PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Réunion du 8 novembre 2011

APRR

1. Contexte

- La loi du 9 novembre 2010 a mis en place 3 dispositifs qui font référence à la notion de pénibilité :
  - Le départ à la retraite sous certaines conditions à 60 ans ;
  - La prévention de la pénibilité par un **accord d'entreprise ou un plan d'action** ;
  - La traçabilité des expositions des salariés à des facteurs de risques de pénibilité dans des **fiches individuelles**.

2. Textes législatifs

- Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
- Décret n°2011-354 du 30 mars 2011 (définition des facteurs de risques).
- Décrets n°2011-823 et n°2011-824 du 7 juillet 2011 (contenu de l'accord d'entreprise ou du plan d'action).
- Article 39 de la CCNB.

3. Définition de la pénibilité

- La pénibilité est le fait d'être **exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels** susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.
- Ces facteurs sont liés à :
  - Des contraintes physiques marquées ;
  - Un environnement physique agressif ;
  - Certains rythmes de travail.

4. Prévention de la pénibilité

- L'employeur prend les **mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail (L. 4121-1).

- L'**évaluation des risques** par l'employeur doit tenir compte des facteurs de risques de pénibilité (D. 4121-5).

Accord d'entreprise ou plan d'action

5. Entreprises concernées

- Effectif d'au moins 50 salariés ou appartenance à un groupe d'au moins 50 salariés ;

- 50 % de salariés exposés à au moins un facteur de risque de pénibilité.

6. Obligations

- L'employeur détermine la proportion de salariés exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Cette proportion est consignée par l'employeur en annexe du DUE des risques.

- Si au moins 50 % de salariés exposés :
  - Etablir un diagnostic préalable (identification des postes, mesures de prévention existantes...) ;
  - Être couvert au **1er janvier 2012** par un accord d'entreprise ou un plan d'action ;
  - Déposer l'accord ou le plan auprès de l'administration ;
  - Actualiser, chaque fois que nécessaire, la proportion de salariés exposés.

7. Facteurs de risques professionnels (1/3)

Contraintes physiques marquées	
Facteurs de pénibilité	**Salariés concernés**
Manutentions manuelles de charges	Ouvriers autoroutiers Surveillants de travaux Ouvriers d'atelier
Postures pénibles	Ouvriers autoroutiers Ouvriers d'ateliers
Vibrations mécaniques	X

7. Facteurs de risques professionnels (2/3)

Environnement physique agressif	
Facteurs de pénibilité	**Salariés concernés**
Agents chimiques dangereux	X
Activités en milieu hyperbare	X
Températures extrêmes	X
Bruit	X

7. Facteurs de risques professionnels (3/3)

Rythmes de travail	
Facteurs de pénibilité	**Salariés concernés**
Travail de nuit	CDIA SVA OPA PAA Postés 3x8
Travail en équipes successives alternantes	Opérateurs LTS Receveurs chefs 3x8 Certains surveillants péage Certains AMQ Agents de surveillance Opérateurs PC
Travail répétitif	Receveurs chefs effectuant de la perception manuelle

8. Contenu (1/2)

- Un des deux thèmes suivants :
  - Réduction des poly-expositions à "la pénibilité" (mais pas aux mêmes critères différents)
  - Adaptation et aménagement du poste de travail.

- Deux des quatre thèmes suivants :
  - Amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel ;
  - Développement des compétences et des qualifications ;
  - Aménagement des fins de carrière ;
  - Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

→ proposition DG - DRH / APRR
→ demande des OS de rajouter ces points

8. Contenu (2/2)

- Pour chaque thème retenu :
  - A partir du diagnostic, mesure(s) de prévention de la pénibilité ;
  - Objectifs chiffrés ;
  - Indicateurs de mesure de leur réalisation.

- Modalités de suivi de la mise en œuvre, dont communication au moins annuelle des indicateurs au CHSCT.

- Durée : 3 ans

9. Accord ou plan : sanction financière à défaut d'accord ou de plan au 1er janvier 2012

- Constat par l'inspecteur du travail du non respect des obligations concernant l'accord ou le plan ;
- Mise en demeure par l'inspecteur du travail d'envoyer dans les 6 mois un accord ou un plan ;
- Au terme des 6 mois et à défaut d'accord ou de plan, décision par le Direccte d'imposer ou non une pénalité.
- Taux de la pénalité (modulable) : jusqu'à 1 % de la masse salariale selon les mesures déjà prises pour prévenir la pénibilité.

Suivi de la pénibilité : fiche individuelle de suivi

11. Suivi de la pénibilité

Mesure non applicable à ce jour mais au plus tard le 1er janvier 2012

- Pour chaque salarié, l'employeur doit **consigner dans une fiche** :
  - Les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ;
  - La période d'exposition ;
  - Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.
- La fiche est transmise au médecin du travail.
- Une copie de la fiche est remise au salarié à son départ, en cas d'arrêt de travail prolongé ou de maladie professionnelle.
- Un décret (à paraître) doit préciser les modalités d'établissement de la fiche.