

Compte prévention pénibilité



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers

PRÉVENTION

TABLE DES MATIÈRES

Dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition
à certains facteurs de risques professionnels
et au compte professionnel de prévention

- La réglementation 2018 -

1 - CONTEXTE PRÉALABLE	PAGE 04
2 - PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LES ORDONNANCES MACRON	PAGE 05
3 - APPLICATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE	PAGE 06
4 - LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS	PAGE 07
5 - LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	PAGE 08
A. La déclaration ou la fiche de suivi	PAGE 08
B. La rédaction d'un accord sous conditions	PAGE 10
C. La prévention des risques professionnels au travail	PAGE 11
D. L'intégration des données dans le document unique	PAGE 11
ANNEXE 1 : Focus Travail répétitif	PAGE 12
ANNEXE 2 : Focus questions fréquentes	PAGE 14

CONTEXTE PRÉALABLE

En novembre 2010, la loi n° 2010-1330 "portant réforme des retraites" introduit pour la première fois dans le code du travail la notion de pénibilité pour un "travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et 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".

Un décret d'application viendra définir les 10 "facteurs de pénibilité" sans y associer de seuils.

Cette loi instaure l'obligation d'établir une fiche de suivi pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité et leur permet un départ anticipé à la retraite. Compte tenu de la complexité de la mise en œuvre de cette loi, le dispositif sera cependant peu utilisé.

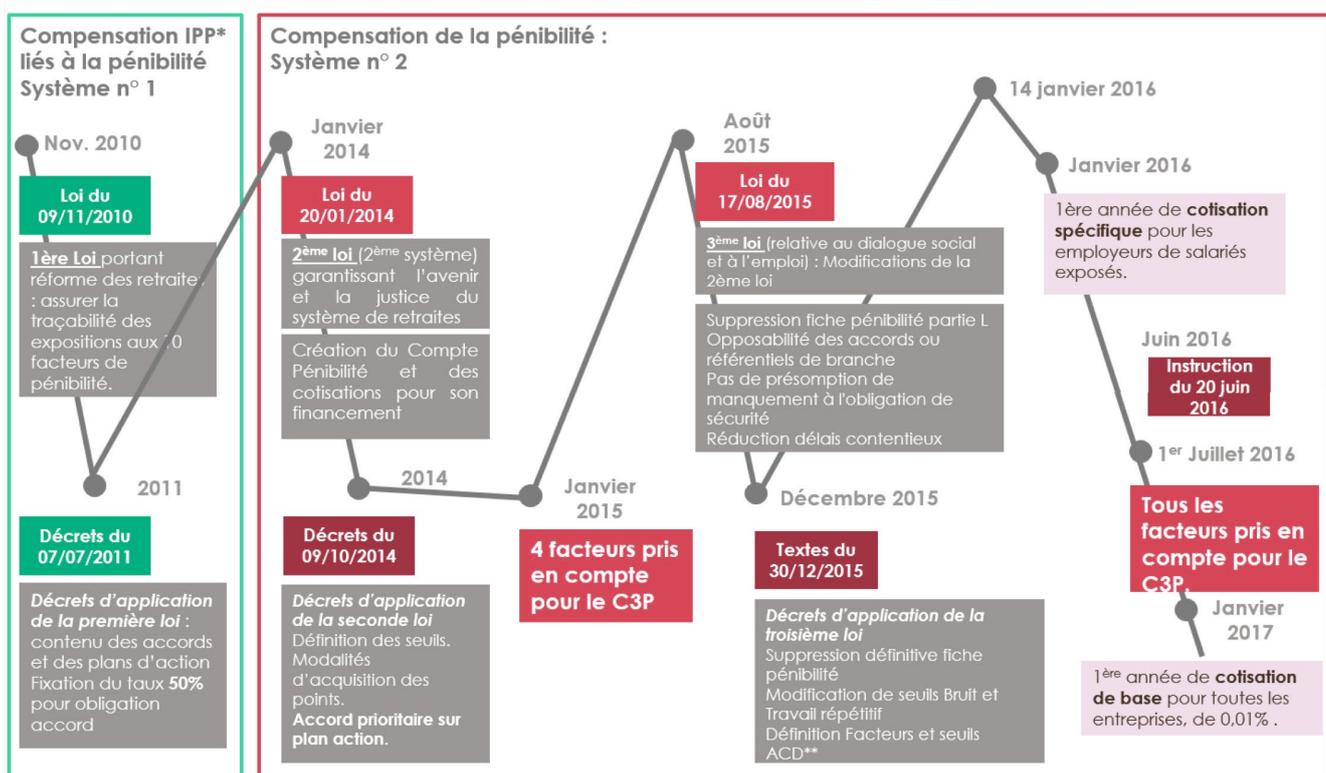
En janvier 2014, une seconde loi est adoptée : la loi n° 2014-40 "garantissant l'avenir et la justice du système de retraites", sans que la première ne soit abrogée.

