

Agir sur **la pénibilité**

Cfdt
des choix. des actes

Sommaire

Éditorial	5
Introduction.....	6

PREMIÈRE PARTIE

NÉGOCIER DANS LES ENTREPRISES.....	7
---	----------

1. Ce qu'il faut savoir avant de négocier	8
--	----------

1.1 Qui est concerné ?.....	9
------------------------------------	----------

1.2 Quels sont les facteurs de pénibilité ?	10
--	-----------

1.3 Ce qui doit être négocié	11
---	-----------

1.4 Quelles sont les sanctions prévues ?	13
---	-----------

1.5 Ce que doit contenir un accord ou plan d'action d'entreprise	14
---	-----------

1.6 Ce qui existe déjà dans l'entreprise	15
---	-----------

2. Négocier prévention et compensation: quelle stratégie ?.....	16
--	-----------

2.1 Faire le diagnostic de la pénibilité	16
---	-----------

2.1.1 Les outils du diagnostic	18
---	-----------

2.1.2 Le contenu de l'accord sur le diagnostic	23
---	-----------

2.2 Décider des mesures et des actions de prévention	28
---	-----------

2.2.1 L'environnement de travail du salarié	29
--	-----------

a. La réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité	29
---	-----------

b. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail	29
---	-----------

c. L'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel	30
---	-----------

2.2.2 La gestion des parcours professionnels.....	30
--	-----------

a. Le développement des compétences et des qualifications, et l'accès à la formation	31
---	-----------

b. Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'art. D. 4121-5 c. trav.	32
---	-----------

2.2.3 L'aménagement des fins de carrière	32
2.2.4 Les objectifs chiffrés	33
2.3 Organiser la compensation	34
2.3.1 Les formes d'allègement de la charge de travail	34
2.3.2 Les formes de compensation de la charge de travail	35
2.3.3 Le financement des dispositifs	38
2.4 Prévoir les moyens et modalités du suivi de la mise en œuvre	39

DEUXIÈME PARTIE

NÉGOCIER DANS LES BRANCHES

PROFESSIONNELLES	41
------------------------	----

1. Ce qu'il faut savoir avant d'aller négocier 42 |

1.1 Qui est concerné?	42
1.2 Les facteurs de pénibilité	44
1.3 Ce que doit contenir un accord de branche	45
1.4 Ce qui existe déjà dans la branche	47

2. Négocier prévention et compensation: quelle stratégie? 47 |

2.1 Faire le diagnostic de la pénibilité	47
2.1.1 Les outils du diagnostic	48
2.1.2 Le contenu de l'accord sur le diagnostic	50
2.2 Décider des mesures et des actions de prévention	50
2.2.1 L'environnement de travail du salarié	52
a. La réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité	52
b. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail	52
c. L'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel	52
2.2.2 La gestion des parcours professionnels	53
a. Le développement des compétences et des qualifications, et l'accès à la formation	54
b. Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'art. D.4121-5 c. trav.	54

2.2.3	L'aménagement des fins de carrière	55
2.2.4	Les objectifs chiffrés	55
2.3	Organiser la compensation	56
2.3.1	Les formes d'allègement de la charge de travail	56
2.3.2	Les formes de compensation de la charge de travail	57
2.3.3	Le financement des dispositifs	60
2.4	Prévoir les moyens et les modalités de suivi de la mise en œuvre	60

TROISIÈME PARTIE

LE DÉPART ANTICIPÉ POUR INCAPACITÉ ET LA TRAÇABILITÉ

63

1. Le départ anticipé pour incapacité

64

2. La traçabilité des expositions aux facteurs de risques professionnels

66

QUATRIÈME PARTIE

CADRES D'ACCORD & FICHES REPÈRES

69

Cadres d'accord:

Prise en charge de la pénibilité dans une entreprise

70

Prise en charge de la pénibilité dans une branche

79

Fiches repères pour identifier, quantifier et prévenir les facteurs de risque de pénibilité

89

Bruit

90

Vibrations mécaniques

95

Agents chimiques dangereux (ACD)

99

Exposition aux poussières et fumées

104

Facteurs de risques psychosociaux

110

Postures pénibles

113

Travail répétitif

118

Températures extrêmes

123

Activités en milieu hyperbare

126

Equipes successives alternantes

129

Travail de nuit

133

Manutentions manuelles de charges

138

RÉFÉRENCES

146

Éditorial

Il est des pénibilités que les mobilisations, citoyennes comme syndicales, ont pu éradiquer. Ce fût le cas pour l'amiante dont l'usage a été interdit. En tant que syndicalistes, nous nous devons d'être lucides : il restera toujours des contraintes physiques, des environnements de travail hostiles ou encore du travail de nuit. C'est précisément parce que certaines contraintes sont inévitables que notre devoir est de replacer ce sujet sur l'angle des parcours professionnels. Les négociations qui s'ouvrent dans vos entreprises, vos branches, vos territoires, offrent une opportunité pour intervenir non seulement sur l'exposition à telle ou telle contrainte mais sur la durée de celle-ci. Il faudra donc anticiper le parcours du salarié, prévoir sa mobilité professionnelle.

La démarche n'est pas simple. Elle nécessite d'accompagner les salariés tout au long de la carrière ; que ce soit par la formation, par une politique de rémunération – qui permette de passer d'un métier à un autre sans perte de pouvoir d'achat – ou encore par une meilleure traçabilité. Celle-ci doit permettre, en toute confidentialité, à tout salarié, de connaître son exposition et de pouvoir justifier de celle-ci.

Ces dispositions ne remplaceront pas une juste compensation qui demeure indispensable pour tous ceux qui sont cassés par le travail. Et ce n'est pas le parcours du combattant imposé par le gouvernement pour réparer leur usure professionnelle qui remplira cet objectif.

Pour les seniors malmenés par le travail, réduire les effets de la pénibilité leur permettrait de conserver un emploi dans des conditions décentes. Quant aux jeunes générations, une prévention basée sur l'accompagnement permettrait sans doute de d'accroître l'attractivité de certains métiers. Face à la pénibilité de son travail, un jeune ne peut avoir pour seul horizon qu'une réduction de deux ans de sa durée de carrière. Une prise en charge volontaire de la pénibilité par les entreprises peut coïncider avec leur compétitivité.

PATRICK PIERRON, secrétaire national

Introduction

Les travaux pénibles génèrent des atteintes irréversibles à la santé et ont pour conséquence une diminution de l'espérance de vie ou de l'espérance de vie sans incapacité.

En faisant le choix d'augmenter l'âge légal du départ à la retraite, la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites a entériné une réforme profondément injuste et, au demeurant, inefficace.

Comment justifier qu'un salarié qui a effectué des travaux pénibles perçoive sa pension pendant une durée plus courte que les autres salariés ?

Si la loi a prévu la possibilité, sous certaines conditions, d'un départ à 60 ans pour certains salariés (troisième partie), cette mesure apparaît largement insuffisante et peut se résumer à la simple prise en charge de l'invalidité liée au travail – et encore, pour partie.

Peu entreprenant sur le thème de la pénibilité, le législateur n'hésite donc pas à renvoyer la balle à la négociation collective, qu'elle soit de branche ou d'entreprise, en lui confiant le soin de mettre en place des mesures de prévention, mais également de compensation de la pénibilité.

Ce guide a donc vocation à outiller les équipes CFDT qui seront amenées à négocier sur le thème de la pénibilité. Son ambition est de renseigner sur le cadre juridique applicable en y intégrant des aspects revendicatifs et politiques.

Il se compose de quatre parties, une pour chaque type de négociation : dans une entreprise, dans une branche professionnelle, une destinée à l'accompagnement d'un salarié pour la reconnaissance d'une Incapacité Permanente Partielle et une dernière proposant un cadre d'accord d'entreprise et de branche ainsi que des fiches pères sur les facteurs de risque de pénibilité.

Négociateur dans les entreprises



PREMIÈRE PARTIE

Négocier dans **les entreprises**

La loi du 9 novembre 2010 a modifié l'article L. 4121-1 du code du travail en intégrant la notion de prévention de la pénibilité au travail dans les mesures que l'employeur doit prendre pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

La prévention de la pénibilité est donc une obligation qui s'impose à toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et leur secteur d'activité.

Toutefois, le législateur a prévu, pour certaines entreprises, une obligation supplémentaire de négocier ou de mettre en place un plan d'action assorti d'une sanction financière en cas de non-respect.

C'est la raison pour laquelle le législateur a institué, pour les entreprises concernées, un cadre précis afin de satisfaire à l'obligation de mettre en place des mesures visant à la prévention de la pénibilité.

L'article 86 de la loi portant réforme des retraites a prévu qu'à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2013, un accord collectif de branche puisse créer un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles. Ces mesures de compensation peuvent également être négociées au niveau de l'entreprise.

1. Ce qu'il faut savoir avant de négocier

L'article L. 138-29 du code de la Sécurité sociale impose, dès le 1^{er} janvier 2012, à certaines entreprises, la mise en œuvre d'un accord ou d'un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, sous peine d'une pénalité financière. Ce volet prévention peut être complété par des dispositions de compensation de la pénibilité ou d'allègement de la charge de travail.

Ce paragraphe est destiné à faire le point à la fois sur les différents éléments réglementaires, mais surtout sur les positionnements CFDT.

1.1 Qui est concerné ?

Au regard de la loi et de ses décrets d'application, toutes les entreprises ne sont pas concernées par la négociation de la prévention. Deux conditions doivent être remplies : une condition d'effectif et une condition d'exposition aux facteurs de pénibilité.

La condition d'effectif

- Les entreprises (y compris les établissements publics) employant au moins 50 salariés ;
- Les entreprises employant entre 50 et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ne sont pas concernées si leur branche a conclu un accord dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 138-30 (décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 : articles D. 138-26 à 138-28 du code de la Sécurité sociale), et que cet accord a été étendu.

La condition d'exposition aux facteurs de risques professionnels

Outre le critère de l'effectif de l'entreprise, une certaine proportion de salariés doit être exposée à des facteurs de risques professionnels.

Parmi les entreprises ou groupes cités au paragraphe précédent, seuls sont visés ceux qui emploient au moins 50 % de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis par la loi et précisé à l'article D. 4121-5 du code du travail.

C'est à l'employeur de déterminer cette proportion au niveau de son entreprise. Celle-ci sera actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment après une modification du document unique d'évaluation des risques (voir p. 19).

Pour la CFDT

Négociation partout!

Outre le lien nécessaire à faire entre prévention et compensation, l'objectif de la CFDT est, bien entendu, de faire en sorte que toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et la menace d'une sanction financière, agissent pour réduire la pénibilité. En effet, les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas moins concernées par les situations de pénibilité. Laisser s'instaurer une politique de sauvegarde de la santé à deux vitesses n'est pas acceptable. Les institutions

représentatives du personnel (IRP) et les militants CFDT des petites entreprises doivent donc inciter leurs employeurs à prendre en charge cette problématique. La négociation de branche est également un outil pour toucher ces entreprises. En effet, l'accord de branche peut prévoir des clauses qui s'appliquent en deçà de 50 salariés, mais, dans ce cas, il n'impliquera pas de pénalité.

1.2 Quels sont les facteurs de pénibilité ?

La loi du 9 novembre 2010 (article L. 4121-3-1 du code du travail) détermine quels sont les facteurs de risques professionnels relatifs à la pénibilité, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé. L'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par arrêté (à paraître), les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

L'article D.4121-5 du code du travail (décret n°2011-354 du 31 mars 2011) précise ces facteurs :

« Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 sont :

- 1. Au titre des contraintes physiques marquées :**
 - a) les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
 - b) les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - c) les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.
- 2. Au titre de l'environnement physique agressif :**
 - a) les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
 - b) les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
 - c) les températures extrêmes ;
 - d) le bruit mentionné à l'article R. 4431-1.
- 3. Au titre de certains rythmes de travail :**
 - a) le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
 - b) le travail en équipes successives alternantes ;
 - c) le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini. »

Pour la CFTD

Prendre en compte la réalité de la pénibilité dans les entreprises

Attention, la liste des facteurs de pénibilité énumérés constitue un cadre réglementaire minimal qui laisse donc la possibilité d'intégrer d'autres facteurs reconnus pénibles dans l'entreprise.

D'autres acceptions de la pénibilité existent :

Définition relative à l'espérance de vie sans incapacité

« Un ensemble d'effets liés aux conditions de réalisation du travail qui doivent être regardées comme réduisant l'espérance de vie sans incapacité, les pathologies d'origine professionnelle affectant gravement et de manière irréversible l'appareil locomoteur, l'appareil respiratoire, l'appareil cardio-vasculaire ou l'appareil neurologique. » (rapport Struillou p. 26, Conseil d'orientation des retraites, 2003).

Définition liée à l'usure professionnelle

« Processus d'altération de la santé, lié au travail, qui dépend du cumul et/ou de combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail, qui peuvent être de natures diverses : des situations d'hypersollicitation physique, cognitive et/ou psychique, des situations répétées d'activités empêchées, des activités entravées, des situations d'hyposollicitation, des expositions à des nuisances physico-chimiques, à mettre en lien avec un processus de construction de la santé par des régulations, des marges de manœuvre (collectif, expérience...) et des facteurs de construction (sens, utilité, métier). » (Coll. Études et Documents : Prévention de l'usure professionnelle, Anact 2010).

Les « **Fiches repères** » pour identifier, quantifier et prévenir les **facteurs de risque de pénibilité réglementaires ou non**, en fin de guide, aideront à dresser l'inventaire des facteurs de pénibilité dans l'entreprise. (Cf. p. 89)

1.3 Ce qui doit être négocié

Trois modalités s'offrent aux entreprises pour satisfaire à leur obligation en matière de prévention de la pénibilité :

- un accord d'entreprise ;
- un plan d'action, ou, sous certaines conditions ;
- un accord de branche (cf. deuxième partie).

L'employeur peut indifféremment choisir la voie soit de l'accord, soit du plan d'action.

C'est le sens des articles L. 138-29, D. 138-27 et D. 138-28 du code de la Sécurité sociale.

Pour la CFDT

Favoriser l'accord collectif!

Le fait que le législateur n'ait pas donné priorité à un accord d'entreprise, et la brièveté des délais pour mettre en place des mesures de prévention, va inciter les entreprises à privilégier le plan d'action. Il est néanmoins conseillé de faire jouer le rapport de force afin d'inverser cette tendance. En effet, la CFDT considère que la négociation sera susceptible d'offrir aux salariés des garanties supplémentaires par rapport à un simple plan d'action.

Idéalement, et lorsque les délais impartis le permettent, il peut être intéressant d'engager la négociation par un accord de méthode, qui donnent la possibilité de déterminer la manière et les différentes étapes afin d'aborder au mieux la question de la pénibilité, notamment les modalités d'établissement du diagnostic préalable prévu par la loi.

Dans la mesure où l'objet de l'accord entre dans le champ de compétences du comité d'entreprise (organisation du travail), ce dernier devra être consulté concomitamment à l'ouverture de la négociation¹ et, au plus tard, avant la signature de l'accord.

L'accord collectif sera un accord de droit commun. Il nécessitera à ce titre la signature d'organisations syndicales représentatives ayant obtenu, seules ou à plusieurs, au moins 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections. En outre, l'accord, pour être valable, ne devra pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou de plusieurs d'organisations syndicales représentatives majoritaires (seules ou à plusieurs). Concernant le plan d'action, son élaboration devra avoir été précédée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Le plan d'action doit faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

Enfin, tant l'accord collectif que le plan d'action devront respecter un certain nombre de thèmes obligatoires (lire ci-après) et être conclus pour une durée maximale de trois ans.

1. Cass. soc., 5 mai 1998, n°96-13498.

1.4. Quelles sont les sanctions prévues ?

La procédure de sanction des entreprises, concernées par la pénalité, qui n'auraient pas mis en œuvre des mesures de prévention de la pénibilité est mentionnée aux articles L. 138-29 al. 2 et R. 138-32 à R. 138-37 du code de la Sécurité sociale².

C'est à l'employeur que revient la tâche de déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis par le code du travail. S'il se situe dans les entreprises concernées, il devra alors mettre en œuvre des mesures de prévention par le biais d'un accord ou d'un plan d'action.

Lorsque l'inspection du travail constate que l'entreprise n'a pas respecté son obligation, elle pourra la mettre en demeure de remédier à cette situation. L'employeur aura alors six mois pour régulariser la situation ou pour justifier de sa défaillance.

À l'issue de cette procédure, le directeur de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) décidera s'il y a lieu ou non d'appliquer la pénalité et son taux, le cas échéant.

Le taux de la pénalité ne peut être supérieur à 1 % des salaires versés aux salariés exposés aux facteurs de pénibilité au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

La loi ne fixe qu'un plafond à la pénalité, son taux est donc modulable et une marge d'appréciation existe pour le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui devra trancher en fonction des critères suivants :

- le respect des obligations relatives au contenu de l'accord ou du plan d'action sur la pénibilité ;
- pour les entreprises de 50 à 300 salariés, l'état de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche ;

2. Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011, elle court à compter du 1^{er} janvier 2012.

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas les obligations liées à la prévention de la pénibilité. Elle commence à courir à compter de la réception de la mise en demeure de l'inspection du travail et se termine par la réception, par ce dernier, des éléments fournis par l'employeur, et, au plus tard, par l'expiration du délai de six mois.

La pénalité est versée à l'Urssaf dont dépend l'employeur. Le produit de cette pénalité est affecté à la branche AT-MP de la Sécurité sociale (article L. 138-29 al. 4 c. ss).

Pour la CFDT

Vigilance!

Le CE, les DP ou le CHSCT peuvent interpellier l'inspection du travail ou la Direccte lorsque la défaillance de l'entreprise ne leur semble pas fondée (réalité des difficultés économiques, réalité de l'impact d'une restructuration ou d'une fusion sur la possibilité de mener une action de prévention).

De la même façon, les IRP pourront interpellier l'inspection du travail ou la Direccte en l'absence de pénalisation de l'entreprise face à un plan d'action manifestement insuffisant.

Attention, les accords seniors, qu'ils soient d'entreprise ou de branche comportant des mesures sur la pénibilité, peuvent exonérer les entreprises de négocier ou d'établir un plan. En effet, l'article 2 du décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 prévoit que, à titre transitoire, les entreprises seront réputées respecter leurs obligations relatives à la prévention de la pénibilité dès lors qu'elles auront conclu un accord (ou seront couvertes par un accord de branche) ou un plan d'action comportant des mesures relatives à la prévention de la pénibilité conformes à celles définies à l'article D. 138-27 du code de la Sécurité sociale. Cette possibilité ne sera ouverte que jusqu'à l'expiration de l'accord ou du plan d'action précité et au maximum sur trois ans.

1.5 Ce que doit contenir un accord ou plan d'action d'entreprise

Pour le volet prévention, le contenu de l'accord collectif ou le plan d'action est fixé par l'article D. 138-27 du code de la Sécurité sociale :

«L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article traite :

1. D'au moins l'un des thèmes suivants :
 - a) la réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail (cf. p. 10)³;
 - b) l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.
2. En outre d'au moins deux des thèmes suivants :
 - a) l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel;
 - b) le développement des compétences et des qualifications;
 - c) l'aménagement des fins de carrière;
 - d) le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail. »

En outre, pour chaque thème retenu, **des objectifs chiffrés** et les indicateurs correspondant doivent être définis.

Pour le volet compensation, les entreprises ont la possibilité de négocier des dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail pour les salariés occupés à des travaux pénibles.

Les dispositifs qui seront créés ne pourront s'adresser qu'à certains salariés. Ils devront remplir les critères suivants :

- avoir été exposé pendant une durée minimale définie par l'accord à un des facteurs de pénibilité définis à l'art. L. 4121-3-1 et l'art. D. 4121-5 du Code du travail ;
- avoir cumulé pendant une durée minimale définie par l'accord deux de ces facteurs ;
- ne pas remplir les conditions pour liquider leur retraite à taux plein, notamment via le dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente (cf. troisième partie).

1.6 Ce qui existe déjà dans l'entreprise

Afin que la négociation soit cohérente avec ce qui a déjà été négocié dans l'entreprise, il est nécessaire de faire au préalable le point sur les accords existants recoupant la thématique de la pénibilité. Il s'agit tant des accords d'entreprise que ceux qui ont pu être conclus dans la branche professionnelle.

3. Voir aussi les « Fiches repères » pour identifier, quantifier et prévenir les facteurs de risque de pénibilité, page 89.

Ainsi, les accords seniors, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sur la formation professionnelle continue (FPC), handicap, santé et/ou sécurité au travail, ou encore les risques psychosociaux peuvent prévoir des dispositions qui seront à mettre en lien avec la pénibilité et qui peuvent avoir une durée limitée.

À titre d'exemple, plusieurs entreprises de la chimie ont négocié au cours de l'année 2010 des accords relatifs à la mise en œuvre de dispositifs de dispense d'activité pour le personnel posté. Le fait est que ces accords ne concernent pas tous les facteurs de pénibilité et prévoient des dispositions qui prennent fin en 2012.

C'est la même situation pour la branche métallurgie, qui dispose d'un accord relatif à l'emploi des salariés âgés, qui prend fin de plein droit le 31 décembre 2012.

2. Négocier prévention et compensation : quelle stratégie ?

Pour la CFDT, la prise en charge de la santé au travail, l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques professionnels et de la pénibilité s'inscrivent dans une démarche itérative, où prévention et compensation ne peuvent être dissociées.

Le principe est donc de s'engager dans les négociations sur les deux volets de la pénibilité.

Quelle que soit la voie retenue pour négocier (accord d'entreprise, plan d'action ou accord de branche), la structuration de la démarche est identique et passe par les quatre étapes suivantes :

1. faire le diagnostic de la pénibilité ;
2. décider des mesures et des actions de prévention qui en découlent ;
3. organiser la compensation ;
4. prévoir les modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions.

Ces quatre points doivent donc être prévus explicitement dans l'accord ou le plan d'action (cf. Cadre d'accord d'entreprise, p. 70).

2.1 Faire le diagnostic de la pénibilité

L'article D. 138-28 du code de la Sécurité sociale prévoit que l'accord ou le plan d'action doit reposer sur un diagnostic préalable des

situations de pénibilité dans l'entreprise ou la branche et prévoir les mesures de prévention.

Il faut donc s'interroger à la fois sur les outils existants qui permettront d'élaborer au mieux ce diagnostic préalable, et concevoir ceux qui n'existent pas.

Pour certains facteurs de risque, l'identification des travailleurs exposés est facilitée par les définitions mêmes du code du travail. Ainsi, la définition légale du travailleur de nuit permet aisément de dénombrer les travailleurs relevant de cette catégorie. La tâche est plus complexe lorsqu'il s'agit d'identifier les travailleurs exposés au port de charges lourdes ou à l'accomplissement de gestes répétitifs. Dans de tels cas, la détermination de la proportion de travailleurs exposés à un facteur ne découle pas d'un calcul mécanique à partir d'un seuil unique applicable à toutes les entreprises, mais dépend des conditions concrètes de travail au sein de chacune d'elles (poids et forme de la charge, fréquence des manutentions, distance à parcourir, existence d'aide mécanique à la manutention, etc.).

L'identification des travailleurs concernés passe donc, dans un premier temps, par celle des postes, des situations ou des activités de travail impliquant une exposition à un ou plusieurs de ces facteurs. **(Se reporter aux « Fiches repères » pour identifier, quantifier et prévenir les facteurs de risque de pénibilité réglementaires, p.89.)**

Pour la CFDT

Le CHSCT, acteur incontournable pendant la négociation

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit obligatoirement être mis en place dans tout établissement de 50 salariés et plus⁴. Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des CHSCT⁵.

Le CHSCT doit notamment accomplir les missions suivantes⁶ :

- *contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;*

4. Article L. 4611-1 c. trav.

5. Article L. 4611-3 c. trav.

6. Article L. 4612-1 c. trav.

- contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales.

Pour mener à bien ses missions, le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement et, notamment, à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (compétences étendues par la loi du 9 novembre 2010)⁷.

Le CHSCT a donc une carte à jouer dans le cadre d'une négociation sur la pénibilité.

- Il doit être capable de peser sur la question de la proportion des salariés de l'entreprise soumis à des facteurs de pénibilité, ce point étant susceptible de déclencher une obligation de négocier ou de conclure un plan d'action sur la prévention de la pénibilité. À cet effet, l'intérêt porté par les IRP au document unique d'évaluation des risques constituera un élément essentiel, car la proportion des salariés exposés devra être actualisée à chaque fois que cela sera nécessaire, notamment après modification de ce document (art. R. 138-32). De plus, les IRP devront veiller à vérifier la réalité des motifs de défaillance de l'entreprise qui lui permettraient de se soustraire à l'obligation de négocier.
- Pendant la négociation, le CHSCT doit servir d'aide et d'appui aux négociateurs sur les mesures concrètes et efficaces susceptibles de prévenir la pénibilité.
- Enfin, le CHSCT doit être associé au suivi et à la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action.

En cas de litige persistant entre l'employeur et les IRP sur la proportion réelle de salariés exposés à des facteurs de pénibilité dans l'entreprise, il pourra être envisagé la saisine de l'inspection du travail.

2.1.1 Les outils du diagnostic

> Le document unique d'évaluation des risques (DUER)

L'article L.4121-3 du code du travail prévoit que « l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. »

7. Article L. 4612-2 c. trav.

Concrètement, l'employeur doit établir un document d'évaluation des risques qui se présente sous la forme d'un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Ce document unique est régi par les articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du code du travail :

- Il est mis à jour au moins une fois par an, mais également en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.
- Il est utilisé pour l'établissement, par l'employeur, du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels. Bien que l'évaluation des risques incombe à l'employeur, la loi confère au CHSCT la mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Par ailleurs, le CHSCT a formellement accès au DUER. Il a donc une légitimité pour contrôler et formuler des observations lors de l'élaboration du DUER.
- Il est tenu à la disposition de tout salarié. À ce titre, un avis indiquant les modalités d'accès au DUER doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Ainsi, lorsqu'il y a un règlement intérieur dans l'entreprise, cet avis est affiché au même emplacement que celui-ci.
- Il doit être établi dans toute entreprise, sans distinction de taille ou d'effectif.

Pour la CFDT

L'utilisation du document unique d'évaluation des risques est essentielle!

Le document unique existant permet d'examiner un par un les risques professionnels présents dans l'entreprise et de déterminer pour chacun d'eux s'ils constituent des facteurs de pénibilité.

En réalité, les risques figurant sur le DUER sont le plus souvent très incomplets et comprennent uniquement les risques d'accident du travail ou de maladies professionnelles identifiés. Il faut donc s'attacher à repérer les situations de travail qui peuvent engendrer une pénibilité.

Le DUER doit comporter un inventaire des risques répertoriés par unités de travail. Une unité de travail est composée de travailleurs exposés

à des postes ou des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques d'exposition à des risques. Seront décomptés les travailleurs de cette unité dont l'évaluation des risques révèle qu'ils sont exposés à au moins un facteur de pénibilité. Toutefois, certains facteurs de pénibilité peuvent ne concerner que certains travailleurs de l'unité de travail, affectés à des travaux ou confrontés à des situations particulières (techniciens de maintenance, par exemple). Au contraire, certains salariés de l'unité peuvent n'être exposés que ponctuellement à des facteurs (salariés mobiles). De tels critères sont parfois déjà fixés par le code du travail, les tableaux de maladies professionnelles ou les recommandations de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Il faut également regarder s'il n'existe pas déjà de tels critères dans la branche, ou une branche comparable.

