



n°  
**15**

décembre 2014

## La pénibilité au travail

Cette fiche vient compléter celle de février 2014 (n° 11) pour tenir compte de la publication des derniers décrets d'application qui précisent les modalités de mise en place de prévention de la pénibilité ainsi que les seuils d'exposition qui devront être pris en compte par les employeurs. Ce texte reprend notre analyse critique des critères de pénibilité retenus par le législateur et donne quelques points d'appui pour les militants de Solidaires.

**Pour l'Union syndicale Solidaires la question de la prise en compte de la pénibilité du travail est importante. « Ne pas perdre sa vie à la gagner » disions-nous il y a quelques années...**

Si travailler comporte toujours des aspects contraignants, il devrait toujours permettre un épanouissement des travailleurs et des travailleuses.

Dans le système capitaliste libéral, le travail est une marchandise et les contraintes multiples auxquelles sont soumises les salarié-es n'ont pas d'importance face au rouleau compresseur imposé par les marchés financiers.

Le travail est non seulement fatigant, épuisant parfois, mais aussi dangereux parfois intenable...

Prendre en compte la pénibilité du travail ce serait donc analyser l'ensemble des facteurs, des procédés, des produits, des organisations qui ont des conséquences néfastes sur la santé.

Travailler aujourd'hui c'est être soumis à l'arbitraire et aux inégalités (inégalités entre les sexes, les catégories sociales, inégalités salariales grandissantes, inégalités dans l'espérance de vie en bonne santé...).

Avec les lois sur la pénibilité, ces inégalités ne sont pas remises en question et la prise en compte de la santé relève du discours et de la communication patronale plutôt que des actes: la pénibilité est limitée aux risques physiques (la pression au travail, l'intensification du travail, le stress professionnel ne sont pas pris en compte).

Les lois sur la pénibilité ont été promises (par les gouvernements Sarkozy puis Hollande) pour compenser les mesures d'allongement des années de travail et la mise en cause des régimes de retraites pour faire « passer la pilule » et obtenir la caution des syndicats favorables aux mesures gouvernementales (CFDT notamment). Les femmes qui sont les premières victimes des évolutions des systèmes de retraite et les salariés en statuts précaires qui subissent des conditions de travail ultra-dégradées ne verront pas leur situation évoluer.

Pour l'Union syndicale Solidaires, il s'agit d'abord, avec les salarié-es concerné-es de poursuivre l'action collective pour faire reculer la pénibilité mais aussi la fatigue physique et mentale, les multiples atteintes à la santé, les inégalités sociales, les précarités... La très grande majorité des salarié-es est concernée par ces questions. Notre objectif est donc de nous appuyer sur les lois quand elles nous permettent d'avancer, d'obtenir des améliorations et de construire des mobilisations. Mais nous voulons aller beaucoup plus loin dans la remise en cause des multiples contraintes qui pèsent sur celles et ceux qui créent et qui produisent des biens et des richesses utiles.



## Un petit rappel...

pénibilité à «...des facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces identifiables et irréversibles sur la santé (...)». (Art 60)

Les traces identifiables et irréversibles sont définies par une reconnaissance d'un taux d'incapacité de 20%, ou 10 % si le salarié peut faire valoir une durée d'exposition de 17 années aux facteurs de risques de pénibilité définis. La prise en compte de la pénibilité est strictement individuelle (au cas par cas) et non collective (métier, type de travail...). Seulement 5300 personnes avaient pu en bénéficier au 30 juin 2013.

La loi a défini dix critères de pénibilité (voir encart) et a mis en place un dispositif spécifique de prévention de la pénibilité: fiche de prévention, accord ou plan d'action dans certaines entreprises, domaine de compétences du CHSCT élargi à la pénibilité...

## La pénibilité selon le législateur

**Aux 10 facteurs de risques professionnels** déjà retenus, ont été ajoutés **des seuils annuels d'exposition** portant à la fois sur des notions de durée et d'intensité (Article D4161-2 du code du travail).

Rappel des facteurs de pénibilité déjà arrêtés :

- **Au titre des contraintes physiques marquées** : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques ;
- **Au titre de l'environnement physique agressif** : agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit ;
- **Au titre de certains rythmes de travail** : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, 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.

**Les seuils** sont appréciés après prise en compte des moyens de protection individuelle (casque, appareils de protection respiratoire ...) et collective (isolation phonique, engins de levage mécanique ...) pris par l'employeur, en voici quelques uns<sup>1</sup> :

- **Travail de nuit** : sont pris en compte les horaires comprenant au moins 1 heure de travail entre minuit et 5h00 du matin pendant au moins 120 nuits par an.
- **Activités en milieu hyperbare** : effectuer 60 interventions ou travaux par an à plus de 1.200 hectopascals

**La loi de 2014** a modifié le dispositif antérieur et crée au 1er janvier 2015, un compte individuel de prévention de pénibilité pour les salariés du secteur privé exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le compte pénibilité est destiné à permettre aux salariés exposés au-delà de certains seuils, d'accumuler des points en vue de partir plus tôt à la retraite, de travailler à temps partiel ou de financer une action de formation.



