

Santé / travail / la lettre

BULLETIN D'INFORMATION DE VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL / FÉVRIER 2017 / N°20

Numéro
spécial
Pénibilité

Dans ce numéro

• L'essentiel sur la pénibilité

édito

« Pourquoi un numéro spécial sur la « Pénibilité » alors que l'actualité réglementaire concerne, depuis le 1^{er} janvier 2017, l'évolution du cadre juridique des Services de Santé au Travail (SSTI) et plus particulièrement les nouvelles modalités du suivi individuel des salariés ?

Simplement parce que ce sujet est toujours d'actualité. Preuve en est de la demande forte de la part de nos adhérents de voir repréciser les choses suite aux dernières évolutions en lien avec le sujet.

Pour autant nous ne négligeons pas l'information s'agissant des nouvelles dispositions issues de la Loi Travail qui s'inscrivent dans la continuité de la Loi de Réforme de 2011 qui a défini les quatre missions essentielles des Services de Santé au travail Inter-entreprises. Une large information sur la Loi Travail est disponible sur notre site AST 25 : www.ast25-sante-travail.fr.

Ces évolutions législatives et réglementaires impactent l'activité de votre service et AST 25 met tout en œuvre afin d'envisager le suivi santé travail le plus pertinent pour les salariés. Elles étaient néanmoins devenues indispensables pour accompagner nos adhérents et leurs salariés dans leurs actions de prévention, de manière effective et pertinente, et pour garantir leur sécurité juridique.

Nous continuons ainsi à conseiller, accompagner nos adhérents et leurs salariés sur les mesures de prévention, à les doter des outils pour leur mise en œuvre.

Nos équipes participent ainsi, avec vous, activement au développement de la culture de prévention dans l'entreprise et contribuent à la connaissance des expositions aux postes de travail.

Il est important d'avoir conscience que la protection des salariés au travail ne se résume pas à la visite médicale. La réglementation précédente faisait peu de distinction entre les différentes situations. Le temps médical devant être dédié à ceux qui en ont le plus besoin et à la coordination d'une stratégie globale en matière de santé au travail en donnant du sens à l'action générale.

M. FELT Président d'AST 25
L. LESNE Directeur d'AST 25

Retour d'expérience

Entretien avec M. Arnaud, responsable méthodes, chargé de sécurité et M^{me} Letessier, RRH, de l'entreprise CGR PMPC

Qu'est-ce qui a poussé l'entreprise à effectuer une telle démarche ?

La démarche d'évaluation des risques professionnels a débuté il y a une quinzaine d'années avec la mise en place du document unique (obligatoire depuis 2001).

En 2010 est apparue la pénibilité au travail et en 2013 le compte personnel de pénibilité. En l'absence d'accord de branche, nous allions devoir apprécier avec précision l'exposition aux risques des salariés de l'entreprise.

Comment l'entreprise a-t-elle procédé ?

Le CHSCT a été consulté et associé très rapidement à la démarche. Trois axes prioritaires se sont dégagés : manutentions manuelles, bruit et risque chimique.

Les deux premiers ont pu être rapidement traités puisqu'ils avaient déjà fait l'objet d'analyses et de plans d'actions travaillés avec AST 25 : formation-action des Méthodes et Chefs d'équipe sur l'ergonomie, étude ergonomique du poste « Approvisionneurs », mesurage des niveaux sonores (dosimétries).

Pour le facteur « risque chimique », nous avons très vite compris que nous n'avions pas les compétences pour l'apprécier objectivement. Un fichier FDS (Fiches de Donnée de Sécurité) était en place depuis quelques années et un nouvel état des lieux des produits sur le site par utilisateur a permis de remettre à jour notre base FDS et de supprimer les références anciennes.

Nous avons ensuite créé un groupe de travail en interne rassemblant les fonctions Méthodes, Ressources Humaines, le CHSCT et associé également notre Contrôleur CARSAT, le Médecin du travail et le Toxicologue d'AST 25.

Un cahier des charges a été élaboré pour commander un contrôle des expositions chimiques aux postes de travail à un organisme compétent en la matière.

Quelles sont les difficultés que vous avez pu rencontrer ?