Cette seconde loi instaure le C3P ("Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité"), le système de financement du dispositif pénibilité par les entreprises qui exposent les salariés (cotisations imputables aux employeurs de salariés mono ou poly-exposés à des facteurs pénibilité) et poursuit l'obligation de réalisation d'une fiche en y apportant certaines précisions.

En novembre 2014, 9 décrets d'application paraissent dont un définissant les seuils tant attendus pour ces 10 facteurs de pénibilité.

A compter de cette date, de nombreux textes viennent tour à tour compléter, enrichir voire déparer le dispositif. Le présent dossier ne revient pas sur les différentes évolutions de cette réglementation mais porte sur la nouvelle réglementation et rappelle les principes maintenus et applicables aux employeurs.

Rapide rappel de l'évolution réglementaire jusqu'en 2017



* IPP : Incapacité Permanente Partielle

** ACD : Agents Chimiques Dangereux

- 2 -

PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LES ORDONNANCES DU 22 SEPTEMBRE 2017 DITES "ORDONNANCES MACRON"

Suite à l'ordonnance "Macron" n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 ⁽¹⁾, le terme "pénibilité" est sorti du code du travail et de l'ensemble de la réglementation. Le terme officiel est « facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D.4161-1".

Le compte C3P est remplacé par le C2P ("Compte Professionnel de Prévention").

Toutefois, dans un souci de simplification, dans ce dossier, nous abrégons le terme à "facteur(s) de risque".

1 • La "pénibilité" (ou "l'exposition aux facteurs de risques professionnels") en 2018

Les 4 changements majeurs apportés par les ordonnances "Macron" sont :

- 1 - disparition du terme "pénibilité",
- 2 - "Suppression" de 4 facteurs du diagnostic pénibilité à établir (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux),
- 3 - "Suppression" des cotisations employeurs spécifiques pour financer le compte,
- 4 - Nouvelle obligation d'accord dans le cas où la sinistralité au titre des accidents du travail et maladies professionnelles dépasse un certain seuil (voir point 5b).

IMPORTANT

Les 10 facteurs de risques sont toujours présents dans le code du travail et :

- doivent faire l'objet, si l'employeur y est soumis, d'un accord à établir quant aux mesures de prévention à prendre en compte (voir point 5b),
- permettent un départ anticipé à la retraite si une IPP (incapacité permanente partielle) de plus de 10% est reconnue,
- seuls 6 d'entre eux demeurent obligatoires dans le diagnostic d'exposition à établir par l'employeur.

2 • La "pénibilité" dans le code du travail

- 1 - Définition des facteurs de risques professionnels : article L. 4161-1,
- 2 - Déclaration des salariés exposés : articles L.4163-1 à L. 4163-3,
- 3 - Ouverture et abondement du compte professionnel de prévention : articles L.4163-4 à L. 4163-6,
- 4 - Utilisations du compte professionnel de prévention : articles L.4163-7 à L. 4163-13,
- 5 - Gestion du compte, contrôle et réclamations : articles L.4163-14 à L. 4163-20,
- 6 - Financement : article L.4163-21.

(1) Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

APPLICATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le bénéfice du compte professionnel de prévention est ouvert (Code du travail, art. L. 4162-1) :

- aux salariés des employeurs de droit privé,
- au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Toutes les formes de contrat de travail, d'une durée minimale d'un mois, sont concernées : CDI, CDD, intérim, emplois saisonniers, temps partiels, contrats aidés, contrats d'apprentissage, etc.

