

Guide Méthodologique

Evaluation de la pénibilité au profit des entreprises
des fédérations SYNTEC et CINOV



FEDERATION
SYNTEC



FÉDÉRATION
CINOV

Dispositif
« Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité »
(C3P)

Avant-Propos

L'objectif de ce guide est d'apporter un éclairage aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil (IDCC 1486) afin de réaliser l'évaluation de la pénibilité dans le cadre du dispositif du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).

Ce document doit permettre aux représentants des entreprises de :

- détecter les éventuels facteurs de pénibilité présents au sein de leur structure,
- aider au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de rédaction du présent guide,
- plus globalement, identifier les enjeux relatifs à la démarche de prévention de la pénibilité.

Ce guide se veut simple et pragmatique. Il se compose de fiches repères permettant :

- de comprendre l'ensemble du contexte réglementaire et les obligations associées,
- de détecter les facteurs de pénibilité, d'en réaliser l'évaluation et la traçabilité.

Ce guide est accompagné d'une « boîte à outils » pour faciliter la mise en œuvre dans chaque entreprise de la branche et d'un outil Excel d'aide à l'objectivation de l'atteinte des seuils dans le cadre de l'exposition aux facteurs de pénibilité. L'outil ne se substitue pas à la déclaration nominative que doit réaliser l'entreprise.

La réalisation du guide et des « outils » ont été rédigés avec la participation de Capgemini, Congrès et Expositions de Bordeaux, Ectare, GL Events, L3A, Orfea Acoustique, Projagro, et SGS Management Services sur la base des situations concrètes de ces entreprises.

L'attention du lecteur est tout particulièrement attirée sur le fait que la législation sociale est changeante et que le sujet de la pénibilité a déjà fait l'objet de plusieurs modifications.

Par ailleurs, le dispositif est assez récent ce qui implique un manque de recul sur l'application concrète des mesures qui pourront être précisées ou remises en cause par d'éventuelles décisions des juridictions, et notamment la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Le présent guide a été rédigé au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, il ne peut en aucun cas préjuger d'éventuelles précisions ou réformes à venir qu'elles soient d'origine légale, réglementaire ou jurisprudentielle. Il s'agit d'un outil méthodologique mis à la disposition des entreprises qui restent seules responsables de l'évaluation et de la déclaration de l'exposition ou non de leurs salariés aux facteurs de pénibilité. Enfin, ce guide traite exclusivement de la pénibilité au travail. Si cette analyse de la pénibilité s'inscrit nécessairement dans une démarche plus globale de prévention des risques professionnels, elle n'en constitue qu'une partie. La non-exposition des salariés aux facteurs de pénibilité ne signifie pas qu'il n'existe aucun risque professionnel dans l'entreprise. Certains risques professionnels ne sont pas pris en compte dans le dispositif de pénibilité.

Il a été rédigé en s'appuyant sur l'observation de situations de travail au sein d'un panel d'entreprises de la branche.

A noter :

La notion de pénibilité est complexe car le terme intègre des notions objectivables et subjectives :



- Les « expositions professionnelles » dont l'impact est mesurable sur l'espérance de vie ou/et la qualité de vie à la retraite. Sont considérés ici les facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces « durables, identifiables et irréversibles » sur la santé. Or l'exposition professionnelle à certains risques n'est pas perçue comme pouvant être source de pénibilité.
- Le « vécu au travail » dont les effets sur la santé et la diminution de l'espérance de vie ne sont pas démontrés. Cette pénibilité « vécue » est plus généralement à l'origine de symptômes d'usure physique ou psychique face à une situation de travail.

Le législateur, dans le cadre du dispositif C3P, a fait le choix d'une définition « objective » de la notion de pénibilité en mettant l'accent sur les situations de travail ayant des effets néfastes sur la santé et sur l'espérance de vie des salariés exposés.