La liste des facteurs de pénibilité, définie par la réglementation, constitue un cadre minimal qui laisse ouverte la possibilité d'intégrer d'autres facteurs reconnus pénibles dans l'entreprise.

Les mesures de prévention techniques ou organisationnelles et les moyens de protection collective déjà mis en place doivent être pris en compte dès lors qu'ils ont pour effet de soustraire ou de réduire sensiblement les travailleurs de l'exposition au facteur de pénibilité considéré. Ainsi, par exemple, les postes de travail émettant des polluants, s'ils sont équipés de dispositif de captage à la source dont l'efficacité est régulièrement vérifiée, peuvent ne pas être pris en compte dans la proportion des 50%. Toutefois, ces situations doivent être validées avec certitude et nécessitent un débat au CHSCT. En revanche, conformément aux principes généraux de prévention, les travailleurs affectés à de tels postes et équipés d'un seul masque de protection respiratoire, restent potentiellement exposés et doivent être comptabilisés. Ces postes ont, par nature, vocation à faire l'objet d'un traitement dans le cadre de l'accord ou du plan d'action de réduction de la pénibilité.

Ce travail de repérage doit aboutir à inscrire clairement sur le document unique d'évaluation des risques les situations de travail qui constituent des facteurs pénibles, afin que n'importe quel salarié puisse clairement identifier les facteurs de pénibilité auxquels il est soumis.

> La liste des salariés exposés aux risques chimiques et les fiches individuelles d'exposition à ces risques

L'évaluation des facteurs de risques de pénibilité relatifs aux agents chimiques dangereux doit déjà être qualitativement et quantitativement

réalisée au travers d'une liste des salariés exposés et de fiches d'exposition individuelle, établies pour chaque salarié concerné (réglementation sur le risque chimique : art. R. 4412-40 et suivants du code du travail, cf. fiche ACD p.99). Dans la réalité, ceci est bien loin d'être fait, il faut, dans le cadre de la négociation sur la pénibilité exiger à nouveau l'établissement de ces documents.

> Le rapport annuel du médecin du travail

Le médecin du travail doit rédiger chaque année un rapport concernant son activité médicale. Ce rapport annuel est régi par les articles D. 4624-42 à D. 4624-45 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements employant plus de 300 salariés, le médecin rédige un rapport propre à l'entreprise qu'il transmet au comité d'entreprise ou d'établissement et au CHSCT.

Cependant, un rapport propre à l'entreprise ou à l'établissement dont l'effectif ne dépasse pas 300 salariés peut être établi si le comité d'entreprise/établissement ou le CHSCT en fait la demande. Les membres de ces comités doivent donc, dans le cadre de la pénibilité, systématiquement demander ce rapport riche en informations sur la réalité sanitaire de l'entreprise ou de l'établissement. Ceci est d'autant plus important que la négociation sur la prévention de la pénibilité (ou l'établissement d'un plan d'action) est obligatoire pour toutes les entreprises de 50 salariés et plus, donc également pour une partie non négligeable des entreprises de moins de 300 salariés.

Pour la CFDT

L'utilisation du rapport annuel du médecin du travail est importante!

La remise de ce rapport doit être l'occasion pour le CHSCT et le comité d'entreprise ou d'établissement de questionner le médecin du travail afin qu'il fasse un commentaire des résultats de ce rapport. Il s'agit d'obtenir des recoupements d'informations, voire un éclairage du médecin du travail, sur la situation, en termes de pénibilité dans l'entreprise, et les postes de travail qui y sont exposés.

En effet, la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail doit également identifier les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés et doit aider au repérage des travailleurs soumis à des facteurs de pénibilité.

> Le bilan social (entreprises de 300 salariés et plus)

Le bilan social est légalement encadré par les articles L. 2323-68 à L. 2323-77 ainsi que l'article R. 2323-17 du code du travail.

Dans toutes les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur établit chaque année un bilan social qu'il soumet au comité d'entreprise.

Il s'agit d'un document qui récapitule les principales données chiffrées de l'entreprise. Il permet donc d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social. Il comporte ainsi des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise. Autant d'éléments qui permettent de faire un diagnostic assez complet de la pénibilité dans l'entreprise et de trouver des pistes dans le but de la réduire.

La liste complète et précise des informations contenues dans le bilan social se trouve sous forme de tableau à l'article R. 2323-17 du code du travail.

En ce qui concerne les données sur l'emploi, les éléments relatifs à la répartition de l'effectif par qualification (1.1⁸), aux départs (1.4.), aux travailleurs en situation de handicap (1.7.) et à l'absentéisme (1.8.) méritent une attention toute particulière, dans la mesure où ils peuvent servir d'indices concernant la réalité de la pénibilité dans l'entreprise.

L'analyse des données relatives à la santé et à la sécurité (3) est primordiale, ainsi que celle des informations concernant les autres conditions de travail (4), notamment celles qui visent directement des facteurs de pénibilité : bruit, travail de nuit, chaleur, tâches répétitives. Ces données doivent être mises en relation avec celles sur l'emploi. Les données relatives à la formation revêtent également un grand intérêt en ce qui concerne la gestion des parcours professionnels.

En plus du bilan social de l'entreprise, chaque établissement comprenant au moins 300 salariés doit faire l'objet d'un bilan social particulier.

> Le rapport unique (entreprises de moins de 300 salariés)

Le rapport unique est une sorte de bilan social simplifié qui doit être remis chaque année au comité d'entreprise. Le code du travail, qui

8. Numérotation des chapitres du bilan social.

l'appelle « rapport sur la situation économique de l'entreprise », lui donne un cadre légal aux articles L. 2323-47, R. 2323-8 et R. 2323-9.

Ce rapport porte sur :

- l'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

L'article R. 2323-9 fournit une liste très précise, sous forme de tableau, des données qui doivent apparaître dans ce rapport.

Bien que les données soient un peu moins nombreuses que dans un bilan social, on peut les recouper entre elles de la même manière.

2.1.2 Le contenu de l'accord sur le diagnostic

Dans cette partie il s'agit de caractériser, en fonction de la spécificité de l'entreprise, les principaux facteurs de risques propres aux secteurs d'activité de celle-ci, voire aux établissements qui la composent.

L'accord devra donc préciser la méthode utilisée par l'employeur pour aboutir à cette caractérisation ainsi que les modalités d'implication des organisations syndicales et des IRP. Les facteurs de pénibilité supplémentaires à ceux qui sont définis par la réglementation peuvent être ajoutés.

La partie diagnostic de l'accord doit comporter un tableau chiffré des différents facteurs de pénibilité avec leur répartition par unité de travail et le nombre de salariés concernés.

Outre l'identification des facteurs de pénibilité, il est indispensable de disposer d'un état des lieux général dans l'entreprise tenant compte des accords existants afin de cibler les actions à entreprendre.

Cet état des lieux peut être classé en trois rubriques :

- 1.** l'environnement de travail du salarié ;
- 2.** la gestion des parcours professionnels ;
- 3.** l'aménagement des fins de carrière.

Ce classement recoupe les thèmes de prévention qui sont fixés par la réglementation (cf. 1.5 p. 14).

Le tableau ci-dessous reprend l'essentiel des données classées sous ces trois rubriques :

Données	Pourquoi ?
<i>L'environnement de travail : données évaluant l'impact sur les salariés</i>	
La répartition de l'effectif total selon l'ancienneté.	Elle permet de voir si l'entreprise est sujette à un turn-over important.
La répartition par âge de l'effectif (pyramide des âges).	Elle permet de voir si les salariés arrivent à se maintenir dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite.
Le nombre de départs volontaires en retraite et préretraite, le nombre de démissions ainsi que les données sur l'absentéisme (pour maladie, par exemple).	Ces données constituent des indices pour caractériser des phénomènes de désinsertion de l'entreprise. Il est important de se poser la question de savoir si cette désinsertion a un lien avec les conditions de travail. À cet égard, la répartition des absences pour maladie selon leur durée est à regarder de près. La répétition d'absences de courte durée ainsi que la multiplication des longues absences pour maladie sont des indices qui peuvent révéler une pénibilité importante dans l'entreprise, et plus généralement de mauvaises conditions de travail. Le coût pour l'entreprise de l'absentéisme peut, dans ce cas, être mis en avant pour convaincre l'employeur d'améliorer les conditions de travail, et donc de réduire la pénibilité.
Le nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail.	Il faut se poser la question de savoir si les inaptitudes ont un lien avec l'exercice de postes de travail sujets à la pénibilité. Mais on peut également estimer le degré de préoccupation de l'entreprise concernant le maintien dans l'emploi des salariés physiquement diminués grâce au nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude.
Les données sur les maladies professionnelles.	Elles permettent de consolider les axes prioritaires de prévention. Par exemple, la présence d'un nombre important de troubles musculo-squelettiques implique d'agir sur les contraintes physiques marquées (manutentions de charge, postures pénibles, vibrations), sur les rythmes de travail (travail répétitif) et/ou sur l'environnement agressif (températures extrêmes : le froid), selon la réalité des situations de travail observées dans l'entreprise. L'existence de cancers professionnels met l'accent sur certains environnements agressifs (agents chimiques dangereux). Les surdités déclarées pourront être reliées à un environnement de travail bruyant.

Données	Pourquoi ?
Le taux et le montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail.	Cet élément est d'autant plus intéressant que l'entreprise est grande, dans la mesure où ce taux est propre à chaque établissement lorsque celui-ci a un effectif d'au moins 150 salariés. Pour les entreprises de moins de 20 salariés, ce taux est collectif, c'est-à-dire calculé à partir de la totalité des accidents et des maladies déclarés dans la branche. Entre 20 et 149 salariés, l'entreprise est soumise à un taux mixte qui est calculé pour partie à partir du taux collectif, et pour l'autre partie à partir des accidents déclarés dans les établissements de l'entreprise. Pour les entreprises de 20 salariés et plus, on peut donc voir si le taux appliqué à l'entreprise est supérieur à celui calculé pour la branche, et donc déduire où se situe l'entreprise en termes de prévention par rapport à l'ensemble des entreprises de la branche. Le montant qui découle de ce taux est également un argument économique pour convaincre l'employeur de renforcer la prévention, et donc de réduire la pénibilité.
Le nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles intervenus dans l'entreprise.	Le nombre en soi n'a pas tellement d'importance. L'examen de cette donnée doit surtout être l'occasion de poser la question des moyens par lesquels le maintien dans l'emploi de ces salariés a été rendu possible, et plus spécialement pour ceux qui ont bénéficié d'un aménagement du poste qu'ils occupaient avant l'accident. En effet, il se peut que certains aménagements de poste, initialement prévus pour y maintenir des travailleurs handicapés puissent être transposables et généralisés à l'ensemble des salariés occupant un poste similaire, et ceci afin d'améliorer leurs conditions de travail.
<p>L'environnement de travail : les données évaluant les expositions <i>NB : La façon d'évaluer les expositions est décrite au paragraphe 2.1.1 et en fin de guide dans les « Fiches repères » pour identifier, quantifier et prévenir les facteurs de risque de pénibilité.</i></p>	
<p>L'environnement de travail : les données concernant les mesures de prévention existantes</p>	
Le nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures.	Cette information permet d'avoir des renseignements sur l'existence d'un environnement physique agressif dû à des agents chimiques dangereux.
Les expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu du travail.	Elles peuvent fournir des pistes en ce qui concerne la négociation sur le terrain de « l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel ». On peut ainsi voir ce qui a amené des résultats positifs, et éventuellement passer de l'expérimentation à la normalisation.

Données	Pourquoi ?
La gestion des parcours professionnels	
Le pourcentage de la masse salariale, afférent à la formation ainsi que le montant consacré à la formation continue.	Ces indicateurs sont intéressants dans la mesure où ils permettent de voir si l'entreprise dépasse son obligation légale en matière de financement de la formation.
Le nombre de stagiaires.	À mettre en relation avec les données sur l'emploi, et plus particulièrement avec l'effectif permanent de l'entreprise, ce qui permet de déterminer un pourcentage de salariés formés.
Le nombre d'heures de stage.	À mettre en relation avec le nombre de stagiaires, on peut évaluer la durée moyenne des actions de formation, et donc présumer de leur qualité et de leur suffisance.
La décomposition par type de stage.	On peut mesurer la place accordée par l'entreprise à la promotion des salariés en interne. Si cette politique de promotion est confirmée, la question qui doit être posée est de savoir si elle met en place une passerelle entre les emplois pénibles et les emplois non pénibles.
Le nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.	Cette donnée permet de voir si la demande des salariés est plus forte que l'offre de l'entreprise en matière de formation. Il faut chercher à savoir pourquoi ces congés ont été refusés et s'ils concernent les salariés occupés à des emplois pénibles.
Le nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure.	Il s'agit d'un excellent indicateur pour apprécier la politique de promotion interne dans l'entreprise. Cette donnée est à mettre en lien avec celles sur la formation afin de vérifier que ces évolutions de carrière sont accompagnées des formations correspondantes. Mais il s'agit surtout d'estimer les marges de manœuvres possibles pour faire évoluer des salariés soumis à des facteurs pénibles vers des postes non pénibles.
La répartition de l'effectif total selon la structure des qualifications.	Il s'agit d'une donnée qui peut servir de base pour présumer de la proportion de salariés sujets à la pénibilité et donc de la proportion de salariés non soumis à des facteurs pénibles. Pour cela, il faut bien entendu avoir une vision claire des situations de travail que chaque qualification recouvre. Mais cette répartition par qualification permet d'avoir une vision de ce qui est faisable en termes d'évolution dans l'entreprise et de présumer de la proportion de salariés qui peut éventuellement sortir de la pénibilité grâce à une politique de gestion des parcours professionnels.
La répartition par âge de l'effectif (pyramide des âges).	Elle permet d'apprécier le nombre de postes qui pourraient d'être bientôt vacants du fait des départs en retraite. Il s'agit alors de savoir quels sont ces postes afin de déterminer combien ne sont pas concernés par la pénibilité et donc de déterminer des possibilités d'évolution de certains salariés vers ces postes non pénibles.

Données	Pourquoi ?
Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure.	Il permet d'apprécier s'il est possible de faire revenir en interne certaines activités qui pourraient permettre une évolution de quelques salariés de l'entreprise vers un poste qui ne génère pas de pénibilité. Il faut donc s'assurer que l'activité de cette entreprise extérieure ne génère pas de pénibilité, ou dans une moindre mesure. Pour s'en assurer, le nombre d'accidents dont sont victimes les salariés de prestations de services, qui figure également dans le bilan social, est un élément à prendre en compte.
Le nombre moyen mensuel de salariés temporaires.	Les mêmes questions que celles concernant les travailleurs extérieurs doivent être posées. Il est également possible de voir dans le bilan social le nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires, afin d'apprécier la pénibilité des postes concernés. Il s'agit alors de savoir si ces accidents sont dus à des facteurs de pénibilité ou à un manque de formation ou d'information.
Les données sur les travailleurs inaptes.	On y trouve le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude. Il s'agit alors de rechercher sur quels postes ces salariés déclarés inaptes ont été reclassés, dans la mesure où ils occupaient un poste de travail pénible. Quelle solution leur a été trouvée ? On peut ainsi envisager certaines reconversions avant même que le salarié soit frappé d'inaptitude du fait d'un travail pénible.
L'aménagement des fins de carrière	
La répartition par âge de l'effectif (pyramide des âges) ainsi que le nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans.	Ces données permettent d'évaluer la proportion de jeunes dans l'entreprise, ceux-ci étant particulièrement concernés par le besoin d'être accompagnés par un tuteur.
Le nombre de stagiaires (écoles, université) ainsi que le nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.	Ces données renseignent sur des populations qu'il faut accompagner grâce à des maîtres de stage ou d'apprentissage.
Le nombre de salariés employés à temps partiel.	Quels sont les postes concernés par le temps partiel ? Engendrent-ils de la pénibilité ? Est-il possible de faire évoluer des salariés usés vers ces temps partiels tout en trouvant une compensation à la perte de salaire éventuellement induite ?
Données sur la durée et l'aménagement du temps de travail.	L'objectif est de mesurer les possibilités d'attribuer des journées supplémentaires de repos ou de congé.

2.2 Décider des mesures et des actions de prévention

Pour le volet prévention, le code du travail fixe différents thèmes de négociation (cf. 1.5 p. 14) avec l'obligation pour l'employeur d'en choisir un certain nombre.

Pour aboutir à un accord sur la prévention de la pénibilité qui a une réelle portée, par delà le strict respect du cadre réglementaire, il doit être global et porter à la fois sur :

1. l'environnement de travail du salarié ;
2. la gestion des parcours professionnels ;
3. l'aménagement des fins de carrière.

Le choix des points à négocier en matière de prévention et la priorité pour les aborder devront se baser sur l'analyse de la manière dont ils sont déjà traités, des possibilités existantes pour les faire progresser tel que cela a été établi lors de l'état des lieux et du diagnostic, réalisés par l'entreprise sur la base des données du tableau du paragraphe précédent (cf. 2.1.2 p. 23).

Pour la CFDT

La négociation d'une approche globale de la prévention qui intègre la mobilité professionnelle

Le contenu des actions de prévention ne peut être cloisonné. Ces dernières doivent faire système et ne pas être mentionnées dans l'accord ou le plan, uniquement dans l'optique de respecter la réglementation qui fractionne les thèmes.

*En effet, la prévention aux postes de travail, si elle est toujours nécessaire et doit être réaffirmée, ne réduira pas à elle seule l'impact sur les salariés concernés. Il est donc indispensable d'**aborder la prévention de la pénibilité dans une vision prospective de la carrière des salariés.***

*Il faut en effet limiter les durées d'exercice de travaux pénibles et ne pas laisser un salarié exposé aux risques pendant tout son parcours. Cela nécessite une **anticipation des parcours professionnels** afin de prévoir **les mobilités professionnelles.***

Il faut donc définir au niveau des entreprises, des branches, des territoires, en fonction des secteurs et des métiers, les secondes parties de carrière possibles pour les salariés concernés.

Pour cela il faut :

- identifier les métiers et évaluer le nombre de salariés concernés en s'appuyant sur les structures existantes dans les branches (observatoires des métiers), les territoires ou en faisant appel aux expertises externes utiles ;
- dresser l'inventaire des emplois de reconversion envisageables dans l'entreprise, mais aussi dans une entreprise distincte de la même branche ou d'une branche proche (dispositif interbranche) sur un même territoire. Cela ne pourra se faire, notamment pour les plus petites entreprises, sans une forme de mutualisation de ces types d'emploi sur un territoire donné, par secteur professionnel ou inter-professionnel. Cela nécessitera de réinternaliser certains types d'activités qui ont été sous traitées notamment les fonctions supports ;
- mettre en place un accompagnement individuel des salariés concernés par les formations professionnelles continues nécessaires (afin de maintenir et faire évoluer, au fil du temps, le capital « compétences » des salariés), tels que les salariés très spécialisés, qui ont été recrutés massivement ces dix dernières années et qui assureront les postes clés dans les prochaines années ; en mobilisant notamment les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca). Des passerelles entre les Opca et le fonds national de soutien pourraient être utilement mises en place ;
- assurer le maintien du niveau de rémunération lors de la cessation de l'exposition en substituant progressivement le montant des primes de pénibilité par l'augmentation du salaire relatif au nouveau métier.

2.2.1 L'environnement de travail du salarié

a. La réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité

Les polyexpositions concernent les salariés qui se trouvent dans une situation de cumuls de facteurs de pénibilité. C'est par exemple le cas d'un salarié en 3x8 qui travaille donc en équipes successives alternantes, et qui évolue dans un environnement polluant et bruyant.

Il cumule alors deux facteurs de pénibilité : l'un au titre des rythmes de travail, l'autre au titre d'un environnement physique agressif.

La réduction des polyexpositions consistera à éviter ce cumul. Les facteurs de risques psychosociaux constituent des cofacteurs qui accentuent l'effet des facteurs de pénibilité physiques.

b. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Cette thématique liée au poste de travail vise à adapter ce dernier à l'activité du salarié. Il s'agira d'intégrer des notions ergonomiques pour prévenir la pénibilité.

Par exemple, il peut s'agir, pour les postures pénibles, d'investir dans du matériel ou des outils qui permettent de limiter les positions en torsion, ou, pour le travail répétitif, de diminuer la cadence de travail afin de réduire la répétition d'un même geste.

c. L'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel

L'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel est une thématique assez large qui peut recouvrir la répartition du temps de travail. L'idée est de réfléchir à la manière dont le travail peut être organisé tout au long de la journée, ou sur une période plus longue, de manière à ce qu'il soit moins pénible. Certains accords sur la prévention de la pénibilité ont réfléchi par exemple sur la possibilité de décaler la prise de poste, pour les salariés en 3x8, à 5 heures ou 6 heures, plutôt que 4 heures ou 5 heures.

Cette thématique peut également englober la mise en place de salles de repos pour les salariés travaillant de nuit.

> Les différentes propositions d'amélioration des conditions de travail sont décrites, par facteur de risque dans les «Fiches repères» p.89.

2.2.2 La gestion des parcours professionnels

Le bilan social comprend toute une partie sur la formation (5^e partie)⁹ qui permet de poser quelques repères pour négocier sur le terrain de la gestion des parcours professionnels. Ces données sont souvent à mettre en relation avec celles sur l'emploi (1^e partie) et permettent de mettre en valeur les marges de manœuvre pour rechercher, dans le cadre de la négociation, des possibilités de reconversion ou d'évolution professionnelles.

Au-delà d'une obligation légale de négocier, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est conçue comme un instrument stratégique de gestion des ressources humaines. La GPEC se veut un levier important pour l'employabilité des salariés par un accompagnement qui facilite et sécurise leur parcours professionnel. Cependant, face à la difficulté pour les entreprises de prévoir l'évolution de l'emploi et des métiers, elle tend souvent, dans la pratique, à se réduire à une «boîte à outils» articulant entre eux divers dispositifs existants (formation professionnelle, mobilité interne et externe).

9. Article R. 2323-17 du code du travail.

Avec l'introduction de nouvelles obligations légales, relatives à l'emploi des seniors, à la pénibilité ou à l'égalité professionnelle, la GPEC doit devenir un dispositif qui a du sens et ne pas être un fourre-tout d'application aléatoire.

Pour la CFDT

Utiliser la GPEC

De nombreux accords de GPEC arrivent à échéance en 2011. Si l'entreprise est couverte par un accord de GPEC c'est donc l'occasion de dresser un bilan des mesures adoptées et d'envisager les ajustements à prévoir, notamment au regard de la prévention de la pénibilité. Il est primordial de faire un lien entre les deux thèmes de négociation. En effet, l'objet de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences passe par un diagnostic de l'entreprise qui permet de mettre en relief les opportunités d'évolution en interne, les besoins de formation ainsi que les postes qui risquent d'être transformés (voire de disparaître) et de cibler la formation sur les postes exposant aux pénibilités.

Ainsi, **dès l'entrée d'un salarié dans un métier pénible** et ensuite **tout au long de sa carrière**, la question **de l'anticipation de son parcours** devra être abordée.

Cette question doit être traitée pour maintenir les savoirs et pour faciliter la reconversion des salariés exposés à la pénibilité sans se limiter à ceux de plus de 45 ans ou n'ayant pas eu de formation depuis plusieurs années.

a. Le développement des compétences et des qualifications

L'objectif est simple: donner les moyens aux salariés occupant des postes pénibles de prétendre à des emplois différents. Comment ? En maintenant et en développant leurs compétences et leurs qualifications, et leur accès à la formation. Il faut relier ces dispositions à l'article L. 6321-1 du code du travail selon lequel l'employeur veille au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. La prise en compte de cette thématique dans l'accord sur la prévention de la pénibilité devra être intégrée dans les orientations du plan de formation.

Le bilan de compétence, le droit individuel à la formation (DIF), le congé individuel de formation (CIF) sont également des outils à valoriser, et il peut être négocié que ces dispositifs puissent être utilisés en priorité par les salariés exposés à la pénibilité.

b. Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'art. D.4121-5 c. trav.

Cette thématique vise à éviter que les salariés usés et déclarés inaptes à leur poste ne quittent l'entreprise et ne se retrouvent sans perspective d'emploi jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge du départ à la retraite.

Leur maintien en activité peut s'envisager sous deux angles :

• **Préventif**

- faire en sorte que les salariés soient formés tout au long de leur carrière pour prétendre à des postes non pénibles, ce qui fait le lien avec la GPEC ;
- augmenter la proportion de postes non pénibles, par exemple en réinternalisant certaines activités.

• **Curatif**

Adapter spécifiquement un poste individuel en fonction des difficultés rencontrées par un salarié donné. Cet angle, s'il est indispensable et doit mobiliser les énergies et les moyens dans l'entreprise, ne peut représenter la seule démarche face à la désinsertion liée à la pénibilité.

2.2.3 L'aménagement des fins de carrière

Ce thème recoupe celui de la compensation. Il s'agit de prévoir la possibilité, pour les salariés, de réduire, de modifier, ou de stopper leur activité avant l'âge légal du départ à la retraite. Cela peut se matérialiser par la mise en place du tutorat, du temps partiel, d'un changement de poste, ou d'une cessation anticipée d'activité, négociée au niveau de la branche.

Si une entreprise souhaite se lancer dans des dispositifs tels que ceux-ci, elle peut également le faire dans le cadre de l'article 86 de la loi sur les retraites (création de dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail). Dans ce cas, elle pourra éventuellement bénéficier de l'aide du fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

ATTENTION : la prévention concerne aussi les intérimaires !

Les intérimaires sont à prendre en compte. Le mode de calcul retenu pour apprécier les seuils de 50 et 300 salariés est celui prévu par le code de la Sécurité sociale. Les effectifs sont donc appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. On ne tient compte que des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois.

Les salariés temporaires (CDD et intérimaires) sont comptés au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou pour un congé.

Exemple : 15 intérimaires de trois mois, 2 CDD de huit mois et un CDD de 4 mois, comptent pour $(15 \times 3) + (2 \times 8) + 4$, soit 69/12 soit 5,75 Équivalent Temps Plein (EQTP).

Les intérimaires ne doivent pas être exclus des mesures de prévention mises en œuvre dans l'entreprise utilisatrice.

2.2.4 Les objectifs chiffrés

L'article D.138-28 du code de la Sécurité sociale prévoit que pour chaque thème retenu dans l'accord d'entreprise ou le plan d'action, les dispositions sont assorties d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués au moins annuellement aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux DP.

Pour la CFTD

*Ces objectifs doivent être négociés et priorités. Leur ambition et leur atteinte conditionnent l'attribution ou non d'une pénalité par l'autorité administrative. Ces objectifs doivent être assortis **d'un engagement financier** à mobiliser pour les réaliser.*

Ces objectifs recouvrant certaines prérogatives du CE (formation, réinsertion des emplois), celui-ci doit pouvoir en discuter et en avoir communication.

La fixation d'objectifs peut porter sur :

- l'aménagement des postes de travail :
 - nombre de postes devant faire l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation,
 - nombre de salariés à soustraire à un facteur de pénibilité,
 - nombre de postes pénibles à supprimer,
 - nombre de postes à équiper d'un dispositif de prévention,
 - moyens financiers à mettre en œuvre ;

- les mobilités professionnelles :
 - nombre de salariés devant bénéficier d'une formation,
 - nombre de nouveaux métiers à cibler pour les secondes parties de carrière.

Des indicateurs doivent être établis afin d'évaluer, outre le respect de ces objectifs, l'efficacité des mesures.

2.3 Organiser la compensation

La compensation regroupe un certain nombre d'actions permettant :

1. d'alléger la charge de travail ;
2. de compenser la charge de travail.

Elle doit concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise et valoir pour les expositions aux pénibilités passées ou à venir.

