

PRÉVENIR LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

CONTACTEZ-NOUS
contact@technologia.fr
01 40 22 93 63

DIALOGUEZ AVEC NOUS
www.technologia.fr/blog

VISITEZ NOTRE SITE
www.technologia.fr

SUIVEZ-NOUS
@technologiaCab

Téléchargez l'application
Technologia sur l'Apple
store et l'Android store



Les réformes successives de notre système de retraite prennent en compte la pénibilité du travail. Si la loi de 2010 a créé une fiche individuelle permettant de mesurer l'exposition à certains critères de pénibilité, la loi votée par l'Assemblée nationale fin 2013 propose quant à elle de mettre en place un compte personnel de prévention de la pénibilité. Que dit la loi ? Quelles questions posent son application ? Comment mettre en place une réelle prévention dans les entreprises ? Est-il possible de favoriser la prévention sur la réparation ?

QU'APPELLE-T-ON PÉNIBILITÉ ?

La pénibilité au travail peut se définir de deux façons. Tout d'abord, la pénibilité physique liée aux gestes de travail ou aux efforts physiques exécutés dans des conditions précises sur un poste de travail donné. Elle correspond au travail visible et observable mais ne peut pas englober l'ensemble du concept de pénibilité. Reste la pénibilité vécue au travail qui peut se traduire par une souffrance physique mais également psychique.

Les partenaires sociaux ont reconnu 10 facteurs de pénibilité que les lois successives (2010 et 2013) ont repris à leur compte :

- les manutentions manuelles de charges lourdes,
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- les vibrations mécaniques,
- les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées,
- les activités exercées en milieu hyperbare,
- les températures extrêmes
- les bruits,
- le travail de nuit,
- le travail en équipes successives alternantes,
- le travail répétitif.

Ces facteurs peuvent se combiner entre eux, les salariés n'étant souvent pas soumis qu'à un seul d'entre eux.



LA LOI DU 18 DÉCEMBRE 2013

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

La loi votée le 18 décembre 2013 crée un compte personnel de prévention de la pénibilité qui a pour ambition d'inciter les entreprises à réduire au maximum l'exposition de leurs salariés à des situations de pénibilité et de permettre aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles d'accéder à des postes moins pénibles grâce à la formation, de réduire leur durée de travail ou de partir en retraite de manière anticipée.

A partir de 2015, tous les salariés du secteur privé exposés à un ou plusieurs des dix facteurs de pénibilité bénéficieront d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. On estime que 20% des salariés pourraient être concernés. Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité ajoute « 1 point » au compte, ou « 2 points » en cas d'exposition à plusieurs facteurs. Chaque tranche de « 10 points » rapporte un trimestre. Les 20 premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation. Les salariés âgés de 52 ans et plus qui sont aujourd'hui

trop proches de la retraite pour avoir le temps d'accumuler suffisamment de points bénéficieront d'un doublement de ceux-ci, et ils ne seront pas obligés de les utiliser pour des formations.

Ces points peuvent être convertis :

- en temps de formation pour sortir d'un emploi exposé à la pénibilité ;
- en passage à temps partiel en fin de carrière avec maintien de rémunération ;
- en trimestres de retraite.

L'IMPLICATION DU CHSCT

Le projet de loi prévoit un renforcement de l'implication du CHSCT dans le suivi des questions liées à la pénibilité. L'employeur est chargé de remettre chaque année au CHSCT un bilan de la mise en œuvre de la fiche de prévention des expositions. Ce bilan comprendra notamment le nombre de fiches établies, les conditions de pénibilité auxquelles les salariés sont exposés ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre, qu'elles soient de nature organisationnelle, collective ou individuelle. Le CHSCT émettra ensuite un avis sur le rapport remis par l'employeur. Par ailleurs, celui-ci doit présenter au CHSCT un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui devra comprendre des mesures de prévention en matière de pénibilité.



