



L'essentiel & plus encore

Vos Brèves

Travail - Prévention - Santé

Octobre 2012

DÉFINITION

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

Ces facteurs de pénibilité concernent les contraintes physiques, les facteurs d'ambiance et les rythmes de travail.

QUELQUES CHIFFRES

L'enquête SUMER de 2003 a fait apparaître qu'en agriculture :

- ⇒ 87,5 % de la population est concernée par les contraintes posturales et articulaires,
- ⇒ 55,5 % des salariés effectuent de la manutention manuelle de charges,
- ⇒ 50,1 % du personnel agricole est soumis à des nuisances sonores dont 41,9 % sont exposés à un bruit supérieur à 85 dB
- ⇒ 32,2 % de travailleurs utilisent des machines ou outils vibrants,
- ⇒ 55,9 % sont exposés à au moins un agent chimique.



Pénibilité

De quoi parle t-on ?

La question de la pénibilité au travail et de la prévention de l'usure professionnelle se pose de plus en plus dans les entreprises. L'allongement de la vie professionnelle peut-elle se faire sans une meilleure prise en compte des conditions de travail ?

A ce titre, les pouvoirs publics, dans le cadre de la réforme des retraites, ont instauré diverses dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité : prévention, traçabilité des expositions et compensations.

POURQUOI RÉDUIRE LA PÉNIBILITÉ ?

Réduire la pénibilité dans l'entreprise, c'est protéger la santé des travailleurs, contribuer à diminuer les maladies professionnelles et les accidents du travail tout en améliorant sa performance et cela tout au long de leur vie professionnelle. Prévenir la pénibilité permet de réduire les coûts liés à l'absentéisme et à l'apparition de maladies professionnelles. Amé-

liorer les conditions de travail, c'est anticiper les problèmes de santé inhérents à l'activité et permettre aux salariés d'atteindre les objectifs de production.

Enfin, maintenir les seniors dans l'emploi, c'est conserver des compétences et des savoirs faire précieux pour l'entreprise et répondre à un enjeu de société.

CE QUE DIT LA LOI

Depuis le 1er janvier 2012, les employeurs, conformément à l'article L 4121-3-1 du CT, ont l'obligation d'établir pour chaque travailleur exposé, une fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels. Le modèle de cette fiche est défini dans l'arrêté du

30 janvier 2012.

Selon l'article D.138-27 du Code de la Sécurité sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés et ayant au moins 50% de salariés exposés à des facteurs de pénibilité doivent, depuis le 1er janvier 2012, conclure un accord de prévention de la pénibilité ou établir un plan d'action de prévention qu'ils devront déposer auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE. Dans tous les cas, les entreprises devront réaliser un état des lieux, en concertation avec les salariés, afin de définir d'une part, les seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité par unité de travail et d'autre part, les salariés exposés.

Quels sont les critères de pénibilité ?

La plupart des facteurs de pénibilité, pris en compte dans le cadre de cette réglementation, sont décrits et encadrés par le code du travail. On distingue les facteurs suivants :

Les contraintes physiques marquées :

- ▶ les manutentions manuelles de charges (Article R.4541-2 du CT),
- ▶ les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- ▶ les vibrations mécaniques (Article R.4441-1 du CT).

Les ambiances de travail ou environnement physique agressif :

- ▶ les agents chimiques dangereux (Article R. 4412-3 du CT) y compris les poussières et les fumées,
- ▶ les températures extrêmes,

- ▶ le bruit (Article R. 4431-1).

Les rythmes de travail :

- ▶ le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du CT,
- ▶ le travail en équipe successive alternante (Articles L. 3121-1 et suivants du CT),
- ▶ le travail répétitif : 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.

Toutefois, l'entreprise peut, si elle le souhaite, inclure, dans son analyse des situations de travail, d'autres critères comme les contraintes psychosociales, la circulation et d'autres facteurs d'ambiance (luminosité, humidité, ergonomie aux postes de travail,...).



Que doit faire l'entreprise ?

1 / Réaliser un état des lieux

Il s'agit de lister les unités de travail les plus problématiques au regard des facteurs de pénibilité et d'identifier les salariés exposés. Pour ce faire, il faut prendre en compte les risques déjà listés dans le document unique et considérer les différents indicateurs de santé de l'entreprise : nombres de maladies professionnelles, absences, accidents du travail, plaintes exprimées par les salariés...

2 / Identifier les sources et les seuils de pénibilité par unité de travail

Dans un deuxième temps, l'entreprise doit analyser chacune des unités de travail identifiées précédemment pour repérer les seuils et les niveaux d'exposition des critères de pénibilité.

Lors de cette analyse, il est important d'interroger les salariés sur leurs ressentis et leurs vécus, pour mieux identifier les contraintes auxquelles ils sont exposés. Le CHSCT (ou à défaut les DP) procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

3 / Agir pour une réduction de la pénibilité

Au regard de l'analyse et quels que soient les seuils établis, l'employeur en concertation avec les salariés mène des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.

4 / Tracer la pénibilité

L'employeur doit consigner dans une fiche individuelle d'exposition :

- 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.

Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'expositions. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif).

Réparation compensation de la pénibilité

La pénibilité résulte de sollicitations physiques et psychiques, liées à certaines formes d'activité professionnelles. Elle entraîne une usure prématurée et irréversible du corps permettant un départ à la retraite à 60 ans, sous réserve :

- ⇒ d'un taux d'incapacité permanente d'au moins égal à 10%
- ⇒ d'avoir été exposé, pendant 17 ans au moins, à un ou plusieurs des facteurs de risques précités

⇒ d'établir que l'IPP est directement liée à cette exposition.

Une commission pluridisciplinaire valide les demandes (lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques...).

Où trouver de l'information ?

Les médecins du travail et les conseillers en prévention de la MSA peuvent vous conseiller sur les mesures de prévention ou de réduction de la pénibilité au travail.

Suivi médical

SUIVI POST EXPOSITION : Concerne un salarié toujours en activité dans la même entreprise ou pas. Dans ce cas la surveillance s'appuie sur l'article R.241-52 du code du travail

SUIVI POST PROFESSIONNEL :

Suppose une démarche volon-

taire de l'intéressé, et est assurée par le médecin traitant. Elle concerne des salariés exposés au cours de leur activité professionnelle soit à des agents cancérigènes, soit à des risques susceptibles d'entraîner certaines affections définies dans les tableaux des maladies professionnelles (art.

D.461-23 et 25 du code de la Sécurité sociale). L'intéressé devra produire une attestation d'exposition remplie par l'employeur et le médecin du travail. Ce suivi permet d'établir le lien entre une exposition à un risque professionnel et une pathologie survenant même

très longtemps après la fin de l'exposition. Ce suivi contribue également à améliorer la prévention des maladies professionnelles.

Le médecin conseil doit donner son accord pour toute modification des modalités de la surveillance post professionnelle.