ATTENTION : la compensation concerne aussi les intérimaires !

L'article 86 de la loi du 9 novembre 2010 mentionne que l'accord doit prévoir les modalités d'application aux intérimaires occupés à des travaux pénibles.

Il peut être envisagé dans l'accord que les contrats de mise à disposition conclus entre l'entreprise et l'entreprise de travail temporaire mettant à disposition un salarié intérimaire contiennent des dispositions relatives à la compensation de la pénibilité.

2.3.1 Les formes d'allègement de la charge de travail

L'article 86 de la loi du 9 novembre 2010 cite les exemples suivants de formes d'allègement de la charge de travail ; ceux-ci ne doivent pas être considérés comme exhaustifs.

- Le **passage à temps partiel** du salarié, accompagné d'un financement de l'employeur pour compenser tout ou partie de la baisse de salaire induite.

Concrètement, le dispositif permet au salarié proche de l'âge légal de départ à la retraite de réduire son activité. Il reste salarié de l'entreprise. La négociation devra prévoir les conditions dans lesquelles le salarié peut avoir droit à un passage à temps partiel et le régime applicable dans le cadre de cette diminution d'activité.

Plusieurs questions devront être réglées, notamment :

- le salaire : l'employeur pourra, comme l'indique le législateur, financer tout ou partie de la baisse de salaire ;
 - les cotisations : les salariés à temps partiel ont la faculté de calculer leurs cotisations sur un salaire à temps plein. Il s'agit d'un point qui peut être abordé dans l'accord ;
 - les primes (y compris intéressement et participation) : l'accord peut prévoir l'absence de toute proratisation de ces dernières en raison du temps partiel ;
 - l'indemnité de départ à la retraite, avec un éventuel calcul sur la base d'un temps plein.
- L'exercice d'une **mission de tutorat** au sein de l'entreprise du salarié, mission au titre de laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord. De plus, l'accord devra également préciser les moyens d'accompagnement des tuteurs (formation, mise en réseau des tuteurs, bilans réalisés, etc.).

2.3.2 Les formes de compensation de la charge de travail

L'article 86 fixe également la nature de la compensation de la charge de travail qui, à titre d'exemple, peut prendre la forme :

- du versement d'une prime ;
- de l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés. Le législateur précise que le temps ou l'argent ainsi généré peut être versé sous la forme d'un abondement au compte épargne temps (CET).

C'est dans cette catégorie que se situeront les dispositifs de cessation anticipée d'activité, développés ci-dessous.

Pour la CFDT

La cessation anticipée d'activité

Aujourd'hui encore les ouvriers décèdent en moyenne 6 ans plus tôt que les cadres. Les deux catégories ayant le même âge de départ à la retraite, les cadres bénéficient de 6 années de retraite de plus que les ouvriers.

Tant que les progrès de la prévention n'auront pas totalement gommé

ces différences, cette inégalité perdurera. La loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites n'apporte aucune réponse à cette injustice. Forte de ce constat, la CFDT estime que le seul dispositif de réparation des dégâts de l'usure au travail qui puisse apporter une réponse satisfaisante aux salariés touchés par une dégradation prématurée de leur santé est un dispositif de cessation anticipée d'activité.

En effet, en parallèle des dispositifs de prévention de la pénibilité, qui produiront leurs effets dans 15 ans ou plus, permettre aux salariés exposés de partir à la retraite avant la date légale (62 ans) est le moyen de mettre plus d'équité entre les catégories professionnelles au regard du droit au même nombre d'années de retraite.

Au-delà de la seule prise en compte du taux d'incapacité (cf. Troisième partie), le dispositif de cessation anticipée d'activité, qui doit être négocié au niveau des branches professionnelles, devra être accessible à tous les salariés de la branche qui sont ou ont été exposés, être financé solidairement par l'ensemble de la profession et être pérenne tant que les facteurs de pénibilité ne seront pas éradiqués.

Concrètement, la négociation sur la cessation d'activité devra prendre en compte les conditions dans lesquelles le salarié peut bénéficier du dispositif (conditions d'exposition, âge, ancienneté dans l'entreprise) et le régime applicable au salarié en cessation anticipée d'activité.

L'accord devra évidemment prévoir que le salarié, même s'il est dispensé d'activité, reste salarié de l'entreprise, ainsi que le montant de l'indemnité de cessation anticipée d'activité alloué à ce dernier. Mais il devra également se pencher sur les rémunérations annexes (mode de calcul des primes, de l'intéressement, de la participation, de l'indemnité de départ à la retraite, sort des avantages en nature). Il devra également s'interroger sur le régime de prévoyance et/ou la mutuelle applicable au salarié, la CFDT revendiquant le maintien intégral de ces deux avantages.

ATTENTION : ces dispositions devront être financées par l'entreprise elle-même ou dans le cadre d'un fonds de branche si un accord collectif de branche en prévoit l'existence et cette utilisation. Elles ne pourront pas relever du fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

> Les primes ne réduisent pas la pénibilité

Par principe, la CFDT est opposée aux versements de primes pour compenser la pénibilité dès lors que cette dernière n'est pas impossible à réduire ou à éliminer. En effet, pour la CFDT, l'atteinte à la santé ne s'achète pas. Lorsque ces primes existent déjà, il faut dans la mesure du possible trouver un moyen d'y mettre progressivement fin sans pour autant pénaliser le salarié. Il s'agit par exemple de réintégrer ces primes dans les rémunérations de base.

Lorsque la pénibilité est impossible à réduire, il faut permettre aux salariés de capitaliser les indemnités sur un compte épargne-temps avec un abondement important de l'employeur, ce qui pourra financer une cessation anticipée d'activité.

> Le compte épargne-temps (CET)¹⁰

Le compte épargne temps est un outil qui peut avoir vocation à être utilisé dans le cadre d'une négociation sur la pénibilité. En effet, ce dispositif, décrit aux articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, a notamment pour objectif de permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré. Il peut donc constituer un levier pour mettre en place un dispositif de cessation anticipée d'activité.

Le CET est mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, de branche.

Le code du travail laisse toute latitude aux partenaires sociaux pour déterminer les conditions et les limites d'alimentation du CET, que ce soit en temps ou en argent.

Les conditions d'utilisation sont également fixées par l'accord.

Ainsi, le CET peut être utilisé pour cesser de manière progressive ou totale son activité.

Il est conseillé de négocier la possibilité d'une alimentation du CET, en temps de compensation, prise en charge par l'employeur plutôt que le versement d'une prime.

Cette alimentation pourra être abondée (versement complémentaire) par l'employeur.

10. Voir circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail : page 22 – Fiche n° 13 : « Le compte épargne-temps ».

Pour la CFDT

Revendiquer un compte repos compensateur pénibilité

*Afin de privilégier l'attribution de jours supplémentaires de repos ou de congés avec abondement de l'employeur (versement complémentaire), la CFDT propose la création d'un compte repos compensateur pénibilité (CRCP) **non monétisable** afin de distinguer ces jours de compensation de la pénibilité de ceux placés dans un CET.*

L'accord devra notamment prévoir :

- *le niveau de compensation en temps de la charge de travail, en fonction de l'exposition à des facteurs de pénibilité ;*
- *le niveau de l'abondement versé par l'entreprise ;*
- *les modalités de déclenchement de l'utilisation des droits ;*
- *les modalités en cas de rupture du contrat de travail.*

Ce compte devra être mis en place dès l'embauche, quel que soit l'âge du salarié.

> Le maintien du revenu en cas de mobilité professionnelle mise en œuvre pour soustraire les salariés à la pénibilité

Le maintien du niveau de la rémunération lors de la cessation de l'exposition doit être envisagé en substituant progressivement le montant des primes de pénibilité par l'augmentation du salaire relatif au nouveau métier ou la nouvelle fonction.

2.3.3 Le financement des dispositifs

C'est à l'entreprise, elle-même, de financer son dispositif de prévention et de compensation de la pénibilité.

Toutefois, en ce qui concerne les dispositions relatives à la compensation, si elle relève d'un accord de branche qui dote celle-ci d'un fonds dédié à la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité (cf. deuxième partie, § 2.3.3, p. 60), elle peut bénéficier d'une prise en charge par ce fonds. Le bénéfice de cette prise en charge n'est cependant pas possible lorsque l'accord de branche prévoit une exonération de la contribution de l'entreprise quand celle-ci est couverte par son propre accord.

Elles peuvent également bénéficier d'une prise en charge par le fonds national de soutien relatif à la pénibilité à la condition qu'elles soient couvertes, soit par un accord de branche, soit par un accord d'entreprise.

Le fonds national de soutien mis en place auprès de la CNAMTS finance directement tous travaux ou actions d'expertise, d'ingénierie, de formation, d'évaluation ou de promotion de mesures à visées préventives.

Les modalités pratiques de la mise en place et de l'utilisation des fonds doivent être précisées par décret (à paraître).

2.4 Prévoir les moyens et les modalités du suivi de la mise en œuvre

La prévention et l'organisation de la compensation de la pénibilité dans l'entreprise telles qu'elles auront été décrites et déclinées dans l'accord devront faire l'objet d'un suivi étroit (art. D. 138-28 c. ss) et de l'attribution de nouveaux moyens tant humains que techniques et financiers.

Il est en effet essentiel de pouvoir disposer dans l'entreprise d'une remontée d'informations sur la mise en œuvre effective de l'accord ou du plan d'action.

Dans ce cadre, il est par exemple envisageable de créer différentes commissions :

- une commission de suivi de l'accord, composée de l'employeur, de représentants des organisations syndicales et de membres du CHSCT. Cette commission pourrait également être une commission spéciale du CHSCT ;
- une commission d'interprétation et de conciliation de l'accord.

De même, il faudra prévoir une information régulière des IRP sur l'évolution des objectifs chiffrés contenus dans l'accord.

Le suivi devra à la fois porter sur :

- le calendrier et les échéances convenues ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des établissements de l'entreprise ;
- la diffusion de l'information auprès des salariés et des différentes instances ;
- l'actualisation des chiffres clés de l'entreprise, dont la démographie des salariés exposés et des indicateurs retenus ;
- la mise à jour de l'état des lieux des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Les indicateurs devront être choisis avec soin afin de permettre de suivre à la fois la réalisation des objectifs fixés par l'accord (cf. 2.2.4,

p.33) et l'efficacité des actions entreprises tant en matière de prévention que de compensation ou d'allègement de la charge de travail.

De même, il faudra régulièrement mettre à jour les indicateurs sur lesquels repose le diagnostic afin de vérifier la pertinence des actions entreprises.

Dans ce cadre, l'intérêt de lier prévention et compensation est plus que primordial!

Les indicateurs possibles peuvent être :

- le nombre de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation ;
- le nombre de salariés soustraits à un facteur de pénibilité ;
- le nombre de postes pénibles supprimés ;
- le suivi du turn-over ;
- le suivi des dépenses en matière d'amélioration des conditions de travail ;
- le suivi des dépenses en matière de formation professionnelle pour accompagner les secondes parties de carrière ;
- le nombre de métiers ou fonctions « de nature pénible » pour lesquels la mobilité professionnelle a été prévue, organisée et formalisée a priori.

Il est important également de prévoir dans l'accord l'ensemble des moyens qui seront déployés pour la mise en place opérationnelle de l'accord et sa déclinaison. De plus, il est essentiel de préciser les moyens mis à disposition des différents partenaires sociaux. Citons notamment :

- le recours à un expert pour réaliser l'état des lieux de la pénibilité ;
- les modalités de diffusion des informations et communication auprès des salariés ;
- les formations prévues relatives à la sécurité et à la prévention des risques professionnels ;
- la dotation de moyens spécifiques aux membres du CHSCT.

Négociateur dans les branches professionnelles



DEUXIÈME PARTIE

Négocier dans les **branches professionnelles**

La loi du 9 novembre 2010 a modifié l'article L. 4121-1 du code du travail en intégrant les notions de prévention de la pénibilité au travail dans les mesures que l'employeur doit prendre pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

De plus, l'article 86 de la loi portant réforme des retraites s'adresse aux branches professionnelles en prévoyant qu'à titre expérimental, jusqu'au 21 décembre 2013, la possibilité de créer un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles dans un accord de branche.

1. Ce qu'il faut savoir avant d'aller négocier

1.1 Qui est concerné ?

Toutes les branches professionnelles sont invitées à négocier sur la pénibilité.

La loi prévoit que des négociations soient réalisées à deux niveaux : dans certaines entreprises et les branches professionnelles.

La négociation de la pénibilité est obligatoire pour les entreprises à partir de 50 salariés et comportant une proportion de 50 % de salariés exposés à la pénibilité, sous peine d'une pénalité financière.

Cependant, les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés (ou les entreprises appartenant à des groupes dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés) qui seraient couvertes par un accord de branche professionnelle étendu sont dispensées de négocier et peuvent être exonérées de la pénalité financière.

Ainsi, les entreprises concernées par un accord de branche sont les suivantes :

- entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés ;
- entreprises appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Pour la CFDT

Des accords de branche normatifs !

L'accord de branche doit permettre de cadrer pour le plus grand nombre d'entreprises la prise en charge et la mise en œuvre d'actions pour la prévention et la compensation de la pénibilité.

Négocier un accord de branche sur la prévention de la pénibilité présente un intérêt dans la mesure où les entreprises de moins de 50 salariés, qui n'ont donc pas d'obligation de négocier ou de mettre en place un plan d'action, seront contraintes de le respecter (sans toutefois être soumises à pénalité en cas de non-respect). Il faut pour cela le prévoir expressément dans l'accord, car la partie patronale risque de limiter l'application de l'accord aux seules entreprises soumises à l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action.

Cependant, il ne faut pas que la conclusion d'un accord de branche amène les employeurs des entreprises de 50 à 300 salariés à se sentir dispensés de négocier un accord, une fois à l'abri de la sanction financière. En effet, un accord de branche a ses limites en ce qui concerne les mesures qui peuvent y être préconisées. De plus, chaque entreprise a ses propres spécificités, ses propres réalités que l'accord de branche ne peut pas toujours prendre en compte. L'accord de branche doit donc prévoir expressément l'obligation d'ouvrir des négociations au niveau des entreprises.

L'accord de branche devra permettre de fixer des règles communes, de proposer une méthodologie de prise en charge de la thématique, tant en matière de prévention que de compensation ainsi que des dispositions d'ouverture de droits ou de création d'obligations nouvelles.

1.2 Les facteurs de pénibilité

La loi du 9 novembre 2009 (art. L. 4121-3-1 du code du travail) détermine quels sont les facteurs de risques professionnels relatifs à la pénibilité, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé. L'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par arrêté (à paraître), les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

L'article D. 4121-5 du code du travail (décret du 31 mars 2011) précise ces facteurs :

« Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 sont :

- 1.** *Au titre des contraintes physiques marquées :*
 - a) les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
 - b) les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - c) les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.
- 2.** *Au titre de l'environnement physique agressif :*
 - a) les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
 - b) les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
 - c) les températures extrêmes ;
 - d) le bruit mentionné à l'article R. 4431-1.
- 3.** *Au titre de certains rythmes de travail :*
 - a) le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
 - b) le travail en équipes successives alternantes ;
 - c) le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini. »

Pour la CFDT

Prendre en compte la réalité de la pénibilité dans les branches

Attention, la liste des facteurs de pénibilité énumérés réglementairement constitue un cadre minimal qui laisse donc la possibilité d'intégrer d'autres facteurs reconnus pénibles dans les branches. L'on peut également s'appuyer à cet effet sur les travaux des comités techniques nationaux (CTN).

En effet, d'autres acceptations de la pénibilité existent :

Définition relative à l'espérance de vie sans incapacité

« Un ensemble d'effets liés aux conditions de réalisation du travail qui doivent être regardées comme réduisant l'espérance de vie sans incapacité, les pathologies d'origine professionnelle affectant gravement et de manière irréversible l'appareil locomoteur, l'appareil respiratoire, l'appareil cardio-vasculaire ou l'appareil neurologique. » (rapport Struillou p. 26, Conseil d'orientation des retraites, 2003).

Définition liée à l'usure professionnelle

« Processus d'altération de la santé, lié au travail, qui dépend du cumul et/ou de combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail, qui peuvent être de natures diverses : des situations d'hyper-sollicitation physique, cognitive et/ou psychique, des situations répétées d'activités empêchées, des activités entravées, des situations d'hyposollicitation, des expositions à des nuisances physico-chimiques, à mettre en lien avec un processus de construction de la santé par des régulations, des marges de manœuvre (collectif, expérience...) et des facteurs de construction (sens, utilité, métier) (coll. Études et Documents : Prévention de l'usure professionnelle, Anact 2010).

Les «Fiches repères» pour identifier, quantifier et prévenir les facteurs de risque de pénibilité réglementaires ou non aideront à dresser l'inventaire des facteurs de pénibilité dans les branches (cf. p. 89).

1.3 Ce que doit contenir un accord de branche

Tout comme les accords d'entreprise, les accords de branche doivent traiter, pour la CFDT, conjointement de la prévention et de la compensation de la pénibilité.

Pour le volet prévention de la pénibilité, le contenu de l'accord de branche est fixé par l'article D. 138-27 de la Sécurité sociale :

« L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article traite :

- 1.** *D'au moins l'un des thèmes suivants :*
 - a) *la réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail (cf. p. 10)¹ ;*
 - b) *l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.*
- 2.** *En outre d'au moins deux des thèmes suivants :*
 - a) *l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel ;*
 - b) *le développement des compétences et des qualifications ;*
 - c) *l'aménagement des fins de carrière ;*
 - d) *le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail. »*

En outre, pour chaque thème retenu **des objectifs chiffrés** et les indicateurs correspondant doivent être définis.

Pour le volet compensation, les branches ont la possibilité de négocier des dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail pour les salariés occupés à des travaux pénibles.

Les dispositifs conventionnels qui seront créés ne pourront s'adresser qu'à certains salariés. Ils devront remplir les critères suivants :

- avoir été exposé pendant une durée minimale définie par l'accord à un des facteurs de pénibilité définis à l'art. L. 4121-3-1 et l'art. D. 4121-5 du code du travail ;
- avoir cumulé pendant une durée minimale définie par l'accord deux de ces facteurs ;
- ne pas remplir les conditions pour liquider leur retraite à taux plein, notamment via le dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente (cf. troisième partie).

1. Voir aussi les « Fiches repères » pour identifier, quantifier et prévenir les facteurs de risque de pénibilité, p. 89.

1.4 Ce qui existe déjà dans la branche

Afin que la négociation soit cohérente avec ce qui a déjà été négocié dans la branche il est nécessaire de faire au préalable le point sur les accords existants recoupant la thématique de la pénibilité.

Ainsi, les accords seniors, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sur la formation professionnelle continue (FPC), la santé et la sécurité, le handicap, les conditions de travail ou encore les risques psychosociaux peuvent prévoir des dispositions qui seront à mettre en lien avec la pénibilité.

2. Négocier prévention et compensation : quelle stratégie ?

Pour la CFDT, la prise en charge de la santé au travail, l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques professionnels et de la pénibilité s'inscrivent dans une démarche itérative, où prévention et compensation ne peuvent être dissociées.

Le principe est donc de s'engager dans les négociations sur les deux volets de la pénibilité.

La structuration de la démarche peut être décomposée en quatre étapes successives :

1. faire le diagnostic de la pénibilité ;
2. décider des mesures et des actions de prévention qui en découlent ;
3. organiser la compensation ;
4. prévoir les modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions.

Ces quatre points doivent donc être prévus explicitement dans l'accord.

2.1 Faire le diagnostic de la pénibilité

La première partie de l'accord devra traiter du diagnostic de la pénibilité. Il faut donc s'interroger sur les outils existants qui vont permettre d'élaborer au mieux ce diagnostic préalable.

2.1.1 Les outils du diagnostic

> Le rapport annuel de branche

Le rapport de branche est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales au moins 15 jours avant la négociation annuelle obligatoire (NAO).

C'est l'article D. 2241-1 du code du travail qui le prévoit.

Ce rapport de branche contient des données économiques sur la branche d'activité, mais également des données sociales. Ce rapport pose donc des repères pour négocier un accord sur la pénibilité, qu'il soit sur le terrain de la prévention ou de la compensation.

Par ailleurs, il peut être extrêmement utile pour apprécier la possibilité de mettre en place un système de cessation anticipée d'activité au niveau de la branche.

À côté du rapport de branche, des données utiles à la négociation peuvent également être trouvées dans les rapports d'activité de certains organismes paritaires professionnels et, plus largement, dans les informations qu'ils publient (sur leur site internet par exemple).

> Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle a rendu la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications obligatoires pour chaque branche professionnelle (art. R. 2241-9 du code du travail).

Certains observatoires ont été mis en place avant que la loi n'impose leur création. Ces observatoires sont parfois appelés plus communément « observatoires des métiers ».

La loi ne définit pas précisément leur rôle. C'est ainsi à chaque branche de définir son statut, ses finalités et ses missions.

Cependant, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a souvent un rôle d'outil au service de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche. Mais il peut également avoir une fonction d'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Très souvent, ces observatoires publient, par le biais de leur site internet, de nombreuses données et analyses sur l'évolution du secteur, de l'emploi, des métiers, des qualifications, ce qui permet d'aiguiller

les politiques de recrutement et de formation des entreprises. Cette documentation permet de voir les tendances actuelles et d'anticiper les tendances futures.

Les informations, données et rapports qu'ils publient peuvent s'avérer utiles pour faire un diagnostic de branche et alimenter des pistes de réflexion en faveur de la gestion des parcours professionnels. En d'autres termes, l'observatoire des métiers peut aider à évaluer les possibilités de reconversion pour les salariés soumis à des facteurs de pénibilité.

> **Autres données institutionnelles**

Au-delà des rapports et organismes propres à une branche d'activité déterminée, il est possible d'obtenir certaines données utiles auprès d'organismes institutionnels.

La Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) fournit un grand nombre de données qui peuvent par exemple renseigner sur la sinistralité en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans un secteur d'activité déterminé, sur le taux (collectif) de cotisation appliqué aux entreprises au titre des AT/MP, et plus généralement sur la santé et la sécurité au travail. Par le biais de ses comités techniques nationaux (CTN), elle adresse également des recommandations de prévention aux entreprises sur des risques spécifiques, ce qui peut aider à trouver des solutions pour améliorer les conditions de travail en ce qui concerne le volet prévention de la négociation sur la pénibilité. Il est utile de se mettre en relation avec les mandatés CFDT siégeant dans les CTN.

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) centre de ressources scientifiques et techniques de la CNAMTS a pour mission de :

- mieux identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers ;
- analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité de l'homme au travail ;
- rechercher comment les combattre et les maîtriser ;
- faire connaître et enseigner les moyens de leur prévention.

À ce titre, l'INRS, au-delà de l'abondance d'informations que son site internet contient (nombreux chiffres et statistiques), délivre régulièrement des recommandations de prévention pour des risques précisément identifiés. La consultation du site de l'INRS est donc primordiale pour trouver des solutions en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans le cadre de la négociation sur la prévention de la pénibilité.

Le réseau Anact/Aract (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail/association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) offre une complémentarité d'approche tournée vers la gestion des carrières.

D'autres structures et organismes peuvent être sources d'informations, d'études et de statistiques :

- la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), avec notamment l'enquête SUMER (surveillance médicale des exposition aux risques professionnels) ;
- l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) ;
- l'InVS (Institut de veille sanitaire).

2.1.2 Le contenu de l'accord sur le diagnostic

Il faut caractériser, en fonction de la spécificité de la branche, les principaux facteurs de risques propres aux secteurs d'activité de celle-ci, voire aux organisations professionnelles qui la composent, voire aux familles professionnelles qui structurent ses différentes organisations professionnelles.

Il faut définir les principaux métiers et activités à risques pour lesquels il paraît nécessaire de mettre en œuvre un plan d'action prioritaire, à partir de la liste ayant servi à délimiter le champ de la pénibilité, il faut cibler les métiers et/ou activités ayant le plus d'impact notamment ceux occasionnant le plus grand nombre de lésions reconnues au titre de la maladie professionnelle ou générateur d'un grand turn-over et de départs anticipés pour invalidité ou inaptitude professionnelle.

L'accord doit préciser les moyens à mettre en œuvre et les ressources à mobiliser (expertise externe, recours aux observatoires) pour aboutir à cette cartographie.

2.2 Décider des mesures et des actions de prévention

Pour le volet prévention, le code du travail fixe différents thèmes de négociation (cf. 1.5,p. 14) avec l'obligation d'en choisir un certain nombre.

Pour aboutir à un accord sur la prévention de la pénibilité qui a une réelle portée, par delà le strict respect du cadre réglementaire, il doit être global et porter à la fois sur :

1. l'environnement de travail du salarié ;
2. la gestion des parcours professionnels ;
3. l'aménagement des fins de carrière.

Le choix des points à négocier en matière de prévention et la priorité pour les aborder devront se baser sur l'analyse de la manière dont ils sont déjà traités, des possibilités existantes pour les faire progresser tel que cela a été établi lors de l'état des lieux et du diagnostic, réalisés par la branche.

Pour la CFDT

La négociation d'une approche globale de la prévention qui intègre la mobilité professionnelle

Le contenu des actions de prévention ne peut être cloisonné. Ces dernières doivent faire système et ne pas être mentionnées dans l'accord ou le plan, uniquement dans l'optique de respecter la réglementation qui fractionne les thèmes.

*En effet, la prévention aux postes de travail, si elle est toujours nécessaire et doit être réaffirmée, ne réduira pas à elle seule l'impact sur les salariés concernés. Il est donc indispensable d'**aborder la prévention de la pénibilité dans une vision prospective de la carrière des salariés.***

*Il faut en effet limiter les durées d'exercice de travaux pénibles et ne pas laisser un salarié exposé aux risques pendant tout son parcours. Cela nécessite une **anticipation des parcours professionnels** afin de prévoir **les mobilités professionnelles.***

Il faut donc définir au niveau des entreprises, des branches, des territoires, en fonction des secteurs et des métiers, les secondes parties de carrière possibles pour les salariés concernés. Pour cela il faut :

- identifier les métiers et évaluer le nombre de salariés concernés en s'appuyant sur les structures existantes dans les branches (observatoires des métiers), les territoires ou en faisant appel aux expertises externes utiles ;
- dresser l'inventaire des emplois de reconversion envisageables dans l'entreprise, mais aussi dans une entreprise distincte de la même branche ou d'une branche proche (dispositif interbranche) sur un même territoire. Cela ne pourra se faire, notamment pour les plus petites entreprises, sans une forme de mutualisation de ces

types d'emploi sur un territoire donné, par secteur professionnel ou interprofessionnel. Ceci nécessitera de réinternaliser certains types d'activités qui ont été sous-traitées ;

- mettre en place un accompagnement individuel des salariés concernés par les formations professionnelles continues nécessaires (afin de maintenir et de faire évoluer, au fil du temps, le capital « compétences » des salariés), tels que les salariés très spécialisés-qui ont été recrutés massivement ces dix dernières années et qui assureront les postes clés dans les prochaines années ; en mobilisant notamment les Opca. Des passerelles entre les Opca et le fonds national de soutien pourraient être utilement mises en place ;*
- assurer le maintien du niveau de rémunération lors de la cessation de l'exposition en substituant progressivement le montant des primes de pénibilité par l'augmentation du salaire relatif au nouveau métier.*

2.2.1 L'environnement de travail du salarié

a. La réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité

Les polyexpositions concernent les salariés qui se trouvent dans une situation de cumuls de facteurs de pénibilité. C'est par exemple le cas d'un salarié en 3x8, qui travaille donc en équipes successives alternantes, et qui évolue dans un environnement polluant et bruyant.

