

La prévention : la pénibilité au travail.



La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a instauré un dispositif de prévention de la pénibilité. Il s'agit d'inclure des mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité dans les parcours professionnels. Cette loi comporte 2 volets : la PRÉVENTION et la COMPENSATION.

QUELS OBJECTIFS ?

Les enjeux de la pénibilité sont :

- de prévenir l'usure professionnelle des agents.
- de prévenir la désinsertion professionnelle. En effet, on constate souvent des situations où un agent est en incapacité d'exercer son travail. Certains congés maladies peuvent être accordés mais cette absence entraîne une rupture du lien avec le travail.
- d'améliorer l'employabilité des seniors (plus de 50 ans)¹ en définissant les modalités de compensation pour ceux n'ayant plus la capacité de tenir leur emploi, du fait, des exigences du travail.

On constate que l'obligation de l'employeur public, définie dans le code du travail, est étendue à la pénibilité.

Pour rappel : l'article 4121-1 énonce que « L'employeur prend les mesures néces-

saires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels, des actions de formation et d'information, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

QU'ENTENDONS-NOUS PAR PÉNIBILITÉ ?

La pénibilité porte sur des risques liés à l'activité physique. Elle est caractérisée par deux conditions : l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs de risques sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement agressif ou certains rythmes de travail.

Vous constaterez que cette définition ex-

clut les risques psychosociaux, l'épuisement ou l'usure psychique professionnelle mais aussi le contexte managérial et organisationnel qui peuvent eux aussi dégrader les conditions de travail et avoir des répercussions au niveau santé.

Les facteurs de pénibilité sont au nombre de 10, répartis en trois catégories :

1. Risques liés aux contraintes physiques marquées

- Manutentions manuelles
- Postures pénibles (définies comme positions forcées des articulations)
- Vibrations mécaniques

2. Risques liés à un environnement physique agressif

- Agents chimiques dangereux y compris les fumées et poussières
- Activités exercées en milieu hyperbare
- Bruit

¹ Les plus de 50 ans sont 2 fois plus souvent victimes de maladies professionnelles et d'inaptitudes.

- Températures extrêmes

3. Risques liés à certains rythmes de travail

- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

Depuis le 1^{er} janvier 2015, ce dispositif est applicable pour seulement quatre facteurs de pénibilité : travail de nuit, travail répétitif, en horaires alternants ou en milieu hyperbare.

Ainsi, les six autres facteurs de pénibilité (postures pénibles, manutentions manuelles de charges, agents chimiques, vibrations mécaniques, températures extrêmes, bruit) ne devraient entrer en vigueur que le 1^{er} janvier 2016. Notons d'ailleurs que les agents de la filière technique ou de la filière sanitaire et sociale sont davantage concernés par ces risques.

Les seuils aux facteurs d'exposition sont **appréciés annuellement**. L'exposition sera appréciée de manière collective et lissée sur l'année au regard des conditions habituelles de travail.

A noter que **l'employeur devra consigner en annexe du Document Unique les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles. Ces données sont recueillies à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que de la proportion des salariés exposés.**

Pour chacun de ces facteurs, le seuil d'exposition croise :

- Une intensité (en décibels pour le bruit, en kilogrammes pour les manutentions manuelles...)
- et une temporalité (durée ou fréquence).

Ces seuils d'exposition sont définis à l'article D 4161-2 du Code du Travail et renseignés dans une fiche complémentaire consultable sur notre site internet www.cdg60.com rubrique prévention des risques - Hygiène et sécurité - Fiches pratiques. Ils s'appliquent pour tout le personnel de votre collectivité sans distinction.

Attention ces seuils s'apprécient après application des mesures de prévention collectives et individuelles.

LES COLLECTIVITÉS SONT-ELLES CONCERNÉES ?

Bien entendu, les collectivités peuvent

être concernées par ces dispositions. Pour la partie prévention, tous les employeurs publics doivent prévenir les situations de travail pénibles, les évaluer si elles existent et ensuite si les seuils d'exposition fixés sont atteints, tracer ses expositions par agent dans les fiches de suivi pénibilité. Ceci vaut pour les petites comme les grandes collectivités, ainsi que pour les EPCI.

