

Démarche d'évaluation des facteurs de pénibilité



Objectif : Réduire la pénibilité

1 - MOBILISER LES ACTEURS

La réussite commence par la mobilisation du personnel pour avoir un point de vue élargi, consensuel et réaliste : **définissez dans votre entreprise qui va participer à la démarche.**

En interne à l'entreprise

Qui ? Que peut apporter cet acteur ?

La direction : Elle est responsable pénalement et garante de la démarche. Elle devra arbitrer les moyens nécessaires à la mise en œuvre des mesures de prévention de la pénibilité.

Des salariés volontaires et les représentants du personnel : Ils connaissent les postes et les contraintes. Ils témoignent du ressenti des salariés aux postes de travail.

Le CHSCT (à défaut les DP) ont pour mission de procéder à l'analyse de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité (L4612-2 du code du travail).

Une Personne en charge de la gestion du personnel : Elle a connaissance des parcours professionnels, des emplois occupés, des compétences.

L'encadrement de proximité : Il gère l'ensemble des contraintes opérationnelles (techniques, humaines et organisationnelles), il constate les difficultés des salariés en situation de travail.

La personne en charge de la sécurité : Elle connaît les postes occupés et les risques associés ainsi que la réglementation sécurité.

En externe

Le médecin du travail :

Il connaît les problèmes de santé des salariés, en particulier ceux liés au travail,

Il rédige les avis d'aptitude, d'inaptitude, de restriction d'aptitude.

Il aide l'employeur à trouver des solutions de reclassement pour les salariés qui ont des problèmes de santé.

Il est destinataire des fiches individuelles de traçabilité.

Il réalise la fiche d'entreprise dans laquelle apparaît le nombre de personnes soumises aux différents risques.

Il peut mobiliser un intervenant en prévention des risques professionnels de son service de santé (IPRP).

2 - IDENTIFIER VOS POSTES

Listez tous les postes de travail ou situations de travail de votre entreprise.

Pensez qu'une personne peut occuper plusieurs fonctions ou qu'un même poste peut être occupé par plusieurs personnes.

Pour cela vous pouvez utiliser:

- ✓ les éléments des ressources humaines : Définitions de fonctions, fiches de postes, fiches de paie,
- ✓ les unités de travail définies dans le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DU),
- ✓ la fiche d'entreprise du médecin du travail...

A cette étape, il apparaît nécessaire de distinguer les postes tenus de jour ou de nuit ainsi qu'en équipes alternantes (2x 12, 3x8, 2x8...).

3 - ÉVALUER L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Les facteurs de risque à analyser a minima sur les différents postes sont :

Au titre des contraintes physiques marquées :

- ✓ les manutentions manuelles de charges,
- ✓ les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- ✓ les vibrations mécaniques.

Au titre de l'environnement physique agressif :

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

Au titre de certains rythmes de travail :

- ✓ le travail de nuit,
- ✓ le travail en équipes successives alternantes,
- ✓ 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 un temps de cycle défini.

Quatre étapes pour identifier les postes exposant aux facteurs de pénibilité

A - Recueillir les données disponibles: Les résultats de l'évaluation des risques du document unique et/ou de la fiche entreprise du médecin du travail, l'avis du médecin du travail (les restrictions d'aptitudes, les plaintes...), les AT/MP de votre entreprise et de votre activité ou profession. (Statistiques disponibles sur www.risques.professionnels.ameli.fr ou sur www.inrs.fr).

B - Observer les situations de travail

Cette étape consiste à **décrire précisément** l'exposition des salariés aux facteurs de risques.

Lors de l'**observation des postes** vous listez les tâches réalisées, identifiez les contraintes associées (fréquence, durée et intensité) au regard des facteurs de pénibilité définis précédemment. repérez les mesures de prévention existantes et interrogez leur efficacité.

C - Intégrer le ressenti des salariés : Il est recommandé d'associer la vision de l'encadrement et des personnes au poste de travail. Il convient donc d'organiser des temps d'échanges avec les opérateurs, par exemple sous forme d'entretien. Ils ont pour objectif d'identifier les phases de travail durant lesquelles les salariés éprouvent des difficultés.

D - Statuer sur la pénibilité

La mise en discussion de l'ensemble des éléments (données, observations et ressenti) favorisera une décision partagée sur les postes exposant aux facteurs de pénibilité.

4 - RÉALISER LES FICHES INDIVIDUELLES DE TRAÇABILITÉ DE LA PÉNIBILITÉ

Les fiches de prévention des expositions sont supprimées

Elles sont remplacées par une déclaration annuelle dématérialisée adressée à la CARSAT qui alimentera un compte personnel d'activité, qui rassemblera les principaux droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité

Les postes, métiers ou situation de travail exposés à la pénibilité vont pouvoir être définis par un accord collectif de branche ou par défaut à **un référentiel professionnel de branche** homologué par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des affaires sociales.

Utiliser ce référentiel de branche pour déterminer l'exposition des salariés sans risque de pénalité.

5 - DÉFINIR DES MESURES DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ ET LES METTRE EN OEUVRE

Pour chaque poste exposant aux facteurs de pénibilité, vous devez planifier des mesures de prévention afin de supprimer ou à défaut de réduire l'exposition à son niveau le plus bas possible.

Les actions de prévention de la pénibilité peuvent concerner :

- ✓ la réduction de la poly-exposition,
- ✓ l'adaptation et l'aménagement des postes de travail,
- ✓ l'amélioration de l'organisation du travail,
- ✓ l'amélioration des compétences et des qualifications
- ✓ l'aménagement des fins de carrières.....

Vous devez formaliser un plan d'actions dans lequel vous définissez les actions prévues, les délais de mises en œuvre et les personnes responsables de leur mise en œuvre.

6 - MISE À JOUR DE LA DÉMARCHE