Il cumule alors deux facteurs de pénibilité : l'un au titre des rythmes de travail, l'autre au titre d'un environnement physique agressif.

La réduction des polyexpositions consistera à éviter ce cumul. Les facteurs de risques psychosociaux constituent des cofacteurs qui accentuent l'effet des facteurs de pénibilité physiques.

b. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Cette thématique liée au poste de travail vise à adapter ce dernier à l'activité du salarié. Il s'agira d'intégrer des notions ergonomiques pour prévenir la pénibilité.

Par exemple, il peut s'agir, pour les postures pénibles, de demander aux entreprises d'investir dans du matériel ou des outils qui permettent de limiter les positions en torsion, ou, pour le travail répétitif, de diminuer la cadence de travail afin de réduire la répétition d'un même geste.

c. L'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel

L'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel est une thématique assez large qui peut empiéter sur la notion de temps de travail. L'idée est de réfléchir à la manière dont le travail

peut être organisé tout au long de la journée, de manière à ce qu'il soit moins pénible. Certains accords sur la prévention de la pénibilité ont proposé par exemple de décaler la prise de poste, pour les salariés en 3x8, à 5 heures, plutôt que 4 heures.

Cette thématique peut également englober la mise en place de salles de repos pour les salariés travaillant de nuit.

> Les différentes propositions d'amélioration des conditions de travail sont décrites, par facteur de risque dans les «Fiches repères», p. 89.

2.2.2 La gestion des parcours professionnels

Dans le cadre des travaux qui peuvent être réalisés au sein des observatoires paritaires des métiers et des qualifications, la branche devra être moteur dans la réalisation d'études prospectives sur les métiers afin d'identifier notamment :

- leurs perspectives à moyen et à long terme ;
- les passerelles existantes entre ces métiers et vers ceux d'un autre secteur professionnel ;
- les caractéristiques des bassins d'emplois à l'échelle nationale et leurs évolutions ;
- les nouveaux besoins éventuels en matière de formation initiale.

Dans ce cadre, il est bon de rappeler que nombre d'Opcas ont des dispositifs dédiés aux branches finançant l'accompagnement des salariés et des entreprises (accompagnement à l'entretien de seconde partie de carrière, bilan de carrière, accompagnement à la prise de poste, à la mobilité).

Pour la CFTD

Utiliser la GPEC

Si la branche est couverte par un accord de GPEC, il est primordial de faire un lien entre celui-ci et la négociation sur la prévention de la pénibilité. En effet, l'objet de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences passe par un état des lieux dans la branche qui permet de mettre en relief les opportunités d'évolution dans celle-ci, les besoins de formation ainsi que les postes qui risquent d'être transformés (voire de disparaître) et de cibler la formation sur les postes exposant aux pénibilités.

Il est possible également d'envisager des accords interbranches pour élargir le spectre des reconversions et les possibilités de mutualisation des moyens (exemple de l'accord interbranches relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie – carrières : industries de carrières et de matériaux (Unicem) [ouvriers, etam et cadres] du 21 juin 2004).

L'objectif doit être que soit abordée, **dès l'entrée d'un salarié dans un métier pénible** et ensuite **tout au long de sa carrière**, la question **de l'anticipation de son parcours**.

Cette question doit être traitée pour maintenir les savoirs et pour faciliter la reconversion des salariés exposés à la pénibilité sans se limiter à ceux de plus de 45 ans ou n'ayant pas eu de formation depuis plusieurs années.

a. Le développement des compétences et des qualifications

Il faut faire un lien avec les dispositions prévues à l'article L. 6321-1 du code du travail selon lequel l'employeur veille au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. La prise en compte de cette thématique dans l'accord sur la prévention de la pénibilité devra être intégrée dans les orientations prises par la Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF).

Le bilan de compétence, le Droit individuel à la formation, le Compte individuel formation sont également des outils à valoriser, et il peut être négocié que ces dispositifs puissent être utilisés en priorité pour les salariés exposés à la pénibilité.

L'accord peut prévoir également une incitation aux établissements de formation de la profession d'intégrer, dans les enseignements qu'ils délivrent, des modules de formation visant à la prise en compte de la pénibilité dans les domaines techniques et managériaux.

Les branches doivent veiller à ce que les Opca introduisent dans leur convention d'objectifs et de moyens les dispositifs de formation en relation avec la prise en charge de la pénibilité.

b. Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'art. D. 4121-5 c. trav.

Cette thématique vise à éviter que les salariés usés et déclarés inaptes à leur poste ne quittent l'entreprise et ne se retrouvent sans perspective d'emploi jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge du départ à la retraite.

Leur maintien en activité peut s'envisager sous deux angles :

• **Préventif**

- faire en sorte que les salariés soient formés tout au long de leur carrière pour prétendre à des postes non pénibles, ce qui fait le lien avec la GPEC ;
- augmenter la proportion de postes non pénibles, par exemple en ré-internalisant certaines activités ;
- mutualiser certains postes entre entreprises de la branche sur un même territoire.

• **Curatif**

Adapter spécifiquement un poste individuel en fonction des difficultés rencontrées par un salarié donné. Cet angle, s'il est indispensable et doit mobiliser les énergies et les moyens dans l'entreprise, ne peut représenter la seule démarche face à la désinsertion liée à la pénibilité.

2.2.3 L'aménagement des fins de carrière

Cette thématique recoupe celle de la compensation. Il s'agit de prévoir la possibilité, pour les salariés, de réduire, de modifier, ou de stopper leur activité avant l'âge légal du départ à la retraite. Cela peut se matérialiser par la mise en place du tutorat, du temps partiel, d'un changement de poste, ou d'une cessation anticipée d'activité, négociée au niveau de la branche.

Si une branche souhaite se lancer dans des dispositifs tels que ceux-ci, elle peut également le faire dans le cadre de l'article 86 de la loi sur les retraites (création de dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail). Dans ce cas, elle pourra éventuellement bénéficier de l'aide du fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

2.2.4 Les objectifs chiffrés

Le projet d'art. D. 138-28 du code de la Sécurité sociale prévoit que pour chaque thème retenu dans l'accord de branches, les dispositions sont assorties d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs.

Pour la CFTD

*Ces objectifs doivent être négociés et priorités. Leur ambition et leur atteinte conditionnent l'attribution ou non d'une pénalité par l'autorité administrative. Ces objectifs doivent être assortis **d'un engagement financier** à mobiliser pour les réaliser.*

La fixation d'objectifs peut porter sur :

- l'aménagement des postes de travail :
 - nombre de postes devant faire l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation,
 - nombre de salariés à soustraire à un facteur de pénibilité,
 - nombre de postes pénibles à supprimer,
 - nombre de postes à équiper d'un dispositif de prévention ;
- les mobilités professionnelles :
 - nombre de salariés devant bénéficier d'une formation,
 - nombre de nouveaux métiers à cibler pour les secondes parties de carrière,
 - nombre de missions de tutorat.

2.3 Organiser la compensation

La compensation regroupe un certain nombre d'actions permettant :

1. d'alléger la charge de travail ;
2. de compenser la charge de travail.

2.3.1 Les formes d'allègement de la charge de travail

L'article 86 de la loi du 9 novembre 2010 cite les exemples suivants de formes d'allègement de la charge de travail ; ceux-ci ne doivent pas être considérés comme exhaustifs.

- Le **passage à temps partiel** du salarié, accompagné d'un financement de l'employeur pour compenser tout ou partie de la baisse de salaire induite.

Concrètement, le dispositif permet au salarié proche de l'âge légal de départ à la retraite de réduire son activité. Il reste salarié de l'entreprise. La négociation devra prévoir les conditions dans lesquelles le salarié peut avoir droit à un passage à temps partiel et le régime applicable dans le cadre de cette diminution d'activité.

Plusieurs questions devront être réglées, notamment :

- le salaire : l'employeur pourra, comme l'indique le législateur financer tout ou partie de la baisse de salaire ;
- les cotisations : les salariés à temps partiel ont la faculté de calculer leurs cotisations sur un salaire à temps plein. Il s'agit d'un point qui peut être abordé dans l'accord ;

- les primes (y compris intéressement et participation) : l'accord peut prévoir l'absence de toute proratisation de ces dernières en raison du temps partiel ;
 - l'indemnité de départ à la retraite, avec un éventuel calcul sur la base d'un temps plein.
- L'exercice d'une **mission de tutorat** au sein de l'entreprise du salarié ; mission au titre de laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord. De plus, l'accord devra également préciser les moyens d'accompagnement des tuteurs (formation, mise en réseau des tuteurs, bilans réalisés, etc.).

2.3.2 Les formes de compensation de la charge de travail

L'article 86 fixe également la nature de la compensation de la charge de travail qui, à titre d'exemple, peut prendre la forme :

- du versement d'une prime ;
- de l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés.

Il précise que le temps ou l'argent ainsi généré peut être versé sous la forme d'un abondement au CET.

C'est dans cette catégorie que se situent les dispositifs de cessation anticipée d'activité, développés ci-dessous.

Pour la CFDT

La cessation anticipée d'activité

Aujourd'hui encore les ouvriers décèdent en moyenne 6 ans plus tôt que les cadres. Les deux catégories ayant le même âge de départ à la retraite, les cadres bénéficient de 6 années de retraite de plus que les ouvriers.

Tant que les progrès de la prévention n'auront pas totalement gommé ces différences, cette inégalité perdurera. La loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites n'apporte aucune réponse à cette injustice. Forte de ce constat, la CFDT estime que le seul dispositif de réparation des dégâts de l'usure au travail qui puisse apporter une réponse satisfaisante aux salariés touchés par une dégradation prématurée de leur santé est un dispositif de cessation anticipée d'activité.

En effet, en parallèle des dispositifs de prévention de la pénibilité, qui produiront leurs effets dans 15 ans ou plus, permettre aux salariés exposés de partir à la retraite avant la date légale (62 ans) est le moyen de mettre plus d'équité entre les catégories professionnelles au regard du droit au même nombre d'années de retraite.

Au-delà de la seule prise en compte du taux d'incapacité (cf. Troisième partie), le dispositif de cessation anticipée d'activité, qui doit être négocié au niveau des branches professionnelles, devra être accessible à tous les salariés de la branche qui sont ou ont été exposés, être financé solidairement par l'ensemble de la profession et être pérenne tant que les facteurs de pénibilité ne seront pas éradiqués.

Concrètement, la négociation sur la cessation d'activité devra prendre en compte les conditions dans lesquelles le salarié peut bénéficier du dispositif (conditions d'exposition, âge, ancienneté dans l'entreprise) et le régime applicable au salarié en cessation anticipée d'activité.

L'accord devra évidemment prévoir que le salarié, même s'il est dispensé d'activité, reste salarié de l'entreprise, ainsi que le montant de l'indemnité de cessation anticipée d'activité alloué à ce dernier. Mais il devra également se pencher sur les rémunérations annexes (mode de calcul des primes, de l'intéressement, de la participation, de l'indemnité de départ à la retraite, sort des avantages en nature). Il devra également s'interroger sur le régime de prévoyance et/ou la mutuelle applicable au salarié, la CFDT revendiquant le maintien intégral de ces deux avantages.

ATTENTION : ces dispositions devront être financées par l'entreprise elle-même ou dans le cadre d'un fonds de branche si un accord collectif de branche en prévoit l'existence et cette utilisation. Elles ne pourront pas relever du fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

> Les primes ne réduisent pas la pénibilité

Par principe, la CFDT est opposée aux versements de primes pour compenser la pénibilité dès lors que cette dernière n'est pas impossible à réduire ou à éliminer. En effet, pour la CFDT, l'atteinte à la santé ne s'achète pas. Lorsque ces primes existent déjà, il faut dans la mesure du possible trouver un moyen d'y mettre progressivement fin sans pour autant pénaliser le salarié. Il s'agit par exemple de réintégrer ces primes dans les rémunérations de base.

Lorsque la pénibilité est impossible à réduire, il faut permettre aux salariés de capitaliser les indemnités sur un compte épargne-temps avec un abondement important de l'employeur, ce qui pourra financer une cessation anticipée d'activité.

> Le compte épargne-temps (CET)²

Le compte épargne-temps est un outil qui peut avoir vocation à être utilisé dans le cadre d'une négociation sur la pénibilité. En effet, ce dispositif, décrit aux articles L.3151-1 et suivants du code du travail, a notamment pour objectif de permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré. Il peut donc constituer un levier pour mettre en place un dispositif de cessation anticipée d'activité.

Le CET est mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, de branche.

Le code du travail laisse toute latitude aux partenaires sociaux pour déterminer les conditions et les limites d'alimentation du CET, que ce soit en temps ou en argent.

Les conditions d'utilisation sont également fixées par l'accord. Ainsi, le CET peut être utilisé pour cesser de manière progressive ou totale son activité.

Il est conseillé de négocier la possibilité d'une alimentation du CET, en temps de compensation, prise en charge par l'employeur plutôt que le versement d'une prime.

Cette alimentation pourra être abondée (versement complémentaire) par l'employeur.

Pour la CFDT

Revendiquer un compte repos compensateur pénibilité

*Afin de privilégier l'attribution de jours supplémentaires de repos ou de congés avec abondement de l'entreprise, la CFDT propose la création d'un compte repos compensateur pénibilité (CRCP) **non monétisable** afin de distinguer ces jours de compensation de la pénibilité de ceux placés dans un CET.*

2. Voir circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail : page 22 – Fiche n° 13 : « Le compte épargne-temps ».

L'accord devra notamment prévoir :

- *le niveau de compensation de la charge de travail en temps, en fonction de l'exposition à des facteurs de pénibilité ;*
- *le niveau de l'abondement ;*
- *les modalités de déclenchement de l'utilisation des droits ;*
- *les modalités en cas de rupture du contrat de travail.*

Ce compte devra être mis en place dès l'embauche quel que soit l'âge du salarié.

> Le maintien du revenu en cas de mobilité professionnelle mise en œuvre pour soustraire les salariés à la pénibilité

Le maintien du niveau de la rémunération lors de la cessation de l'exposition doit être envisagé en substituant progressivement le montant des primes de pénibilité par l'augmentation du salaire relatif au nouveau métier ou la nouvelle fonction.

2.3.3 Le financement des dispositifs

L'accord devra définir les conditions dans lesquelles est créé, au sein de la branche, un fonds dédié à la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité. Ce fonds devra être alimenté par une contribution financière des entreprises de la branche.

Par ailleurs, un fonds national de soutien relatif à la pénibilité sera mis en place auprès de la CNAMTS. Ce fonds sera destiné à contribuer aux actions mises en œuvre par les entreprises couvertes par un accord de branche ou un accord d'entreprise créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail. Ses recettes seront constituées d'une dotation de la branche AT et MP et d'une dotation de l'État qui ne pourra lui être supérieure.

2.4 Prévoir les moyens et les modalités de suivi de la mise en œuvre

La prévention et l'organisation de la compensation de la pénibilité dans la branche telles qu'elles auront été décrites et déclinées dans l'accord devront faire l'objet d'un suivi étroit et de l'attribution de nouveaux moyens tant humains que techniques.

Il est en effet essentiel de pouvoir disposer dans la branche d'une remontée d'informations sur la mise en œuvre effective de l'accord ou du plan d'action.

Dans ce cadre, il est par exemple envisageable de créer différentes commissions :

- une commission de suivi de l'accord, composée des employeurs et de représentants des organisations syndicales, ou une commission paritaire permanente dédiée à la thématique de la santé au travail et/ou à la gestion des parcours professionnels, et/ou à l'emploi des seniors, chargée du suivi opérationnel de la déclinaison de l'accord et des remontées d'informations ainsi qu'une proposition des actions d'amélioration sur les conditions et l'organisation du travail dans la branche ;
- une commission d'interprétation et de conciliation de l'accord, composée des mêmes partenaires ;
- certaines branches disposent de comités régionaux paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle (métallurgie – accord), qui peuvent jouer un rôle sur le suivi des actions dans les entreprises sur les territoires.

Le suivi de l'accord de branche devra à la fois porter sur :

- le calendrier et les échéances convenues ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- la diffusion de l'information auprès des entreprises et des IRP ;
- l'actualisation des chiffres clés de la branche ;
- la mise à jour de l'état des lieux des situations de pénibilité dans la branche.

Les indicateurs devront être choisis avec soin afin de permettre de suivre à la fois la réalisation des objectifs fixés par l'accord (cf. 2.2.4, p. 55) et l'efficacité des actions entreprises tant en matière de prévention que de compensation ou d'allègement de la charge de travail.

De même, il faudra régulièrement mettre à jour les indicateurs sur lesquels repose le diagnostic afin de vérifier la pertinence des actions entreprises.

Dans ce cadre, l'intérêt de lier prévention et compensation est plus que primordial !

Les indicateurs possibles peuvent être :

- le nombre d'entreprises ayant conclu un accord d'entreprise ;
- le nombre d'entreprises ayant établi un plan d'action ;
- le nombre de métiers exposant les salariés à un facteur de pénibilité ;

- le nombre de salariés soustraits à un facteur de pénibilité ;
- le nombre de postes pénibles supprimés ;
- le nombre de missions de tutorat ;
- le nombre de formations dédiées à la reconversion professionnelle ;
- les dispositions mises en place pour certains métiers pour assurer les mobilités professionnelles.

Il est important également de prévoir dans l'accord l'ensemble des moyens qui seront déployés pour la mise en place opérationnelle de l'accord et sa déclinaison. De plus, il est essentiel de préciser les moyens mis à disposition des différents partenaires sociaux. Citons notamment :

- la mise à disposition de ressources pour l'établissement des diagnostics en entreprise (financières ou humaines) ;
- la mobilisation de moyens de financements par les OPCA ;
- les modalités d'attribution de prise en charge par le fonds de branche ;
- les modalités de diffusion des informations et communication auprès de toutes entreprises et leurs IRP ;
- la dotation de moyens supplémentaires pour les membres de CHSCT, les DP ou DUP ;
- le financement de formations relatives à la sécurité et à la prévention des risques professionnels pour les représentants des organisations syndicales au niveau de la branche.

Le départ anticipé pour incapacité et la traçabilité



TROISIÈME PARTIE

Le départ anticipé pour incapacité et la traçabilité

Hormis le périmètre de la négociation collective relatif à la pénibilité, deux autres dispositions de la loi du 9 novembre 2010 concernent celle-ci.

1. Le départ anticipé pour incapacité

L'article 79 de la loi portant réforme des retraites ouvre droit, à compter du 1^{er} juillet 2011, à retraite anticipée pour les personnes souffrant d'une incapacité permanente au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail (non compris les accidents de trajet). Les salariés concernés pourront ainsi bénéficier de la retraite à taux plein à l'âge de 60 ans, quelle que soit la durée d'assurance.

Sont éligibles :

- les assurés pouvant se prévaloir d'une incapacité permanente partielle d'au moins 20 % lorsque cette incapacité est reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou au titre d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle ;
- les assurés ayant une incapacité comprise entre 10 % et 20 %¹ reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou au titre d'un AT ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre

1. Une possibilité de cumul de taux d'incapacité au titre de plusieurs sinistres professionnels est possible pour atteindre le taux de 20 %, si au moins un taux de 10 % est atteint au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.

d'une maladie professionnelle (l'arrêté du 30 mars 2011 fixe la liste de référence des lésions consécutives à un AT et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle), sous réserves :

- d'avoir été exposé durant 17 années à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ;
- d'établir que leur incapacité permanente est directement liée à l'exposition à des facteurs de risques professionnels.

À titre d'exemple, un taux d'incapacité de 10 % peut s'appliquer à un salarié atteint d'une tendinite de l'épaule l'empêchant de lever son bras au dessus de 90 degrés. Il en sera de même pour la perte de deux doigts à la main droite.

Une commission pluridisciplinaire sera chargée de valider les modes de preuve apportés par l'assuré et d'apprécier l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux risques professionnels.

Tout rejet d'une demande pourra faire l'objet d'un recours devant la commission de recours amiable, avant saisine éventuelle du tribunal des affaires de Sécurité sociale².

Pour la CFDT

Ce dispositif appelle plusieurs observations

- *Tout d'abord, il s'agit d'un dispositif de réparation destiné aux seules victimes de maladies professionnelles ou d'accidents du travail en fonction de leur incapacité constatée au moment du départ à la retraite. Cette mesure peut difficilement être considérée comme prenant en charge la pénibilité puisqu'elle occulte les effets différés de la pénibilité et de l'usure au travail, à savoir la réduction de l'espérance de vie.*
- *La sous déclaration structurelle des accidents du travail et maladies professionnelles rend le dispositif d'autant moins efficace.*
- *Les victimes d'AT devront prouver que leur accident a entraîné « des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle ».*

2. Circulaire n° DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011 et Circulaire n° 2011/49 du 7 juillet 2011 de la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

- *Enfin, la CFDT considère que la condition de la durée d'exposition à des facteurs de risques professionnels durant 17 ans est exorbitante. Par ailleurs, en matière de preuve, les salariés qui demanderont cette retraite anticipée pourront s'appuyer sur la fiche d'exposition aux facteurs de risque.*

2. La traçabilité des expositions aux facteurs de risques professionnels

L'article L. 4121-3-1 c. trav. prévoit dorénavant, pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels relatifs à la pénibilité (cf. p 10) que l'employeur consigne dans une fiche :

- les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée déterminée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle.

Le salarié peut en demander la rectification.

Cette fiche est également transmise au service de santé au travail qui la remet au médecin du travail pour insertion dans le dossier médical du salarié.

Pour la CFDT

La CFDT revendique le fait que le salarié concerné doit pouvoir connaître son contenu à tout moment, afin qu'il puisse le comparer avec les facteurs pénibles qui auront clairement été identifiés sur son poste de travail dans le Document unique.

Il faut que le salarié puisse opérer une comparaison bien avant ces événements (départ, arrêt de travail, maladie professionnelle) qui peuvent intervenir plusieurs années après qu'il a occupé son poste de travail. Or, la mémoire humaine a ses limites et les Documents uniques d'évaluation des risques (DUER) établis plusieurs années en arrière sont parfois difficiles à se procurer, ce qui peut rendre cette comparaison DUER/fiche d'exposition laborieuse en pratique en ce qui concerne les premières années d'occupation du poste.

La comparaison doit permettre au salarié de s'assurer que sa fiche d'exposition répertorie bien les pénibilités qui le concernent, conformément à ce qui est inscrit sur le DUER, et que ses droits sont donc respectés. Le salarié a la possibilité de contester le contenu de sa fiche. Les DP et les membres du CHSCT doivent interpellier l'employeur en cas d'omission ou d'inexactitude et conseiller les salariés sur le contenu des fiches.

Cette fiche pourra se révéler utile dans le cadre d'une demande de retraite anticipée pour incapacité permanente.

La CFDT revendique que les données relatives aux fiches d'exposition soient transmises aux caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) pour conservation au dossier individuel retraite des salariés. C'est le mode de conservation tout au long de la carrière qui est éprouvé pour les données relatives à la retraite et qui a un lien direct avec celle-ci.

Le départ anticipé pour incapacité et la traçabilité

Cadres d'accord & Fiches repères



Cadre d'accord

Prise en charge de la pénibilité dans une entreprise

NOTE: le tableau ci-dessous reprend les principaux articles devant figurer dans un accord d'entreprise ou de groupe avec, selon les thématiques, une proposition de rédaction (en italique) ou les grandes idées devant figurer dans l'article. Chaque point est complété de commentaires et de conseils CFDT. L'ensemble de ces éléments peuvent également être utilisés dans l'élaboration d'un plan d'action.

Principaux articles	Commentaire CFDT
<p>Préambule</p> <p>Le préambule doit reprendre l'ensemble des éléments et des principes sur lesquels les parties signataires se sont entendues pour entamer la négociation. Ainsi, il reprend les circonstances, les motivations ainsi que les valeurs communes qui ont conduit à la conclusion de cet accord. Un focus peut également être fait sur les métiers ou les familles de métiers particuliers.</p> <p>Il doit introduire les deux axes : prévention et compensation. Pour la prévention, il doit introduire la prévention au poste de travail et l'anticipation des parcours professionnels.</p> <p><i>«Les parties réaffirment leur volonté de voir se développer prioritairement, dans chaque activité, des actions à court, moyen et long terme pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail – tant physique que psychique – et la supprimer, ou à défaut la réduire, là où elle existe.»</i></p>	<p>Afin de reprendre fidèlement l'ensemble des éléments de contexte, il est important de faire le lien avec les autres négociations qui ont pu avoir lieu précédemment dans l'entreprise : accords formation professionnelle, santé-sécurité, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, seniors, etc.</p>

<p>Article 1 : Champ d'application</p> <p><i>Le présent accord est conclu dans le champ d'application de :</i></p> <p><i>Nom de l'entreprise et de ses établissements ou</i> <i>Nom du groupe, des entreprises et de leurs établissements</i></p> <p><i>Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises/établissements cités ci-dessus, quel que soit leur effectif.</i></p> <p><i>Les accords d'entreprises/d'établissements qui pourraient être conclus dans le cadre de l'accord de groupe, ne pourront pas déroger à cet accord cadre, sauf pour des clauses plus favorables.</i></p>	<p>Selon le périmètre de la négociation, préciser ici l'ensemble des entreprises ou des établissements conventions collectives nationales concernés par l'accord.</p> <p>Il est important de prévoir explicitement dans l'accord que toutes les entreprises du groupe sont concernées, quel que soit leur effectif, car la partie patronale risque de limiter l'application de l'accord aux seules entreprises soumises à l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action.</p> <p>Si l'accord de groupe est décliné au niveau des entreprises/établissements, cet accord cadre a valeur normative et ne doit pas pouvoir faire l'objet de dérogation.</p>
<p>Article 2 : Objet</p> <p><i>Le présent accord a pour objet de préciser l'ensemble des possibilités d'actions permettant la prévention de la pénibilité ainsi que les dispositions favorisant la compensation de la pénibilité.</i></p> <p><i>Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser la prise en compte de la pénibilité dans le cadre de l'activité professionnelle.</i></p>	

Cadre d'accord : prise en charge de la pénibilité dans une entreprise

Article 3 : Définition de la pénibilité et identification des postes exposant à la pénibilité

La pénibilité résulte, pour chaque travailleur, de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.

Pour le champ spécifique de cet accord, les parties signataires s'engagent à identifier les métiers pénibles au sein de l'entreprise, en mettant en place une commission « pénibilité », composée de représentants de la direction, des organisations syndicales signataires du présent accord, de membres du CHSCT et du service de santé au travail.

Cette commission aura pour objectif de :

- formaliser les procédures permettant d'orienter, de construire et de conduire les discussions (méthodologie) ;
- formaliser un processus permettant aux acteurs internes à l'entreprise de mettre en œuvre les actions qui leur incombent ;
- proposer un cadre méthodologique permettant de déterminer les facteurs de pénibilité à retenir :
 - seuils retenus pour chaque facteur de risque : seuils réglementaires, ou fournis par la normalisation ou par des recommandations de la branche, ou seuils plus favorables que les seuils réglementaires ;
 - en ajoutant des facteurs complémentaires de pénibilité au regard de la spécificité de l'entreprise ou du groupe ;
 - en posant un diagnostic plus large que les seuls facteurs de pénibilité, en prenant en compte les parcours professionnels.

La liste doit être élaborée à partir des éléments recueillis, notamment dans le cadre de l'accord de branche (s'il existe), du bilan social ou du rapport unique, du document unique d'évaluation a priori des risques professionnels, du rapport annuel du médecin du travail, etc.

Selon le paysage syndical dans l'entreprise concernée, les négociateurs viseront la présence des secrétaires de CHSCT ou de membres.

