

# **Prévention de la pénibilité au travail**

(loi n 2010-1330 du 9 novembre 2010,  
portant réforme des retraites)

- La loi porte sur la **réforme des retraites** et dans ce cadre inclue des dispositions sur la reconnaissance et la prévention de la pénibilité,
- Elle **répond à la première réforme de 2003** qui prévoyait des négociations entre partenaires sociaux sur la définition de la pénibilité, la prévention et les mesures de compensation / réparation d'une exposition à la pénibilité,
- Elle **définit la pénibilité par rapport à l'enjeu de reconnaissance.**

La **pénibilité au travail** est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs **facteurs de risques professionnels** susceptibles de laisser des **traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.**

## 3 dispositifs pour répondre à ces enjeux :

- La traçabilité des expositions
- La prévention
- La réparation

## Les principaux impacts de la réforme

| Dispositif                  | Qui ?                         | Quel impact ? / Quelles obligations ?   |
|-----------------------------|-------------------------------|---|
| Traçabilité des expositions | Employeur                     | Etablir et transmettre une fiche individuelle d'exposition  |
| Traçabilité des expositions | Médecin du travail            | Consigner l'exposition aux facteurs de pénibilité dans le dossier médical de santé au travail     |
| Prévention                  | Employeur                     | Evaluer et mettre en place des actions de prévention de la pénibilité                             |
| Prévention                  | Délégués du personnel / CHSCT | Réaliser l'analyse de l'exposition des salariés à la pénibilité                                   |
| Prévention                  | Employeur                     | Négociation d'un plan d'action ou accord d'entreprise (entreprises de + de 50 salariés)           |
| Réparation                  | Salarié                       | Retraite anticipée possible à 60 ans si reconnaissance d'une incapacité permanente d'au moins 10% |

# La fiche individuelle d'exposition

## L'employeur : établit une fiche individuelle de suivi

- **Pour tout salarié exposé** à au moins un des facteurs

Cette fiche fait mention :

- De(s) facteurs(s) de risques reconnus en pénibilité
- De la période au cours de laquelle l'exposition est survenue
- Des mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur.

- **Remise lors du départ du salarié** ou en cas d'arrêt de travail ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif)
- **Transmise au service de santé au travail**



## Le CHSCT : analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité

Plus d'infos :

- [Rôle CHSCT](#)
- [Modèle de fiche d'exposition](#)

## Le médecin du travail : renseigne le dossier médical du salarié

- Contenu (*Article L. 4624-2 du code du travail*) :
  - les informations relatives à l'état de santé du travailleur
  - les informations relatives aux expositions auxquelles il a été soumis et la fiche individuelle d'exposition transmise par l'employeur
  - les avis et les propositions du médecin du travail

## L'employeur : négocie un plan d'action ou un accord d'entreprise

- Cette obligation s'ajoute à celles existantes sur les risques professionnels
- Entreprises concernées :
  - les entreprises d'au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés
  - 50 % des salariés de l'entreprise ou du groupe sont exposés à un ou plusieurs facteurs de risques => la proportion de salariés exposés doit être annexée au Document Unique

Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, dispense de conclusion d'un accord ou d'un plan d'action s'il existe un accord de branche étendu.

Plus d'infos :

- [Décompte des effectifs](#)
- [Plan d'action ou accord d'entreprise](#)



## Les thèmes obligatoires :

- D'au moins un des thèmes suivants :
  - La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité
  - L'adaptation et l'aménagement de postes de travail
  
- Et d'au moins deux des thèmes suivants :
  - L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel
  - Le développement des compétences et des qualifications
  - L'aménagement des fins de carrière
  - Le maintien en activité

## Exemples d'indicateurs de suivi possibles

- Nombre de personnes soustraites à plusieurs facteurs de pénibilité,
- Nombre de postes ayant fait l'objet d'un aménagement de poste...



Règle => avoir une **Incapacité Permanente consécutive** à :

- Une **Maladie Professionnelle** ou une **Maladie à Caractère Professionnel reconnue**
- ou à un **Accident du Travail** (hors accident de trajet) si la pathologie est identique à une maladie indemnisée au titre d'une MP citée dans [l'arrêté du 30 mars 2011](#)

