

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

N° 101, octobre 2014

Pourquoi Altersécurité infos ?

La sécurité et la santé au travail sont désormais des sujets d'actualité qui intéressent le grand public. Il faut s'en féliciter, tant ce débat public contribue à renforcer l'attention portée à ces questions cruciales. Toutefois, il est encore nécessaire de diffuser sur ces questions une information plus spécialisée à destination des personnes plus spécifiquement concernées.

C'est la vocation d'Altersécurité qui, fort de l'expérience des intervenants de Point Org Sécurité, entend informer plus spécialement les employeurs et les salariés sur leurs droits et devoirs en matière de santé et de sécurité au travail. Altersécurité ne prétend pas être exhaustif, mais souhaite susciter l'attention de ses lecteurs sur l'actualité des risques professionnels.

Cette démarche repose sur quelques solides convictions. La première est que la prévention est la clef de voûte de la lutte contre les risques et qu'il n'y a pas de prévention efficace sans une bonne information. La seconde est que les risques évoluent sans cesse, à mesure que le travail lui-même se transforme et que les connaissances évoluent. La troisième est que cette mise à jour permanente de nos savoirs et de nos pratiques doit s'appuyer sur de multiples disciplines.

En effet, pour bien combattre les risques, il faut les connaître et pour les connaître, il faut se nourrir des recherches accomplies dans des domaines d'expertise aussi variés que le droit, la médecine, la sociologie, la psychologie, l'ergonomie, l'économie ou encore le management. C'est ainsi, en croisant les savoirs et les expériences les plus diverses que nous souhaitons contribuer à la nécessaire sensibilisation aux risques professionnels.

www.altersecurite.org

Éditorial

PÉNIBILITÉ

LA CONFUSION DANS LA CLARTÉ

Les décrets « pénibilité » initialement annoncés pour juillet ont été publiés le 10 octobre 2014. Après le traitement médiatique cacophonique du sujet au début de l'été, ils apportent certaines clarifications qui devenaient urgentes à moins de trois mois de l'entrée en vigueur du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Mais ils ne lèvent pas pour autant la confusion qui règne dans les esprits à propos de la pénibilité.

La mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité commence par les quatre facteurs de risques professionnels les plus faciles à caractériser : travaux hyperbares, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif. Le reste suit, il est déjà dans les textes,

Ce qui est clair, c'est que la prise en compte de la pénibilité au travail s'inscrit dans un mouvement de fond que toutes les politiques, quelle que soit leur orientation, doivent nécessairement prendre en compte : l'inéluctable allongement de la durée de vie au travail. Elle doit donc s'inscrire durablement dans l'univers mental des employeurs, au même titre que l'évaluation des risques professionnels dont elle constitue maintenant un volet indissociable.

Ce qui est tout aussi clair, c'est le lien, explicitement renforcé par un des décrets, entre le document unique et la pénibilité dont « les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques » doivent désormais être annexées au document unique afin de « faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions » (nouvel article R4121-1-1 du code du travail). Impossible d'envisager une évaluation sérieuse des facteurs de risques à prendre en compte au titre de la pénibilité indépendamment du document unique.

Mais la confusion reste dans bien des esprits à propos des six facteurs de risques professionnels supposés entrer en vigueur au 1er janvier 2016. Il faut dire que la rédaction du décret n°2014-1159 n'est pas toujours de nature à en simplifier la compréhension. Si l'article 4 du décret précise qu'il « entre en vigueur le 1er janvier 2015 à l'exception du 1° et du a, c et d du 2° de l'article D.4161-2 qui entrent en vigueur le 1er janvier 2016 », il faut bien lire l'article 1er du même décret pour comprendre que l'évaluation de la pénibilité doit d'ores et déjà porter sur tous les facteurs de risques. D'autre part, la réglementation existante qui rend déjà la fiche de prévention obligatoire pour les travailleurs exposés, n'est aucunement remise en cause par cette série de décrets. C'est la prise en compte de ces facteurs de risques au titre du C3P qui est retardée d'un an, pas l'obligation de leur évaluation. Voilà qui devrait mettre un peu de clarté dans la confusion. ■