Les membres de la direction composant cette commission peuvent être les directeurs ressources humaines, des relations sociales, du service hygiène, santé, sécurité.

Article 4 : La prévention de la pénibilité et les objectifs à fixer

Les parties s'engagent à aborder la prévention de la pénibilité dans une vision prospective de la carrière des salariés.

C'est dans cette optique qu'elles s'engagent à mener des actions concrètes visant à :

- *réduire les polyexpositions aux facteurs de pénibilité ;*
- *adapter et aménager les postes de travail ;*
- *améliorer les conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel ;*
- *aménager les fins de carrière ;*
- *développer les compétences et les qualifications, et l'accès à la formation ;*
- *maintenir dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité ;*
- *assurer une gestion des parcours professionnels en anticipant les carrières dès l'entrée dans les métiers exposant à la pénibilité ;*
- *faire le recensement des métiers moins exposés à la pénibilité, qui peuvent permettre une évolution des carrières. Dans cet objectif, réinternaliser certains métiers qui ont fait l'objet d'une sous-traitance.*

Pour chacune des actions définies, des objectifs chiffrés avec leur échéance de réalisation doivent être fixés.

Chaque entreprise doit mener une réflexion au regard des éléments du diagnostic préalable sur les actions pertinentes qui permettront la prévention de la pénibilité.

À titre d'exemple, on peut citer : réalisation d'une analyse ergonomique des postes de travail, réduction des cadences, décalage des heures de prise de poste la nuit, installation de salles de repos pour les travailleurs de nuit, obligation, pour tous les salariés, d'avoir un entretien de déroulement de carrière (ou l'intégrer dans l'entretien professionnel), réinternalisation d'activités complètes.

Pour l'ensemble des actions qui auront été décidées, un indicateur sera choisi et alimenté régulièrement afin d'en mesurer les améliorations.

Le recensement des postes exposant à la pénibilité doit conduire à faire figurer, dans l'accord, qu'ils vont faire l'objet d'une formalisation des évolutions professionnelles permettant le retrait de l'exposition.

Article 5 : La compensation de la pénibilité

La prévention de la pénibilité tend à diminuer au minimum les facteurs de pénibilité mais ne peut les supprimer. Ainsi, il est prévu dans cet article la compensation de l'exposition de salariés à des facteurs de pénibilité, avec la possibilité d'instaurer :

- le **passage à temps partiel** du salarié, accompagné d'un financement de l'employeur pour compenser tout ou partie de la baisse de salaire induite. Concrètement, le dispositif permet au salarié proche de l'âge légal de départ à la retraite de réduire son activité. Il reste salarié de l'entreprise ;
- une **mission de tutorat** au sein de l'entreprise du salarié ;
- l'**attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés**. Le législateur précise que le temps ou l'argent ainsi généré peut être versé sous la forme d'un abondement au CET ;
- le versement éventuel d'une prime ;
- la possibilité d'une évolution professionnelle vers un poste n'exposant pas à la pénibilité avec les modalités de conservation du niveau de rémunération ;
- la cessation anticipée d'activité.

La négociation devra prévoir les conditions dans lesquelles le salarié peut avoir droit à un passage à temps partiel et le régime applicable dans le cadre de cette diminution d'activité.

Plusieurs questions devront être réglées, notamment : le salaire, les cotisations, les primes, l'indemnité de départ à la retraite.

L'accord devra préciser l'indemnité complémentaire et les moyens d'accompagnement des tuteurs (formation, mise en réseau des tuteurs, bilans réalisés, etc.).

Lorsque la pénibilité est impossible à réduire, il faut permettre aux salariés de capitaliser le temps de compensation attribué sur un compte épargne-temps avec un abondement important de l'employeur, ce qui pourra permettre une cessation anticipée d'activité.

Par principe, la CFDT est opposée aux versements de primes pour compenser la pénibilité dès lors que cette dernière n'est pas impossible à réduire ou à éliminer. En effet, pour la CFDT, l'atteinte à la santé ne s'achète pas. Lorsque ces primes existent déjà, il faut dans la mesure du possible trouver un moyen d'y mettre progressivement fin sans pour autant pénaliser le salarié. Il s'agit par exemple de réintégrer ces primes dans les rémunérations de base. Selon le contexte des négociations.

Pour l'ensemble des actions qui auront été décidées, un indicateur sera choisi et alimenté régulièrement afin d'en mesurer leur réalisation.

<p>Article 6 : La fiche individuelle d'exposition</p> <p>La traçabilité des expositions aux facteurs de risque de pénibilité est organisée par l'employeur en lien avec le salarié, par l'intermédiaire d'une fiche individuelle d'exposition qu'il doit rédiger et transmettre à sa demande au salarié. Il faut négocier une remise systématique de la fiche avec une échéance annuelle par exemple. Il faut prévoir la modalité de contestations par le salarié du contenu de la fiche et assurer l'information du CHSCT sur ces contestations.</p> <p>Elle est transmise au médecin du travail et complète le dossier médical en santé au travail.</p>	
<p>Article 7 : Les acteurs impliqués</p> <p>Un rapide descriptif des missions de chacun des acteurs impliqués dans la prise en charge de la pénibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employeur ; • le CE, le CHSCT, les DP ou les membres de la DUP ; • le service de santé au travail et le médecin du travail ; • les acteurs externes : la Carsat, les IPRP, les Aract, les experts. 	<p>Cet article a pour objet de préciser l'ensemble des acteurs qui doivent être impliqués en matière de santé au travail au sens large. Reprendre les missions de chacun et leur articulation contribue à apporter une cohérence à la démarche d'amélioration des conditions de travail.</p>

Article 8 : Les moyens mis en œuvre

Selon l'activité et la taille des entreprises, il pourra être envisagé par exemple de :

- constituer un groupe d'information, de conseil et de mutualisation sur la pénibilité (observatoire de la pénibilité par exemple) ;
- mettre en œuvre une campagne d'information et de communication sur les risques professionnels (fiches techniques, guides d'utilisation, plaquettes d'information, etc.) ;
- mettre en place les mécanismes facilitant l'accès aux financements publics et privés dans l'accompagnement des entreprises.

L'accord d'entreprise peut également prévoir un certain nombre de moyens supplémentaires pour les représentants du personnel :

- un crédit d'heures supplémentaires pour les membres de CHSCT (ou DUP ou DP à défaut) afin qu'ils assurent pleinement leur nouvelle mission d'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- des jours de formation (en plus de ce que prévoit la loi pour les élus CHSCT) pour les représentants du personnel, financés par l'employeur, et dédiés à la prise en charge de la pénibilité au sens large.

Ce groupe peut être amené à conseiller et à orienter d'un point de vue opérationnel les entreprises, notamment pour l'élaboration de leur diagnostic. Il peut également être le lien avec l'ensemble des organismes financeurs et chargé de l'acheminement de l'accord à tous les entreprises/établissements, tant aux directions qu'aux IRP.

Mais attention, il a bien vocation de permettre aux partenaires sociaux de décider d'actions concrètes en lien avec les remontées d'informations du terrain.

Attention à ne pas raisonner uniquement CHSCT : afin d'être en cohérence avec l'objectif d'impliquer toutes les entreprises et tous les établissements du groupe notamment celles et ceux de moins de 50 salariés, il est important de prévoir des moyens pour les représentants du personnel au sens large (CHSCT, DP ou DUP).

Article 9 : Suivi de l'accord

Le suivi sera assuré par la commission pénibilité créée à l'initiative des partenaires sociaux. Outre sa mission de diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de pénibilité, cette commission est chargée du suivi de l'accord. La représentation des partenaires sociaux est assumée, d'une part, par x représentant(s) désigné(s) par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de représentant(s) de la direction.

La commission paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an, et exceptionnellement à la demande d'une des parties signataires de l'accord.

La commission paritaire pénibilité est chargée de suivre :

- *le calendrier et les échéances convenues ;*
- *la diffusion de l'information auprès des entreprises/établissements et des IRP ;*
- *l'actualisation des chiffres clés de l'entreprise ;*
- *la mise à jour de l'état des lieux des situations de pénibilité dans l'entreprise ;*
- *les actions conduites par les entreprises/établissements et les résultats.*

Ainsi que de proposer des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail.

Cette commission sera également en charge de communiquer à la branche l'ensemble des résultats de ses travaux.

Article 10 : Entrée en vigueur et modalités de mise en œuvre

L'accord entre en vigueur à compter de la signature.

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprises ou d'établissements plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Cadre d'accord : prise en charge de la pénibilité dans une entreprise

Article 11: Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente. L'accord pourra, le cas échéant, être révisé dans le cadre d'une négociation déclenchée à l'initiative d'une des parties par lettre écrite recommandée à l'ensemble des signataires et précisant la motivation tenant à la demande de révision. Ainsi, chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- *toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;*
- *dans le délai maximum de trois mois, les parties ouvriront une négociation ;*
- *les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.*

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de trois mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties et au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 12: Commission d'interprétation et de conciliation

Une commission paritaire de conciliation est instituée pour examiner les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application du présent accord et qui n'auront pas été réglés sur le plan de l'entreprise ou de l'établissement (dans le cas d'un accord de groupe). Cette commission se réunira au niveau national.

Cette commission paritaire pourra également être réunie en vue d'interpréter le texte de l'accord.

Article 13: Dépôt

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

Cadre d'accord

Prise en charge de la pénibilité dans une branche

NOTE: le tableau ci-dessous reprend les principaux articles devant figurer dans un accord de branche avec, selon les thématiques, une proposition de rédaction (en italique) ou les grandes idées devant figurer dans l'article. Chaque point est complété de commentaires et de conseils CFDT.

Principaux articles	Commentaire CFDT
<p>Préambule</p> <p>Le préambule doit reprendre l'ensemble des éléments et des principes sur lesquels les parties signataires se sont entendues pour entamer la négociation. Ainsi, il reprend les circonstances, les motivations ainsi que les valeurs communes qui ont conduit à la conclusion de cet accord. Un focus peut également être fait sur les métiers ou les familles de métiers particuliers.</p> <p>Il doit introduire les deux axes : prévention et compensation. Pour la prévention, il doit introduire la prévention au poste de travail et l'anticipation des parcours professionnels.</p> <p><i>« Les parties réaffirment leur volonté de voir se développer prioritairement, dans chaque activité, des actions à court, moyen et long terme pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail – tant physique que psychique – et la supprimer, ou à défaut la réduire, là où elle existe ».</i></p>	<p>Afin de reprendre fidèlement l'ensemble des éléments de contexte, il est important de faire le lien avec les autres négociations qui ont pu avoir lieu précédemment dans la branche : accords formation professionnelle, santé-sécurité, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, seniors, etc.</p>

Cadre d'accord : prise en charge de la pénibilité dans une branche

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de :

La convention collective nationale de...

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par les conventions collectives nationales citées ci-dessus, quel que soit leur effectif.

Les accords d'entreprises qui pourraient être conclus ne pourront pas déroger à cet accord de branche, sauf pour des clauses plus favorables.

Préciser ici l'ensemble des conventions collectives nationales concernées par l'accord.

Il est important de prévoir expressément dans l'accord que toutes les entreprises sont concernées, quel que soit leur effectif, car la partie patronale risque de limiter l'application de l'accord aux seules entreprises soumises à l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action.

Si l'accord de branche renvoie à des accords d'entreprise, celui-ci a valeur normative et ne doit pas pouvoir faire l'objet de dérogation.

Article 2 : Objet

Le présent accord a pour objet de préciser l'ensemble des possibilités d'actions permettant la prévention de la pénibilité ainsi que les dispositions favorisant la compensation de la pénibilité.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser la prise en compte de la pénibilité dans le cadre de l'activité professionnelle.

**Article 3 : Définition de la pénibilité
et identification des métiers
exposant à la pénibilité dans la branche**

La pénibilité résulte, pour chaque travailleur, de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.

Pour le champ spécifique de cet accord, les parties signataires s'engagent à identifier les métiers pénibles au sein de la branche, en mettant en place une commission « pénibilité », composée en nombre égal de représentants des organisations patronales et syndicales signataires du présent accord.

Cette commission aura pour objectif de :

- formaliser les procédures permettant d'orienter, de construire et de conduire les discussions (méthodologie) au sein de la commission paritaire de pilotage (accord) ou du groupe de travail mis en place dans l'entreprise (plan d'action) ;
- formaliser un processus permettant aux acteurs internes à l'entreprise de mettre en œuvre les actions qui leur incombent ;
- proposer un cadre méthodologique permettant de déterminer les facteurs de pénibilité à retenir :
 - seuils retenus pour chaque facteur de risque : seuils réglementaires, ou fournis par la normalisation ou par des recommandations de la branche, ou seuils plus favorables que les seuils réglementaires ;
 - en ajoutant des facteurs complémentaires de pénibilité au regard de la spécificité de l'entreprise ou du groupe ;
 - en posant un diagnostic plus large que les seuls facteurs de pénibilité, en prenant en compte les parcours professionnels.

La liste doit être élaborée paritairement à partir des éléments recueillis, notamment dans le cadre du rapport annuel de branche, de l'observatoire des métiers, des CTN, de l'INRS ou encore de l'Insee.

Cette liste des facteurs de pénibilité ainsi que les principaux indicateurs qui permettront d'évaluer l'efficacité des actions doivent être établis paritairement, dans le cadre d'une commission pénibilité ad hoc.

Article 4 : La prévention de la pénibilité et les objectifs à fixer

Les parties s'engagent à aborder la prévention de la pénibilité dans une vision prospective de la carrière des salariés.

C'est dans cette optique qu'elles s'engagent à mener des actions concrètes visant à :

- *réduire les polyexpositions aux facteurs de pénibilité ;*
- *adapter et aménager les postes de travail ;*
- *améliorer les conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel ;*
- *aménager les fins de carrière ;*
- *assurer une gestion des parcours professionnels en anticipant les carrières dès l'entrée dans les métiers exposant à la pénibilité ;*
- *identifier et recenser les métiers possibles de seconde partie de carrière ;*
- *développer les compétences et les qualifications, et l'accès à la formation ;*
- *maintenir dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.*

Pour l'ensemble de ces actions, un lien fort devra être fait avec la CPNF ou la CPNE ainsi que l'Opca de la branche.

Pour chacune des actions définies, des objectifs chiffrés avec leur échéance de réalisation doivent être fixés.

Chaque branche doit mener une réflexion au regard des éléments du diagnostic préalable sur les actions pertinentes qui permettront la prévention de la pénibilité en dégageant les priorités sur les postes et les métiers les plus exposés. À titre d'exemple, on peut citer : réalisation d'une analyse ergonomique des postes de travail, réduction des cadences, décalage des heures de prise de poste la nuit, installation de salles de repos pour les travailleurs de nuit, obligation, pour tous les salariés, d'avoir un entretien de déroulement de carrière (ou l'intégrer dans l'entretien professionnel), réinternalisation d'activités complètes.

Pour l'ensemble des actions qui auront été décidées, un indicateur sera choisi et alimenté régulièrement afin d'en mesurer les améliorations.

Article 5 : La compensation de la pénibilité

La prévention de la pénibilité tend à diminuer au minimum les facteurs de pénibilité mais ne peut les supprimer. Ainsi, il est prévu dans cet article la compensation de l'exposition de salariés à des facteurs de pénibilité, avec la possibilité d'instaurer :

- le **passage à temps partiel** du salarié, accompagné d'un financement de l'employeur pour compenser tout ou partie de la baisse de salaire induite.
Concrètement, le dispositif permet au salarié proche de l'âge légal de départ à la retraite de réduire son activité. Il reste salarié de l'entreprise.
- une **mission de tutorat** au sein de l'entreprise du salarié ;
- l'**attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés**. Le temps ou l'argent ainsi généré peut être versé sous la forme d'un abondement au CET ou au CRCP (Cf. p59) ;
- le versement éventuel d'une prime ;
- la possibilité **d'une évolution professionnelle** vers un poste n'exposant pas à la pénibilité avec les modalités de conservation du niveau de rémunération ;
- la cessation anticipée d'activité.

La négociation devra prévoir les conditions dans lesquelles le salarié peut avoir droit à un passage à temps partiel et le régime applicable dans le cadre de cette diminution d'activité.

Plusieurs questions devront être réglées, notamment : le salaire, les cotisations, les primes, l'indemnité de départ à la retraite.

L'accord devra préciser l'indemnité complémentaire et les moyens d'accompagnement des tuteurs (formation, mise en réseau des tuteurs, bilans réalisés, etc.).

Lorsque la pénibilité est impossible à réduire, il faut permettre aux salariés de capitaliser le temps de compensation attribué sur un compte épargne-temps avec un abondement important de l'employeur, ce qui pourra permettre une cessation anticipée d'activité.

Par principe, la CFDT est opposée aux versements de primes pour compenser la pénibilité dès lors que cette dernière n'est pas impossible à réduire ou à éliminer. En effet, pour la CFDT, l'atteinte à la santé ne s'achète pas. Lorsque ces primes existent déjà, il faut dans la mesure du possible trouver un moyen d'y mettre progressivement fin sans pour autant pénaliser le salarié. Il s'agit par exemple de réintégrer ces primes dans les rémunérations de base. Selon le contexte des négociations.

Pour l'ensemble des actions qui auront été décidées, un indicateur sera choisi et alimenté régulièrement afin d'en mesurer leur réalisation.

Article 6 : La fiche individuelle d'exposition

La traçabilité des expositions aux facteurs de risque de pénibilité est organisée par l'employeur en lien avec le salarié, par l'intermédiaire d'une fiche individuelle d'exposition qu'il doit rédiger et transmettre à sa demande au salarié.

Il faut négocier une remise systématique de la fiche avec une échéance annuelle par exemple.

Il faut prévoir la modalité de contestations par le salarié du contenu de la fiche et assurer l'information du CHSCT sur ces contestations.

Elle est transmise au médecin du travail et complète le dossier médical en santé au travail.

Article 7 : Les acteurs impliqués

Un rapide descriptif des missions de chacun des acteurs impliqués dans la prise en charge de la pénibilité :

- l'employeur ;
- le CE, le CHSCT, les DP, ou les membres de la DUP ;
- les services de santé au travail et le médecin du travail ;
- les acteurs externes : la Carsat, les IPRP, l'Anact et les Aract, les experts.

Cet article a pour objet de préciser l'ensemble des acteurs qui doivent être impliqués en matière de santé au travail au sens large. Reprendre les missions de chacun et leur articulation contribue à apporter une cohérence à la démarche d'amélioration des conditions de travail.

Article 8 : Les moyens mis en œuvre

Selon les branches, et au regard de l'existant, il pourra être envisagé par exemple de :

- constituer un fonds de branche ;
- constituer un centre d'information et de conseil sur les risques professionnels dans la branche professionnelle ;
- mettre en œuvre une campagne d'information et de communication sur les risques professionnels (fiches techniques, guides d'utilisation, plaquettes d'information, etc.) ;
- mettre en place les mécanismes facilitant l'accès aux financements publics et privés dans l'accompagnement des entreprises.

L'accord de branche peut également prévoir dans les entreprises un certain nombre de moyens supplémentaires pour les représentants du personnel :

- un crédit d'heures supplémentaires pour les membres du CHSCT (ou DUP ou DP à défaut) afin qu'ils assurent pleinement leur nouvelle mission d'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- des jours de formation (en plus de ce que prévoit la loi pour les élus CHSCT) pour les représentants du personnel, financés par l'employeur, et dédiés à la prise en charge de la pénibilité au sens large.

Ce centre d'information et de conseil pourrait être amené à conseiller et à orienter d'un point de vue opérationnel les entreprises, notamment pour l'élaboration de leur diagnostic. Ce centre pourrait également être le lien avec l'ensemble des organismes financeurs tels que le FPSPP, l'Opca, le Fiso. Ce centre d'information de branche pourrait également être chargé de l'acheminement de l'accord à toutes les entreprises de la branche, à la fois aux employeurs et aux IRP.

Attention à ne pas raisonner uniquement CHSCT : afin d'être en cohérence avec l'objectif d'impliquer toutes les entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés, il est important de prévoir des moyens pour les représentants du personnel au sens large (CHSCT, DP ou DUP).

Article 9 : Suivi de l'accord

Le suivi sera assuré par la commission pénibilité créée à l'initiative des partenaires sociaux. Outre sa mission de diagnostic de la situation de la branche en matière de pénibilité, cette commission est chargée du suivi de l'accord.

La représentation des partenaires sociaux est assumée, d'une part, par x représentant(s) désigné(s) par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de représentant(s) de la chambre patronale.

La commission paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an, et exceptionnellement à la demande d'une des parties signataires de l'accord dans les quarante-cinq jours qui suivent ladite demande.

La demande exceptionnelle de réunion devra être accompagnée d'un écrit qui en motive la cause.

La commission paritaire pénibilité est chargée de suivre :

- *le calendrier et les échéances convenues ;*
- *la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;*
- *la diffusion de l'information auprès des entreprises et des IRP ;*
- *l'actualisation des chiffres clés de la branche ;*
- *la mise à jour de l'état des lieux des situations de pénibilité dans la branche ;*
- *les actions conduites par les entreprises et les résultats.*

Ainsi que de proposer des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Dans les branches où existent déjà des commissions paritaires dédiées aux questions de santé au travail, celles-ci pourront voir s'étendre leur champ de compétence à la pénibilité.

Article 10 : Entrée en vigueur et modalités de mise en œuvre

L'accord entre en vigueur à compter de la signature.

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprises, d'établissements ou de groupes plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Article 11 : Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente. L'accord pourra, le cas échéant, être révisé dans le cadre d'une négociation déclenchée à l'initiative d'une des parties par lettre écrite recommandée à l'ensemble des signataires et précisant la motivation tenant à la demande de révision. Ainsi, chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de trois mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis trois mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Article 12 : Commission d'interprétation et de conciliation

Une commission paritaire de conciliation est instituée pour examiner les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application du présent accord et qui n'auront pas été réglés sur le plan de l'entreprise. Cette commission paritaire pourra également être réunie en vue d'interpréter le texte de l'accord de branche.

Chaque branche reprendra les modalités de fonctionnement de ses commissions déjà existantes en matière d'interprétation et de conciliation.

Article 13 : Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail. La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Fiches repères

pour identifier, quantifier et prévenir les facteurs de risque de pénibilité

Bruit	90
Vibrations mécaniques	95
Agents chimiques dangereux (ACD)	99
Exposition aux poussières et fumées	104
Facteurs de risques psychosociaux	110
Postures pénibles	113
Travail répétitif	118
Températures extrêmes	123
Activités en milieu hyperbare	126
Equipes successives alternantes	129
Travail de nuit	133
Manutentions manuelles de charges	138

Avertissement

Ces fiches ont été rédigées en s'aidant des fiches repères sur les facteurs de risques mises en ligne sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr

Bruit

Le contexte

Le bruit est une nuisance très répandue sur les lieux de travail. Les travailleurs sont soumis au bruit dans la plupart des secteurs d'activité, y compris les services : bois, métaux, fabrication d'éléments en béton, BTP, plasturgie, agroalimentaire, utilisation d'outils portatifs, chimie, production d'électricité, maintenance, etc.

Persuader les employeurs, identifier les travailleurs exposés et les informer sont des actions fondamentales pour aider à prendre conscience des risques liés au bruit et donc à s'engager dans une démarche participative pour le réduire. Des mesures, souvent simples à appliquer, permettent de diminuer l'exposition des travailleurs.

Les effets sur l'homme d'une exposition au bruit

L'exposition quotidienne à de forts niveaux de bruit entraîne fatigue auditive, perte d'audition et, à terme, surdité professionnelle. Cofacteur du stress, le bruit peut aussi occasionner d'autres effets néfastes pour la santé comme des troubles cardiovasculaires, de l'hypertension, des troubles du sommeil ou de la digestion. L'exposition à certains produits chimiques, notamment des solvants ou la consommation de certains médicaments peuvent aggraver les effets du bruit sur l'homme. C'est un facteur de pénibilité qui a un impact notable sur l'espérance de vie sans incapacité.

Ce que prévoit la loi

Pour limiter le risque de perte auditive, la législation prévoit d'engager des actions dès que les travailleurs sont soumis à une exposition quotidienne de plus de 80 dB (A) sur 8 heures. Ces actions obligatoires deviennent plus sévères si les niveaux dépassent 85 dB (A), avec l'obligation de mettre en place un plan de réduction du bruit, le port obligatoire de protecteurs, la surveillance médicale de l'audition, etc.

Pour tenir compte des émissions sonores ponctuelles mais intensives (pression acoustique de crête), des actions doivent également être engagées à partir de 135 dB (C) et deviennent plus sévères à partir de 137 dB (C).

En tout état de cause, les valeurs d'exposition qui ne peuvent être dépassées, compte tenu des protections individuelles contre le bruit, sont fixées à :

- Exposition quotidienne (8 h) – 87 dB (A)
- Valeur limite de crête – 140 dB (C).

Le niveau de bruit auquel les travailleurs sont soumis peut varier au cours de la journée. Il est donc indispensable de prendre en compte le temps d'exposition aux différents niveaux de bruit. La « dose » de bruit acceptable est une combinaison du niveau et de la durée d'exposition. C'est donc un niveau d'exposition équivalent qui est pris en compte dans la réglementation. La dose de bruit variant avec la durée d'exposition, le tableau ci-dessous donne l'équivalence de ce seuil pour plusieurs durées.

Durées d'exposition quotidienne au bruit nécessitant une action	
Niveau sonore en dB (A)	Durée d'exposition maximale
80	8 h
83	4 h
86	2 h
89	1 h
92	30 min
95	15 min
98	7,5 min

Être exposé 8 heures à 80 dB (A) est exactement aussi dangereux que d'être exposé 1 heure à 89 dB (A).

Les méthodes et les outils de diagnostic ou d'évaluation

Pour vérifier si les salariés sont soumis au bruit, il faut mesurer les niveaux reçus avec un sonomètre.

Le niveau de bruit peut être évalué plus simplement, en se basant par exemple sur le bruit émis par les machines ou bien par un simple test : si deux personnes ne peuvent se comprendre qu'en étant très proches l'une de l'autre (moins d'un mètre) et en ayant besoin d'élever la voix, le risque bruit est avéré.

Les démarches de prévention

Différentes mesures, souvent simples à appliquer, permettent de diminuer l'exposition des travailleurs au bruit.

Des solutions techniques

Agir à la source du bruit, c'est-à-dire sur la machine ou l'équipement bruyant, est le moyen le plus efficace pour lutter contre le bruit sur les lieux de travail. Certains changements techniques simples peuvent s'avérer très efficaces :

- installer des silencieux d'air comprimé ou utiliser des lames de scie amorties ;
- choisir d'acheter des équipements moins bruyants puisque les niveaux sonores émis doivent être affichés par les fabricants ;
- revêtir les parois du local (le plafond, mais aussi les murs et les cloisons) d'un matériau absorbant fortement le son ;
- cloisonner, séparer les sources de bruit pour éviter que le bruit se propage dans un atelier ;
- encoffrer les équipements bruyants avec des isolants phoniques ;
- choisir une autre technique de production ou de réalisation de la tâche ;
- installer les opérateurs dans des cabines isolées phoniquement.

En complément des actions de prévention collective (réduction du bruit à la source ou réduction de la propagation du bruit), il peut être nécessaire de fournir des protecteurs individuels contre le bruit (PICB) aux travailleurs. Ces protecteurs doivent être choisis en accord avec les travailleurs et doivent être portés sans interruption dans les situations exposant au bruit.