Pour les personnels employés dans les conditions du droit privé, le compte personnel de la prévention de pénibilité (C3P) est instauré également.

Même si le volet compensation est le plus connu, ce dispositif comporte un volet « prévention » qui rappelle qu'en premier lieu les employeurs publics doivent chercher à éviter les risques, et donc à mettre des actions pour éviter ou réduire la manutention, le travail posté, etc. Il faut chercher à voir ce dispositif dans un ensemble plus vaste de gestion du personnel via le biais, par exemple, de la formation ou de la mobilité (sur des postes de travail moins pénibles).

Les collectivités doivent s'interroger sur leur méthode de travail et les choix au moment des achats de matériels. En

effet, ce dispositif ne fait qu'accélérer une réflexion qui doit être menée par les collectivités sur la question du maintien dans l'emploi des agents. Plusieurs facteurs vont accélérer ce phénomène : l'augmentation de la moyenne d'âge, le recul de l'âge de départ à la retraite et une plus grande polyvalence demandée aux agents.

LA TRACABILITÉ DES EXPOSITIONS OBLIGATOIRE POUR L'EMPLOYEUR

L'employeur public, quelle que soit sa taille, doit tracer la pénibilité. Il doit déterminer si les seuils sont atteints, et quels sont les facteurs de pénibilité existants dans sa collectivité.

Il existe un modèle règlementaire de fiche pénibilité disponible sur le site internet du Cdg60 : www.cdg60.com

Une réflexion doit avoir lieu dans la collectivité pour fixer l'organisation en lien avec les fiches de pénibilité.

A savoir : qui trace les expositions ? Selon quelle fréquence ? Où les fiches sont-elles recensées ? Etc.

Les fiches doivent être :

- Remises annuellement à l'agent, au terme de chaque année civile, et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.
- Confiées au médecin de prévention qui les verse au dossier médical de l'agent.
- Envoyées annuellement à la CARSAT² qui est le gestionnaire des comptes personnels de la prévention de la pénibilité (C3P). Cela permet d'alimenter en points le compte. Cette action vaut aujourd'hui uniquement pour le personnel employé dans les conditions de droit privé. **Le personnel affilié au régime de la CNRACL n'acquière pas de droits au titre du compte pénibilité.**

Les fiches d'exposition aux facteurs de pénibilité sont à conserver pendant 5 ans.



➤ Pour plus de renseignements

Rapprochez-vous de la direction

Prévention des Risques

Par mail : preventeur@cdg60.com

ou par téléphone au 03 44 06 22 60

² CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail.

**INTERVIEW**

Adélaïde MAILLARD, Responsable des Ressources Humaines depuis le 1^{er} septembre 2014, à la Communauté de Communes du Pays de Bray.

Nombre de communes : 23 - Nombre d'agents : 40 agents

Compétences : L'aménagement de l'espace communautaire, Les actions de développement économique d'intérêt communautaire, La protection et la mise en valeur de l'environnement, L'habitat et le cadre de vie, Les équipements sportifs et scolaires, Diverses actions sociales et l'emploi. Une élaboration et suivi d'un programme local de l'habitat (P.L.H.), Le secours et lutte contre l'incendie avec une cotisation au SDIS de l'Oise, Le transport, Les diverses études, programmation et promotion, La sécurité et prévention de la délinquance, Les groupements de commandes.

“ Le compte pénibilité, avec la loi portant réforme des retraites, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, votre collectivité est-elle concernée ?

Pour le moment, après un recensement des différents postes de notre collectivité et après analyse du décret d'application, nous n'avons pas d'agents concernés dans l'immédiat, c'est-à-dire au 1^{er} janvier 2015. Un doute subsistait, par rapport à l'un des 10 facteurs, dans son interprétation du terme « geste répétitif ». Ce facteur aurait pu concerner nos agents de la petite enfance et de la déchetterie, mais après analyse, le terme de geste répétitif est défini comme tel « 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 », ce qui nous permet d'écarter ce facteur de risque. Par contre, certains de nos agents seront concernés par les autres facteurs suivants : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations. Je pense notamment à nos 7 gardiens de déchetterie qui sont soumis à de nombreux risques et ports de charge mais aussi au personnel (12 agents) affectés aux services multi-accueil de la petite enfance, au Relais des Assistantes Maternelles.

