



La pénibilité au travail

Octobre 2015

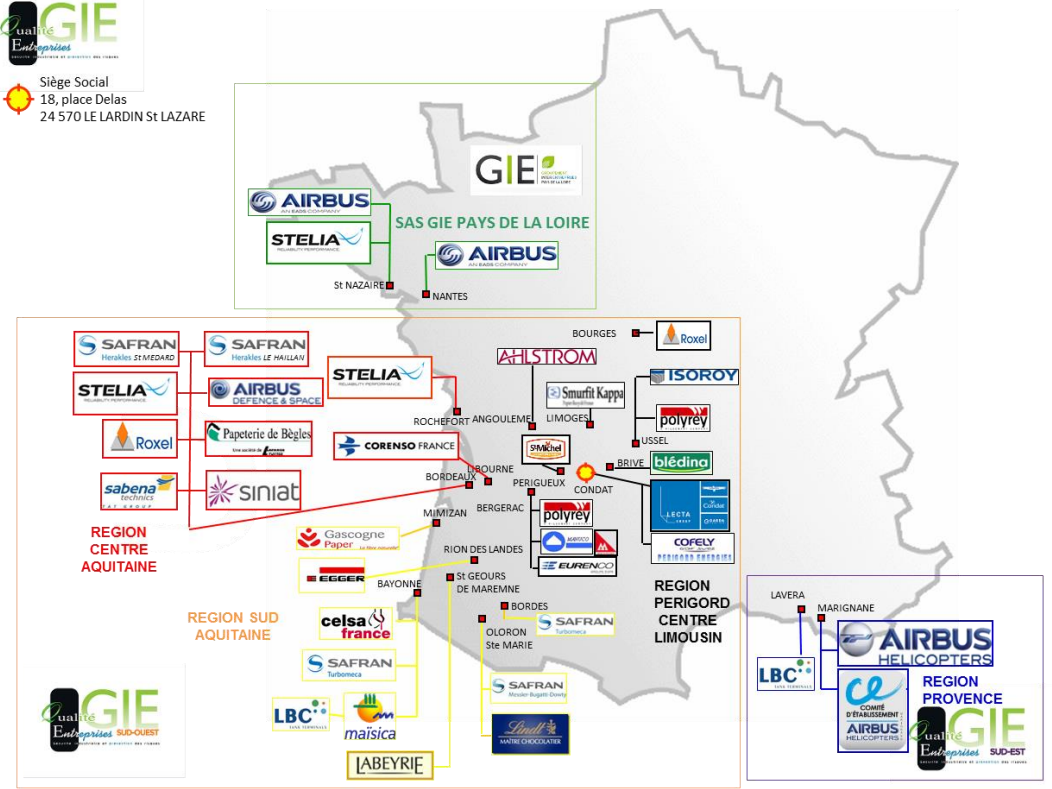


Le GIE Qualité-Entreprises

Nos missions : accompagner nos adhérents dans le domaine de la prévention des risques professionnels sur les sites partenaires

Quelques chiffres en 2015 :

- 739 entreprises de services adhérentes
- 38 sites donneurs d'ordres partenaires
- 87 salariés



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 : Loi du 17 août 2015 sur le dialogue social (loi Rebsamen)

- ❖ Déclaration annuelle dématérialisée (plus de fiche individuelle d'exposition)
- ❖ Référentiels résultant d'accords collectifs de branches, pour définir les facteurs de pénibilité de chaque métier
- ❖ La déclaration ne peut constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité et de santé

Décrets d'application en attente :

- ❖ Report du délai d'application des 6 derniers facteurs de 6 mois (juillet 2016)
- ❖ Modalités pour les agents chimiques dangereux (et modification de certains facteurs ?)
- ❖ Modalités de déclaration
- ❖ Modalités pour les salariés intérimaires
- ❖ Fixation des taux de cotisation additionnelle



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

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



Les facteurs de pénibilité

Projet : juillet
2016

Applicables à partir de janvier 2016 :




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

Au moins 600 heures par an

Toute manutention > 7,5 tonnes cumulées/jour


Au moins 120 jours/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

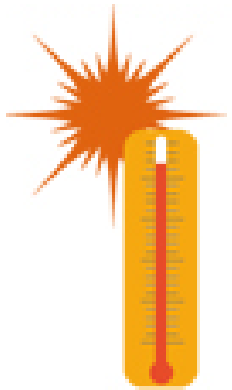
Applicables à partir de janvier 2016 :