Des solutions organisationnelles

Organiser le travail peut aussi réduire le risque bruit, par exemple :

- dans l'organisation d'un chantier, éviter de faire cohabiter inutilement dans le planning des travailleurs dont le travail émet du bruit avec d'autres travailleurs n'en faisant pas ;
- dans l'atelier, alterner quand c'est possible les postes bruyants et non bruyants ;

- éloigner ou déplacer des équipements bruyants. Cette solution de prévention est souvent simple et très efficace ;
- moderniser la fabrication ou la production permet souvent la mise en place de nouveaux procédés ou équipements moins bruyants ;
- aménager des locaux moins bruyants mis à disposition des travailleurs pour les pauses ou pour ceux qui ont besoin de concentration dans leur travail ;
- suivre et exploiter les incidents.

Des actions sur les parcours professionnels

Les métiers exposant tout particulièrement au bruit doivent être identifiés et ouvrir droit, dès l'entrée dans la carrière, à une possibilité d'évolution professionnelle. Malgré les actions de prévention au poste, il persiste des expositions individuelles entraînant des atteintes auditives motivant des inaptitudes médicales, la mobilité professionnelle doit donc être anticipée.

Des actions médicales

Le rôle du médecin du travail est important. Il doit aider à identifier et dénombrer les travailleurs soumis au bruit, à évaluer l'effet de cette nuisance sur leur santé et à préconiser des mesures de protection.

Chez les salariés exposés, l'estimation des pertes auditives est effectuée par un examen médical (audiogramme) dont la périodicité dépend du niveau d'exposition.

Recommandations de la CNAMTS

CTN	Secteur d'activité	Recommandation N°	Titre
Métallurgie et chimie, Caoutchouc et plasturgie	Tréfilage à froid	209	Prévention des risques d'accidents dans l'activité de tréfilage
Métallurgie	Soudage à l'arc électrique et procédés de découpage plasma	443	Soudage à l'arc électrique et coupage

Bâtiment et travaux publics	Chantiers de construction	362	Éléments en béton de grande dimension : fabrication, manutention, stockage, transport et mise en place.
Transports, Eau, Gaz, Électricité, Livre et communication	Remontées mécaniques	402	Exploitation des domaines skiables, services des pistes
Transports, Eau, Gaz, Électricité, Livre et Communication	Remontées mécaniques	403	Exploitation des domaines skiables, installation des remontées mécaniques
Services, Commerces et industries de l'alimentation	Coupe manuelle et mécanique de la canne, ramassage, chargement et transport	321	Coupe manuelle et mécanique de la canne à sucre
Chimie, Caoutchouc et plasturgie	Fabrication de pneumatiques. Rechapage. Fabrication d'articles divers en caoutchouc. Fabrication de jouets, jeux et articles de puériculture en caoutchouc	392	Mélangeurs à cylindres pour le caoutchouc et les matières plastiques
Chimie, Caoutchouc et plasturgie	Fabrication de produits chimiques	296	Le conditionnement dans l'industrie chimique

Ce qui a déjà été négocié... exemples

Selon les situations de travail, l'accord pourra décrire des situations d'exposition au bruit en nombre d'heures par jour et/ou par semaine. Ainsi, le bruit pourra être reconnu comme facteur de pénibilité :

- à partir d'une exposition de 80 dB(A) au moins 20h/semaine
- et/ou pour toute exposition à plus de 75 dB(A) au moins 6 heures/jour.

Vibrations mécaniques

Description

Deux modes d'exposition :

- les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percutantes (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs, etc.), guidées à la main (plaques vibrantes) ou par des pièces travaillées, tenues à la main ;
- les vibrations transmises à l'ensemble du corps par des machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles, etc.) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes). Cette exposition peut être associée à d'autres contraintes au cours de l'activité de travail : efforts musculaires, postures contraignantes, conditions psychosociales et organisationnelles inadaptées (cf. Fiches Postures, p. 105 ; Gestes répétitifs, p. 110, Manutention manuelle de charges, p. 127).

Effets sur l'homme

L'exposition aux vibrations concerne plusieurs millions de travailleurs. Elle peut entraîner pour les cas les plus sévères diverses pathologies :

- vibrations transmises à l'ensemble du corps qui provoquent lombalgies, sciatiques ou cruralgies, et atteintes articulaires du cou et des épaules.
Les tableaux des maladies professionnelles 97 pour le régime général et 57 pour le régime agricole réparent certaines de ces pathologies.
- vibrations du système main-bras qui provoquent un ensemble de symptômes appelé « syndrome des vibrations » réparé pour certaines pathologies par les tableaux 69 pour le régime général et 29 pour le régime agricole. Ces symptômes peuvent se traduire sous la forme d'un phénomène de Raynaud (crises de blanchiment douloureux des phalanges en cas d'exposition au froid et/ou à l'humidité), de moindre sensation du toucher, du chaud et du froid, de douleurs dans les bras et les mains, de gêne dans les mouvements des articulations du poignet et du coude. Les expositions simultanées, tels les efforts musculaires, postures contraignantes, froid, peuvent renforcer les effets des vibrations sur l'homme.

Les vibrations constituent un facteur de pénibilité ayant un impact notable sur l'espérance de vie sans incapacité.

Caractérisation

La combinaison de l'intensité et de la durée des vibrations caractérise le risque. Pour chaque mode de transmission, le code du travail (article R. 4441-2) définit des valeurs d'exposition journalière aux vibrations, rapportée à une période de référence de huit heures au-delà de laquelle l'employeur doit déclencher des actions de prévention et une valeur limite à ne pas dépasser. En cas de dépassement des valeurs, l'employeur doit prendre des mesures techniques ou organisationnelles visant à réduire au minimum l'exposition.

Vibrations	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Vibrations transmises à l'ensemble du corps
Valeur d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention	2,5 m/s ²	0,5 m/s ²
Valeurs limites d'exposition (VLE)	5 m/s²	1,15 m/s²

Méthodes et outils de diagnostic ou d'évaluation

Identifier les postes de travail concernés puis évaluer l'exposition vibratoire quotidienne à partir du niveau d'émission vibratoire et de la durée d'exposition. Pour estimer l'émission, il est possible de se référer aux valeurs déclarées par les fabricants ou à des bases de données obtenues par des mesures en situation réelle. Souvent, le mesurage s'avère nécessaire. Dans ce cas, on utilise des vibromètres ou des dosimètres.

Démarche de prévention

La valeur d'exposition est fonction de l'amplitude de la vibration et de la durée de l'exposition; c'est pourquoi, il est souhaitable d'agir simultanément sur ces deux paramètres. La démarche de prévention ciblée sur les vibrations s'inscrit dans une démarche plus générale de prévention des risques professionnels. Elle se traduit par des actions sur quatre niveaux :

- a. supprimer ou réduire les vibrations à la source (action prioritaire);
- b. réduire l'effet de transmission des vibrations résiduelles (ex. : siège ou poignée antivibratile);
- c. réduire la durée de l'exposition;
- d. réduire les cofacteurs (ex. : réduire les efforts et protéger du froid).

Actions techniques

En premier lieu :

- bien choisir les machines en fonction de la tâche à effectuer ou du terrain pour les engins mobiles et des conditions de travail ;
- entretenir le matériel et former les opérateurs sur les méthodes de travail à appliquer ;
- vérifier, à l'achat, la valeur vibratoire déclarée par le fabricant dans la notice technique et sélectionner les machines les moins vibrantes dans leur catégorie ;
- réduire autant que possible les irrégularités des surfaces sur lesquelles se déplacent les véhicules mobiles et veiller aux vitesses de déplacement. Pour les camions, préférer les cabines équipées avec une suspension souple basse fréquence. À la différence des voitures et des camions, la plupart des véhicules tout-terrain, des tracteurs agricoles et des chariots industriels sont dépourvus de suspension ; c'est le siège du conducteur, voire la cabine, qui comporte des dispositifs de suspension. D'où l'importance de :
 - bien choisir le siège,
 - d'informer le conducteur pour qu'il puisse exploiter tous les réglages prévus et appliquer les consignes de maintenance,
 - prendre en compte tous les composants (suspension, sellerie, réglages) pour les adapter aux caractéristiques de l'opérateur et de la cabine.

De nombreux modèles de machines, tenus ou guidés à la main, sont conçus pour limiter l'émission des vibrations (par exemple, poignées suspendues pour les brise-béton ou les dameuses, timons antivibratiles pour les plaques vibrantes), équilibrage des ponceuses et des meuleuses). Les revêtements viscoélastiques de faible épaisseur ne peuvent pas atténuer les vibrations de fréquences dominantes sur la plupart des machines vibrantes.

Cf. Recommandation 434 CTN Bâtiment et travaux publics – Chantiers : Prévention des risques occasionnés par les véhicules et engins circulant et manœuvrant sur les chantiers du BTP.

Actions organisationnelles

On peut dans certains cas éliminer ou réduire les vibrations :

- en adoptant une organisation du travail différente (par exemple, pour couper un revêtement de chaussée : utiliser une pelle équipée d'un brise-roche ou une scie de sol plutôt qu'un brise-béton tenu manuellement) ;

- en choisissant des techniques de production moins génératrices de vibrations (par exemple, polissage chimique) ;
- en entretenant régulièrement et selon les préconisations des constructeurs les machines et les outils.

En conséquence, les équipements de protection individuelle du type gants « antivibratiles » sont en règle générale inefficaces sauf bien sûr pour protéger la main du froid ou des coupures.

Il est important de choisir la machine adaptée qui nécessitera le moins d'effort par l'opérateur et qui présentera la meilleure ergonomie. Un opérateur supporte d'autant mieux l'environnement vibratoire que sa posture est optimale.

Il est important de réduire les temps d'exposition en agissant sur l'organisation du travail (rotation des opérateurs aux postes les plus exposés).

Il est important de suivre et exploiter les incidents pour améliorer les actions de prévention.

Actions sur les parcours professionnels

Les métiers exposant tout particulièrement aux vibrations doivent être identifiés et ouvrir droit, dès l'entrée dans la carrière à une possibilité d'évolution professionnelle. Malgré les actions de prévention au poste, il persiste des expositions individuelles entraînant des atteintes articulaires de la main, du bras, du dos motivant des inaptitudes médicales ; la mobilité professionnelle doit donc être anticipée.

Ce qui a déjà été négocié... exemples

Selon les situations de travail, l'accord pourra reprendre comme situations pénibles :

- tous les postes exposant (quelle que soit la durée d'exposition) les salariés aux valeurs limites d'exposition (5 m/s^2 et 1.15 m/s^2) ;
- les postes confrontés à des phénomènes de transmission de vibration à l'ensemble du corps au-delà de 0.5 m/s^2 pendant au moins 4 heures/jour.

Agents chimiques dangereux (ACD)

Description

Sont concernées certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'ACD à l'article R.4412-3 du code du travail. Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R.4412-60 du code du travail. Les ACD peuvent être produits ou utilisés de façon volontaire. Ils peuvent aussi être émis au cours d'un procédé (poussières, fumées, vapeurs, etc.) ou être indissociables de l'activité de l'entreprise sans qu'ils soient générés par cette activité (agent de péage d'autoroute, fumées de diesel).

Effets sur l'homme

Les substances chimiques ou leurs mélanges sous forme de gaz, de liquide, de solide, peuvent provoquer des effets plus ou moins graves sur la santé, soit en cas de contact, unique ou répété, avec la peau, soit par inhalation ou par ingestion :

- aigus, comme des irritations, brûlures, troubles de conscience ;
- chroniques sur de nombreux organes, allergies (eczéma, asthme), pneumoconioses, cancers...

Les expositions aux agents chimiques dangereux, spécialement les agents cancérigènes, sont responsables d'une diminution de l'espérance de vie. Certaines affections peuvent se manifester des années après l'arrêt de l'exposition, pendant la retraite.

Caractérisation

Sont considérés comme ACD :

- toutes les substances qui font l'objet d'une classification européenne harmonisée, en application du règlement européen CLP (*Classification, Labelling, Packaging*, « classification, étiquetage, emballage ») ;
- les substances non classées au niveau européen, mais qui peuvent présenter un danger pour la santé et la sécurité des personnes ;
- certains composés chimiques (fumées de soudage, poussières de bois), qui, notamment en raison de leur forme, présentent un danger pour la santé des personnes.

Certains tableaux de maladies professionnelles du régime général ou agricole de la Sécurité sociale reconnaissent un lien direct entre l'exposition à des ACD particuliers et l'apparition de certaines affections.

En outre, des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ont été définies pour une centaine d'ACD par le ministère chargé du Travail. Les VLEP fixées sont contraignantes ou indicatives. Elles concernent des expositions prolongées (VLEP [8 heures]) ou de brève durée (VLCT [15 minutes]). Ces niveaux de concentration ne doivent pas être dépassés dans l'atmosphère afin de préserver la santé des travailleurs.

Les VLEP évoluent avec l'avancée des connaissances en toxicologie. Leur respect ne garantit donc pas contre le risque d'apparition de maladies. Il est, par conséquent, recommandé de maintenir la concentration atmosphérique la plus faible possible.

Ces valeurs atmosphériques peuvent être complétées par des indicateurs biologiques d'exposition (IBE), qui prennent mieux en compte la pénétration d'un produit par inhalation mais aussi par voies cutanée et digestive (non négligeables).

En raison de leurs effets néfastes à long terme, les CMR sont des ACD particulièrement préoccupants. Pour de nombreux cancérogènes et mutagènes, aucune valeur seuil d'apparition des effets délétères ne peut être définie à ce jour.

RAPPEL : la classification officielle, votée au niveau européen, évolue avec les connaissances scientifiques. Afin de se tenir au courant de ces évolutions, il est recommandé de consulter les sites des organismes de recherche et de prévention (www.inrs.fr).

Méthodes et outils de diagnostic ou d'évaluation

L'évaluation du risque chimique passe, en particulier, par les étapes suivantes :

1. inventaire de tous les ACD présents sur le poste de travail ;
2. identification de leurs dangers en utilisant notamment l'étiquetage et les fiches de données de sécurité (FDS) ;
3. évaluation des quantités utilisées ou produites, des conditions d'utilisation et modes opératoires, de la durée et de la fréquence d'exposition, des moyens de prévention existants ;

4. si nécessaire, prélèvements d'atmosphère, surfaciques, ou surveillance biologique (sang ou urine) du travailleur;
5. estimation du niveau de risque.

Plusieurs méthodes permettent d'estimer le niveau de risque lié aux ACD. Pour l'interprétation des résultats obtenus grâce à ces différentes méthodes, il est conseillé de faire appel à des spécialistes en prévention (service de santé au travail, services de prévention des caisses de Sécurité sociale, OPPBTP, Aract, MSA).

Rappel réglementaire sur la fiche d'exposition relative au risque chimique (code du travail):

► **Article R. 4412-40**

L'employeur tient une liste actualisée des travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux pour la santé.

Cette liste précise la nature de l'exposition, sa durée ainsi que son degré, tel qu'il est connu par les résultats des contrôles réalisés.

► **Article R. 4412-41**

L'employeur établit, pour chacun des travailleurs exposés aux agents chimiques mentionnés à l'article R. 4412-40, une fiche d'exposition indiquant :

- 1) *la nature du travail réalisé, les caractéristiques des produits, les périodes d'exposition et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail;*
- 2) *les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles.*

► **Article R. 4412-42**

Chaque travailleur intéressé est informé de l'existence de la fiche d'exposition et a accès aux informations l'intéressant.

Le double de cette fiche est transmis au médecin du travail.

► **Article R. 4412-43**

Les informations mentionnées au présent paragraphe sont recensées par poste de travail et tenues à disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ainsi, l'évaluation des facteurs de risque de pénibilité, relatifs aux agents chimiques dangereux doit déjà être qualitativement et quantitativement réalisée au travers d'une liste des salariés exposés et

de fiches d'exposition individuelle établies pour chaque salarié concerné. Dans la réalité, ceci est bien loin d'être fait et il faut dans le cadre de la négociation sur la pénibilité exiger sa mise en œuvre.

Démarche de prévention

Actions techniques

Les mesures de prévention collective techniques sont classées, ci-après, par ordre d'efficacité décroissant :

- suppression de l'ACD (s'interroger sur la nécessité d'une opération, où un ACD est employé ou apparaît) ;
- substitution de l'ACD par un produit ou un procédé non dangereux ou moins dangereux ;
- mise en œuvre de l'ACD en système clos ;
- encoffrement et automatisation de l'opération ;
- dispositif de captage des polluants à la source ;
- ventilation générale.

Parallèlement à ces mesures, un nettoyage régulier des installations avec des outils adaptés (aspirateurs munis de filtres à haute efficacité) est indispensable (interdiction d'utiliser des « soufflettes »).

Le port d'équipements de protection individuelle (vêtements de protection, gants, appareils de protection respiratoire) constitue le dernier recours, lorsque l'exposition ne peut plus être réduite par d'autres moyens, pour des opérations ponctuelles et de courte durée.

Actions organisationnelles

Les actions de prévention techniques doivent être complétées par des mesures organisationnelles :

- restriction d'accès aux locaux à risque ;
- séparation/isollement des activités à risque (par exemple, ne pas placer le secrétariat dans l'atelier de transformation du bois) ;
- rédaction de procédures d'utilisation des produits et de notices de poste ;
- contrôle et maintenance des installations et contrôle de l'efficacité des mesures de prévention mises en place ;
- suivi de l'exposition des travailleurs ;
- suivi des consommations d'ACD ;

- formation et information des salariés sur les dangers et les mesures de prévention ;
- respect des règles d'hygiène stricte, telles que le lavage des mains, l'utilisation de vestiaires séparés pour les vêtements de ville et les vêtements de travail, l'interdiction d'apporter et de consommer des aliments ou assimilés au poste de travail ;
- suivi et exploitation des incidents.

Actions médicales

Le médecin du travail, conseiller à la fois de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants, joue plusieurs rôles dans la prévention du risque chimique :

- dans le cadre de l'évaluation des facteurs de pénibilité relatifs aux ACD, conseil pour la rédaction des listes, et fiches d'exposition ;
- suivi de l'exposition des travailleurs par des examens urinaires ou sanguins (biométrie) ;
- participation à la définition et au suivi des actions de prévention.

Exposition aux poussières et aux fumées

Description

Exposition non spécifique, l'exposition aux poussières et aux fumées peut engendrer, suivant leurs natures, différentes atteintes à la santé (atteintes respiratoires, cancer broncho-pulmonaire, cancer de l'ethmoïde, etc.).

La définition non spécifique de l'exposition permet dans un premier temps de faire le recensement des postes concernés puis de caractériser leur nature pour affiner les modes de prévention.

Les poussières d'une façon générale

Sont concernées notamment les expositions aux poussières au sens de l'article R. 4222-3 du code du travail.

► **Article R. 4222-1**

Dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, l'air est renouvelé de façon à :

- 1) maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;*
- 2) éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.*

► **Article R. 4222-2**

Les règles applicables à l'aération, à la ventilation et à l'assainissement des locaux sont fixées suivant la nature et les caractéristiques de ces locaux.

► **Article R. 4222-3**

Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

- 1) air neuf, l'air pris à l'air libre hors des sources de pollution ;*
- 2) air recyclé, l'air pris et réintroduit dans un local ou un groupe de locaux. L'air pris hors des points de captage de polluants et réintroduit dans le même local après conditionnement thermique n'est pas considéré comme de l'air recyclé ;*
- 3) locaux à pollution non spécifique, les locaux dans lesquels la pollution est liée à la seule présence humaine, à l'exception des locaux sanitaires ;*
- 4) locaux à pollution spécifique, les locaux dans lesquels des substances dangereuses ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides, autres que celles qui sont liées*

à la seule présence humaine, ainsi que les locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes et les locaux sanitaires;

5) ventilation mécanique, la ventilation assurée par une installation mécanique;

6) ventilation naturelle permanente, la ventilation assurée naturellement par le vent ou par l'écart de température entre l'extérieur et l'intérieur;

7) poussière totale, toute particule solide dont le diamètre aérodynamique est au plus égal à 100 micromètres ou dont la vitesse limite de chute, dans les conditions normales de température, est au plus égale à 0,25 mètre par seconde;

8) poussière alvéolaire, toute poussière susceptible d'atteindre les alvéoles pulmonaires;

9) diamètre aérodynamique d'une poussière, le diamètre d'une sphère de densité égale à l'unité ayant la même vitesse de chute dans les mêmes conditions de température et d'humidité relative.

Poussières de silice cristalline

La silice cristalline étant présente dans la quasi-totalité des matériaux d'origine minérale, on la retrouve en tant que matière première ou en tant que matériel de charge dans de nombreux secteurs :

- verrerie, cristallerie : la silice constitue l'un des trois éléments de base pour la vitrification ;
- céramique et porcelaine : appareils sanitaires ;
- fonderie : fabrication des moules de sable, décochage, ébarbage et dessablage ;
- industrie des réfractaires : démolition et réparation des fours industriels en briques réfractaires ;
- plastiques et caoutchouc : la silice modifie les propriétés physiques du plastique ;
- industrie de la pierre et de la construction : taillage et polissage des pierres (grès, granite) riches en silice ;
- fabrication de prothèses dentaires : sablage, ponçage, meulage ;
- industrie du bâtiment : exposition à la poussière de silice lors des travaux de balayage, de percement, de rabotage ou de sciage du béton. Des travaux souterrains, de reprise de sous-œuvre, de projection de béton (voie sèche) et ceux de ravalement de façade ;
- secteurs de l'extraction : mines et carrières de matériaux siliceux.

Les poussières de silice cristalline – quartz, cristobalite, tridymite – ne sont pas classées cancérogènes par la réglementation européenne, mais figurent dans la classification du Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) (groupe 1 depuis 1997).

L'article R. 4412-149 et l'article R. 4412-154 du code du travail prévoient des valeurs limites d'exposition professionnelle pour ces poussières, respectivement lorsqu'elles sont présentes seules et lorsque qu'elles sont associées à d'autres poussières alvéolaires non silicogènes.

Ces expositions relèvent donc de l'article R. 4412-27 qui impose à l'employeur un mesurage de l'exposition des travailleurs par un contrôle régulier de l'atmosphère des lieux de travail.

Poussières de bois

Classées comme cancérogènes elles relèvent de la réglementation sur les CMR (cf. fiche ACD, p. 99).

Poussières de farine

La première cause d'asthme professionnel en France est la farine. Constamment exposés à ces poussières, les boulangers sont les plus touchés. Les allergies respiratoires (asthme, rhinite) sont particulièrement fréquentes dans la profession. Elles peuvent survenir à tout moment de la carrière.

Parmi les professionnels qui déclarent l'asthme comme maladie professionnelle, une personne sur quatre est un boulanger. De nombreux salariés, par crainte d'être licenciés ou reclassés, ne déclarent pas leur asthme.

C'est un facteur de pénibilité qui a un retentissement notable sur le maintien dans l'emploi et sur l'espérance de vie, et l'espérance de vie sans incapacité.

Prévention

Voir la recommandation R. 439 adoptée par le comité technique national D (CTN D) des industries des services, commerces et industries de l'alimentation du 30 juin 2008.

Fumées de soudures

Éléments toxiques dans les fumées de soudures

Les fumées de soudage sont composées de gaz et de poussières.

Les gaz proviennent de la décomposition de l'air et contiennent en quantité variable du monoxyde de carbone (CO), de l'ozone (O₃), des vapeurs nitreuses (dioxyde d'azote NO₂, monoxyde d'azote NO), voire du phosphore (COCl₂) lorsque la pièce à souder a précédemment été dégraissée avec des solvants chlorés ou autres produits de dégradation.

Les poussières inhalables sont celles provenant du métal soudé, du métal d'apport (80 à 90 %) et de l'électrode. Elles sont donc extrêmement variées : aluminium, nickel, béryllium, cadmium, plomb, chrome, cobalt, cuivre, étain, fer, zinc, molybdène, vanadium, manganèse, titane, silice (dans les électrodes enrobées).

Les effets à long terme rattachés au métier de soudeur liés aux fumées

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), les soudeurs courent plus le risque de souffrir de :

- infections des voies respiratoires. Il a été montré que la gravité et la fréquence de ces infections ont augmenté chez les soudeurs. L'irritation chimique causée par une exposition à des fumées métalliques semble être à l'origine de ces infections respiratoires ;
- pneumoconioses (maladie respiratoire chronique causée par l'inhalation de particules métalliques ou minérales), en particulier la sidérose, un type de pneumoconiose due à l'inhalation d'oxyde de fer) ;
- certains cancers (foie, naso-sinusal, estomac et poumons). Le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a conclu que les fumées de soudage étaient « un cancérogène possible » chez l'humain appartenant au groupe 2B ;
- lésions au système nerveux central, dues à une exposition à des fumées de plomb, de manganèse et d'aluminium ;
- maladies respiratoires causées par des concentrations élevées de dioxyde de carbone associée à l'atmosphère pauvre en oxygène (en particulier dans des espaces mal ventilés) ;
- empoisonnement chronique lorsque certains matériaux sont présents dans les fumées de soudage, tels que le zinc ou le cadmium, le biphenyle polychloré (provenant de la décomposition des huiles anticorrosion) ou les produits de décomposition des peintures.

Les mesures de préventions réglementaires

Dispositions générales sur l'aération/assainissement des locaux de travail (article R.4221-1, R.4222-1 et suivants), et R.4222-23 et R.4222-24 (travaux en espace confiné) ; prévention du risque chimique (article R.4412-1 et suivants, cf. fiche agents chimiques dangereux, p.99).

Fumées de diesel

L'exposition aux fumées et au gaz d'échappement diesel est estimée comme la plus fréquente des expositions à un cancérigène sur le lieu de travail en France. Ces émissions sont classées comme cancérigènes probables pour l'homme (groupe 2A) par le Centre international de recherche contre le cancer (CIIRC). Elles sont classées 3 par l'Union européenne et ne relèvent donc pas des dispositions réglementaires sur les CMR.

Elles concernent plus particulièrement les situations de travail dans les espaces confinés ou mal ventilés : garages, contrôle technique, tunnel en construction ou exploitation, mais aussi les postes en plein air près d'une forte circulation de véhicules...

Prévention

- Systèmes de filtres à particules, efficacité supérieure à 99 %.
- Technologie et entretien des moteurs.
- Étanchéité du système d'échappement.
- Utilisation de moteur électrique ou à gaz.
- Externalisation des moteurs diesel.
- Ventilation générale.

Fumées de bitume

Les fumées de bitume contiennent notamment :

- des hydrocarbures lourds (fumées bleues) ;
- de la vapeur d'eau (fumées blanches) ;
- des composés complexes (soufrés, azotés, oxygénés) ;
- un certain nombre d'hydrocarbures aromatiques polycycliques (dont le benzo [a] pyrène ou le dibenzo [a, h] anthracène) ont une activité cancérigène reconnue et sont classés substances cancérigènes de catégorie 2 par l'Union européenne.

Effets sur l'homme

Les affections susceptibles d'avoir une incidence sur l'espérance de vie et l'espérance de vie sans incapacité sont essentiellement respiratoires (bronchite, l'emphysème, asthme). Les études réalisées à ce jour ne parviennent pas à mettre en évidence de relation entre cancer du poumon et exposition aux fumées de bitume, mais d'autres études sont nécessaires qui prennent notamment en compte des paramètres plus pertinents pour objectiver les expositions.

Prévention

Pour les fumées de bitumes renfermant des substances cancérogènes, les dispositions du code du travail relatives aux substances cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction s'appliquent (cf. fiche ACD, p. 99).

Face à des agents cancérogènes, mais compte tenu de l'impossibilité actuelle de les extraire des bitumes en vue d'une substitution, il y a lieu de réduire l'exposition à son niveau le plus bas possible :

- ⇒ Éviter tout contact avec la peau, les yeux, et réduire le risque d'inhalation.
- ⇒ Préférer les procédés qui dégagent le moins de fumées (bitume tiède), les fluxants les moins dangereux, les engins munis de capteurs de fumées, etc.

