Pénibilité : concilier obligation règlementaire et amélioration de votre performance

Atelier Entreprises
16 juin 2015
Bergerac

Qualité Entreprises GIE
Sécurité industrielle et prévention des risques

CCI DORDOGNE

aract Aquitaine

Atelier Pénibilité
Le 16 juin 2015, Bergerac

Introduction de la journée (CCI24 et GIE Qualité Entreprises)

- Objectifs de la journée - Partenariat CCI24 et GIE QE ➔ Nadia BALLET
- Missions du GIE QUALITE ENTREPRISES ➔ Eric VIGNE
- Présentation du contexte et introduction ➔ Catherine ROUBENNE

Intervenants (GIE Qualité Entreprises et ARACT Aquitaine)

- Les obligations réglementaires ➔ Emmanuel PFISTER
- Missions de l'ARACT et introduction du film de témoignages des entreprises ➔ Elise FOSSET

Qualité Entreprises GIE

Sécurité industrielle et prévention des risques

Votre SERENITE PASSE PAR NOTRE COMPETENCE

Siège social : 18 place Delas 24570 - LE LARDIN ST LAZARE
Tél. : 05 53 50 67 32 - Fax : 05 53 50 70 30
Email : contact@giequalite.fr

LE GIE Qualité-Entreprises en 2015

- 739 Entreprises des services Adhérentes
- 38 Donneurs d'Ordres partenaires
- 87 salariés
- 8 M€ de budget de fonctionnement
- Missions statutaires : accompagner nos adhérents dans le domaine SSE sur les sites partenaires

Evolution du GIE QE

1993
Création du GIE
Condat

2000
Diversification des secteurs d'activité
sabena technics TAT GROUP
EGGER
celsa france

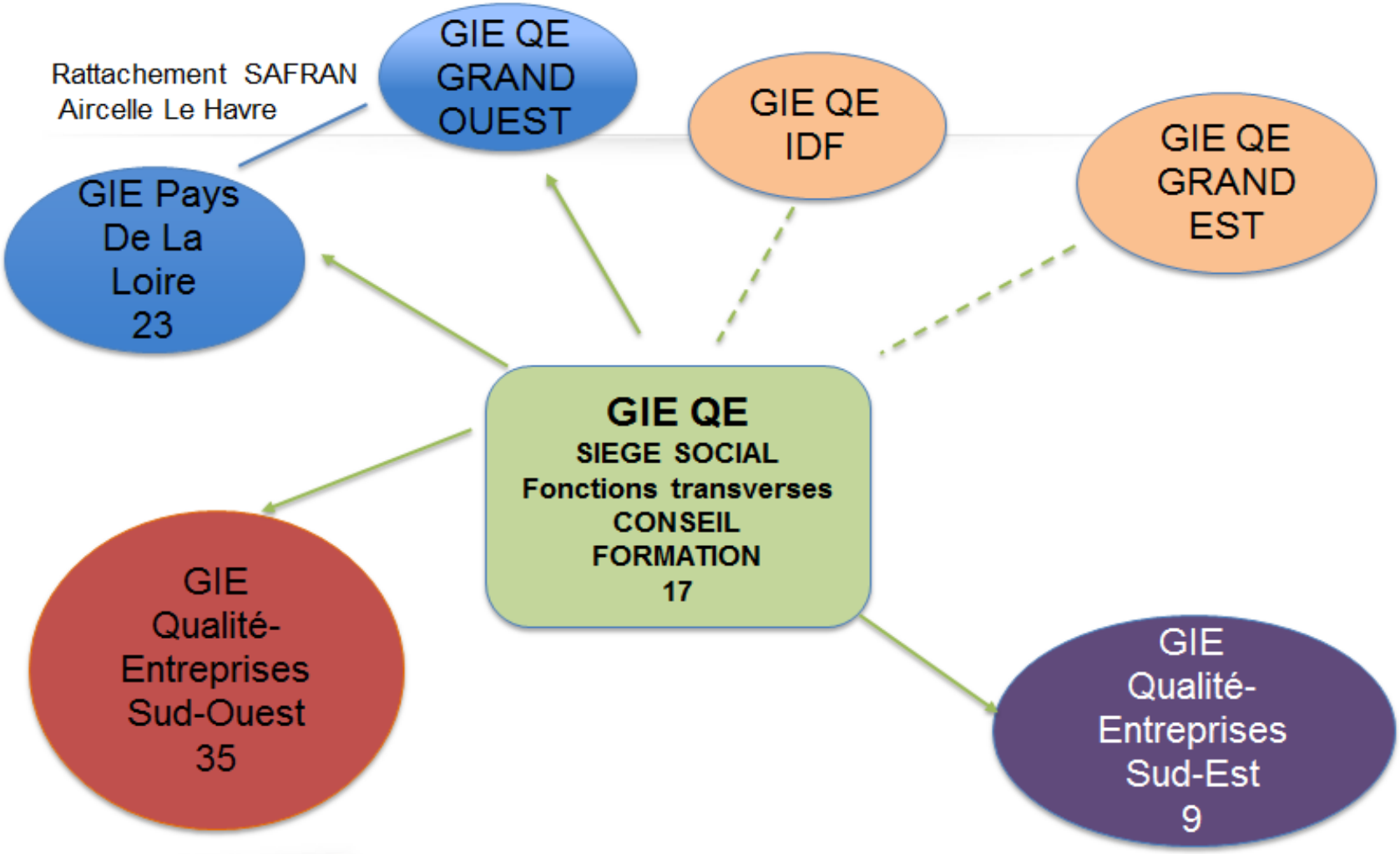
2004
Secteur aéronautique
SAFRAN Snecma Propulsion Solide
SAFRAN SME
SAFRAN Turbomeca