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

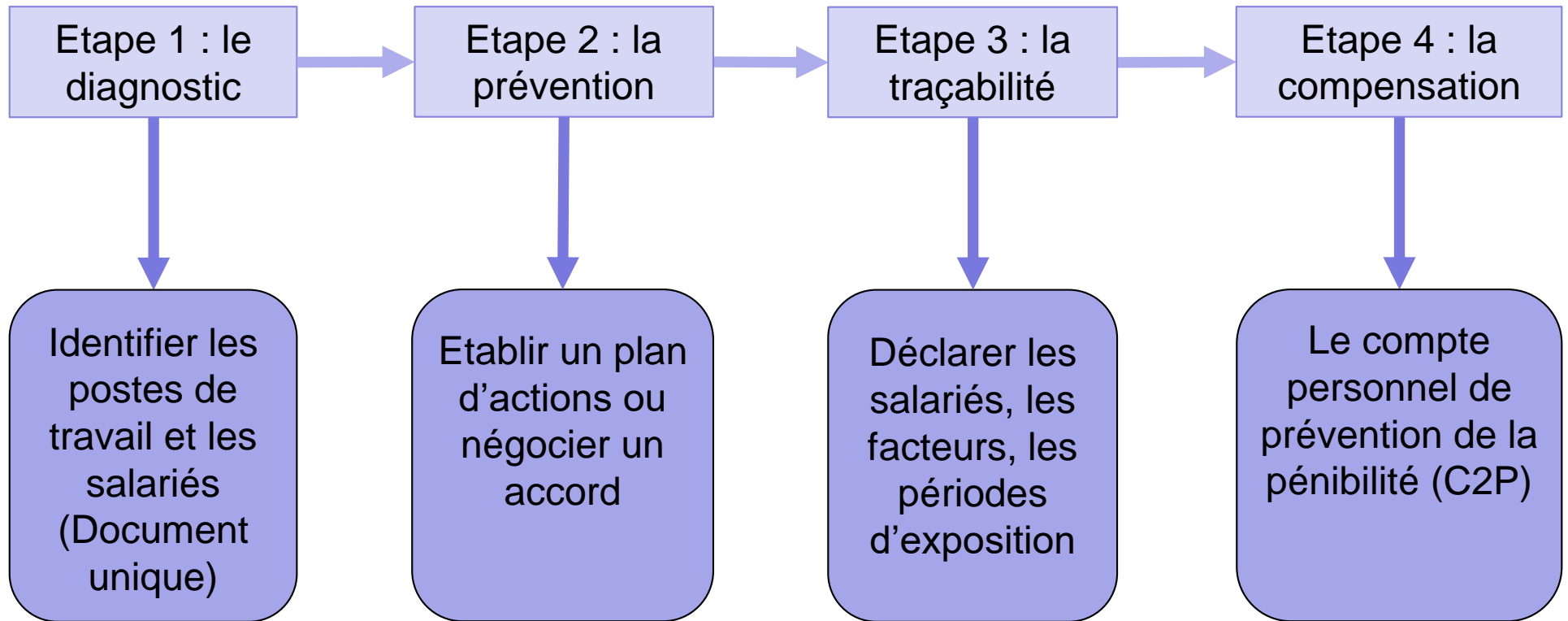
Plus de
135 dB(C)

Au moins
600 h/an

Au moins
120 fois/an



Les principes de la démarche



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)
- ❖ Il peut s'appuyer sur les accords de branche ou des référentiels professionnels homologués, déterminant les types d'exposition par métiers



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) et
- ❖ 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 déclaration des expositions par l'employeur :

- ❖ L'employeur déclare chaque année les facteurs de pénibilité auxquels est exposé le salarié au-delà des seuils, ainsi que les périodes d'exposition, par le biais du logiciel de paie (DADS/DSN)
- ❖ La caisse (CNAV/CARSAT) informe chaque année le salarié, dans un relevé avec le nombre de points, les périodes et les contrats de travail concernés et les facteurs d'exposition
- ❖ Les informations sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur
- ❖ Délais de recours : 3 ans pour les Caisses, 2 ans pour les salariés



La compensation (étape 4)



Le compte pénibilité :

- ❖ A partir du 1^{er} janvier 2015 (4 premiers facteurs) ou du 1^{er} 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

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

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



La compensation (étape 4)



A partir du 1^{er} 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)



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 pour les entreprises employant des salariés exposés :
 - Salarié soumis à un facteur d'exposition : 0,1% (0,2% à partir de 2017)
 - Salarié soumis à au moins 2 facteurs : 0,2% (0,4% à partir de 2017)
 - Ces taux de cotisation pourront être augmentés respectivement jusqu'à 0,8% et 1,6% par décret



Le timing



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