➔ le lien est fait entre la maladie et l'activité professionnelle par la reconnaissance du caractère professionnel

| % d'incapacité permanente   | Consécutif à            | Réparation  |
|---|-------------------------|---|
| IP d'au moins 20%   | Maladie Professionnelle | <b>ouverture automatique</b> du droit à retraite anticipée pour pénibilité  |
|   | Accident du travail     | <b>si les lésions sont identiques</b> à celles d'une maladie indemnisée au titre d'une MP ➔ <b>ouverture automatique</b> du droit à retraite anticipée pour pénibilité  |
| IP comprise entre 10 et 20% => passage par la commission pluridisciplinaire | Maladie Professionnelle | La Commission vérifie que l'assuré justifie d'une <b>durée d'activité professionnelle de 17 ans avec présomption</b> qu'il s'agit d'une <b>durée d'exposition aux risques professionnels</b> .  |
|   | Accident du travail     | La Commission vérifie que l'assuré remplit <b>2 conditions</b> ( <i>lien avec les fiches de suivi individuelles, le dossier médical,...</i> ) : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une <b>exposition pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels « pénibilité »</b></li> <li>▪ et l'effectivité du <b>lien entre l'IP et l'exposition subie</b></li> </ul> |

# Comment prévenir la pénibilité?

Présentation des facteurs de risque et de la démarche de prévention

### Qu'est-ce que la pénibilité ?

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 Code du Travail)

### 3 grandes catégories de facteurs de risque :

- 1 - Contraintes physiques marquées
- 2 - Environnement agressif
- 3 - Certains rythmes de travail

 *à chaque entreprise de préciser ces critères de pénibilité en fonction de son contexte.*

## 1 - Les contraintes physiques marquées

- a. Manutentions manuelles de charges** définies à l'article R. 4541-2 du Code du Travail
- b. Postures pénibles** définies comme positions forcées des articulations
- c. Vibrations mécaniques** mentionnées à l'article R. 4441-1

# 1 - Les contraintes physiques marquées

## a. Les manutentions manuelles de charges

Article R. 4541-2 du Code du travail :

« 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 »

*Par exemple NF X35-109 (révisée en octobre 2011) :*



|                                     | CONTRAINTES                 |             |                 |               |
|-------------------------------------|-----------------------------|-------------|-----------------|---------------|
|                                     | Contrainte à risque minimum | acceptables | sous conditions | inacceptables |
| Poids des charges à déplacer (Kg)   | 5                           | 15          | 25              |               |
| Poids d'un chariot poussé/tiré (Kg) | 100                         | 200         | 400             |               |

Plus d'infos :

[Méthode de mesure de la manutention INRS](#)

[Critères de pénibilité pour la manutention](#)

# 1 - Les contraintes physiques marquées

---

## b. Les postures pénibles

Toute position forcée des articulations maintenue pendant au moins 4 secondes ne respectant pas les amplitudes articulaires de confort telles que décrites par exemple dans les tableaux de Maladie Professionnelle ([57 pour le régime général](#))

*Exemples: bras au dessus de la ligne des épaules, position accroupie, bras sans appui...*

Plus d'infos :

[Les contraintes posturales et articulaires au travail \(INRS\)](#)

[Postures contraignantes](#)

## c. Les vibrations mécaniques

### Définition pour la Pénibilité

- **Vibrations transmises au système Mains/Bras**

Transmission par contact direct avec un outil vibrant ou par l'intermédiaire d'une pièce travaillée tenue à la main

[Tableau des maladies professionnelles RG 69](#)

- **Vibrations transmises à l'ensemble du corps** par des machines mobiles (chariot de manutention, engins de chantiers,..) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes,...)

[Tableau des maladies professionnelles RG 97](#)

Plus d'infos :

[Vibrations](#)

# 1 - Les contraintes physiques marquées

Valeurs d'exposition journalières réglementaires (vibromètres ou dosimètres)

Main/bras



5m/s<sup>2</sup>

2,5 m/s<sup>2</sup>

Corps entier



1,15 m/s<sup>2</sup>

0,5 m/s<sup>2</sup>

Valeurs déclarées par les fabricants en tenant compte de variables de corrections normalisées ou à des bases de données obtenues par des mesures en situation réelle



## 2. 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

## 2 - L'environnement physique agressif

### a. Les agents chimiques dangereux



Sont considérés comme **Agent Chimique Dangereux** :

- toute substance classée au niveau européen (pictogramme), certains composés chimiques

ou

- substances non classées (fumées de soudage, poussières de bois...)



Identifier les substances, évaluer la quantité, les conditions d'utilisation, la durée/fréquence d'exposition, les prélèvements éventuels (VLEP)...

Plus d'infos :

[Guide Prévention du CMB « Risques chimiques et CMR »](#)

[Fiche prévention « Les agents chimiques dangereux » du Centre de Gestion du Maine et Loire](#)

### b. Les activités exercées en milieu hyperbare

Article R.4461-1 du Code du travail : activités qui exposent les travailleurs à une pression relative supérieure à 100 hectopascals...