Facteurs de risques psychosociaux

Description

Le terme de facteurs de risques psychosociaux recouvre les risques professionnels liés aux mauvaises organisations du travail, au harcèlement moral, à la violence au travail, qui sont susceptibles de porter atteinte à l'intégrité de la santé mentale et physique des salariés.

L'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail de Bilbao souligne qu'«un état de stress survient quand il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face». Cette définition est celle reprise dans l'Accord National Interprofessionnel de juillet 2008 qui précise par ailleurs que :

- L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses
- Qu'une exposition prolongée peut réduire l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé.

Cette définition montre bien qu'il n'y a pas de stress positif, et que si le stress perdure, il peut devenir délétère pour la santé physique et mentale.

Le mal-être au travail est un état émotionnel en lien avec le contexte organisationnel et relationnel dans l'entreprise. Ce phénomène peut aller de l'inquiétude du salarié sur son avenir à un mal-être plus important ou une souffrance au travail.

Les violences au travail peuvent prendre différentes formes :

- Celles de conflit entre salariés et personnes extérieures à l'entreprise (clients, usagers, patients)
- Celles d'agressions ouvertes ou moins visibles et internes au collectif de travail (collègues/hiérarchie).

Parmi les violences au travail on retrouve également les phénomènes de harcèlements moral et sexuel. Ils disposent d'un encadrement juridique propre et sont pénalement réprimés.

Le développement de l'intensification du travail est une des sources d'accroissement des facteurs de risques psychosociaux. Les manifes-

tations de cette intensification du travail sont diverses on peut notamment citer : le travail sous contrainte de temps, les cadences élevées, le manque de maîtrise des tâches, de difficiles relations hiérarchiques...

Effets sur l'homme

Les facteurs de risques psychosociaux peuvent provoquer des troubles du sommeil, des maladies psychosomatiques, des états anxieux ou des dépressions réactionnelles, mais également un risque accru de douleurs ostéo-articulaires. La fréquence des douleurs lombaires apparaît statistiquement liée au fait de déclarer ne pas avoir les moyens (temps, information, matériel) de réaliser un travail de qualité.

Leur évolution vers des pathologies ayant des incidences sur la santé après la cessation d'activité, voire sur la mortalité, est discutée. Toutefois, certaines études estiment que des conditions de travail stressantes peuvent expliquer l'apparition de pathologies cardiovasculaires, notamment chez les hommes, à l'origine d'un vieillissement prématuré.

Le fait que ces facteurs de risques ne figurent pas parmi les facteurs de pénibilité tient au fait que les études épidémiologiques n'établissent pas clairement, à ce jour, qu'ils réduisent l'espérance de vie ou l'espérance de vie sans incapacité.

En tout état de cause, ils sont impliqués comme cofacteurs aggravants d'autres risques reconnus comme facteurs de pénibilité tels que le travail posté ou les gestes répétitifs.

Méthodes et outils de diagnostic ou d'évaluation, démarche de prévention

Ces risques, comme l'ensemble des risques sur les lieux de travail, doivent faire l'objet d'une évaluation et de mesure de prévention afin de les supprimer ou de les limiter au maximum.

La nature et l'origine de ces risques place l'organisation du travail et le dialogue social au cœur des mesures de prévention.

Le choix de mesures adaptées demande de comprendre les facteurs propres à chaque entreprise et à la spécificité de chaque population. La première étape de l'évaluation consiste donc à appréhender les situations de risques psychosociaux dans l'entreprise, en se référant aux définitions ci-dessus.

La réalisation d'un diagnostic préalable sur les conditions de travail, les évolutions de l'organisation du travail, les mobilités, les plans de forma-

tions proposés, la GPEC... Par le biais de l'analyse du travail réel, ce diagnostic doit aussi permettre d'interroger les conditions du soutien social (hiérarchique et entre collègues), les capacités des salariés à intervenir sur leurs propres conditions de travail (pouvoir d'agir sur) et aider à produire des indicateurs.

Se reporter pour la prise en charge des facteurs de risques psychosociaux au guide CFDT (*Agir sur les risques psychosociaux*, édité et diffusé par CFDT Productions, 2^e édition, février 2010).

Postures pénibles

Description

Les « postures pénibles définies comme position forcée des articulations » sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex. : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de positions articulaires durant de longues périodes génère également des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou dos penché en avant) et globales (station statique prolongée).

Effets sur l'homme

Les postures extrêmes ou prolongées constituent des facteurs de risques de TMS. En 2009, le nombre des maladies professionnelles indemnisées par le Régime général au titre du tableau 57 est de 37 728, en progression de 12 % par rapport à 2008.

Toute posture du corps peut entraîner progressivement :

- de l'inconfort ;
- de la fatigue ;
- des troubles musculo-squelettiques (TMS) lorsqu'elles sont maintenues et répétées ;
- une réduction durable des capacités fonctionnelles.

Les postures pénibles, par les TMS qu'elles génèrent, constituent un facteur de pénibilité ayant un impact notable sur l'usure professionnelle, la désinsertion professionnelle et l'espérance de vie sans incapacité.

Caractérisation

Il n'existe pas de posture idéale. En fonction de la durée, de la répétitivité des postures et du type d'activité, chacun perçoit les limites des postures qu'il adopte.

Selon les normes internationales, tout maintien d'une position pendant plus de quatre secondes est considéré comme une posture. Les normes pouvant caractériser les postures pénibles sont notamment :

- la norme NF EN 1005-4 (X 35-106-4) Sécurité des machines – Performance physique humaine – Partie 4 : Évaluation des postures et des mouvements lors du travail en relation avec les machines ;

- la norme ISO 11226 Ergonomie – Évaluation des postures de travail (statiques) ;
- la norme ISO EN 14738 Sécurité des machines.

Pour mémoire, selon l'enquête Sumer de 2003, 27,2 % des travailleurs français travaillent debout (ou piétinent) plus de 20 heures par semaine. Ce chiffre atteint 49 % chez les ouvriers. Les résultats des enquêtes SUMER de 1994 et de 2003 montrent une stabilité concernant les contraintes posturales.

Les colonnes de droite des tableaux de maladies professionnelles (tableau 57 pour le régime général et tableau 39 pour le régime agricole) caractérisent certaines postures de travail correspondant à des positions forcées des articulations ayant des effets sur la santé.

Méthodes et outils de diagnostic ou d'évaluation pour évaluer les postures de travail contraignantes

Trois grandes approches peuvent être distinguées.

Technique

- Évaluation de la fréquence et de la durée de maintien des postures locales (spécifiques à chaque action de travail).
- Évaluation des angulations de postures par rapport aux références normatives.
- Évaluation globale des différentes postures sur l'ensemble des activités de la journée de travail.

Socio-économique

- Suivi des mouvements de personnels (turn-over/absentéisme).
- Suivi du nombre de demandes d'aménagement de postes pour raisons de santé.
- Suivi des changements d'affectation dans l'entreprise et des indicateurs de santé fournis par le service de santé au travail (plaintes enregistrées, ou pathologies recensées, restriction d'aptitude).

Participative

Elle doit prendre en compte les situations réelles de travail. Pour cela différents moyens et outils de diagnostic ou d'évaluation sont disponibles :

- le ressenti des travailleurs recueilli notamment par le CHSCT ;

- la check-list de l'OSHA (Occupational Safety and Health Administration – États-Unis) et de l'Outil de repérage et d'évaluation de gestes (OREGE) permettant d'analyser les contraintes biomécaniques (évaluation des efforts, postures contraignantes, répétitivité des gestes). Cet outil (voir site INRS) repose sur l'observation de l'opérateur à son poste, s'applique sur des éléments de l'activité de travail et s'appuie sur un dialogue entre l'opérateur et l'évaluateur. La durée d'évaluation d'un poste de travail est de une heure à deux heures. Son usage nécessite toutefois des compétences de base en ergonomie ;
- dossier web INRS (travailler assis – travailler debout) ;
- ADAPT-BTP – Aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail - proposée par L'OPPBTB ;
- MuskaTMS, est un logiciel élaboré par l'Anact, qui permet d'évaluer le risque de troubles musculo-squelettiques. Cet outil de simulation, disponible en ligne sur www.muskatms.fr, permet à l'utilisateur d'élaborer des solutions préventives et d'en mesurer l'impact avant leur mise en œuvre effective. Il peut être utile dans tous les secteurs d'activité pour des entreprises de toute taille dans une démarche globale de prévention.

Démarche de prévention

La prévention des risques nécessite la participation des concepteurs de machines, de postes de travail et de situations de travail.

Les principales méthodes de prévention

- Concevoir les postes et choisir en amont les équipements permettant d'éviter les postures pénibles (ce point est particulièrement important lors de la phase conception à l'occasion de l'introduction d'une nouvelle machine, technologie, activité).
- Supprimer le risque (ex. : organiser le poste de travail afin de ne plus lever les bras au-dessus des épaules).
- Réduire l'amplitude des mouvements, respecter les angles articulaires de confort (ex. : placer les outils et les conteneurs plus près du travailleur).
- Réduire la durée des postures statiques.
- Organiser des rotations de postes afin de varier les postures.
- Réduire la pénibilité lors d'un travail debout ne peut se résumer à la mise à disposition d'un siège, en réponse à une obligation légale, même si ce siège est supposé « ergonomique ».

Actions techniques

On considérera qu'un lieu de travail est bien aménagé, quand le travailleur aura la possibilité de choisir parmi diverses positions et d'en changer fréquemment :

- l'organisation de l'espace de travail constitue un autre aspect important. Le travailleur doit avoir suffisamment d'espace pour se déplacer et changer de position. Des tables de travail et des sièges réglables sont vivement conseillés. Il est particulièrement important de régler la hauteur du poste de travail, afin qu'il convienne à la taille de l'opérateur et à la tâche à effectuer. Un bon réglage permet d'exécuter les tâches dans des positions moins contraignantes ;
- les appui-pieds fixes ou amovibles permettent au travailleur de transférer le poids de son corps d'une jambe à une autre. Un soutien du coude pour le travail de précision aide à réduire la tension dans les bras et le cou, et la partie haute du dos ;
- l'organisation spatiale de la situation de travail doit permettre d'éviter tout mouvement de torsion, de flexion ou d'extension du tronc, en mettant manettes de commande, outils et autres éléments nécessaires à la tâche, directement à portée du travailleur.

Actions organisationnelles

Le maintien d'une position assise ou debout pendant l'exécution des tâches constitue une source fréquente d'inconfort et de fatigue. Pour éviter la fatigue, le changement de position doit être prévu dès la conception du poste et l'organisation de l'activité pour permettre au travailleur d'alterner entre la position debout, la position assise et la position assis-debout, plus adaptée à un travail physique.

- Envisager l'alternance des activités à forte et à faible contrainte et les rotations de postes.
- Introduire des pauses pour permettre aux travailleurs de récupérer (prévoir des salles de repos).
- Organiser des temps de récupération peut aussi servir à réguler l'activité au plan individuel et collectif.
- Suivre et exploiter les propositions et les demandes des travailleurs.

Actions médicales

La surveillance médicale participe à la mise en évidence des situations de travail et des postes à risques.

Les médecins du travail peuvent demander des aménagements de postes de travail spécifiques ou, pour tous les travailleurs, adaptés aux caractéristiques individuelles.

Ce qui a déjà été négocié... exemples

Selon les situations de travail, l'accord pourra reprendre comme situations pénibles :

- les postes pour lesquels les salariés sont au moins 20 heures/semaine en station debout
- les postes pour lesquels les salariés sont au moins 2 heures/semaine en position à genoux, accroupie, en torsion, maintien des bras au-dessus du corps...

Travail répétitif

Description

L'article D.4121-5 du code du travail prévoit que «le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini».

Effets sur l'homme

Les gestes répétitifs à fréquence élevée constituent l'un des facteurs de risque bien identifié des troubles musculo-squelettiques ou TMS. Les TMS sont des troubles de l'appareil locomoteur (articulations, muscles et tendons) – membres, dos et cou. L'activité professionnelle peut jouer un rôle déterminant dans le développement, le maintien ou l'aggravation des TMS.

Les principaux symptômes sont :

- fatigue ;
- douleurs ;
- gêne dans les mouvements.

Les TMS sont, pour la plupart, reconnus comme maladies professionnelles au titre des tableaux 57, pour le régime général, et 39, pour le régime agricole. En 2009, le nombre des maladies professionnelles indemnisées par le régime général au titre du tableau 57 a été de 37 728, en progression de 12 % par rapport à 2008.

L'activité professionnelle associe fréquemment des cofacteurs aux gestes répétitifs qui peuvent en aggraver les effets :

- efforts musculaires ;
- postures contraignantes ;
- froid ;
- vibrations ;
- une organisation du travail inadaptée et des contraintes psychologiques et organisationnelles.

Les TMS peuvent être source de gênes, de difficultés à réaliser correctement son travail, d'arrêts de travail, de restrictions d'aptitude médicales, de souffrance au travail, voire de handicaps.

De plus, une activité professionnelle qui se limite à des tâches comportant majoritairement des gestes répétitifs peut rapidement devenir monotone et démotivante.

Le travail répétitif par les TMS qu'il génère constitue un facteur de pénibilité ayant un impact notable sur l'usure professionnelle, la désinsertion professionnelle et l'espérance de vie sans incapacité.

Caractérisation

Une répétitivité gestuelle importante se caractérise par un temps de cycle inférieur à 30 secondes ou l'exercice d'une activité répétitive pendant 50 % du temps de travail (NF EN 1005-5). Le risque d'atteinte musculo-squelettique est aggravé lorsque la fréquence d'actions est supérieure à 40 actions techniques par minute.

Plusieurs caractérisations sont possibles pour l'analyse de la répétitivité, dont, par exemple, la durée du cycle et le nombre d'actions techniques par minute.

Les normes NF EN 1005-5 et NF ISO 11228- 3 proposent :

- une identification des risques basée notamment sur la durée des activités répétitives ;
- des modes de calcul spécifique de la répétitivité des gestes.

Ces normes sont purement indicatives et ne peuvent constituer en elles-mêmes une grille d'évaluation pour élaborer le diagnostic de la pénibilité dans l'entreprise.

Méthodes et outils de diagnostic ou d'évaluation

L'évaluation est déterminée par :

- la nature ;
- la durée ;
- les conditions de l'exposition des travailleurs aux gestes répétitifs.

Elle doit prendre en compte les situations réelles de travail. Différents moyens et outils de diagnostic ou d'évaluation sont disponibles :

- le ressenti des travailleurs recueilli notamment par les membres du CHSCT ou le service de santé au travail ;
- la check-list OCRA est un instrument qui permet une estimation simple du risque au cours de la première observation de postes de travail et en particulier pour des tâches manuelles et répétitives (www.Afnor.org, norme NF EN 1005-5) ;

- le questionnaire TMS de l'INRS est un recueil des données subjectives sur des plaintes de TMS, de symptômes de stress, de facteurs psychosociaux et de vécu du travail. Il aborde également la répétitivité des gestes. Il est simple d'utilisation. Les résultats de ce questionnaire doivent être interprétés à la lumière de l'analyse des situations de travail ;
- OREGÉ (outil de repérage et d'évaluation des gestes) analyse les contraintes biomécaniques (évaluation des efforts, postures contraignantes, répétitivité des gestes). Cet outil repose sur l'observation de l'opérateur à son poste, s'applique sur des éléments de l'activité de travail et s'appuie sur un dialogue entre l'opérateur et l'évaluateur. La durée d'évaluation d'un poste de travail est de une heure à deux heures. Son usage nécessite des compétences de base en ergonomie.
- MuskaTMS, est un logiciel élaboré par l'Anact qui permet d'évaluer le risque de troubles musculo-squelettiques. Cet outil de simulation, disponible en ligne sur www.muskatms.fr, permet à l'utilisateur d'élaborer des solutions préventives et d'en mesurer l'impact avant leur mise en œuvre effective. Il peut être utile dans tous les secteurs d'activité pour des entreprises de toute taille dans une démarche globale de prévention.

Démarche de prévention

Plusieurs approches, complémentaires, peuvent être adoptées pour faire émerger des solutions de prévention.

Actions techniques

- Reconcevoir le produit afin de réduire le nombre et la fréquence des gestes des travailleurs.
- Reconsidérer le process de fabrication ou d'assemblage pour réduire la fréquence des gestes.
- Améliorer la conception des outils et des machines (courber l'outil plutôt que le poignet, équiper les outils de moyens de préhension adaptés à la main des hommes et des femmes).
- Adapter les plans de travail de manière à permettre des changements posturaux, des marges de manœuvre, des encours, et réduire la pression générée par le flux de fabrication.
- Éviter les postures de travail contraignantes : adapter les plans de travail aux opérateurs afin d'éviter les torsions, les flexions du buste et les

préhensions éloignées. Aménager les stocks, aménager les postes de travail informatiques, proposer des sièges assis-debout, etc.

- Améliorer l'environnement du poste de travail (hauteur et profondeur, par exemple).
- Réduire les cofacteurs (efforts, postures, froid) qui aggravent les effets sur l'homme de la répétitivité des gestes.
- Être attentif au choix des protections individuelles (ex. : gants inadaptés qui, en diminuant la force de préhension, génèrent des contraintes supplémentaires).

Actions organisationnelles

L'objectif est de concevoir ou de réorganiser les cadences et les rythmes de travail lorsqu'ils sont de nature à affecter la santé des travailleurs.

- Varier les tâches afin d'alléger les contraintes des gestes répétitifs et d'accroître l'intérêt du travail, ceci à la condition d'assurer les formations adaptées pour les travailleurs.
- Repenser la répartition des tâches et suivre les affectations, alterner les tâches répétitives et non-répétitives.
- Donner la possibilité aux opérateurs de réguler la cadence, renforcer le travail en équipe.
- Organiser le travail pour éviter le travail par à-coups.
- Organiser la maintenance des équipements de travail.
- Définir des temps et des fréquences de pauses, adaptés aux efforts fournis.
- Accompagner les changements organisationnels (formation, montée progressive en cadence, rémunérations).
- Former les salariés.
- Favoriser les espaces d'expression entre salariés pour qu'ils échangent entre eux sur leur activité et les solutions qu'ils mettent en œuvre pour alléger leur charge de travail ;
- Préserver les marges de manœuvre utilisées par les travailleurs.
- Prendre en compte le risque d'aléas techniques (pannes) ou organisationnels (retard de livraison) nécessitant une hausse ponctuelle d'activité (renforcement temporaire de l'équipe).
- Suivre et exploiter les incidents.

La recherche de solutions de conception ou correctives passera, nécessairement par la constitution de groupes de travail internes

associant opérateurs, responsables de secteur, techniciens méthode, instances représentatives du personnel et faisant appel à des compétences en santé, ergonomie (service de santé au travail, IPRP, etc.). L'aspect de l'organisation générale de la production doit être également traité au CE et au CHSCT : relation avec les clients, les fournisseurs, les donneurs d'ordre qui génèrent des à-coups de production et intensifier le travail.

Actions sur les parcours professionnels

Les métiers exposant tout particulièrement les salariés aux gestes répétitifs doivent être identifiés et ouvrir droit, dès l'entrée dans la carrière à une possibilité d'évolution professionnelle. Malgré les actions de prévention au poste et organisationnelles, il persiste des expositions individuelles entraînant des atteintes musculo-squelettiques motivant des inaptitudes médicales, parfois tôt après le début de l'exposition. La mobilité professionnelle doit donc être anticipée et organisée, soit au sein de l'entreprise, soit au sein de la branche.

Actions médicales

La surveillance médicale participe à la mise en évidence des situations de travail et des postes à risque.

Les médecins du travail peuvent demander des aménagements de postes de travail spécifiques ou pour tous les travailleurs, adaptés aux caractéristiques individuelles.

Températures extrêmes

Description

Cette fiche traite des températures extrêmes (chaleur et froid) qui se rencontrent dans les procédés et les environnements de travail.

Dans les fonderies, les aciéries, les hauts-fourneaux, la principale source de chaleur est la matière (métal ou verre) en fusion. Pour les travaux qui se déroulent à l'extérieur, comme le bâtiment, les travaux publics ou les travaux agricoles, les températures ambiantes dépendent directement du climat (chaleur, froid, etc.). Si bien, par exemple, que les travailleurs exposés à la chaleur sont très nombreux, surtout en été. Dans les buanderies, les cuisines de restaurants et les conserveries, la très forte humidité rend l'ambiance encore plus difficile à supporter.

Les travailleurs en ambiance froide (climatisée [0 à 10 °C] ou en chambre froide [-30 à 0 °C]), se concentrent notamment dans l'industrie alimentaire. Il s'agit, soit de manutentionnaires, soit d'opérateurs affectés à la transformation du produit (découpe ou préparation).

Le travail aux intempéries qui n'est pas précisément cité par le décret mérite, pour certains métiers (bâtiment, travaux publics, travailleurs agricoles) pour lesquels l'exposition est fréquente et répétée, d'être considéré comme facteur de pénibilité. Il représente en effet un cofacteur de l'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Effets sur l'homme

Les situations de travail à la chaleur présentent des dangers. Elles peuvent être à l'origine de troubles pour la santé, voire d'accidents du travail dont certains peuvent être mortels.

Les effets sur la santé de l'exposition au froid tel que perte de dextérité peuvent concerner le corps dans son ensemble ou seulement les parties exposées, depuis de simples engourdissements jusqu'à des gelures. L'effet le plus sérieux est l'hypothermie. Ses conséquences peuvent s'avérer dramatiques : troubles de la conscience, coma, voire décès.

D'autres effets sont observés tels que des douleurs d'intensité différentes selon l'exposition au froid, troubles vasculaires des extrémités et TMS.

Caractérisation

Aucune indication de température n'est donnée dans le code du travail. Cependant, certaines de ses dispositions consacrées à l'aménagement et à l'aération des locaux de travail, aux ambiances particulières de travail répondent au souci d'assurer des conditions de travail qui répondent à cet objectif (articles R. 4222-1, R. 4222-11, R. 4223-13 à 15).

À titre indicatif, le projet d'accord interprofessionnel de 2008 du bâtiment parlait de températures inférieures à - 10 degrés et supérieures à 30 degrés.

Méthodes et outils de diagnostic ou d'évaluation

Il s'agit de mesurer divers paramètres :

- **paramètres d'ambiance thermique** (température, température radiante [température au globe noir], température de convection, de conduction, vitesse de l'air, humidité de l'air [hygromètre]) ;
- **paramètres individuels** (niveau d'isolation thermique, habillement) ;
- **paramètres d'astreinte physiologique** (température interne des opérateurs, température cutanée, fréquence cardiaque, effort produit, dépense énergétique, sudation, prise médicamenteuse habituelle) ;
- **rayonnement thermique.**

Démarche de prévention

Actions techniques

- Limiter les durées d'exposition.
- Aménager des aires de repos climatisées, des zones d'ombre ou des locaux chauffés pour les temps de pause.
- Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions thermiques.
- Mécaniser les tâches afin de réduire la production de « chaleur métabolique ».
- Limiter l'exposition à la chaleur émise par des surfaces chaudes : calorifuger ces surfaces ; utiliser des écrans ou des revêtements réfléchissants ainsi que des dispositifs de commande à distance.
- Recherche de matériaux ou de mode de mise en œuvre de matériaux à plus basse température.
- Réduire l'apport de chaleur par convection : réduire la température ambiante ; augmenter la vitesse de circulation de l'air si la température de l'air est inférieure à 35°C ; augmenter la ventilation ; aménager des cabines d'observation climatisées.

- Mettre à disposition d'écrans thermiques.
- Lutter contre les courants d'air ou le froid extérieur (sas d'entrée, chicanes, etc.).
- Choisir des outils comprenant des manches isolés.
- Choisir des gants et des chaussures de sécurité isolants.
- Procéder à l'isolation thermique des lieux de travail.
- Prévoir une source d'eau potable réfrigérée (10-15 °C) et inciter les salariés à boire souvent.

Actions organisationnelles

- Suivre et exploiter les incidents.
- Définir au préalable les temps d'exposition en prévoyant une rotation des tâches avec des postes moins exposés ou des pauses fréquentes.
- Limiter le travail physique dans certaines situations de travail.
- Travailler de préférence aux heures les moins chaudes.
- Permettre une période d'acclimatation suffisante avant le passage au travail à plein régime.
- Laisser les travailleurs adopter leurs propres rythmes de travail.
- Mettre en place des procédures d'adaptation des horaires et des conditions de travail aux évolutions climatiques (ex. : horaires décalés en été).
- Informer et former les salariés aux différents risques, aux consignes de sécurité et aux procédures de secours obligatoires (être attentifs aux autres, apprendre à reconnaître les signes annonciateurs d'un coup de chaleur, éviter de prendre la voiture en cas de signes d'un malaise).

Actions médicales

- Évaluer des charges physiques pour définir des durées maximales d'exposition et des temps de pause.

Ce qui a déjà été négocié... exemples

Selon les situations de travail, l'accord pourra reprendre comme situations pénibles les postes pour lesquels les salariés sont exposés à de fortes variations de température selon les seuils suivants :

- supérieur à 30°C
 - et inférieur à 10°C
- pendant au moins 6 heures/jour.

Activités en milieu hyperbare

Description

Les activités exercées en milieu hyperbare sont définies à l'article R. 4461-1 du code du travail.

Le facteur de pénibilité est représenté par le travail en milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique. Ces conditions peuvent se rencontrer, par exemple, dans certains travaux publics sous-marins, des travaux pétroliers, le percement de tunnels, le travail en caisson hyperbare. Ces travaux fortement normés restent sources de nombreux traumatismes.

Effets sur l'homme

Le travail en hyperbarie peut entraîner des accidents (barotraumatismes par surpression aux niveaux des poumons, des oreilles, des sinus ou des dents mal soignées, du tube digestif; intoxications dues aux gaz inhalés; accidents de décompression, liés à des embolies gazeuses ou créations de bulles d'air). Ces accidents sont susceptibles d'engendrer des effets plus ou moins graves sur la santé, depuis la simple gêne au niveau des oreilles jusqu'au décès. Leur survenue répétée ou leur non-traitement peut concourir à la survenue des effets chroniques observés lors du travail en milieu hyperbare: surdité, vertiges, ostéonécrose des articulations (hanche, genou, épaule, coude) (tableau de maladies professionnelles n°29) pouvant se compliquer d'arthrose. L'ostéonécrose dysbarique peut survenir en absence de signe précurseur et avec une grande latence après l'exposition. Les conditions de travail en milieu hostile (milieu aqueux, souterrain, respiration de gaz comprimés) peuvent également entraîner des effets qui leur sont propres.

C'est un facteur notable d'atteinte à l'espérance de vie sans incapacité.

Caractérisation

- Exposition à une pression relative est supérieure à 100 hPa (hectopascal). La pression relative est égale à la pression absolue (totale) au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale.
- Exécution de travaux et interventions, énumérés par le tableau de maladies professionnelles n° 29.

- Conditions particulières d'entrée et de sortie du poste de travail (habillage/déshabillage, port d'équipements lourds, douches répétitives, compression/décompression).
- Conditions environnementales d'exercice spécifiques, liées notamment à la température, la vitesse de courant et à la houle.
- Fréquence et temps d'exposition.
- Port d'équipements de protections spécifiques (scaphandres grande profondeur).
- Conscience d'évoluer dans un périmètre de dangers (obscurité, isolement, milieu biologique hostile).