Au 1^{er} janvier 2016, une vingtaine d'agents seront donc concernés par ce nouveau compte pénibilité, soit presque la moitié des effectifs de la communauté de communes.

Comment avez-vous abordé ce dossier, quel est votre méthodologie ?

Lorsque j'ai commencé le recensement des postes susceptibles de rentrer dans ce dispositif, les textes n'étaient pas encore

parus. En effet, depuis ma prise de poste en septembre, nous avons tout d'abord concentré nos efforts sur l'obligation de l'accessibilité de nos locaux ouverts au public, ainsi qu'à la refonte complète du Document Unique. J'ai également recensé les postes qui avaient besoin d'un aménagement de poste. Enfin, l'étude de la GPEEC (la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) qui est encore en phase de diagnostic, nous a déjà permis de recenser les postes qui pouvaient entrer dans le compte pénibilité. Ce qui me permet d'aborder sereinement et surtout avec de solides bases la suite de ce dossier. On peut dire que l'ensemble de ce travail préliminaire est une amorce nécessaire pour travailler à la mise en place du compte pénibilité.

Avez-vous envisagé notamment, la mise à jour de votre document unique ?

Oui tout à fait, comme je le disais précédemment, nous avons fait un réel travail préliminaire et la mise à jour de notre Document Unique en fait bien sûr partie. Ce dernier, avait été élaboré en 2012, mais il n'était pas encore validé. Depuis 2012, de nouvelles structures sont nées comme les bâtiments de la petite enfance, du Pôle Environnement et des déchetteries, aussi nous avons pu les intégrer lors de la mise à jour. Nous avons par ailleurs recensé tous les postes liés à ces nouvelles missions.

De ce fait, j'ai pris contact avec le préventeur du Cdg60 qui nous a beaucoup aidés. Le préventeur est venu visiter tous les sites et faire un diagnostic complet. C'était un véritable travail de concertation entre le préventeur du cdg60, l'assistant de prévention M. Cailleux et moi-même, et ce travail nous a permis d'identifier les risques et les actions correctives à envisager. Notre DU va donc être très prochainement finalisé et sera présenté cet été en conseil

communautaire. En parallèle, nous allons mettre en place des réunions d'informations internes, pour présenter aux agents concernés et aux encadrants ce nouveau Document Unique. Enfin, nous le présenterons pour avis au Comité Technique départemental et au CHSCT.

L'allongement de la durée du temps de travail, les facteurs de risques et de pénibilité, ont-ils une incidence sur l'augmentation des accidents de travail ou arrêts maladie ?

Non, dans l'ensemble nous n'avons pas noté de hausse mais il faut dire que nous avons mis davantage l'accent sur la prévention et la sécurité. Par exemple, dans l'élaboration du plan de formation 2016, nous avons projeté plusieurs formations en Hygiène et sécurité pour l'ensemble de nos agents. Les assistants de prévention vont également suivre des formations avec le service prévention des risques du Cdg60. Le responsable des services techniques et le responsable adjoint ont énormément informé et sensibilisé les agents techniques au port des EPI. Toutes ces actions ont permis de faire baisser les accidents de travail et désormais les agents portent tous leurs EPI.

Comment le cdg60 peut-il vous aider dans cette démarche ?

Il y a des réunions comme la réunion gestionnaire handicap du 21 avril sur la pénibilité au travail. Le cdg60, avec ces différents experts, nous apporte son expertise et son regard extérieur. Les services du Cdg60 peuvent nous conforter dans nos choix ou pointer des erreurs ou des omissions. Le Cdg60 est là en appui technique notamment pour la réalisation du Document Unique ou le plan de formation.