En revanche, ne peuvent acquérir de droits au titre du compte professionnel de prévention :

- **les fonctionnaires ou agents des personnes publiques sous contrat de droit public** : la pénibilité est prise en compte par le biais du classement des emplois dans la catégorie active ou sédentaire.
- **les salariés affiliés à un régime spécial de retraite** comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité. Le décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014 fixe la liste des régimes spéciaux de retraite concernés par ces dispositions :
 - > régime de retraite des agents titulaires de la Banque de France,
 - > régime de retraite des industries électriques et gazières,
 - > régime de retraite des personnels de l'Opéra national de Paris,
 - régime de retraite des personnels de la Comédie-Française,
 - > régime de retraite des clercs et employés de notaire,
 - > régime de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens,
 - > régime de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français,
 - > régime de retraite des marins,
 - > régime de retraite du personnel titulaire du Port autonome de Strasbourg,
 - > régime de retraite des personnels des mines et des entreprises assimilées.

Bien que les fonctionnaires ne puissent acquérir de droits au titre du compte professionnel de prévention, **l'obligation réglementaire pour l'employeur de suivre leur exposition à la pénibilité reste applicable** (obligation imposée par la 4^{ème} partie du code du travail, donc applicable à la fonction publique) ainsi que :

- la traçabilité de cette exposition dans une fiche de suivi (voir point 5a),
- le fait de prévenir ces facteurs de risques professionnels au travail (point 5c),
- l'intégration des données « pénibilité » dans le document unique (point 5d).

LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Les 10 facteurs de risques professionnels pour lesquels l'employeur doit **prévenir les risques** sont (Code du travail, art. D. 4161-1) :

1 ^{ER} AU TITRE DES CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUÉES
1 • Manutentions manuelles de charges mentionnées à l'article R. 4541-2
2 • Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
3 • Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1
2 ^E AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF
4 • Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et fumées
5 • Activités exercées en milieu hyperbare mentionnées à l'article R. 4461-1
6 • Températures extrêmes
7 • Bruit mentionné à l'article R.4431-1
3 ^E AU TITRE DE CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL
8 • Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5
9 • Travail en équipes successives alternantes
10 • Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

Les 6 facteurs de risques professionnels pour lesquels l'employeur doit **établir un diagnostic d'exposition au-delà des seuils** sont :

FACTEUR	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE
Activités exercées en milieu hyperbare	intervention ou travaux	1 200 hectopascals	60 intervention
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures/an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures/an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 nuits/an
Travail de nuit	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits/an
Travail en équipe successives alternantes	Travail en équipe successives alternantes impliquant au minimum 1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur à une fréquence élevée, sous cadence contrainte	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable, absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		900 heures/an

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

La nouvelle réglementation modifie les obligations de l'employeur concernant la déclaration, la fiche de suivi, le C2P et modifie le dispositif de financement.

Au-delà de ces modifications, perdure l'obligation de prévenir les risques professionnels et l'intégration des données dans le document unique.

A - LA DÉCLARATION OU LA FICHE DE SUIVI

1 • La déclaration

Chaque année, l'employeur doit déclarer aux caisses de retraite les facteurs de risque auxquels a été exposé chaque salarié (pour les salariés des employeurs de droit privé et le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé) au-delà des seuils mentionnés dans le tableau précédent, dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales DADS par la déclaration sociale nominative (DSN) (voir Code du Travail, art. R.4162-1).

Aucune modification sur le périmètre de la déclaration n'est apportée par la nouvelle réglementation hormis le nombre de facteurs à déclarer (6 facteurs contre 10 précédemment).

Pour déterminer cette exposition des salariés, l'employeur peut :

- réaliser son propre diagnostic de la situation "pénibilité" de chaque salarié,
- utiliser les postes (ou métiers) définis :
 - > par un accord collectif de branche étendu
 - > ou par un référentiel professionnel de branche homologué (impact des mesures de protection sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité, réévalué tous les 5 ans maximum).

Attention : les seuils doivent être appréciés **après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle.**

Exemple : un salarié travaille dans une zone où le bruit est de 83 dB (A), ceci + de 4h /jour.

Les seuils réglementaires sont de 81 dB(A) sur 600H/an (ce qui équivaut à environ 2h40 d'exposition/jour). Il est donc en situation de dépasser ce seuil.

Mais il porte des protections auditives qui atténuent le bruit de 15 dB (A). Son exposition tombe donc à 68 dB (A) (83 – 15), donc inférieure au seuil réglementaire de 81 db(A) il ne doit donc pas être considéré comme exposé au facteur de risque et son exposition ne doit pas être déclarée.