« Ce qui est tout aussi clair, c'est le lien, explicitement renforcé par un des décrets, entre le document unique et la pénibilité dont les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques » doivent désormais être annexées au document unique, afin de « faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions » (nouvel article R4121-1-1 du code du travail). »

Synthèse des nouveaux décrets relatifs à la pénibilité au travail

Six décrets concernant la pénibilité ont été publiés au Journal Officiel du 10 octobre 2014. Ils ont pour objet d'organiser la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) à compter du 1er janvier 2015. Ces décrets n'enlèvent rien à la réglementation « pénibilité » déjà existante. Ils regroupent des textes notamment par le transfert de certaines dispositions du code de la sécurité sociale vers le code du travail et précisent des seuils, des dates, des modes opératoires et des modalités.

👉 Décret n°2014-1155 définissant les modalités de gestion, de contrôle et de traitement des réclamations du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Chaque année, la caisse d'assurance vieillesse des travailleurs salariés enregistre sur le compte personnel de prévention de la pénibilité de chaque travailleur les points déclarés par l'employeur au titre de l'année précédente.

Des contrôles, sur pièces ou sur place, permettront de vérifier l'effectivité ou l'ampleur des expositions aux facteurs de risques professionnels concernés, ainsi que l'exhaustivité des déclarations.

En cas de désaccord sur le nombre de points communiqué par la CNAV, le salarié doit porter sa réclamation devant l'employeur qui peut soit y faire droit soit la rejeter. Une commission constituée dans chaque caisse chargée de la liquidation des pensions de retraites du régime générale émettra alors un avis motivé qui permettra au directeur de la caisse de prendre et notifier une décision susceptible de recours devant le tribunal des affaires de sécurité sociale. ■

👉 Décret n°2014-1156 déterminant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

L'employeur doit déclarer avec la déclaration annuelle des données sociales les facteurs de risques constitutifs de la pénibilité auxquels ont été exposés au-delà des seuils les travailleurs au cours de l'année civile écoulée. La caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés inscrit alors des points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité de chaque travailleur. Pour une année de travail pleine, il s'agit de quatre points pour l'exposition à un seul facteur de risque professionnel et de 8 points pour plusieurs facteurs de risques.

Pour une année de travail non pleine (contrat de travail commençant ou finissant au cours de l'année, CDD supérieur ou égal à un mois), le décompte s'effectue par trimestre : un point par trimestre pour un facteur de risque, deux pour plusieurs facteurs de risque. La déclaration reste annuelle.

Les assurés nés avant le 1er juillet 1956 voient leur nombre de points multiplié par deux. Le nombre total de points ne peut excéder cent au cours de la carrière professionnelle. Les points peuvent être utilisés pour la formation, le passage à temps partiel ou le départ anticipé à la retraite.

Un point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais de formation en vue d'accéder à un emploi moins ou non exposé. Dix points ouvrent droit à un complément de rémunération pour compenser pendant trois mois une réduction du temps de travail égale à un mi-temps. Dix points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Les vingt premiers points inscrits sont réservés à la formation, sauf pour les salariés nés avant le 1er janvier 1960 pour lesquels aucun point n'est réservé et ceux nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 pour lesquels seuls les dix premiers points sont réservés à la formation. Le décret fixe également les modalités pratiques pour la demande et la validation de chaque type d'utilisation des points. ■

👉 Décret n°2014-1157 déterminant les règles de fonctionnement et d'organisation du fonds de financement du C3P.

Le fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité est administré par un conseil de 37 membres répartis entre les ministères concernés et les organisations syndicales. Ce fonds rembourse aux différents organismes gestionnaires les dépenses engagées au titre du C3P.

Ses recettes sont composées des cotisations des employeurs des salariés qui entrent dans le champ d'application du C3P, c'est-à-dire le secteur privé, qui se répartissent ainsi :

- 0,01 % sur l'ensemble des salaires à compter de l'année 2017 ;
- 0,1 % pour 2015 et 2016, puis 0,2 % à compter de 2017 au titre des salariés exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils ;
- 0,2 % pour 2015 et 2016, puis 0,4 % à compter de 2017 au titre des salariés exposés simultanément à un plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils. ■

**Prise en compte
des facteurs
de pénibilité
dans le document
unique.**

Renseignements et devis :



01 46 02 44 01
prod@point-org.org

🔑 Décret n°2014-1158 transférant du code de la sécurité sociale au code du travail la réglementation concernant les accords et plans d'action relatifs à la pénibilité et complète la réglementation relative au document unique d'évaluation des risques professionnels.