- **Travail en équipes successives alternantes** : travail au minimum une heure de travail entre minuit et 5 heures pendant au moins 50 nuits par an.
- **Travail répétitif** : le même geste répété toutes les minutes, pour les cycles de plus d'une minute, 30 actions ou plus par minute pendant 900 heures par an.
- **Bruit** : exposition pendant 8 heures à 80 décibels pendant au moins 600 heures par an ou exposition à au moins 135 décibels, 120 fois par an.
- **Températures extrêmes** : température inférieure ou égale à 5 degrés ou au moins égale à 30 degrés pour une durée de 900 heures par an.
- **Manutentions manuelles de charge** : lever ou porter des charges d'au moins 15 kilos, pousser ou tirer des charges d'au moins 250 kilos ...Au moins 600 heures par an.
- **Postures pénibles** : maintien des bras en l'air, positions accroupies ou à genoux, torsion du torse ou torse fléchi. Au moins 600 heures par an
- **Vibrations mécaniques** : sont retenues comme seuil les valeurs qui déclenchent les actions de prévention. Au moins 450 heures par an.
- **Agents chimiques dangereux** : le seuil sera déterminé pour chacun des agents chimiques dangereux par application d'une grille d'évaluation fixée par arrêté.

Seuls les quatre premiers thèmes s'appliqueront en 2015, pour les autres il faudra attendre 2016.

L'exposition de chaque salarié doit être évaluée au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé, et appréciées en moyenne sur l'année. L'employeur devra

<sup>1</sup> Se reporter au décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014

consigner en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ainsi que le nombre de salariés exposés (R 4121-1-1).

## **Le compte individuel et son utilisation**

Chaque travailleur exposé dans les conditions précisées ci-dessus verra son compte crédité de 4 points par an (1 par trimestre) et de 8 en cas de poly-exposition. Le nombre de points cumulables tout au long d'une carrière est limité à 100 points.

Le salarié peut utiliser ses points de trois manières, pour financer :

- une formation professionnelle pour accéder à un emploi non exposé ou moins exposé ;
- une réduction du temps de travail par un passage à temps partiel ;
- des trimestres de majoration d'assurance vieillesse

Les 20 premiers points doivent financer une action de formation, les points du compte pénibilité pourront abonder

Si dans un accord de branche étendu des situations types d'exposition ont été repérées, l'employeur devra les prendre en compte. L'employeur pourra également s'appuyer sur des documents d'aide à l'évaluation des risques, notamment des référentiels de branche.

le compte personnel de formation. Un point permet la prise en charge de 25H de formation.

Les salariés âgés bénéficient d'un barème bonifié :

- pour les assurés nés avant le 30 juin 1956, les points sont doublés sans réserve pour la formation
- pour les salariés nés entre le 1er juillet 1956 et le 31 décembre 1959, aucun point n'est réservé à la formation
- pour les salariés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962, les dix premiers points sont réservés à la formation

La gestion des comptes pénibilité est confiée à la Caisse nationale d'assurance vieillesse, elle sera également le recours du salarié en cas de différend avec l'employeur sur l'attribution de points.

## **L'hostilité du patronat à la prise en compte de la pénibilité a payé**

En avril 2014, le président du Medef qualifiait le dispositif « de triple peine » et « très anxiogène pour les entreprises » ; en mai 2014 des fédérations industrielles déclaraient « que le compte de prévention de la pénibilité tel qu'il est défini actuellement représente un frein à la compétitivité des entreprises ... »

Le 14 octobre 2014 le président du Medef réclamait l'abrogation pure et simple du compte pénibilité, il est rejoint par le président de l'union professionnelle artisanale

qui a déclaré « *qu'il serait criminel d'imposer aux entreprises de nouvelles tracasseries et de nouveaux coûts à travers le compte personnel de pénibilité* ».

Le patronat a d'ores et déjà obtenu de ne pas payer (ou si peu) de cotisation jusqu'en 2017, avec une sérieuse baisse des taux comparativement aux taux initialement envisagés et de retarder la prise en compte du dispositif : seuls quatre facteurs de pénibilité seront applicables au 1er janvier 2015, les six autres étant reportés au 1er janvier 2016.