Le rôle de la négociation

La loi de 2010 oblige les entreprises dont les salariés sont exposés à des conditions de travail pénibles, de négocier des accords ou plans d'actions relatifs à la prévention de la pénibilité. La loi de 2013 rend aussi obligatoire un procès-verbal de désaccord avant que l'employeur puisse engager un plan unilatéral.

Le financement du dispositif

Il existe deux niveaux de financement :

1. Une cotisation générale payée par toutes les entreprises, dans l'idée d'une solidarité interprofessionnelle.
2. Une contribution supplémentaire payée par les entreprises qui ont au moins un salarié exposé à des tâches pénibles.

La mise en œuvre délicate de la loi par les entreprises

La réforme vient impacter les actions déjà menées dans les entreprises à la suite de la loi du 9 novembre 2010. Aux négociations et à l'établissement des fiches d'exposition s'ajoutent d'autres obligations parfois complexes comme la déclaration mensuelle des salariés exposés.

Certaines restrictions sont à prendre en compte : la loi ne s'applique pas à tous les salariés exposés et n'est pas rétroactive (sauf en ce qui concerne les personnes de 52 ans). Certaines activités resteront toujours pénibles et la suppression des facteurs de pénibilité sera difficile. Confrontée à la diversité des situations de travail, la gestion du compte de prévention de la pénibilité risque de s'avérer compliquée et l'application du dispositif dans le cas du travail précaire reste délicate.

Reste un problème d'objectivation de la pénibilité. A ce titre, l'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité n'est pas complètement intégrée : les critères ne se combinent pas pour favoriser le traitement prioritaire des salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité. Les seuils liés aux facteurs de pénibilité ne sont pas encore totalement arrêtés ; ils seront fixés par décret.

PÉNIBILITÉ : L'APPORT DE TECHNOLOGIA

Technologia est un cabinet d'experts en prévention des risques liés au travail. Il intervient à vos côtés pour évaluer les enjeux de santé, de sécurité et d'organisation et améliorer par des actions concrètes la qualité de vie au travail. Technologia dispose d'instruments de mesure et de prévention permettant aux entreprises et aux partenaires sociaux de s'engager dans une démarche de prévention de la pénibilité.

Le compte personnel est une invitation faite aux entreprises à s'engager dans des actions concrètes de prévention. Une telle démarche requiert des méthodes et un accompagnement s'adaptant à la diversité des situations de travail :

- **Une connaissance approfondie du concept de pénibilité** (facteurs, conséquences et solutions) permettant d'évaluer les seuils retenus par décret et, le cas échéant, de négocier un accord d'entreprise. L'ensemble des acteurs doit être impliqué et partie-prenante de la démarche de prévention.
- **La définition des modalités d'analyse des situations de travail** afin de procéder à l'identification précise des facteurs de risques. Celle-ci est réalisée notamment à partir de l'analyse des situations de travail et de l'utilisation de tous les indicateurs disponibles comme le nombre d'accidents du travail, celui des maladies professionnelles, les signes de dégradation de la santé ou l'espérance de vie, ainsi qu'un dialogue avec les représentants du personnel et le CHSCT.
- **Un diagnostic pénibilité** prenant simultanément en compte l'organisation générale du travail, les caractéristiques des postes concernés, la réalisation concrète des tâches et les caractéristiques individuelles des salariés concernés.
- **L'établissement de fiches personnelles pour les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité** mentionnant les conditions habituelles d'exposition et les mesures de prévention. L'accompagnement de Technologia peut aller jusqu'à la rédaction des déclarations légales et celle des fiches individuelles d'exposition.
- **Proposition de pistes de progrès de diminution de la pénibilité et élaboration conjointe avec les partenaires sociaux d'un plan d'actions.** Le soin apporté à la préparation de plans d'actions permet d'enrayer les phénomènes impactant la santé des salariés et assurer la sécurité au travail. Le travail sur le plan d'actions passe par une phase d'élaboration, une phase de mise en œuvre et une phase de suivi et d'évaluation. Il est possible également d'engager, si nécessaire, un plan de réparation.