2006
Région Sud Est
EUROCOPTER
Région Pays de la Loire
AIRBUS AN EADS COMPANY

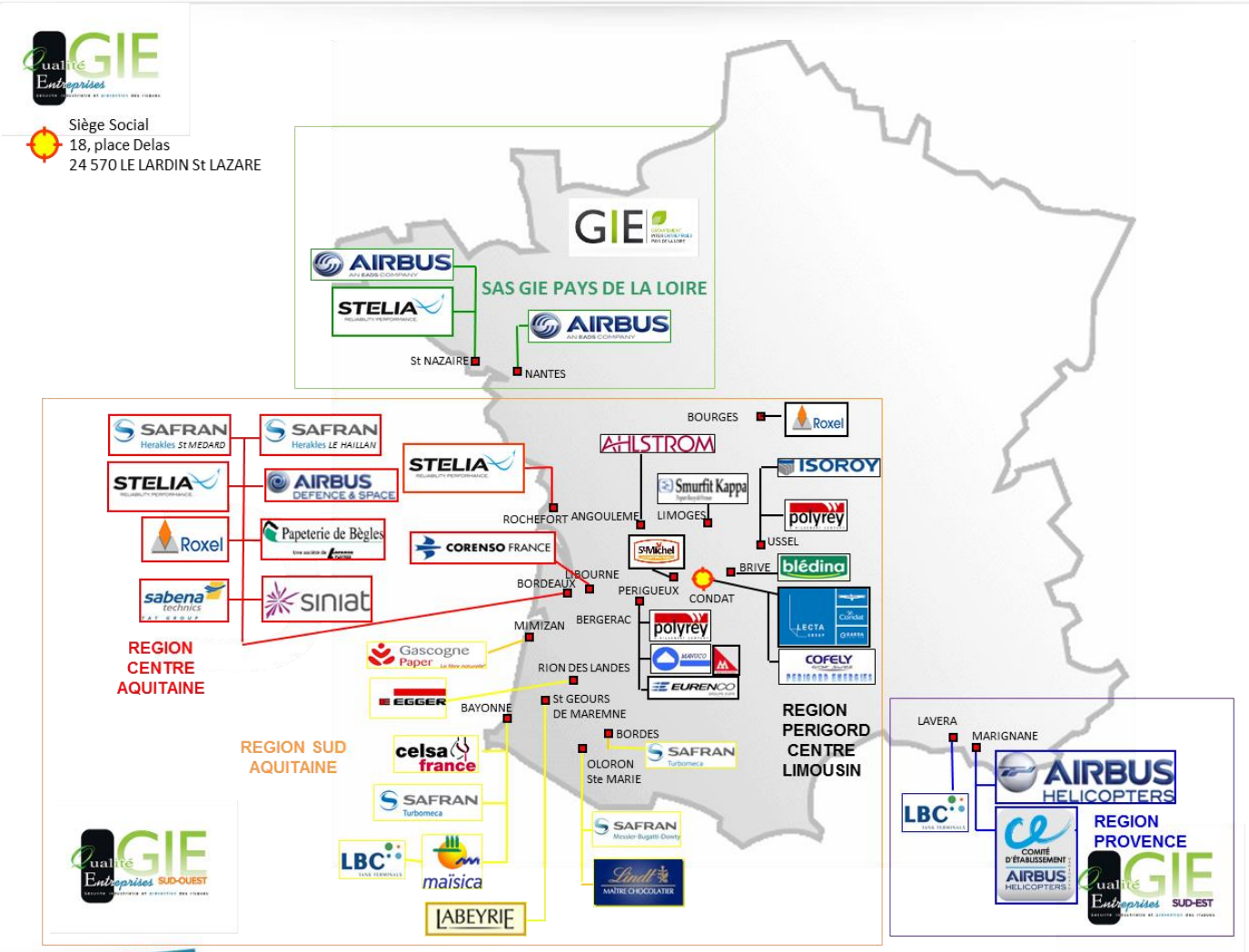
2012
Création GIE Pays de la Loire
GIE GROUPEMENT INTER ENTREPRISES PAYS DE LA LOIRE