Les dispositions concernant la déclaration des expositions sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi que :

- **aux EPIC** (Etablissements Publics à Caractère Industriel et Commercial),
- **aux EPA** (Etablissements Publics Administratifs) lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé,
- **aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux** mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la **Fonction Publique Hospitalière**.

Cette déclaration concerne les travailleurs titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois, y compris les travailleurs temporaires.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois qui s'achève au cours de l'année civile, l'employeur réalise sa déclaration au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin de ce contrat de travail.

ATTENTION

Cas des salariés temporaires.

Les entreprises utilisatrices doivent transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la déclaration des expositions. Le contrat de mise à disposition doit indiquer si le poste à pourvoir expose le travailleur intérimaire au-delà des seuils.

2 • Le C2P (Compte Professionnel de Prévention)

Pour chaque salarié exposé, un Compte Professionnel de Prévention (C2P) est ouvert. Il lui permet de cumuler des points : pour chaque trimestre d'exposition, le salarié gagne 1 point (ou 2 points s'il est poly exposé, c'est-à-dire exposé en même temps à au moins 2 facteurs parmi les 6).

IMPORTANT

Le nombre total de points inscrits sur le compte professionnel de prévention est plafonné à 100 points (ce qui correspond à une exposition de 25 ans à un facteur). Pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956, les points inscrits sont multipliés par 2.

Chaque année, l'organisme gestionnaire au niveau national enregistre sur le C2P du salarié les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente. L'organisme gestionnaire au niveau local dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement fait connaître au salarié par voie électronique, et au plus tard le 30 juin, que l'information afférente à son compte est disponible sur un site dédié. A défaut, elle porte cette information à sa connaissance par lettre simple. Le salarié, titulaire du compte, pourra alors accéder en ligne à son relevé de points.

Les conditions d'ouverture et d'alimentation en points de ce C2P sont similaires à celles qui existaient pour le C3P.

Concernant les conditions d'utilisation des points, elles sont identiques à celles prévalant dans le dispositif précédent à savoir :

- droit à une **formation** en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé.
1 point = 25 heures de formation,
- compensation de la diminution de sa rémunération en cas de **réduction du temps de travail**.
10 points = complément de rémunération permettant de compenser l'équivalent d'une réduction de 50 % du temps de travail pendant 3 mois (le salarié doit préciser sa demande de réduction du temps de travail sans que le temps travaillé ne puisse être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement).
- **départ anticipé à la retraite**.
10 points = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse (la liquidation des droits pouvant intervenir à partir de 55 ans).

ATTENTION

Les points peuvent être consommés point par point pour la formation mais doivent être consommés par tranche de 10 points pour les 2 autres utilisations. Les 20 premiers points inscrits sont réservés à l'utilisation pour la formation sauf pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1960 pour lesquels aucun point n'est réservé à cette utilisation. Pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, seuls les 10 premiers points inscrits doivent être réservés pour une formation.

A NOTER / Un arrêté du 1^{er} juillet 2016 détermine les modèles de formulaire de demande d'utilisation des points pour une majoration de durée d'assurance pour la retraite ou pour la réduction du temps de travail (Cerfa 15511*01 et 15512*01). Un autre arrêté du 20 février 2017 fixe le modèle de formulaire de demande d'utilisation des points pour suivre une formation professionnelle (Cerfa 15519*02).

3 • Le financement du dispositif

La loi initiale sur la pénibilité au travail (loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014) avait créé un fonds chargé du financement des droits liés au compte pénibilité de l'époque.

Ce fonds était alimenté par les cotisations patronales suivantes jusqu'aux déclarations du 3^{ème} trimestre 2017 :

- une première cotisation était due par les employeurs au titre des salariés entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité,
- une seconde cotisation était due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité.

Ce fonds a été supprimé par l'ordonnance Macron relative au compte professionnel de prévention. Les cotisations ont disparu à compter des déclarations du 4^e trimestre 2017.

Désormais, les dépenses engendrées par le C2P et sa gestion sont couvertes par les organismes nationaux de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général et celle du régime des salariés agricoles, chacune pour ce qui la concerne.