*Ex: travaux sous-marins, pétroliers, travail en caisson, percement de tunnels....*

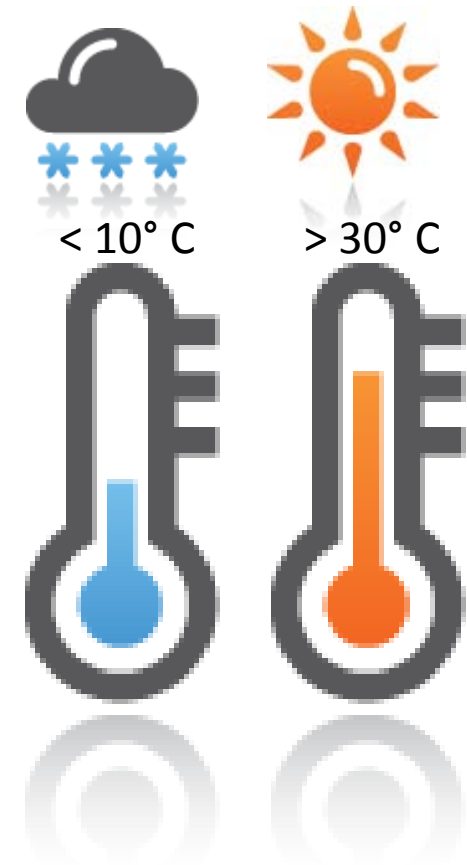
- [Tableau des maladies professionnelles RG 29](#) : tubistes, scaphandriers, plongeurs
- Décret du 11 janvier 2011 sur la protection
- Équipements spécifiques
- Notion de milieu hostile associé



### c. Les températures extrêmes

Critères souvent retenus  $< -10$  C et  $> 30$  C.

- Températures hautes ([Tableau des maladies professionnelles RG 58](#))
  - les fonderies,
  - les hauts-fourneaux,
  - les travaux soumis aux intempéries,
  - les buanderies, pressing ?
  - les cuisines de restaurants ?
- Températures basses
  - les frigos (0 à 10 C) ?
  - les chambres froides ( $< 0$  C)
  - les travaux soumis aux intempéries



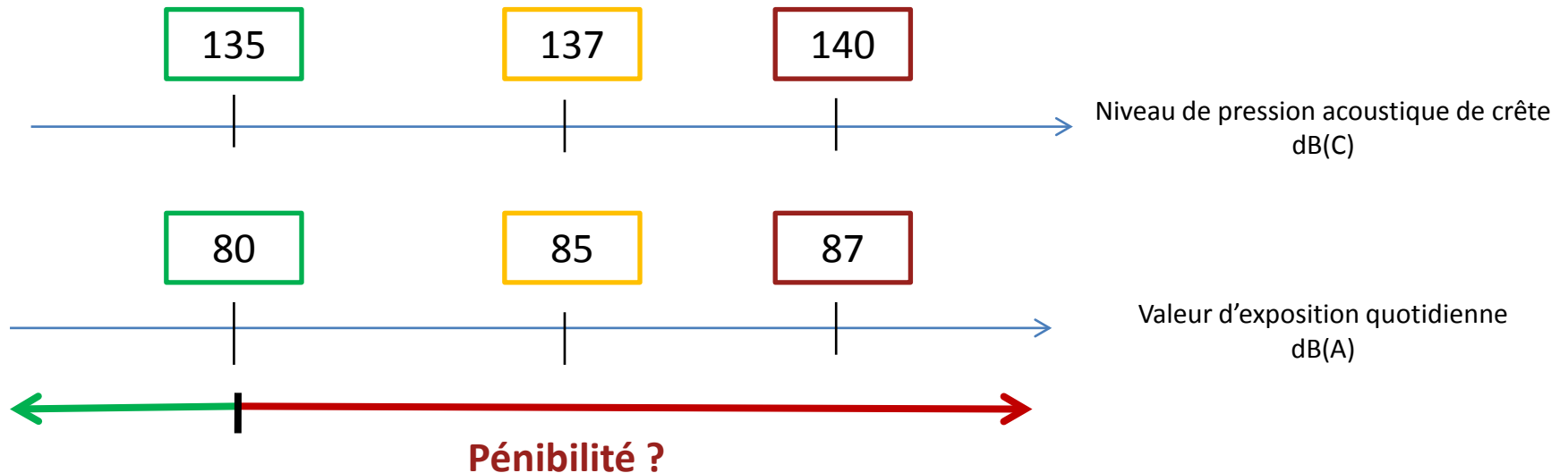
Nécessité d'équipements spéciaux.

## 2 - L'environnement physique agressif

### d. Le bruit

#### Tableau des maladies professionnelles RG 42

Les critères peuvent se baser sur la législation en vigueur :



ou sur d'autres critères tels que si 2 salariés à moins d'1m de distance sont obligés d'élever la voix pour se comprendre.