2015
Création de deux entités régionales
GIE Qualité Entreprises SUD-EST
GIE Qualité Entreprises SUD-OUEST

Evolution du GIE QE



Les sites Donneurs d'Ordres partenaires



Les objectifs du Conseil d'Administration pour 2015

- Maintenir la baisse du taux de cotisation (de 0,9 % à 0,85%) financée par les résultats positifs des structures Conseil et Formation
- Proposer une offre globale HSE à nos Adhérents et Donneurs d'Ordres (Prévence)
- Développer la structure Formation vers une approche Métiers, Management et support RH
- Promouvoir les formations, les projets collectifs et trouver les sources de financement
- Développer le sentiment d'appartenance de l'Adhérent au GIE Qualité-Entreprises

Qualité Entreprises GIE

Sécurité industrielle et prévention des risques

La pénibilité au travail

Juin 2015

Siège social : 18 place Delas 24570 - LE LARDIN ST LAZARE
Tél. : 05 53 50 67 32 - Fax : 05 53 50 70 30
Email : contact@giequalite.fr

www.giequalite.fr

Les évolutions réglementaires

Phase 1 : Loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites – Décrets de 2011

- Définitions de la pénibilité et des 10 facteurs de risques
- Modalités des accords et des plans d'actions
- Modalités de départ anticipé à la retraite en cas d'IPP

Phase 2 : Loi du 20 janvier 2014 sur l'avenir et la justice du système de retraite – Décrets de 2014

- Définitions des seuils de pénibilité
- Lien avec le document unique d'évaluation des risques
- Fiche individuelle d'exposition
- Compte personnel de prévention de la pénibilité

Les évolutions réglementaires

Phase 3 : projet de loi sur le dialogue social et l'emploi – Rapport Sirugue-Huot-De Virville (26 mai 2015)

- Référentiels de branches professionnelles
- Déclaration annuelle commune (plus de fiche individuelle d'exposition)
- Modification de certains facteurs d'exposition

Objectifs du projet :

- Replacer le dispositif dans un processus de prévention
- Sécuriser les textes pour réduire les sources de contentieux
- Simplifier les démarches administratives

Le contexte

Définition de la pénibilité :

La pénibilité au travail se caractérise par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé (art. L 4121-3-1 du CT).

L'obligation de prévention :

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 (art. L 4121-1 du CT).

Le contexte

Les objectifs de la réforme des retraites :

- Prévenir la pénibilité dans les entreprises
- Assurer une meilleure traçabilité de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité
- Permettre un départ à la retraite anticipé (à 60 ans), ou aménagé (formations, temps partiel) pour les salariés exposés, sous certaines conditions

Les facteurs de pénibilité

Les contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges,
- les positions forcées des articulations,
- les vibrations mécaniques.

L'environnement physique agressif :

- les agents chimiques dangereux,
- les activités en milieu hyperbare,
- le bruit,
- les températures extrêmes.

Les rythmes de travail :

- le travail de nuit,
- le travail en équipes successives alternantes,
- le travail répétitif.