4 • La fiche de suivi

Par exception à la règle générale de déclaration des expositions par l'employeur, certaines catégories de travailleurs (n'ayant pas de droits au titre du C2P) **continuent de faire l'objet d'une fiche individuelle de suivi** lorsqu'ils sont exposés à un ou plusieurs des 6 facteurs de risques professionnels au-delà des seuils, dans les conditions prévues. Ce sont :

- **les agents des trois fonctions publiques,**
- **les travailleurs détachés** en France,
- **les travailleurs affiliés à un régime spécial de retraite** comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité (le décret n°2014-1617 du 24 décembre 2014 énumère les régimes concernés).

B - LA RÉDACTION D'UN ACCORD SOUS CONDITIONS

L'obligation légale de prévenir les risques professionnels, concerne toutes les entreprises, mais seules certaines ont l'obligation de conclure des accords collectifs, au regard de trois critères cumulatifs en 2018 :

- 1 - **Catégorie** : sont concernés les employeurs de droit privé, les sites publics à caractère industriel et commercial et les sites publics administratifs pour leur personnel de droit privé.
- 2 - **Effectif** : 50 salariés ou plus (ou entreprise appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés).
- 3 - **Proportion de salariés exposés aux 6 facteurs (au-delà des seuils)** : 25 % de l'effectif (depuis le 1^{er} janvier 2018 (50% auparavant)).

L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de travail et doit prévoir les mesures de prévention des risques qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

IMPORTANT

Les entreprises visées sont exonérées de cette obligation si leur effectif ou celui du groupe auquel elles appartiennent est compris entre 50 et 299 salariés et qu'elles sont couvertes par un accord de branche abordant les thèmes obligatoirement traités par un accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

RAPPEL / Le diagnostic ne prend en compte que les 6 facteurs mais les mesures de prévention à prévoir dans l'accord doivent porter sur les 10 facteurs !

1 • La nouvelle obligation de l'accord sinistralité

A partir de 2019, les entreprises répondant aux mêmes critères 1 et 2 que ceux indiqués ci-dessus pourront également être contraintes à la rédaction d'un accord si leur "indice de sinistralité" est supérieur à 0,25.

- **Catégorie** : idem
- **Effectif** : idem
- **Indice de sinistralité de l'entreprise** : supérieur à 0.25

En effet, un nouvel indicateur en santé / sécurité a fait son apparition dans le code du travail en 2017. Il s'agit de l'indice de sinistralité. Chaque entreprise ou groupe doit donc calculer cet indice. En fonction du résultat obtenu, et à compter du 1^{er} janvier 2019 seulement, l'entreprise sera alors assujettie à l'obligation de rédiger un accord de prévention des risques professionnels. L'indice de sinistralité se calcule comme suit :

$$\text{Indice de sinistralité} = \frac{\text{Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur sur les 3 dernières années connues}}{\text{Effectif de l'entreprise (tel que défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale)}}$$

ATTENTION

Les accidents de trajet sont à exclure. Les accidents de travail sans arrêt sont à prendre en compte.

A titre d'exemple, la sinistralité moyenne en 2016 était de 33.8 AT pour 1000 salariés et de 2.6 MP pour 1000 salariés. Si l'on applique cette même sinistralité sur 3 années est obtenu un seuil de sinistralité de 0.11 inférieur au seuil de 0.25 qui déclenche l'obligation d'accord.

$$\text{Calcul : } 0,11 = \frac{(33,8 + 2,6) * 3}{1000}$$

C - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS AU TRAVAIL

Subséquent aux modifications réglementaires, l'obligation de prévenir les risques professionnels demeure.

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a complété le Code du travail (article L. 4121-1), pour y introduire une obligation de prévention aux **10 facteurs de risques professionnels** dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur.

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent ses actions de prévention des risques professionnels, **y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1**" selon l'article L. 4121-1 du Code du travail.

L'obligation d'identifier et de prévenir l'exposition à ces 10 facteurs de risques relève de la responsabilité de l'employeur qui doit rechercher et évaluer l'exposition potentielle de ses salariés à chacun de ces facteurs. Toutefois, d'autres acteurs doivent être impliqués dans cette démarche. A cet égard, la prévention de l'exposition à ces 10 facteurs a été prise en compte dans les missions spécifiques du CSE (Comité Social et Economique) et du service de santé au travail (voir annexe 2).

2 • Pas de présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité (faute inexcusable)

IMPORTANT

L'article L.4163-3 précise que "le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de risques professionnels [...] ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs".

