

CHANGEMENTS 2016

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
COMMENT ÉVALUER LES FACTEURS DE
PÉNIBILITÉ ?



A PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ EST UNE PRIORITÉ

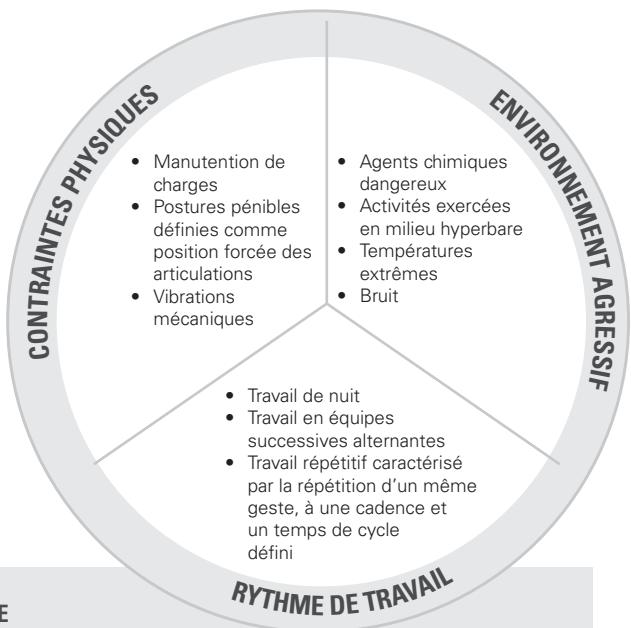
Vos salariés sont-ils exposés aux facteurs de pénibilité ? Avez-vous considéré l'ensemble des contraintes physiques, environnementales et liées au rythme de travail ? Les écarts entre le travail prescrit et le travail réel ne sont pas neutres. En effet, les conditions de travail « pénibles » affectent la santé des travailleurs. Les statistiques indiquent que les ouvriers sont les plus touchés, mais à tous les niveaux, vos équipes peuvent être concernées.

Pour protéger les travailleurs, la loi prévoit des dispositions à respecter, faute de quoi les entreprises sont sanctionnées. SGS vous aide à identifier les facteurs sur lesquels vous devez agir et à mettre en place les plans d'actions nécessaires.



QU'EST CE QUE LA PÉNIBILITÉ ?

L'article L.4121-3-1 du Code du Travail définit la pénibilité au travail comme l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé. Le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 (Art D.4125-5 du Code du Travail) précise ces facteurs de risques :



CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Dans le cadre de la loi n°2010-1330 du 9 Novembre 2010 portant sur la réforme des retraites, des dispositions relatives à la pénibilité au travail doivent être prises afin d'assurer la traçabilité de l'exposition des salariés à certains facteurs de risques professionnels et ainsi permettre un départ à la retraite plus tôt que l'âge légal, sous certaines conditions.

Selon le décret n°2011-824 du 7 Juillet 2011, au 1er janvier 2012, toute entreprise d'au moins 50 salariés et dont au moins 50% des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité sont dans l'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couverte par un tel accord.

Le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité et complété de l'arrêté du 30 décembre 2015 renforcent les notions de bruit et gestes répétitifs, reportent l'évaluation des 6 facteurs manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques, températures extrêmes, et exposition au bruit au 1er juillet 2016 et suppriment les fiches pénibilité au profit d'une déclaration d'exposition aux caisses de retraite.

FOCUS SUR LA LOI SUR LES RETRAITES

Prévenir la pénibilité et l'usure au travail est un enjeu majeur de l'amélioration des conditions de travail. La loi de réforme sur les retraites complète les obligations réglementaires pour l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, et prévoit 3 dispositifs :

Traçabilité (individuelle et collective) des expositions : L'employeur est soumis aux obligations suivantes :

- effectuer une évaluation annuelle de l'exposition de chaque travailleur aux facteurs de pénibilité en fonction des conditions de travail habituelles du poste occupé,
- consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité,
- renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle (par exemple, le port de casque anti-bruit peut permettre de rester en-dessous du seuil d'exposition au bruit),
- déclarer les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans le cadre de la DADS.

Prévention de la pénibilité à travers un accord (d'entreprise, de groupe ou de branche étendu) et/ou un plan d'action (article L. 4121-3-1 du code du travail) dans le cas où 50% des salariés ou plus sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Départ anticipé à la retraite

LES SANCTIONS POUR L'ENTREPRISE

Les entreprises qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité seront sanctionnées financièrement. Le montant maximum de la pénalité est fixé à 1% des rémunérations ou gains versés aux travailleurs concernés.

LES MESURES À PRENDRE

Pour respecter la réglementation et optimiser les conditions de travail au sein de votre entreprise, vous devez identifier les facteurs à risque et mettre en oeuvre une démarche de gestion de la pénibilité au travail.

- Depuis le 1er janvier 2015, seuls quatre critères de pénibilité étaient pris en compte (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives et activités en milieu hyperbare).
- A partir de Juillet 2016 : entrée en vigueur des six suivants (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques, températures extrêmes, et exposition au bruit).
- Clarification de facteurs de pénibilité , en particulier notions de «bruit» et de «travail répétitif», ainsi que la modification des seuils de ces critères.
- Suppression de la fiche de prévention (Entérinée par la loi sur le dialogue social - «loi Rebsamen» - du 17 août 2015) et remplacée par une déclaration d'exposition.
- Création de référentiels de branche

La méthodologie SGS

SGS réalise une cartographie de la pénibilité pour identifier les situations de travail nécessitant une attention particulière :

- identifier les unités à risque
- déterminer les facteurs de risque et les conditions d'exposition
- définir les critères de seuil
- Identifier les mesures de prévention existantes et complémentaires nécessaires

A savoir : L'exposition à l'un des facteurs de pénibilité au-delà d'un certain seuil conduit à l'ouverture et l'alimentation du compte C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité).

Suite à ce diagnostic, SGS peut être amené à prescrire des études spécifiques sur les postes dont les conditions sont considérées comme difficiles.

Pour soutenir votre démarche à long terme, SGS vous aide à mettre en place un plan d'action adapté.

Selon le décret n°2011-824 du 7 Juillet 2011, l'accord et le plan d'action sont établis pour 3 ans. Ils doivent remplir 2 conditions :

- Aborder 1 des thèmes suivants : « Réduction des expositions aux facteurs de risque (art D.4125-5 du Code du Travail) », « Adaptation et aménagement des postes de travail »
- Aborder 2 des thèmes suivants : « Amélioration des conditions de travail au niveau organisationnel », « Développement des compétences et des qualifications », « Aménagements des fins de carrière », « Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité »

Chaque thème est associé à des objectifs chiffrés, suivis et évalués par des indicateurs présentés au moins 1 fois par an au CHSCT.

L'obligation d'accord ou de plan d'action s'inscrit dans le cadre de la prévention des risques professionnels, et doit aboutir à des mesures réduisant voire supprimant les nuisances pénibles, et ce, afin de préserver la santé des salariés.

CONTACT

t. 01 69 36 51 80

fr.environnement.hse@sgs.com

www.sgsgroup.fr



**WWW.SGS.COM
WWW.SGSGROUP.FR**



WHEN YOU NEED TO BE SURE