Les facteurs de pénibilité

Projet : rémunération à la pièce ou répétitivité contrainte par le process

Applicables à partir de janvier 2015 :

Travail de nuit

> 1 heure entre 0 et 5h

Au moins 120 nuits par an

Travail en équipes successives alternantes

> 1 heure entre 0 et 5h

Au moins 50 jours alternés par an

Travail répétitif

Cycle < 1 min ou + de 30 actions techniques par min

Au moins 900 h par an

Travaux en milieu hyperbare

> 1200 hPa

Au moins 60 fois par an

Projet : décaler les horaires pour éviter les situations de cumul des facteurs

Les facteurs de pénibilité

Projet : juillet 2016

Applicables à partir de janvier 2016 :

Projet : suppression

Projet : 40 actions/jour, 120 jours/an

Manutentions manuelles de charges

Lever ou porter > 15 kg
Tirer ou pousser > 250 kg
Déplacement avec charge > 10 kg
Charge au dessus épaules > 10 kg

Toute manutention > 7,5 tonnes cumulées/jour

Au moins 120 jours/an

Au moins 600 heures par an

Postures pénibles

Accroupi, ou à genoux, ou bras en l'air au dessus des épaules, ou torsion du torse >30°, ou flexion du torse > 45°

Au moins 900 h/an

Vibrations mécaniques

Transmises aux mains et bras > 2,5 m/s sur 8 h
Transmises au corps entier > 0,5 m/s sur 8 h

Au moins 450 h/an

Les facteurs de pénibilité

Projet : juillet 2016

Applicables à partir de janvier 2016 :

Projet : publier le projet d'arrêté de juin 2014

Agents chimiques dangereux

Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées

Seuil déterminé, selon l'ACD concerné, par application d'une grille d'évaluation définie par arrêté ministériel

Températures extrêmes

Moins de 5°C ou plus de 30°C°

Au moins 900 h/an

Bruit

Plus de 80 dB(A) sur 8 h

Plus de 135 dB(C)

Au moins 600 h/an

Au moins 120 fois/an

Projet : 81 dBA

Les principes de la démarche

Etape 1 : le diagnostic → Etape 2 : la prévention → Etape 3 : la traçabilité → Etape 4 : la compensation

- Identifier les postes de travail et les salariés (Document unique)
- Etablir un plan d'actions ou négocier un accord
- Déclarer les salariés, les facteurs, les périodes d'exposition
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)

Le diagnostic (étape 1)

L'employeur doit consigner en annexe du document unique :

- Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques
- La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques au-delà des seuils prévus (proportion actualisée si besoin lors de la mise à jour du document unique)

Projet :

- Groupes homogènes d'exposition (situations types)
- Accords de branche ou des référentiels professionnels homologués, opposables en cas de contentieux
- Incitations financières pour les entreprises
- Accompagnement CARSAT, DIRECCTE, INRS

La prévention (étape 2)

Obligation de mettre en place (circulaire du 28/10/11) :

- Soit un accord négocié avec les IRP
- Soit un plan d'action
- Soit l'application d'un accord de branche (sauf si entreprise ou groupe > 300 salariés)

Entreprises concernées :

- Au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe > 50 salariés)
- Au moins 50% de l'effectif exposé à au moins un facteur de pénibilité (25% à partir de janvier 2018).

Accord validé par la DIRECCTE, pour une durée de 3 ans

La traçabilité (étape 3)

La fiche de prévention des expositions (FPE)

- Etablie pour chaque salarié exposé au-delà des seuils
- Contenu : conditions d'exposition, période, mesures de prévention
- Transmise une fois par an (ou fin de contrat ou à la demande) au salarié et au service de santé

Projet :

- Déclaration annuelle commune via le logiciel de paie (DADS/DSN) : salarié, facteurs de pénibilité, périodes d'exposition
- Transmission des informations au salarié et au service de santé par la CNAV/CARSAT

La compensation (étape 4)

Compte Prévention Pénibilité

Le compte pénibilité :

- A partir du 1er janvier 2015 (4 premiers facteurs) ou du 1er janvier 2016 (tous les facteurs)
- Gain de 4 points par an en cas d'exposition à un facteur, gain de 8 points par an en cas d'exposition à au moins 2 facteurs
- Cumul maximum de 100 points

Projet : le report des 6 derniers facteurs au 1er juillet 2016 n'affecte pas le gain des points sur toute l'année (les points sont doublés en 2016)

Cas particuliers :

- Début ou fin de contrat : seuls les trimestres civils complets sont pris en compte
- Doublement des points pour le salarié né avant le 1/07/56