Plus d'infos :

[Fiche facteur de risques sur le bruit du site Travailler-mieux.gouv](http://Travailler-mieux.gouv)

## 3 - 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)

### a. Le travail de nuit



- Est considéré comme **travailleur de nuit**, celui qui accomplit de façon habituelle, au moins 2 fois par semaine, 3 heures de nuit; ou 270 heures sur 12 mois consécutifs
  - *Sauf accords collectifs ou convention*
  
- Est considéré comme **travail de nuit** le travail entre :
  - 21h et 6h
  - 24h et 7h pour activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque

### b. Le travail en équipes successives alternantes ou « travail posté »

- Travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement :
  - sur les mêmes postes de travail,
  - selon un certain rythme (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

*Exemple : 3x8, 5x8, 2x12 , 2x8, etc.*

Travail et sécurité, n 717, mai 2011, Dossier  
Horaires atypiques. Contretemps de travail sur le  
site de l'INRS





### c. Le travail répétitif

[\(Tableau des maladies professionnelles RG 57\)](#)

Répétition → défini par D. 4121-5 CT

- 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

L'évaluation est déterminée par :



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

*Exemple de caractérisations possibles :*

- *la durée du cycle (<30s),*
- *le nombre d'actions techniques par minute (>40),*
- *la durée d'exposition (>50% du temps).*

## Identifier les postes concernés :

- La variété des situations implique un travail d'analyse des modalités d'exposition dans l'entreprise.
  
- A partir de critères objectifs:
  - seuils,
  - limites,
  - intensités,
  - durées quotidiennes et/ou hebdomadaires ou
  - fréquences d'exposition,
  - moyens de protection existants

**Un poste concerné par les facteurs de pénibilité mais équipé de moyen de protection existant est-il effectivement un poste « pénibilité » ?**

**→ NON: en cas de protection collective**

- Ex: postes équipés d'un captage des poussières à la source, dont
- l'efficacité est régulièrement vérifiée

**→ OUI: en cas de protection individuelle seule (EPI)**

- Ex: travailleurs exposés à des poussières à leur poste de travail, équipés d'un seul masque de protection respiratoire

**Les facteurs de pénibilité sont des risques professionnels.**

**Le document unique est indispensable** pour travailler sur la pénibilité car il réalise un inventaire exhaustif des risques présents dans l'entreprise.

- S'assurer que les **situations de pénibilité** sont **repérées** dans le DU
- **Ajouter les nouvelles situations repérées** par l'analyse de la pénibilité
- Consigner en annexe, la **proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité** (entreprises de + de 50 salariés) et l'actualiser à chaque fois que nécessaire.


**Identifier, évaluer et intégrer la pénibilité dans le document unique  
=> démarche classique pour l'évaluation des risques**

- **Démarche concertée**
- **Réaliser un état des lieux à partir des documents existants :**
  - Fiche d'entreprise
  - indicateurs de l'entreprise
  - fiche d'exposition aux ACD et CMR
  - document unique (s'il existe)
- **Identifier et analyser les situations de pénibilité**
- **Évaluer les risques et définir des priorités d'actions**
- **Mettre en place un plan d'action en respectant les principes généraux de prévention**
  - Tenir compte des facteurs organisationnels, techniques et humains
  - Définir les moyens humains et financiers

**Même si l'entreprise n'est pas concernée par la négociation, des mesures de prévention doivent être mise en place pour prévenir les risques : obligation de résultat de l'employeur**

L'équipe pluridisciplinaire du CMB (médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels et assistante sociale) se tient à la disposition de nos adhérents pour les :

- **Conseiller sur la pénibilité** (expositions aux dangers, atteintes possibles à la santé, lien entre pathologies et pénibilité)
- **Aider à évaluer** les risques professionnels et en particulier les facteurs de pénibilité en intégrant cette question dans la démarche de rédaction du document unique ;
- Accompagner dans la définition et la mise en place de **mesures de prévention** ;
- **Informer** en matière de retraite, prévoyance et handicap.

 Retrouvez les actions du CMB sur [www.cmb-sante.fr](http://www.cmb-sante.fr)

- Site Travailler Mieux du ministère du TRAVAIL :  
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html>
- INRS :  
<http://www.inrs.fr/accueil/demarche/evaluation-risques/penibilite.html>
- ANACT :  
[http://www.anact.fr/web/dossiers/sante-au-travail/accord\\_penibilite](http://www.anact.fr/web/dossiers/sante-au-travail/accord_penibilite)
- Site du CCHSCT Film :  
<http://www.cchscinema.org/>