En interne, les habitudes des acheteurs et des utilisateurs de produits chimiques dans la gestion des FDS et l'utilisation des produits ont été modifiées. Ils ont vu cette démarche comme un frein à leur activité au quotidien (choix des produits, ré-étiquetage des contenants transvasés, port systématique de certains EPI). Au niveau RH, l'interprétation des résultats et le cheminement des données restent complexes. Cela rend difficile la mise en route des applications qui en découlent.

Quel est le bénéfice attendu d'un tel travail en terme de prévention ?

Ce qui a véritablement changé grâce à cette démarche, c'est notre approche du sujet : en prenant conscience de la dangerosité de certaines situations de travail, nous avons élaboré une démarche interne partagée pour tenter de les supprimer ou d'en diminuer les risques et les effets possibles sur la santé. Les salariés ont été sensibilisés à l'importance de leur environnement de travail et à sa qualité. Associés concrètement pendant les phases de recueil d'information et pour la restitution des résultats des études, ils ont, depuis, suivi l'évolution des travaux et développé un certain nombre de réflexes de prévention ou de protection (signalement d'anomalies, port des EPI). Ils sont eux aussi acteurs de cette démarche aujourd'hui.

... nous avons élaboré une démarche interne partagée pour tenter de les supprimer ou d'en diminuer les risques et les effets possibles pour la santé.

Faire de la Santé au Travail un enjeu majeur de la politique des entreprises, au bénéfice du Salarié, de l'Entreprise et de la Société.



L'essentiel sur la pénibilité

L'instruction du 20 juin 2016 précise le fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014 modifiée par la loi du 17 août 2015.

Qu'est-ce que la pénibilité ?

C'est l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, exposition susceptible de laisser des traces DURABLES, IDENTIFIABLES et IRRÉVERSIBLES sur la santé (loi n°2010/1330 du 9/11/2010).

Au nombre de 10, les facteurs de risque se déclinent en trois grands thèmes :

- Les contraintes physiques marquées (3 facteurs)
- Les environnements physiques agressifs (4 facteurs)
- Les rythmes de travail particuliers (3 facteurs)

Qui bénéficie de la mise en place de ce compte pénibilité ?

« Les salariés des employeurs de droit privé, ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité, tout comme les apprentis qui bénéficient des mêmes droits que les salariés ».

Les employeurs de ces salariés ne remplissent désormais plus de fiche de prévention des expositions mais déclarent de façon dématérialisée (DADS/DSN) l'exposition de leurs salariés à la pénibilité.

Par ailleurs, il convient de rappeler que l'objectif est d'identifier les personnes qui sont fortement exposées, c'est-à-dire au-delà des seuils définis pour chaque facteur. Une personne qui n'est pas exposée en intensité ou en durée au-delà des seuils fixés n'est pas éligible au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Quel lien avec le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels ?

L'évaluation des risques réalisée dans le cadre du Document Unique d'Évaluation des Risques a vocation à servir de repère à l'employeur pour l'appréciation des conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, puisque ce document comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Par ailleurs, les branches professionnelles ont vocation à accompagner l'employeur dans la démarche en concluant des accords collectifs de branche ou en établissant des référentiels en faveur de la prévention de la pénibilité.

Et les acteurs internes et externes ?

- Le **salarié** reçoit une attestation annuelle et le cumul des points acquis.
- Le **CHSCT** a connaissance du DUER et du PPRP (Plan de Prévention des Risques Professionnels). En revanche, il n'a pas accès aux documents à caractère nominatif.
- Le **médecin du travail** peut demander à l'employeur la communication des informations qu'il déclare, complétant ainsi le dossier en santé au travail du salarié. Il conseillera ainsi l'employeur afin de prévenir ou réduire la pénibilité au travail.

À quoi servent les points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité ?

Au financement possible de :

- Formation professionnelle pour réorienter le salarié vers un travail moins pénible
- Journées à temps partiel avec maintien de la rémunération
- Trimestres d'assurance, pour partir à la retraite plus tôt

À noter

Quelques repères pour le calcul et l'utilisation des points acquis au titre de la pénibilité

- 3 mois d'exposition à un même facteur au-delà du seuil donnent droit à 1 point
- Pour le salarié né avant le 01/07/1956, les points sont doublés
- De même, en cas d'expositions multiples, les points sont doublés