La réglementation concernant les accords collectifs ou plans d'action d'entreprises relatifs à la pénibilité, obligatoires en fonction du nombre de salariés (à partir de 50 sauf accord de branche étendu et 300 même en présence d'un accord de branche étendu) et de la proportion de salariés exposés à la pénibilité (jusqu'à 50 %, qui passent à 25 %) est transférée du code de la sécurité sociale au code du travail.

En plus de l'obligation de consigner en annexe du document unique la proportion de salariés exposés à la pénibilité au-delà des seuils, qui existait déjà, l'employeur doit désormais consigner les « données utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques [...] de nature à faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions ». ■

«La fiche de prévention des expositions devient annuelle et doit être remise à chaque travailleur exposé au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier suivant.»

🔑 Décret n°2014-1159 déterminant les seuils d'intensité et de durée applicables aux dix facteurs de risques professionnels concernés par la pénibilité.

La fiche de prévention des expositions devient annuelle et doit être remise à chaque travailleur exposé au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier suivant, mais aussi en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie professionnelle d'au moins trente jours et d'au moins trois mois dans les autres cas. Si le contrat de travail s'achève au cours de l'année civile, la fiche est remise au travailleur au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat. Rappelons que la fiche ne concerne que les travailleurs exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus par le même décret.

Les facteurs de risques professionnels sont inchangés par rapport à la précédente réglementation et des seuils d'intensité et de durée sont précisés pour chacun. Ces seuils doivent être appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

AU TITRE DES CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUÉES :

Manutentions manuelles :

Durée cumulée de 600 heures par an pour :

- Lever ou porter à partir de 15 kg.
- Pousser ou tirer à partir de 250 kg.
- Déplacement avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules à partir de 10 kg.

À partir de 120 jours par ans pour :

- 7,5 tonnes cumulées par jour.

Postures pénibles :

Durée cumulée de 900 heures par an pour :

- Maintien des bras en l'air au-dessus des épaules
- Positions accroupies ou à genoux
- Position du torse en flexion à 30 degrés
- Position du torse fléchi à 45 degrés

Postures pénibles :

Durée cumulée de 450 heures par an pour :

- Vibrations transmises aux mains et aux bras pour une valeur d'exposition rapportée à une période de 8 heures de 2,5m/s².
- Vibrations transmises à l'ensemble du corps pour une valeur d'exposition rapportée à une période de 8 h de 0,5m/s².

AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF :

Exposition à un agent chimique dangereux

(dans l'annexe I du règlement CEn°1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail) :

Seuils déterminés selon les agents chimiques dangereux par application d'une grille d'évaluation fixée par arrêté ministériel

Activités exercées en milieu hyperbare :

60 interventions ou travaux par an :

- À partir de 1 200 hectopascals

Températures extrêmes :

Durée cumulée de 900 heures par an.

- Inférieure ou égale à 5°C.
- Ou au moins égale à 30°C.

Bruit :

Durée cumulée de 600 heures par an pour :

- Au moins 80 db (A) rapportés à une période de référence de 8 heures.
- À partir de 120 fois par an pour :
- Pression acoustique de crête d'au moins 135 db(C).

AU TITRE DE CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL :

Travail de nuit :

À partir de 120 nuits par an.

- Une heure de travail entre 24 h et 5 h.

Travail en équipes successives alternantes :

À partir de 50 nuits par an

- Impliquant au minimum une heure de travail entre 24 h et 5 h.

Travail répétitif :

Durée cumulée de 900 heures par an.

- Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute
- 30 actions techniques par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute.

Ce décret entre en vigueur :

- Le 1^{er} janvier 2015 pour les travaux hyperbares, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif
- Le 1^{er} janvier 2016 pour les manutentions manuelles, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit.