En effet, la déclaration de l'exposition des travailleurs par l'employeur aux facteurs de risques professionnels étant une obligation légale, il est fort aisé que celle-ci ne puisse présenter une présomption de manquement à son obligation de sécurité.

Cette disposition a été ajoutée assez tôt dans l'arsenal de cette réglementation (loi n° 2015-994 du 17 août 2015) afin de protéger les employeurs d'éventuels contentieux liés à la reconnaissance de la faute inexcusable.

D. L'INTÉGRATION DES DONNÉES DANS LE DOCUMENT UNIQUE

RAPPEL / Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'employeur doit annexer au document unique :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques de nature à faciliter la déclaration,
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de risque au-delà des seuils. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

- ANNEXE 1 -

FOCUS TRAVAIL RÉPÉTITIF

La définition du travail répétitif, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, a posé des problèmes d'interprétation et donc de mise en œuvre. Elle était jugée trop imprécise par les entreprises.

Partant de ce constat, le gouvernement a missionné en juillet 2015 Monsieur Hervé Lanouzière, alors directeur général de l'ANACT, afin de sécuriser l'appréciation par les employeurs de l'exposition au travail répétitif, d'en proposer une "définition opérante", "adaptée à la réalité du travail dans les entreprises" et qui permette :

- "de dire de façon simple quels sont les salariés qui y sont exposés" ;
- "de ne laisser subsister aucun doute sur son application".

Les informations ci-dessous sont extraites du rapport rendu par M. Lanouzière en septembre 2015 : "La définition du travail répétitif comme facteur de risque".

1 • Qu'est-ce qu'une action technique ?

C'est une action manuelle élémentaire mettant en jeu un ou plusieurs segments corporels ou articulations permettant d'accomplir une tâche de travail simple. L'action technique peut être caractérisée par une douzaine de verbes d'actions recouvrant la grande majorité des situations aisément observables et identifiables : saisir, positionner, placer, insérer, pousser, appuyer, visser, tirer, frapper, couper, retirer, abaisser... Ils peuvent en outre être adaptés dans chaque secteur d'activité ou métier recourant à un langage technique partagé : clipper, encoller, enrubanner, spatuler... Ces verbes sont usuels, objectivables et partagés par les professionnels (opérateurs, chefs d'atelier, employeur). L'action de cueillir une pomme, par exemple (torsion et traction simultanée du pédoncule), correspond à une action technique. L'action de marteler en revanche, est décomposée en autant de coups de marteaux qui doivent tous être comptabilisés en tant qu'action technique. L'action de lâcher ou le contrôle visuel, qui n'appellent pas de sollicitation biomécanique, ne sont pas décomptés.

Exemple de comptage : une tâche qui consiste pour la main droite à :

- prendre un objet dans une caisse (1 action technique),
- le placer dans une réservation sur un plan de travail (1 action technique),
- frapper trois fois dessus avec un marteau (3 actions techniques),
- revient à accomplir $1+1+3=5$ actions techniques.

2 • Qu'est-ce qu'une fréquence élevée ?

La fréquence élevée s'entend d'une fréquence telle qu'elle ne permet pas au salarié une récupération suffisante des structures anatomiques sollicitées. Elle se caractérise par la réalisation d'un nombre important d'actions techniques dans un temps déterminé : 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à trente secondes ou, dans tous les autres cas, 30 actions techniques ou plus en une minute. Ces autres cas couvrent les situations dans lesquelles :

- il existe un temps de cycle défini supérieur à 30 secondes (par exemple, cycles industriels déterminés par une machine) ;
- il existe un temps de cycle non défini (par exemple, lorsque le temps qui s'écoule entre chaque tâche cyclique change d'un cycle à l'autre du fait de la variabilité des produits) ;
- il n'existe pas de temps de cycle identifiable (par exemple, lorsque les pièces défilent de manière continue sur un tapis automatique).

3 • Qu'est-ce qu'une cadence contrainte ?

La cadence est contrainte (par opposition à une cadence libre) lorsque le salarié ne peut se soustraire de la situation de travail sans préjudice pour la production, le service ou lui-même et ses collègues.

Il est possible d'apprécier le caractère contraignant du rythme de travail en répondant, par exemple, aux questions suivantes :

- le salarié peut-il interrompre momentanément son travail quand il le souhaite ?
- cette interruption nécessite-t-elle qu'il se fasse remplacer ?
- doit-il justifier de cette interruption ?
- est-il obligé de se dépêcher pour faire son travail ?