1 ANNÉE D'EXPOSITION

à un facteur de pénibilité

= 4 points



à au moins 2 facteurs

= 8 points



CHAQUE TRIMESTRE D'EXPOSITION

à un facteur

= 1 point



à au moins 2 facteurs

= 2 points

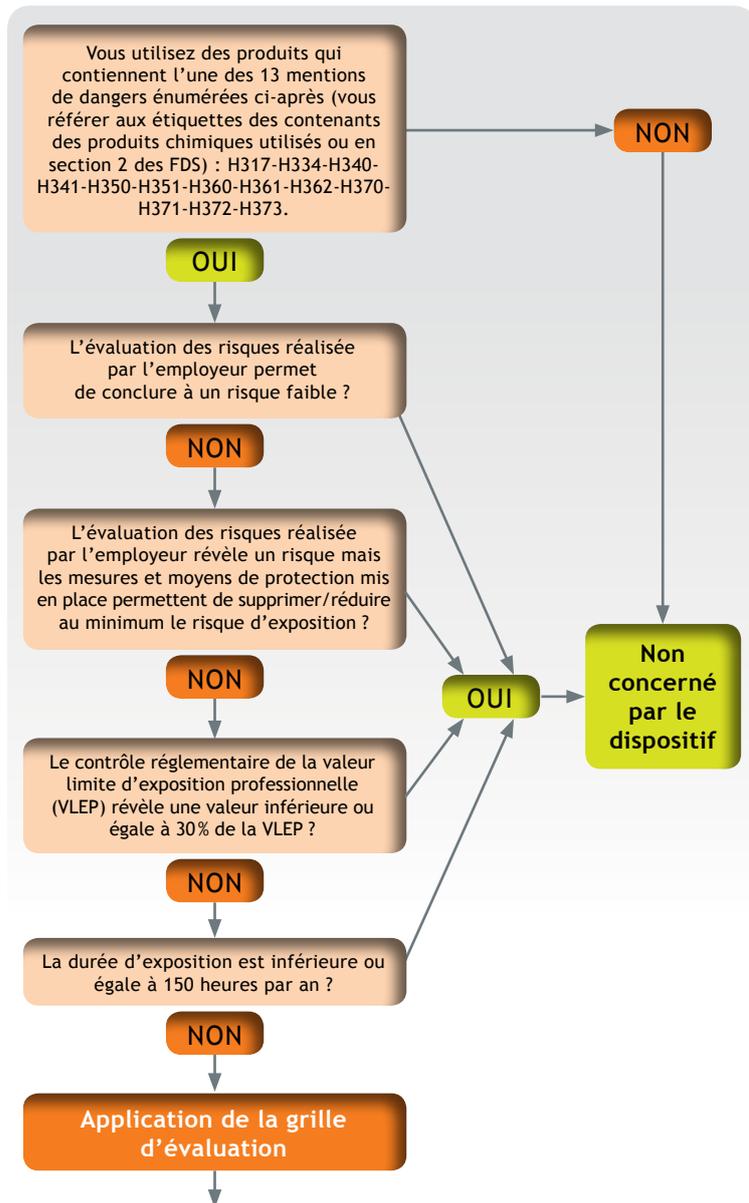


- 100 points maximum par salarié et par carrière
- les 20 premiers points sont réservés à la formation (1 point = 25 h de formation) sauf cas particuliers des salariés nés avant 1962 ensuite :
- 10 points = 1 trimestre à mi-temps sans réduction de salaire
- 10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire (maxi 8 trimestres)

■ Les 10 facteurs de pénibilité et leurs seuils en vigueur depuis le 01/07/2016

Facteurs de risques professionnels	Seuils		
	Action ou situation	Intensité maximale	Durée maximale
AU TITRE DES CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUÉES			
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 Kg	600 heures par an
	et/ou Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 Kg	
	et/ou Déplacement du travailleur avec charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au dessus des épaules	Charge unitaire de 10 Kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules et/ou positions accroupies et/ou positions à genoux et/ou positions du torse en torsion à 30 degrés et plus et/ou positions fléchies à 45 degrés et plus		900 heures par an
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5m/s ²	
AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF			
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition par contact cutané ou par inhalation à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de dangers citées dans l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnée à l'article D.4161-2 du code du travail	Le seuil est déterminé par application d'une grille d'évaluation décrite d'ans l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail Pour le détail, voir au dos	150 heures par an ou 300 heures par an ou 450 heures par an selon les cas
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5°C pour le froid et 30°C pour le chaud. Les températures extérieures ne sont pas prises en considération		900 heures par an
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an
AU TITRE DE CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL			
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures En cas d'astreinte : Si le salarié attend d'être sollicité à son domicile, seul le temps d'intervention effectif est pris en compte. Si le salarié veille sur son lieu de travail, il s'agit de temps de travail effectif pris en compte.		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures. Les nuits réalisées au titre du travail en équipe successives alternantes ne peuvent pas être prises en compte pour le travail de nuit.		50 nuits par an
c) 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	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte et en effectuant 15 actions techniques ou plus Ou Temps de cycle supérieur à 30 secondes avec un temps de cycle variable ou absence de temps de cycle en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte et en effectuant 30 actions techniques par minute.		900 heures par an

