

Enjeux PRÉVENTION

Pénibilité au travail

Au-delà des difficultés qu'elle entraîne à l'échelle individuelle pour les agents concernés, la pénibilité des métiers impacte directement la performance des collectivités et des établissements de santé. Problématiques de retour à l'emploi pour les agents ayant des restrictions d'aptitude ou une inaptitude, difficultés de gestion des équipes pour les encadrants qui doivent aménager les postes, absentéisme gênant le fonctionnement des services et alourdissant la charge de travail des agents présents... Les conséquences peuvent être nombreuses et multiformes. Depuis le 9 novembre 2010 et la réforme des retraites, la question du départ anticipé à la retraite peut se poser pour certains agents. La pénibilité au travail constitue un critère déterminant dans la prise de décision d'un départ anticipé.

Pourquoi mettre en place une démarche de prévention de la pénibilité au travail ?

Depuis plusieurs années, le nombre de reconnaissances de maladies professionnelles, et notamment de troubles musculo-squelettiques, est en constante augmentation.

L'usure professionnelle issue de différents facteurs de risques : biomécaniques (posture, répétitivité, angles articulaires, etc.), individuels (âge, vécu physiologique, etc.), organisationnels (rythmes, horaires, etc.) et psychosociaux (objectifs, reconnaissance, etc.), est aujourd'hui une problématique bien présente au sein des collectivités et établissements.

Ces situations individuelles ont un impact global sur la structure et son organisation, en termes d'absentéisme et de démarches de maintien dans l'emploi à mettre en place.

Le vieillissement de la population et la réforme des retraites risquent d'amplifier les impacts de la pénibilité en allongeant la durée du travail.

Quelles sont les obligations réglementaires pour le secteur public ?

La loi du 9 novembre 2010 a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité en l'inscrivant dans la quatrième partie du code du Travail sur la santé et la sécurité au travail. Cette obligation complète les principes généraux de prévention (article L. 4121-1 du CT) : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (...) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ». Les collectivités locales sont donc désormais dans l'obligation d'intégrer la pénibilité au travail dans leur démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

La réglementation précise que l'employeur doit consigner dans une fiche individuelle :

- les conditions de pénibilité auxquelles l'agent 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 les facteurs de risque durant cette période.

Cette fiche, réactualisée à chaque évolution des conditions de travail de l'agent, est communiquée au médecin de prévention et complète le dossier médical de l'agent.

Elle permet d'objectiver les demandes de départ anticipé à la retraite et vient compléter trois critères qui sont examinés pour prendre une telle décision :

- justifier d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 %,
- avoir été exposé pendant 17 ans au moins à un ou plusieurs facteurs de risques pénibilité,
- établir que l'incapacité permanente est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

Ces fiches individuelles reposent sur l'Évaluation des risques professionnels et plus particulièrement sur le document unique.

Le cadre réglementaire de la pénibilité au travail

Le cadre réglementaire est établi selon deux conditions cumulatives :

- une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé,
- ces facteurs, déterminés par décret, sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

De par cette définition, les aspects de la pénibilité liés aux critères psychiques ne sont pas pris en compte dans cette démarche et constituent un sujet à traiter de manière distincte.

Les contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif et certains rythmes de travail sont détaillés en 10 facteurs à prendre en compte.

Les contraintes physiques marquées :

- manutention manuelle de charges,
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- vibrations mécaniques.



QUELQUES CHIFFRES

En 2011, il y a 3 fois plus de nouvelles maladies professionnelles reconnues parmi les agents des collectivités territoriales qu'en 2003.

Plus de 90 % de ces maladies sont liées à des troubles musculo-squelettiques.

En 2011, sur 1 000 agents employés, plus de 3 d'entre eux ont contracté une maladie professionnelle.

Durée moyenne d'arrêts en maladie professionnelle : 399 jours.

[Source : Regard sur « La maladie professionnelle dans la Fonction publique territoriale en 2011 » - Sept 2012]



sofaxis

L'EXPERT EN ASSURANCE
DU MONDE TERRITORIAL

Pénibilité au travail

L'environnement physique agressif :

- agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées,
- activités exercées en milieu hyperbare,
- bruit,
- températures extrêmes.

Certains rythmes de travail :

- travail de nuit,
- travail en équipes successives alternantes,
- travail 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.

Quelles sont les étapes pour développer une démarche de prévention de la pénibilité au travail ?

Dans le cadre du développement de la prévention de la pénibilité et du respect de la réglementation, la démarche peut se dérouler en **4 étapes** :

1. Définition d'une méthodologie d'évaluation

Au-delà de la liste de 10 facteurs de risques à prendre en compte pour la pénibilité, la réglementation ne précise pas le niveau à atteindre pour que ces facteurs soient considérés comme pénibles au sens de la définition donnée.