## **Un fonds de financement alimenté par des cotisations versées par les employeurs :**

- une cotisation de base de 0,01% versée par toutes les entreprises à compter de 2017
- et une cotisation spécifique fixée à 0,1% payée par chaque entreprise en fonction de la pénibilité qui lui est propre (les

salariés qui dépassent le seuil d'exposition) pour les années 2015 et 2016, puis à 0,2% à compter de 2017. La cotisation est doublée en cas de poly exposition.

## **Quelle analyse et quelle pratique mettre en place ?**

Pour l'Union syndicale Solidaires les facteurs et seuils d'exposition à la pénibilité retenus sont très insuffisants et en grande partie très éloignés des réalités. Ils ne prennent en compte ni la réalité de ce qui est vécu par les salarié-es, ni les connaissances scientifiques de ces dernières années.

Le texte fait notamment l'impasse sur les risques organisationnels, les pressions et violences au travail qui

laissent pourtant « des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé ». Les 10 facteurs de risques repris désormais dans le code du travail sont loin de recouvrir ce qu'est la pénibilité réelle aujourd'hui. Il ne prend pas réellement en compte les effets des poly-expositions et les liens entre les différents risques.

Les facteurs de pénibilité ne font pas que se cumuler, ils se

potentialisent. Par exemple, du fait de la fragilité des corps, être exposé à un produit chimique 2 heures la nuit est plus nocif qu'une exposition de même durée en journée et le travail avec des situations de pressions, des marges de manœuvres réduites, des situations « stressantes » vont aussi potentialiser les risques. Dans une entreprise de nettoyage les facteurs de risques s'ajoutent les uns aux autres : détergents, humidité, charge, horaire atypique, pression hiérarchique, isolement... et leurs effets ne sont pas simplement cumulatifs mais au contraire une pluri exposition représente des facteurs aggravants.

La "pénibilité vécue" est ignorée (ex. l'usure, la fatigue). La pénibilité pouvant résulter de difficultés plus ou moins importantes à tenir son poste de travail, à travailler en raison de son état de santé lié ou non avec le travail, des contraintes subies dans le travail qui peuvent se révéler pathogènes ou invalidantes à long terme n'est pas non plus prise en compte.

Les salariés aux parcours hachés (sous-traitant, précaires...) auront de grandes difficultés à reconstituer leurs expositions. Il n'y a pas de prise en compte des années d'exposition antérieures à la loi, c'est une profonde injustice pour une large part des salariés. L'allongement continu de la durée de cotisations pour des salariés qui ont des conditions de travail particulièrement difficiles mais qui ne relèvent pas du dispositif prévu, va les maintenir de force dans leur travail alors qu'ils ne peuvent plus faire face aux exigences de leur métier.

C'est pourquoi nous devons reprendre la main sur la question de l'amélioration des conditions de travail sans se laisser enfermer dans des limites arbitraires et qui écartent de nombreux salariés du dispositif.

La liste des facteurs énumérés et des seuils fixés doit être appréciée par les équipes de Solidaires comme un cadre à dépasser absolument en refusant de s'en tenir à ces seuls critères : aborder tous les facteurs d'usure professionnelle, obtenir des vraies compensations à la pénibilité comme un repos compensateur ou une réduction de la durée du travail ..., dépasser la question des seuils.

**Il faut exiger de l'employeur le respect de son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés ainsi que le respect des principes de prévention.**

Le CHSCT a un rôle important à jouer puisque son domaine d'intervention est élargi à « l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité » (article L4612-2). Les CHSCT dans les fonctions publiques sont également concernés.

Ainsi le CHSCT doit s'assurer de la réalisation de la fiche de prévention pour chaque salarié exposé (en fonction des seuils fixés), de l'efficacité et de la pertinence des mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur, des suites données aux propositions du médecin du travail...

De plus à l'occasion du bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail l'employeur doit communiquer au CHSCT spécifiquement sur la prévention de la pénibilité (comme pour le travail de nuit). Le programme annuel de prévention présenté par l'employeur doit également détailler de façon spécifique les mesures de prévention en matière de pénibilité. (L 4612-16)

Là où les représentants au CHSCT pourront jouer un rôle déterminant c'est bien dans l'analyse avec les salarié-es de tous les facteurs de pénibilité (bien au-delà de la liste et des seuils limitatifs) : par l'observation des postes de travail pour les repérer, s'appuyer sur la discussion avec les salariés, pour que le comité puisse ensuite formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail des salariés. Cela peut être l'occasion de revoir ou de compléter le document unique et de ne pas s'en tenir à des considérations générales tant sur les conditions de l'exposition que sur les mesures à mettre en place.