4 • Temps de cycle

Le temps de cycle est le temps écoulé entre le début et la fin d'un cycle de travail (souvent exprimé en secondes). C'est donc l'espace-temps qui délimite le moment où une tâche (un ensemble d'opérations) débute et celui où elle s'achève, pour laisser place à une nouvelle tâche, identique ou similaire, les cycles s'enchaînant dans le temps.

- ANNEXE 2 -

FOCUS QUESTIONS FRÉQUENTES

Que se passe-t-il si des salariés sont exposés de manière importante aux 4 facteurs de risques professionnel qui n'ont plus de seuils ?

Il existe toujours 10 facteurs de risques dans le code du travail, mais désormais seuls 6 sont à prendre en compte dans le diagnostic à établir. Les 4 restants permettront toutefois un départ anticipé à la retraite si une IPP (Incapacité Permanente Partielle) de plus de 10% est reconnue.

Les étapes à suivre pour le salarié afin d'obtenir une retraite anticipée sont les suivantes :

- 1 - Avoir 60 ans,
- 2 - Avoir une pathologie,
- 3 - Obtenir la reconnaissance de l'origine professionnelle de cette pathologie via l'un des 87 tableaux de maladie professionnelle listés par l'arrêté du 26 décembre 2017, à savoir :
1, 2, 3, 4, 4 bis, 5, 8, 9, 10, 10 bis, 10 ter, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 15 ter, 16, 16 bis, 20, 20 bis, 20 ter, 21, 22, 25, 26, 27, 30, 30 bis, 31, 32, 33, 34, 36, 36 bis, 37, 37 bis, 37 ter, 38, 39, 41, 43, 43 bis, 44, 44 bis, 47, 49, 49 bis, 50, 51, 52, 52 bis, 57, 59, 61, 61 bis, 62, 63, 64, 65, 66, 66 bis, 67, 69, 70, 70 bis, 70 ter, 72, 73, 74, 75, 78, 79, 81, 82, 84, 85, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 97, 98, 99 ;

(Il est alors établi que la pathologie est consécutive à l'exposition à l'un des 4 facteurs).

- ou -

Avoir obtenu la reconnaissance de l'origine professionnelle de cette pathologie «hors tableau». Dans ce cas, la CPAM (ou la MSA) devra attester que la maladie peut être imputée à l'exposition à l'un des 4 facteurs.

- 4 - Justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 %,
- 5 - Présenter la demande de retraite anticipée à son assurance maladie.

ATTENTION

- 1 - Les 2 demandes – reconnaissance de MP et retraite anticipée - constituent bien 2 moments distincts.
- 2 - La demande de retraite anticipée ne peut se faire qu'une fois que la maladie professionnelle est reconnue.

Quelles sont les missions du CSE (Comité Social et Economique) et des services de santé au travail concernant les risques professionnels ?

Le CSE (Comité Social et Economique) procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 (article L. 2312-9 du code du travail).

Pour ce faire l'employeur doit lui présenter (article L.2312-27) :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. **Les questions** du travail de nuit et **de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traitées spécifiquement**,
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Les services de santé au travail (article L. 4622-2 du code du travail) :

- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, [...], **de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1**,
- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge,
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles.

A partir de quelle durée l'absence d'un collaborateur doit être prise en compte pour revoir son exposition aux facteurs de risque ?

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une **durée d'au moins 1 mois** sont concernés, quelle que soit la nature du contrat (CDD, CDI, intérim, apprentissage etc.).

Les périodes d'absence sont prises en compte dès lors qu'elles remettent **manifestement en cause** l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agira donc de "périodes d'absences dont la durée cumulée est suffisamment longue pour produire manifestement cet effet (notamment congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.)". (extrait de l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité).

La réglementation ne donne pas, à ce jour, plus de précisions sur ce sujet.

L'exposition de chaque salarié est appréciée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé sur l'année entière. Ainsi :

- **si le salarié travaille toute l'année**, vous devez prendre en compte les expositions subies sur le poste ou l'ensemble des postes occupés appréciées en moyenne sur l'année.
- **si le salarié est présent sur une partie de l'année seulement** (contrat débutant ou s'achevant en cours d'année), vous devez évaluer l'exposition aux facteurs de risques au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé appréciées en moyenne sur l'année.