🔑 Décret n°2014-1160 complétant le transfert vers le code du travail des dispositions relatives à la pénibilité qui figuraient jusque-là dans le code de la sécurité sociale et abaisse à 25 % la proportion de salariés exposés au-dessus des seuils de pénibilité qui déclenche l'obligation de négocier

La réglementation change uniquement sur les points suivants :

- À compter du 1er janvier 2015, la référence aux seuils d'exposition entre en vigueur ;
- À compter du 1er janvier 2018, la proportion de salariés exposés au-dessus des seuils de pénibilité qui déclenche l'obligation de négocier passe de 50 % à 25 % et les accords ou plans d'action doivent préciser les mesures qui permettent aux titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité d'affecter leurs points aux utilisations réglementairement prévues. ■

Dans notre bibliothèque

Mois après mois, les experts de Point Org Sécurité scrutent l'actualité éditoriale afin de présenter aux lecteurs d'Altersécurité un panorama de ce qui se publie autour des pôles d'intérêt qui sont les leurs. Ces publications constituent un baromètre signalant les orientations, les motivations, les préoccupations et les tendances du moment en matière de sécurité et de santé au travail.

Prévenir la pénibilité Des engagements aux plans d'action

Par Nicole Raloult et François Guérin,
Editions Liaisons, mai 2013, 334 p., 29 €.

«Pénibilité, usure professionnelle, risques psychosociaux, bien-être au travail... Les constats relatifs à l'état de santé des salariés en France sont plutôt alarmants. En effet, si les accidents du travail ont bien

diminué, les maladies professionnelles continuent leur progression. Alertés, les pouvoirs publics ont amplifié l'impulsion des actions de prévention en matière de protection de la santé physique et mentale des salariés», observent les auteurs de cet ouvrage consacré aux nouvelles obligations

qui s'imposent aux employeurs.

Ancien directeur adjoint de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) en charge des questions scientifiques et techniques, François Guérin souligne ainsi qu'il est *«demandé aux entreprises de conduire un diagnostic des situations de travail et de détecter celles qui sont caractérisées par les facteurs de pénibilité»*. Une observation qui rappelle combien les obligations résultant de la réforme des retraites ont renforcé le rôle joué par le document unique d'évaluation des risques (DUER) dans les actions de prévention que doivent réaliser les entreprises. ■

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité
Directeur de publication : Emmanuel Pochet
Courriel : info@point-org.org - www.altersecurite.org

La ressource du mois :

Dossier consacré au "document unique" du magazine "Prévention Routière dans l'entreprise"

« Face à l'obligation, depuis 2002, de rédiger le document unique d'évaluation des risques (DUER), l'angoisse de la page blanche touche particulièrement les chefs de petites entreprises qui se demandent souvent quelle en est la finalité et comment s'y prendre ». Fort de ce constat, les experts du magazine Prévention Routière dans l'entreprise, ont réalisé un dossier complet consacré à la réalisation de ce document.

Les dispositions relatives à la pénibilité rendent la réalisation du DUER incontournable

Après avoir rappelé que, selon l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur doit *« transcrire et mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs »* et que cette évaluation doit comporter un *« inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement »*, les auteurs donnent de nombreux conseils pratiques permettant d'éviter bien des écueils dans la mise en œuvre de cette obligation légale.



Le dossier souligne notamment que, consécutivement à la réforme des retraites, l'évaluation des risques s'est ouverte à la question de la pénibilité au travail. Une conséquence concrète parmi d'autres : tous les ans, l'employeur va devoir transmettre aux salariés et à leur caisse de sécurité sociale, des fiches de prévention des expositions ou justifier de l'absence d'exposition. Comme le relèvent les experts du magazine, *« dans tous les cas, cela passe par une évaluation des risques exhaustive »*, si bien qu'avec cette réforme *« plus aucun employeur ne pourra se soustraire à l'obligation de disposer d'un document unique à jour »*. ■

Pour aller plus loin :
Ce numéro hors-série peut être commandé en ligne à l'adresse suivante : www.sepr.eu.

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

11, rue Albert 1er - 92210 Saint-Cloud - Tél. : 01 46 02 44 01

Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :
www.evrp.org

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :
www.sauveteur-secouriste-du-travail.org

La collection complète d'Altersécurité :
www.altersecurite.org