En s'appuyant sur l'expérience des salariés, sur leurs conditions de travail et les facteurs de pénibilité qu'ils subissent, les représentants du personnel pourront rendre visibles des contraintes jusque là ignorées.

Il est d'autant plus important d'intervenir le plus en amont possible sur les conditions de travail pour mettre en place des mesures de prévention adaptées afin d'éviter à plus ou moins long terme : une usure prématurée, un accident, une maladie professionnelle, une inaptitude (partielle ou totale) pouvant déboucher sur l'irréversible, l'invalidité et l'exclusion de l'emploi...

L'enjeu est bien d'une part d'obtenir de l'employeur qui ne verra là qu'une contrainte légale supplémentaire, une véritable réflexion sur l'organisation du travail et d'autre part, avec les salarié-es de construire les mobilisations nécessaires pour ne pas perdre sa vie à la gagner.





## Rappel des obligations de l'employeur

### - Négocier un accord ou établir un plan d'action

A compter du 1er janvier 2018 les obligations des employeurs sont renforcées : ceux qui emploient au moins 50 salariés (ou les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) dont au moins 25% de salariés (contre 50% auparavant) sont exposés à des facteurs de pénibilité, ont l'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action. Sont concernés tous les employeurs de droit privé quel que soit leur statut juridique, les entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé.

Les accords ou plans d'action en place au 1er janvier 2015 iront à leur terme.

*La signature d'un accord sur ces questions mériterait de sérieux débats... Dans de nombreux cas, cela permettrait de « dédouaner » les patrons, c'est donc à prendre avec beaucoup de précautions.*

### - Établir une fiche de prévention

- pour chaque salarié exposé au-delà des seuils arrêtés, la fiche doit comprendre les conditions habituelles d'exposition en se reportant au document unique d'évaluation des risques professionnels (l'employeur devra consigner en annexe de ce document les données collectives nécessaires à l'évaluation des expositions individuelles) les périodes d'exposition ainsi que les mesures de prévention organisationnelles,

collectives ou individuelles mises en œuvre. La fiche de prévention est communiquée au service de santé au travail et plus particulièrement au médecin du travail/médecin de prévention, qui l'intègre dans le dossier médical en santé au travail de l'intéressé. En cas de modification des conditions d'exposition la fiche est actualisée.

Des documents spécifiques sont prévus pour les travaux en *milieu hyperbare* (R. 4461-13) et le *risque amiante* (article R. 4412-120).

- La fiche de prévention des expositions est transmise au salarié chaque année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Elles seront conservées pendant 5 ans par l'employeur.

- Le salarié y a accès à tout moment, il peut demander à rectifier les informations y figurant. Une copie lui est remise en cas de départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins 3 mois dans les autres cas.

- L'employeur qui ne remplit pas la fiche de prévention ou qui ne l'actualise pas encourt une amende.

- En cas de recours à des intérimaires, les entreprises utilisatrices transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche individuelle.

**L'élaboration de la fiche de prévention est une obligation pour toutes les entreprises privées ou publiques.**



## Les textes de référence

- Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites : « pénibilité du parcours professionnel » articles 60 à 89
- Décret 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité
- Décret 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité
- Circulaire DGT du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action pour prévenir la pénibilité
- Arrêté du 30 janvier 2012 : le modèle de fiche d'exposition (A vérifier ultérieurement si ce modèle est conservé)
- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites publiée au Journal Officiel du 21 janvier 2014
- Décret no 2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations

- Décret no 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité
- Décret no 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité
- Décret no 2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité
- Décret no 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité
- Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité

## Outils déjà parus

### Outils n° 1

Pression au travail : quand des collègues "pètent les plombs"

### Outils n° 2

Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés

### Outils n° 3

Le stress : tout le monde en parle...que faire ?

### Outils n° 4

Donner la parole aux salariés

### Outils n° 5

L'expertise CHSCT

### Outils n° 6

Droit de retrait et d'alerte

### Outils n° 7

Les cancers professionnels, enjeux syndical

### Outils n° 8

Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ?

### Outils n° 9

La réforme de la médecine du travail

### Outils n° 10

Instance de coordination des CHSCT

### Outils n° 11

La pénibilité au travail : quelle compensation et quelle prévention? Le compte pénibilité

### Outils n° 12

Pressions et répressions sur les militant-es syndicaux

### Outils n° 13

Lien de subordination et représentation du personnel

### Outils n° 14

Le droit d'alerte sanitaire et environnemental : un nouveau droit pour les salariés et les représentants au CHSCT

### Appel :

La commission Santé Conditions de travail de Solidaires est preneuse des rapports d'expertises et du matériel syndical associé.

[etvoilaletravail@solidaires.org](mailto:etvoilaletravail@solidaires.org)