Utilisez la méthode suivante pour savoir si vous devez appliquer la grille d'évaluation présentée ci-dessous. Suivez ensuite le code couleurs pour vous déplacer de gauche à droite dans la grille.



Type de pénétration	Classe de solide / de fluide	Procédé d'utilisation ou de fabrication	Situation	Durée d'exposition (en h/an)		
	Surface exposée			> 150	> 300	> 450
Inhalation (voie respiratoire)	Solide ou fluide de classe 3	Dispersif	1			
			2			
		Ouvert	1			
			2			
	Solide ou fluide de classe 2	Dispersif	1			
			2			
		Ouvert	1			
			2			
	Solide ou fluide de classe 1	Dispersif	1			
			2			
		Ouvert	1			
			2			
Contact cutané	Contact des mains					
	Contact des bras					
	Contact supérieur aux bras (torse ou jambes)					

Non éligible (gris) Éligible (rouge)

NB : les situations n'apparaissant pas dans la grille ne sont pas concernées par le dispositif



PÉNÉTRATION PAR VOIE RESPIRATOIRE

1) Identification de l'état physique de l'agent chimique :

● **Solide** (=poudres, poussières, granulés, écailles...)

ou

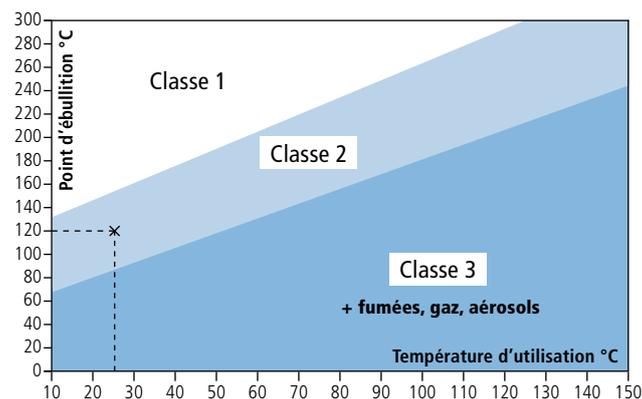
● **Fluide** (=liquide, fumée, gaz, aérosol)

2) Détermination de la classe d'émission associée (3 classes possibles)

● Pour les **solides** : fonction de la granulométrie (taille des particules)

Classe	Description
Classe 1	Pastilles, granulés, écailles peu friables, peu de poussières émises
Classe 2	Poudre constituée de grains, formation de poussières se déposant rapidement
Classe 3	Poudre fine, formation de poussières restant en suspension

● Pour les **fluides** : fonction du **point d'ébullition** (ou température d'ébullition, cf. section 9 de la FDS) et de la **température d'utilisation**, utiliser le schéma ci-dessous :



3) Qualification du procédé d'utilisation ou de fabrication

● Procédé **dispersif** : source d'émission importante de fluides ou de matières solides (exemples : ponçage, peinture au pistolet, ...)

ou

● Procédé **ouvert** : source d'émission modérée, moins émissif que les procédés dispersifs (exemples : presse à former les plastiques, malaxeur ouvert, ...)

4) Mesure de protection

● **SITUATION 1** : des mesures de protection collective ou individuelle sont mises en place mais ne sont pas suffisantes.

● **SITUATION 2** : autres situations (= absence de mesure de prévention).

5) Et enfin, en fonction de la **durée d'exposition**.

PÉNÉTRATION PAR VOIE CUTANÉE

Évaluation en fonction de la **surface exposée** et de la **durée d'exposition**.

Il faut qu'il y ait contact effectif entre la surface du corps concernée et l'agent chimique.