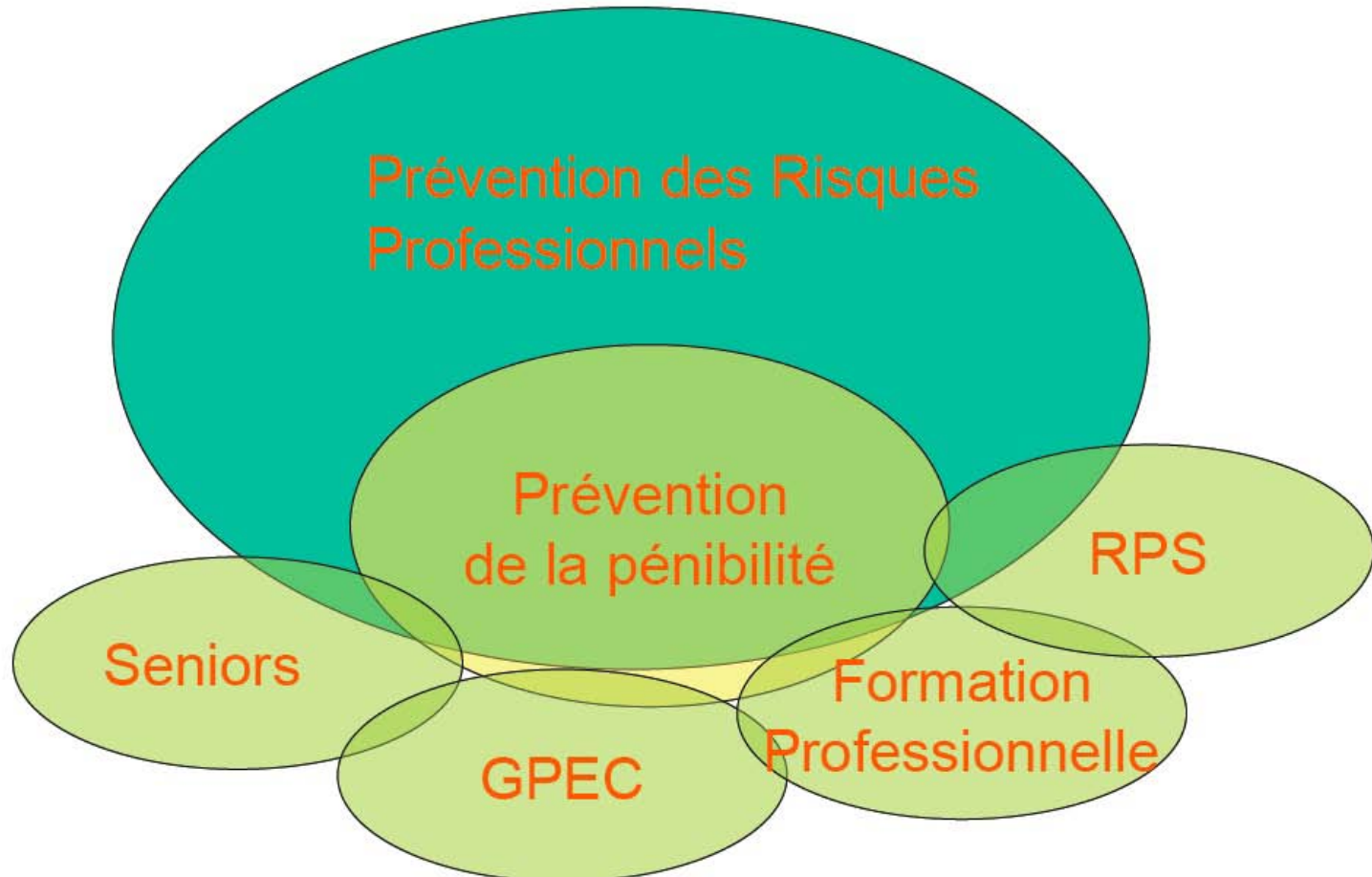
		Acceptable	Sous condition À ne pas dépasser	
Manutention	Charge (kg) 	15	25	
	Tonnage (t/j)	7,5	12	
Pousser – Tirer	Poids déplacé (kg)	250	350	
	Forces appliquées (N) 	initiales	190	240
		maintien	90	150
Travail répétitif		< 40 actions techniques/min ¹		
Travail lourd		CCA moyen sur 8 h < 30 bpm ² FC crête > 0,85 x (220 – âge)		
Vibrations du corps entier ³		< 0,5 m.s ⁻² pendant 8 heures		

Valeurs acceptables et sous conditions (normes et réglementation)

Poids maximal en fonction de la position de la charge par rapport au corps (d'après le tableau du HSE)



Articuler la prévention et les autres négociations



Pour en savoir plus en quelques clics...

«Travailler-mieux.gouv.fr».

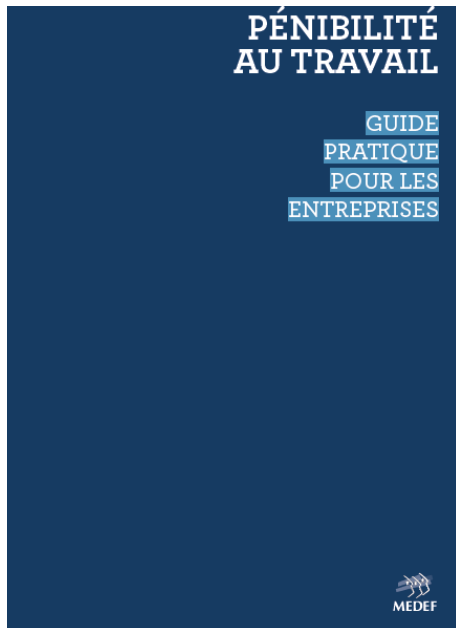
http://www.anact.fr/web/dossiers/sante-au-travail/accord_penibilite

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023022127&dateTexte=&categorieLien=id

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/\\$FILE/fset.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/$FILE/fset.html)

http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/CDRH178_Penibilite_comment_recenser_les_postes_concernes.pdf

2 exemples de guide



Merci de votre attention

Efficaces ensemble!

Les Pénalités

- 1 % maximum des rémunérations ou gains versés aux travailleurs concernés.