Ce niveau de pénibilité est déterminé par l'employeur en accord avec les partenaires sociaux.

Un comité de pilotage est créé afin de formaliser la méthodologie d'évaluation de la pénibilité.

Une fois que les critères d'évaluation sont définis, il faut identifier ce qui sera évalué. Le découpage de l'évaluation permet de relier chaque agent à une unité de travail identifiée, et ceci dans l'objectif de créer des fiches individuelles d'exposition aux facteurs de pénibilité.

2. Évaluation des facteurs de pénibilité sur le terrain

À partir de la méthodologie et des outils de recueil de données créés durant l'étape précédente, un travail de terrain est mené. Comme pour l'Évaluation globale des Risques Professionnels, le recueil de données

permettant d'identifier et de quantifier les facteurs de pénibilité présents pour les agents se fait sur la base de l'activité réelle des personnes et de leur ressenti.

Cette étape est réalisée par le biais d'entretiens avec les agents de chaque unité de travail créée, de leurs encadrants et de visites de services pendant les phases de travail.

3. Création des fiches individuelles

L'Évaluation de la pénibilité est formalisée dans le document unique original ou en annexe. Le choix de la forme est laissé aux employeurs après concertation avec les partenaires sociaux. Pour la fiche individuelle d'exposition aux facteurs de risques professionnels, la législation fournit la trame à suivre. Cette fiche nominative précise pour chacun des 10 facteurs de pénibilité s'il y a eu ou non une exposition et sa durée. En complément, l'employeur indique les mesures de prévention mises en place, qu'elles soient organisationnelles, collectives ou individuelles.

4. Construction d'un plan d'actions

Pour un certain nombre de structures, il est obligatoire de créer un plan d'actions sur le sujet ou de signer un accord de pénibilité dès lors que 50 % de leur effectif est touché par un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Ces structures sont les suivantes :

- tous les employeurs de droit privé (*quel que soit leur statut juridique*),
- les entreprises et établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC),
- les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé,
- les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés.

Dans ce cadre, la loi définit les axes de travail que le plan d'actions doit développer :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité. *Ex : actions permettant de faire disparaître l'exposition ou de la réduire ;*
- l'adaptation et l'aménagement de postes de travail. *Ex : programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien*

dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés ;

- l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel. *Ex : aménagement d'horaires, articulation des temps privés et professionnels, répartition de la charge de travail au sein des équipes, etc ;*
- le développement des compétences et des qualifications. *Ex : formation/reconversion permettant d'anticiper le départ précoce sur les postes pénibles ;*
- l'aménagement des fins de carrière. *Ex : entretiens de 2^e partie de carrière avec la DRH ou le médecin du travail, etc ;*
- le maintien en activité. *Ex : anticipation et aide au retour de personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée.*

Trois de ces thèmes doivent être abordés par les structures soumises à cette obligation. Pour les autres, et notamment les structures publiques, ces thèmes ne sont pas obligatoires mais constituent une base de travail solide dans le cadre d'une démarche de prévention.

Ce plan d'actions s'intègre au programme annuel de prévention découlant de l'Évaluation des risques professionnels.

LA RÉGLEMENTATION SUR LE SUJET DE LA PÉNIBILITÉ

- **Loi du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites.
- **Décret n° 2011-353 du 30 mars 2011** concernant le départ anticipé à la retraite.
- **Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011** relatif à la définition des facteurs de risques professionnels.
- **Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011** du code de la Sécurité sociale relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée.
- **Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011** - art. 1 du code de la Sécurité sociale.
- **Décret n° 2012-136 du 30 janvier 2012** relatif à la fiche d'exposition aux risques professionnels.
- **Décret n° 2012-134 du 30 janvier 2012** tirant les conséquences de la création de la fiche d'exposition aux risques professionnels.
- **Arrêté du 30 janvier 2012** relatif au modèle de la fiche d'exposition aux risques professionnels.

Pour toute question ou suggestion :

contactez le **service Prévention** du lundi au vendredi de 9h à 17h.

02 48 48 11 63 - Fax : **02 48 48 12 47** - E-mail : **prevention@sofaxis.com**

Retrouvez l'ensemble de nos services : **www.sofaxis.com**

Adresse postale : CS 80006 - 18020 Bourges Cedex - Siège social : Route de Creton - 18110 Vasselay
SNC au capital de 46 065 euros - 335 171 096 RCS Bourges - N° ORIAS 07 000814 - www.orias.fr