Méthodes et outils de diagnostic ou d'évaluation

L'évaluation des risques doit être faite selon les recommandations décrites dans le décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare. Il est notamment nécessaire de déterminer le niveau, le type et la durée d'exposition au risque hyperbare des travailleurs, en prenant en compte aussi les autres risques liés aux interventions et leurs interactions avec le risque hyperbare. Les tâches à réaliser peuvent majorer les effets de l'hyperbarie. Les conditions d'exercice (température de l'eau, stabilité pendant le travail, temps de travail, palier de décompression) sont évaluées selon les méthodes préconisées dans l'article 4461-6 du décret précédemment cité.

Démarche de prévention

Actions techniques

Les procédures, et leurs paramètres, retenues pour les différentes méthodes d'intervention ou d'exécution de travaux sont fixées par des arrêtés. Chaque arrêté précise notamment :

- les gaz ou mélanges gazeux respiratoires autorisés ;
- les durées d'intervention ou d'exécution des travaux, tenant compte de l'exposition du travailleur ;
- les caractéristiques et les conditions d'utilisation des appareils respiratoires ;
- la composition des équipes lorsqu'il est nécessaire que celles-ci soient renforcées pour tenir compte des méthodes et des conditions particulières d'intervention ou d'exécution de travaux, en milieu hyperbare ;

- les prescriptions d'utilisation applicables aux enceintes pressurisées habitées, notamment aux caissons de recompression, aux systèmes de plongées à saturation, aux caissons hyperbares thérapeutiques, aux tourelles de plongées, aux bulles de plongées et aux caissons hyperbares des tunneliers ;
- les procédures et les moyens de compression et de décompression ;
- les méthodes d'intervention et d'exécution de travaux ainsi que les procédures de secours et la conduite à tenir devant les accidents liés à l'exposition au risque hyperbare.

Actions organisationnelles

- Les intervenants en milieu hyperbare doivent être titulaires d'un certificat d'aptitude à l'hyperbarie, qui est obtenu à l'issue d'une formation délivrée par un organisme habilité. Un livret de suivi des interventions ou d'exécution de travaux en milieu hyperbare est également fourni.
- L'employeur doit désigner une personne chargée d'assurer la fonction de conseiller à la prévention hyperbare. Cette personne doit être titulaire d'un certificat obtenu à l'issue d'une formation dispensée par un organisme habilité.
- Une notice de poste est remise à chaque travailleur afin de l'informer sur les risques auxquels son travail peut l'exposer et les dispositions prises pour les éviter ou les réduire.
- Un manuel de sécurité hyperbare est établi par l'employeur. Il précise notamment l'organisation de la prévention, les équipements à utiliser, leur vérification, les règles de sécurité, les méthodes d'intervention et d'exécution des travaux, les procédures d'alerte et d'urgence, les moyens de secours extérieurs à mobiliser ainsi que les moyens de recompression disponibles et leur localisation.
- Un suivi et une exploitation des accidents complètent ce dispositif.

Actions médicales

- Une surveillance médicale renforcée est prise en charge par le médecin du travail.

Équipes successives alternantes

La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément « travail posté » désigne « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ».

Le travail posté, comme par exemple les 3x8, 2x8, 2x12, fait partie des organisations temporelles atypiques et inclut souvent un poste horaire de nuit.

Les principaux effets du travail posté sur la santé des travailleurs

- désadaptation et isolement social, professionnel et/ou familial ;
- fatigue ;
- troubles du sommeil ;
- anxiété, dépression ;
- déséquilibre métabolique et endocrinien suite au dérèglement chrono-biologique responsable d'une prise de poids ;
- troubles gastro-intestinaux ;
- risque cardio-vasculaire (hypertension artérielle) ;
- risques liés au travail de nuit (cf. Fiche travail de nuit, p. 123).

Caractérisation

Les principaux textes qui encadrent le travail posté sont :

- la directive du 4 novembre 2003 donnant les principales définitions (travail posté, travail de nuit) et fixant les prescriptions minimales générales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;
- les règles relatives à la durée du travail et les modalités de répartition et d'aménagement des horaires sont précisés dans les articles L.3121-1 et suivants, et aux articles R.3121-1 et suivants du code du travail. La loi donne une grande place à la négociation collective et de

nombreuses règles d'aménagement peuvent donc figurer dans les conventions ou les accords de branche ou dans les accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Éléments de diagnostic d'une situation de pénibilité

L'existence de situations de travail en équipes successives alternantes au sens de la définition rappelée ci-dessus constitue une situation de pénibilité. Cette organisation du travail est en outre souvent associée à d'autres facteurs de pénibilité (port de charges, travaux répétitifs, postures contraignantes, bruit).

Démarche de prévention

Actions techniques

- Aménager les lieux et les postes de travail en fonction de l'alternance des équipes (dimensionnement suffisant des locaux en cas de recouvrement des équipes).
- Mettre à disposition un local de repos.
- Mettre à disposition un local adapté pour la prise de repas chauds.

Actions organisationnelles

- Augmenter le nombre d'équipes pour réduire le nombre de nuits.
- Limiter la durée d'exposition à ce type d'horaires de travail.
- Être vigilant sur les heures de prise de poste pour limiter les effets négatifs sur le sommeil (horaire de prise de quart pas avant 6 heures du matin), les repas et la vie sociale, tenir compte des horaires de transports en commun.
- Privilégier le sens de rotation physiologiquement « naturel » : matin, après-midi, nuit.
- Déterminer des rythmes de rotation après avis du médecin du travail, des instances représentatives du personnel et du responsable des ressources humaines en prenant en compte le point de vue des travailleurs, notamment par rapport à leur vie sociale.
- Prendre en compte les contraintes familiales et le niveau d'acceptabilité de ce rythme de travail par l'environnement familial.
- Prévoir les conditions et les délais de prévenance des changements d'horaires.

- Prévoir un temps consacré à la relève de poste.
- Proposer éventuellement des modes de transport, organisés par l'entreprise, en restant vigilant sur les conditions à réunir pour optimiser la sécurité routière (éviter qu'un travailleur cumule temps de travail et temps de conduite d'un véhicule de transport collectif).
- Organiser les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent aussi bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (service RH, service de santé au travail, action sociale). Ils doivent pouvoir également accéder à l'offre de formation professionnelle, aux équipements et aux locaux sociaux (vestiaires, douches, etc.) ainsi qu'aux fonctions de représentants du personnel.
- Mettre en place un tableau de bord spécifique avec les indicateurs d'alerte suivants :
 - accidents du travail : taux de fréquence et de gravité, accidents de trajet (travail-domicile) ;
 - incidents : suivre et exploiter les données sur les incidents, maladies professionnelles reconnues et demandes de reconnaissance de « nouvelles » maladies ;
 - taux d'absentéisme ;
 - avis médicaux de restriction d'aptitude ;
 - nombre de changements d'horaire non programmés en cours de cycle (remplacement d'un collègue absent dans une autre équipe, fabrication urgente, etc.).

Gestion des parcours professionnels

- Prévoir, anticiper et favoriser les évolutions de carrière à partir d'une certaine ancienneté dans ce type de poste.
- Mettre en place un dispositif de gestion anticipée des emplois et de formation ad hoc permettant la mobilité du travailleur entre différents types d'horaires, notamment de jour si nécessaire.
- Organiser et porter à la connaissance des travailleurs postés les procédures à suivre pour une demande de sortie du travail posté.

Actions médicales

- Organiser des campagnes collectives de sensibilisation à la physiologie humaine et aux règles pratiques à connaître en matière d'alimentation et de gestion du sommeil en relation avec le travail posté.
- Personnaliser si nécessaire cette sensibilisation.
- Anticiper et accompagner les reclassements professionnels en cas de désadaptation au travail posté.

Ce qui a déjà été négocié

Compensation possible pour le travail posté (négociation branche pétrole).

Rythme de travail	Compensation : mois d'anticipation
3 x 8 continu	1,25 mois par année de service posté
3 x 8 continu et entre 30 ans et 36 ans de service	1,75 mois par année de service posté (après 30 ans)
3 x 8 discontinu ou 2 x 8 continu	0,8 mois par année de service posté

Pour les salariés accomplissant durant leur carrière dans l'entreprise des périodes de travail posté selon au moins deux des trois régimes postés décrits dans le tableau, les droits acquis pendant ces différentes périodes de travail posté s'accumulent.

La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui correspond à une durée d'anticipation de :

- 4 ans pour les postés 3 x 8 continu,
- 2,5 ans pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu.

Travail de nuit

Définitions

Travail de nuit. L'article L. 3122-29 du code du travail établit que tout travail ayant lieu entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Cependant, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, cinéma, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures. Enfin, une autre période de référence peut être fixée par convention ou accord collectif de travail étendu, ou par accord d'entreprises ou d'établissements (art. L. 3122-30).

Le travailleur de nuit. Il s'agit du salarié qui :

- soit effectue habituellement au moins trois heures de travail quotidien pendant ces périodes, au moins deux fois par semaine ;
- soit accomplit un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une période de référence fixée par une convention ou un accord collectif de travail étendu (art. L. 3122-31). En l'absence de convention ou d'accord, le travailleur de nuit est défini réglementairement comme celui qui accomplit 270 heures sur une période de douze mois consécutifs (art. R. 3122-8) (soit 30 nuits par an).

Le travail de nuit fait partie des organisations temporelles atypiques et est souvent associé à d'autres postes horaires comme le travail posté en 3x8.

Les principaux effets du travail de nuit sur la santé des travailleurs

La réelle difficulté à fixer un seuil limite d'exposition (cinq, dix ou quinze ans) au-delà duquel les effets nocifs apparaissent de manière certaine vient en partie de la présence de nombreux paramètres venant aggraver ou atténuer les conséquences de l'exposition aux horaires de nuit. Cependant, plusieurs effets sont identifiés sur la santé des travailleurs :

- troubles du sommeil ;
- fatigue ;
- consommation plus élevée de médicaments, pour faciliter le sommeil ou, à l'inverse, rester éveillé ;
- troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel avec comme effets d'éventuels problèmes de surpoids ;

- troubles de l'humeur, irritabilité ;
- désadaptation et isolement social, professionnel et/ou familial ;
- risques cardio-vasculaires accrus (hypertension artérielle) ;
- probabilité plus élevée de cancers, notamment du sein et colorectal (cf. Centre international de recherche sur le cancer) ;
- chez les femmes enceintes, risque plus élevé de prématurité et de fausses couches.

C'est le facteur de pénibilité le mieux étudié en termes de conséquence sur l'espérance de vie et l'espérance de vie sans incapacité. Les atteintes à la santé augmentent avec le nombre de nuits effectuées.

Caractérisation

Les principaux textes qui encadrent le travail de nuit sont :

- la directive du 4 novembre 2003 donne les principales définitions (travail posté, travail de nuit) et fixe les prescriptions minimales générales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;
- les articles L.3122-29 et suivants du code du travail et les dispositions réglementaires d'application prévues aux articles R.3122-8 et suivants. Il convient toujours de s'assurer que les dispositions de la convention collective ou de l'accord, applicables dans l'entreprise, ne prévoient pas de dispositions particulières.

Éléments de diagnostic d'une situation de pénibilité

L'existence de situation de travail de nuit, au sens des définitions rappelées ci-dessus, doit conduire à considérer les personnes concernées comme exposées à un facteur de pénibilité.

Démarche de prévention

Actions organisationnelles

- Limiter le nombre de nuits effectuées en augmentant le nombre d'équipes.
- Limiter le travail de nuit pour les travailleurs qui en font la demande (par exemple, les seniors).
- Privilégier le volontariat pour le travail de nuit.

- Organiser les conditions dans lesquelles la salariée en état de grossesse est informée et peut bénéficier d'un changement temporaire d'affectation dans les conditions prévues aux articles L.1225-9 et suivants du code du travail.
- Proposer éventuellement des modes de transport, organisés par l'entreprise, en restant vigilant sur les conditions à réunir pour optimiser la sécurité routière (éviter qu'un travailleur cumule temps de travail et temps de conduite d'un véhicule de transport collectif).
- Veiller à ce que les horaires de travail soient compatibles avec les horaires de transport en commun.
- Tenir compte de la nature des activités (charge de travail, conditions thermiques) pour ajuster l'amplitude de la durée du travail de nuit.
- Prévoir des temps de pause réguliers (baisse de vigilance physiologiquement sensible vers 3 heures du matin).
- Permettre une rotation des tâches et des moments de pause pour maintenir la vigilance.
- Évaluer régulièrement (périodicité à déterminer avec les acteurs de l'entreprise) la pénibilité perçue, physique et psychologique, par le travailleur.
- Prendre en compte les contraintes familiales et le niveau d'acceptabilité de ce rythme de travail par l'environnement familial.
- Organiser les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent aussi bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (service RH, service de santé au travail, action sociale). Ils doivent pouvoir également accéder à l'offre de formation professionnelle, aux équipements et aux locaux sociaux (vestiaires, douches, etc.) ainsi qu'aux fonctions de représentants du personnel.
- Mettre en place un tableau de bord avec les indicateurs d'alerte suivants :
 - accidents du travail : taux de fréquence et de gravité, accidents de trajet (travail-domicile) ;
 - incidents : suivre et exploiter les données sur les incidents ;
 - maladies professionnelles reconnues et demandes de reconnaissance de « nouvelles » maladies ;
 - taux d'absentéisme.

Actions techniques

- Aménagement du poste afin de réduire la fatigue (ergonomie, confort, etc.).

- Aménagement d'un local de repos
- Aménagement d'un local adapté pour la prise de repas chauds.

Gestion des parcours professionnels

- Prévoir, anticiper et favoriser les évolutions de carrière à partir d'une certaine ancienneté dans ce type de poste pour travailler le jour.
- Mettre en place un dispositif de gestion anticipée des emplois et de formation ad hoc permettant la mobilité du travailleur entre différents types d'horaires, notamment de jour si nécessaire.
- Organiser et porter à la connaissance des travailleurs postés les procédures à suivre pour une demande de sortie du travail de nuit.

Actions médicales

- Organiser des campagnes collectives de sensibilisation à la physiologie humaine et aux règles pratiques à connaître en matière d'alimentation et de gestion du sommeil en relation avec le travail posté.
- Personnaliser si nécessaire cette sensibilisation.
- Anticiper et accompagner les reclassements professionnels en cas de désadaptation au travail de nuit.

Ce qui a déjà été négocié

Compensation possible pour le travail posté (négociation branche pétrole).

Rythme de travail	Compensation : mois d'anticipation
3 x 8 continu	1,25 mois par année de service posté
3 x 8 continu et entre 30 ans et 36 ans de service	1,75 mois par année de service posté (après 30 ans)
3 x 8 discontinu ou 2 x 8 continu	0,8 mois par année de service posté

Pour les salariés accomplissant durant leur carrière dans l'entreprise des périodes de travail posté selon au moins deux des trois régimes postés décrits dans le tableau, les droits acquis pendant ces différentes périodes de travail posté s'accumulent.

La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui correspond à une durée d'anticipation de :

- 4 ans pour les postés 3 x 8 continu,
- 2,5 ans pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu.

Manutentions manuelles de charges

Description

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. Réglementairement, on entend par manutention manuelle « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).

Effets sur l'homme

Les principales conséquences des manutentions manuelles sur les travailleurs concernent :

- la fatigue, les douleurs et les pathologies de l'appareil locomoteur ;
- les affections du bas du dos et des épaules et, plus accessoirement des membres ;
- les accidents du travail (environ un quart d'entre eux, tous secteurs confondus) ;
- des accidents cardio-vasculaires si la manutention manuelle est très intense ;
- la monotonie et la démotivation des travailleurs si l'activité se limite à la manutention manuelle ;
- un risque accru d'accident ou d'altérations de la santé en cas d'exposition conjointe aux manutentions manuelles, à des contraintes de temps, à une charge mentale ou aux vibrations (chauffeurs livreurs, par exemple).

L'accumulation de ces effets peut être à l'origine d'une dégradation durable de la santé en général.

Caractérisation

Une caractérisation normalisée des manutentions manuelles existe. Les limites indiquées ci-dessous sont tirées de la norme française (NF X35109) et des normes européennes et internationales (NF EN 1005-3,4 et NF ISO 11228-2) pour des conditions de manuten-

tion « idéales » à une fréquence égale ou inférieure à 5 fois/minute. À l'entreprise, en fonction de son activité et de ses travailleurs, de choisir son niveau de prévention entre une contrainte à risque minimum, une contrainte acceptable, acceptable sous condition et inacceptable.

		Contrainte à risque minimum		
		acceptables	contraintes sous conditions	inacceptables
Poids des charges à déplacer (Kg)	5	15	25	
Poids d'un chariot poussé/tiré (Kg)	100	200	400	

Le principe de non-discrimination interdit toute considération de genre, d'âge dans les critères d'emploi en général et de manutention manuelle en particulier. Les différentes normes européennes et françaises dans ce champ présentent des limites de manutention sous la forme de feux tricolores sans référence à l'âge ou au genre.

Les colonnes de droite des tableaux de maladies professionnelles (tableaux 57 et 98 pour le régime général, et 39 et 57 bis pour le régime agricole) caractérisent certaines des situations de manutentions manuelles ayant des effets sur la santé.

Méthodes et outils de diagnostic ou d'évaluation

Pour identifier les contraintes liées aux manutentions manuelles, on peut proposer trois méthodes :

- **technique** basée sur les flux, les poids des matières et leurs modes de déplacements. Cela doit être enregistré dans l'historique de l'entreprise à l'aide d'évaluations des risques régulières transcrites dans le document unique. Les évolutions techniques peuvent engendrer un accroissement des accidents ou, plus généralement, des plaintes ou des pathologies des travailleurs lorsqu'elles correspondent à une augmentation de la fréquence des reprises manuelles lors des ruptures de charge ;
- **socio-économique** sur les mobilités des personnes (turn-over/absentéisme), les changements d'affectation dans l'entreprise, les indicateurs de santé fournis par le service de santé au travail (plaintes, troubles, pathologies, restrictions d'aptitude, etc.) et l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

- **participative**, permettant la remontée d'information par les salariés, les instances représentatives du personnel, les services techniques de l'entreprise. Un poste comportant de la manutention manuelle est souvent repéré ainsi.

Pour évaluer simplement les risques liés aux manutentions manuelles, il peut suffire de comptabiliser :

- les prises/déposes de charges qui se font à une hauteur < 40cm ou > 140cm ;
- le nombre de travailleurs ayant suivi des formations spécifiques à la prévention des risques liés aux manutentions manuelles.

L'INRS met à disposition trois méthodes d'analyse des manutentions manuelles spécifiques aux secteurs du BTP, de l'industrie et du secteur des soins. Ces méthodes développent les quatre phases d'une démarche de prévention :

1. recherche des situations à risques ;
2. analyse de ces situations ;
3. propositions d'amélioration ;
4. évaluation des actions.

La norme X35-109 définit une démarche de prévention et des limites de contraintes simples à appliquer. Elle intègre deux annexes qui sont des compléments pour les efforts de tirer/pousser (annexe 1) et des applications pratiques (annexe 2) pour la palettisation ou la dépalettisation.

L'OPPBTP propose également des méthodes et des démarches spécifiques pour les activités et les métiers du BTP (MAECT – méthode d'analyse et d'évaluation des conditions de travail ; ADAPT-BTP – aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail ; ADAPT – Métiers).

Démarche de prévention

Une prévention efficace demande à utiliser des actions de prévention simultanément dans les trois champs d'actions suivants :

Actions techniques

Elles peuvent comporter plusieurs niveaux :

- modifier le processus qui induit la manutention manuelle (modifier le produit ou le process);
- automatiser complètement ou mécaniser les manutentions manuelles ou les flux de matières :
 - aides à la manutention (palans, tables élévatrices, équilibreurs),
 - transports en continu (bandes transporteuses, skip, transport pneumatique);
- optimiser le conditionnement des produits et les containers de transports (poids, forme, moyens de préhension, etc.);
- aménager l'environnement :
 - par exemple, dans le domaine de l'industrie: les accès, les volumes de travail, les stockages, les sols et leur entretien, les aires de chargement et de déchargement permettent de réduire les contraintes liées à la manutention manuelle (hauteurs de prises, distances de déplacements, attentes). Des protocoles doivent être conclus avec les entreprises de transport sur les moyens et l'organisation des chargements et des déchargements des matières, en fonction des équipements ou de la configuration des locaux (présence de camion-grues, rampes, chariots automoteurs, etc.). Les locaux doivent permettre de travailler dans des conditions climatiques, acoustiques et d'empoussièrement acceptables,
 - par exemple, dans le domaine de la santé et des services à la personne: rails de manutention, lits à hauteur variable, lève-malade, draps de glissement.

Actions organisationnelles

- Réduire les contraintes de temps :
 - prendre en compte la constitution des contraintes de temps depuis la prise de commande jusqu'à la préparation de commande et son expédition,
 - les contraintes de temps se gèrent très en amont de la tâche de manutention manuelle. Par exemple, les offres commerciales, les modes de prise de commande, leur transfert et leur présentation aux préparateurs de commandes peuvent impacter directement sur la contrainte de temps de ces derniers,
 - mettre en commun les moyens de chantier (grue, échafaudage, ascenseur),
 - prendre en compte le risque d'aléas techniques (pannes, etc.) ou organisationnels (retard de livraison) nécessitant un recours accru à la manutention (renforcement temporaire de l'équipe, mise à disposition de matériel d'appoint supplémentaire);

- Agir sur les collectifs de travail :
 - permettre aux travailleurs de s'organiser et d'appliquer des savoirs de prévention souvent appris, mais inapplicables lorsque le temps et la latitude de faire manquent,
 - introduire des pauses pour permettre aux travailleurs de récupérer (prévoir des salles de repos),
 - faire varier les tâches peut permettre, à condition d'être bien organisé, de réduire les contraintes, d'élargir les compétences et, ainsi, d'accroître les capacités à changer de travail et de conserver un intérêt à ce dernier. Les formations, les apports de compétences sont un accompagnement indispensable pour réussir cette diversification des tâches,
 - stabiliser les collectifs de travail ;
- Suivre et exploiter les incidents.

Actions médicales

Les médecins du travail peuvent détecter les fonctions, les activités ou les zones de l'entreprise où apparaissent des problèmes de MM et demander des aménagements de postes de travail spécifiques ou, pour tous les travailleurs adaptés aux caractéristiques individuelles.

Ce qui a déjà été négocié... exemples

Selon les situations de travail, l'accord pourra reprendre comme situations pénibles les postes pour lesquels les salariés sont exposés au port de charges lourdes selon le seuil suivant :

- Plus de 10 Kg à fréquence élevée pendant au moins 6h/jour et une fréquence supérieure à 10 fois/heure

Recommandations CNAMTS concernant les manutentions manuelles :

CTN	Secteur d'activité	Recommandation N°	Titre
Métallurgie et chimie, caoutchouc et plasturgie	Tréfilage à froid	209	Prévention des risques d'accidents dans l'activité de tréfilage

CTN	Secteur d'activité	Recommandation N°	Titre
Métallurgie	Industries de la métallurgie	423	Ponts roulants, portiques et semi-portiques
Métallurgie	Fabrication d'armatures métalliques	441	Risques liés à la manutention des armatures métalliques pour le béton armé
Bâtiment et travaux publics	Chantiers de construction	282	Manutention des bouteilles de gaz
Bâtiment et travaux publics	Chantiers de construction	308	Entrepôts magasins et parcs de stockage. Organisation et exploitation
Bâtiment et travaux publics	Chantiers de construction	345	Mesures de prévention dans les travaux de démolition par procédés mécaniques ou à la main
Bâtiment et travaux publics	Chantiers de construction	445	Mécanisation du transport vertical des personnes et des charges sur les chantiers (construction, réhabilitation, entretien d'ouvrages)
Transports, Eau, Gaz, Électricité, Livre et communication	Déménagement et garde-meubles	329	Monte-meubles – Mesures de prévention au cours de leur utilisation
Transports, Eau, Gaz, Électricité, Livre et communication	Téléphériques et remontées mécaniques	402	Exploitation des domaines skiables, services des pistes
Transports, Eau, Gaz, Électricité, Livre et communication et activités de services	Téléphériques et remontées mécaniques	403	Exploitation des domaines skiables, installation des remontées mécaniques

CTN	Secteur d'activité	Recommandation N°	Titre
Transports, Eau, Gaz, Électricité, Livre et Communication	Entreprises de traitement des ordures ménagères et déchets industriels et commerciaux banals	437	La collecte des déchets ménagers et assimilés
Services, Commerces et industries de l'alimentation	Coupe manuelle et mécanique de la canne, ramassage, chargement et transport.	321	Coupe manuelle et mécanique de la canne à sucre
Services, Commerces et industries de l'alimentation et Transports, Eau, Gaz, Électricité, Livre et communication	Transports, Manutention et commerces de l'alimentation	367	Risques dus aux moyens de manutention à poussée et/ou à traction manuelle
Services, Commerces et industries de l'Alimentation et Transports Eau, gaz, Électricité, Livre et communication	Transports, Manutention et commerces de l'alimentation	393	Manutention des quartiers et des carcasses de viande de boucherie
Services, Commerces et industries de l'alimentation	Supermarchés et hypermarchés	440	L'évaluation des risques liés à la manutention manuelle des charges au poste d'encaissement dans les hypermarchés et supermarchés. Limites pratiques permettant de diminuer les risques dus aux manutentions manuelles

CTN	Secteur d'activité	Recommandation N°	Titre
Chimie, Caoutchouc et plasturgie	Fabrication de produits chimiques	296	Le conditionnement dans l'industrie chimique
Bois, Ameublement, Papier carton, Textile, Vêtement, Cuirs et peaux, Pierres et terres à feu	Papier et carton	412	Manutention des bobines et des enrouleurs
Bois, Ameublement, Papier carton, Textile, Vêtement, Cuirs et peaux, Pierres et terres à feu	Cuirs et peaux	419	Manutention, manipulation et transfert des peaux dans les tanneries- mégisseries

Références

Textes de référence

- Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment ses articles 60, 77, 79, 86.
- Décret n° 2011-352 du 30 mars 2011 pris pour l'application des articles L. 351-1-4 du code de la Sécurité sociale et L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime.
- Décret n° 2011-353 du 30 mars 2011 relatif à certaines dispositions d'application des articles 79, 81, 83 et 84 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
- Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels.
- Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.
- Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la Sécurité sociale.
- Arrêté du 30 mars 2011 fixant la liste de référence des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, mentionnée à l'article R. 351-1-4 du code de la Sécurité sociale
- Circulaire n° DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011 relative à la mise en œuvre de la retraite à raison de la pénibilité.
- Circulaire n° 2011/49 du 7 juillet 2011 Caisse nationale d'assurance vieillesse.
- Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Sites web

- www.inrs.fr
- www.risquesprofessionnels.ameli.fr
- www.travailler-mieux.gouv.fr
- www.anact.fr
- www.cfdt.fr

CFDT

- Guide RPS (*Agir sur les risques psychosociaux*, édité et diffusé par CFDT Productions, 2^e édition, février 2010)

***Ce guide est le fruit d'un travail collectif
qui a impliqué la FNCB, la FCE, la FGMM,
la FGA, la FGTE, l'URI Pays de la Loire,
l'URI Lorraine et la Confédération.***

***Il a été réalisé grâce à un financement de
la branche accidents du travail-maladies
professionnelles de la CNAMTS.***

Édité par CFDT - Service Information Communication
Diffusé par CFDT Production
4, bd de la Vilette 75955 Paris cedex 19
Août 2011 - ISBN 978-2-85465-230-7 - Réf. L377

Rédaction : Service Vie au Travail et Dialogue Social
Illustrations : Mokeït
Direction graphique : Service Information Communication
Réalisation PAO : Cicero - 06 08 07 45 74
Impression : Napoléon Alexandre