La compensation (étape 4)

Compte Prévention Pénibilité

A partir du 1er janvier 2016, chaque salarié peut utiliser son compte :

- Pour suivre une formation qualifiante : 10 points = 250 h, maximum 500 h (les 20 premiers points du compte sont réservés pour la formation)
- Pour financer un passage à temps partiel sans perte de salaire : 10 points = un trimestre à mi-temps (maximum 8 trimestres)
- Pour partir plus tôt à la retraite : 10 points = un trimestre de retraite (maximum 8 trimestres)

Il est à noter que le départ en retraite à 60 ans est aussi possible :

- En cas d'IPP > 20% suite à AT ou MP
- En cas d'IPP > 10% et < 20% suite à AT et MP et exposition aux facteurs de pénibilité pendant au moins 17 ans

La compensation (étape 4)

Compte Prévention Pénibilité

Financement du dispositif :

- Cotisation de base au titre de la solidarité interprofessionnelle, pour toutes les entreprises (à partir de 2017) : 0,01% de la masse salariale
- Cotisation additionnelle, pour les entreprises employant des salariés exposés (à partir de 2015) :
  - Salarié soumis à un facteur d'exposition : 0,1% en 2015 et 2016 (0,2% à partir de 2017)
  - Salarié soumis à au moins 2 facteurs : 0,2% en 2015 et 2016 (0,4% à partir de 2017)
  - Exemple pour un SMIC (base 2015 = 1646 € avec charges) = de 20 à 80 € par an et par salarié

Le timing

Projet : textes précisant les définitions de chaque facteur d'exposition

Projet : pas de sanctions administratives pendant 2 ans

En 2015 :

- Réaliser le diagnostic : identifier les situations et les salariés exposés, compléter le document unique
- Se renseigner sur les référentiels en cours auprès de sa branche d'activités
- En fin d'année, déclarer les salariés soumis aux 4 premiers facteurs : travail de nuit, travail en équipes, travail répétitif, travaux hyperbares
- Difficulté : le travail répétitif

En 2016 :

- Mettre à jour le diagnostic, en fonction des textes collectifs
- En fin d'année, déclarer les salariés soumis à tous les facteurs

La pénibilité : obligation ou opportunité ?

Au-delà des exigences réglementaires, réduire la pénibilité permet à l'entreprise :

- De faire baisser les indicateurs RH : absentéisme, turn-over, inaptitudes, TF/TG
- De mieux gérer le vieillissement et l'employabilité de ses salariés
- D'augmenter l'attractivité de ses activités et la fidélisation
- De favoriser de meilleures relations sociales
- D'améliorer ses performances globales

Les sources d'informations

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : www.travailler-mieux.gouv.fr

Suivi du compte prévention pénibilité (CNAV / MSA) : www.preventionpenibilite.fr

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles : www.inrs.fr

Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) : www.aquitaine.aract.fr

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) : www.anact.fr

Textes de droit français : www.legifrance.gouv.fr

Une action collective de prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle

Contexte du projet

- En 2013, sollicitation de plusieurs entreprises adhérentes auprès du GIE : difficultés rencontrées pour aborder la question de la pénibilité (fiches de pénibilité, document unique, accords, …)

Objectifs du projet

- Élargir l'approche : aller plus loin que la mise en conformité règlementaire
- Réaliser un diagnostic dans l'entreprise
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action
- Avoir un espace d'échange inter-entreprises

5 entreprises participantes

Film de témoignages des entreprises participantes à l'action collective

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Réseau Anact
fact
Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION AQUITAINE

Evaluation de l’action collective

Points forts de l’action collective

- *« Accompagnement par des conseils et partage entre entreprises »*
- *« Analyse approfondie des processus de travail »*
- *« Un plan d’actions validé par la Direction : un atout de taille »*
- *« S'obliger à stopper son travail quotidien pour réfléchir. L'organisation et les relations humaines ont été mises en avant alors que je pensais à des solutions techniques. Les employés travaillent de bonne grâce avec un conseiller externe; la réflexion est plus aboutie. »*

Perception de l’action collective comme modalité de travail

- *« Meilleur moyen pour s’obliger à avancer sur le sujet (timing) »*
- *« Déconnexion de cette démarche par rapport à un système de management SSE »*
- *« Partager des expériences »*
- *« L'action collective demande de dégager du temps »*