Sommaire

Fiche 1 – Les repères chronologiques en matière de pénibilité	4
Fiche 2 – Les enjeux de l'évaluation de la pénibilité	5
Fiche 3 - Les 10 facteurs de pénibilité	7
Les contraintes physiques marquées	8
1 - La manutention manuelle	8
2 - Les postures pénibles	11
3 – Les vibrations.....	13
Les rythmes de travail	16
4 – Le travail de nuit	16
5 - Le travail en équipes successives alternantes	18
6 - Les gestes répétitifs	20
Les environnements agressifs.....	22
7 - Le bruit.....	22
8 - Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et fumées.....	24
9 - Les températures extrêmes.....	28
10 - Le milieu hyperbare	30
Fiche 4 : La démarche d'évaluation de la pénibilité.....	32
Fiche 5 - La traçabilité et la déclaration des expositions	39
Fiche 6 - Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).....	41
Fiche 7 – Elaboration d'un accord collectif ou d'un plan d'action	45
Annexes.....	46
Annexe 1 _ Rappel sur l'élaboration du DUER	47
Annexe 2 _ Boite à Outils	49
A – Tableau récapitulatif des Classification CLP concernées par la pénibilité (arrêté du 30 décembre 2015)	49
B- Exemple de l'intensité des vibrations pour des machines portatives.....	52
C –Synthèse de l'identification des facteurs de pénibilité	53
D - Annexe DUER	54
E – Modèle de lettre pour informer le salarié de son éligibilité aux facteurs de pénibilité	55
F – Tableau récapitulatif des seuils des facteurs de pénibilité.....	56
G – Outils d'aide à la quantification.....	59
Annexe 3 _ Lexique.....	60
Pour aller plus loin	61
Textes de référence	61
Sites utiles – Pour aller plus loin.....	62

Fiche I – Les repères chronologiques en matière de pénibilité

La pénibilité appliquée au travail trouve son origine dans la **loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010** « portant sur la réforme des retraites » venant compléter le Code du Travail pour y introduire une obligation de prévention de la pénibilité (fiches individuelles d'exposition et négociation obligatoire d'un accord dans certaines entreprises).

Même si le concept existait bien avant 2010, la volonté du législateur a été de rattacher la pénibilité aux droits et obligations des employeurs en matière de santé au travail. En effet, le Code du Travail prévoit une **obligation générale de sécurité** qui incombe à tout employeur. À ce titre, il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs notamment par des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail (Article L4121-1 du code du travail). Il existe également un lien étroit entre la pénibilité et le départ en retraite, étant entendu qu'une exposition à des facteurs de pénibilité doit permettre aux salariés concernés de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

La loi de 2010 a défini la pénibilité par deux éléments constitutifs qui sont toujours en vigueur (actuel article L4161-1 du code du travail) :

- Une exposition d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des **traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé**
- Ces facteurs de risques professionnels sont liés à des **contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail**.

La **loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014** « garantissant l'avenir et la justice du système de retraite » instaure ensuite au bénéfice des salariés exposés à des facteurs de pénibilité, un mécanisme de compensation à travers le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (**C3P**). Constituent des facteurs de pénibilité les risques professionnels dont les expositions dépassent certains **seuils** déterminés dans des décrets d'application (décrets du 9 octobre 2016), **après l'application des mesures de protections collectives et individuelles**.

Face au mécontentement exprimé sur la complexité du dispositif et les difficultés pratiques d'application dans les entreprises et à compter de 2015, le dispositif a été maintenu mais **simplifié** (loi n°2015-994 du 17 août 2015 « relative au dialogue social et à l'emploi » et décrets d'application) :

- Réévaluation à la hausse de certains seuils d'exposition (bruit, temps de cycle)
- Non cumul entre les facteurs de pénibilité « travail de nuit » et « travail en équipes successives »
- Déclaration dématérialisée remplaçant la fiche individuelle d'exposition
- Possibilité de mise en place de référentiels de branches homologués pour simplifier l'évaluation.
Il n'y a pas de référentiel pour la branche professionnelle.

Les principaux repères chronologiques :

- Depuis la loi du **9 novembre 2010**, tous les employeurs sont tenus d'assurer la prévention de la pénibilité au travail, de l'évaluer et d'en assurer un suivi individuel
- Depuis le **10 juillet 2011**, la proportion de salariés exposés à certains facteurs de pénibilité doit être consignée en annexe au Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)
- Depuis la loi du **20 janvier 2014**, apparition du Compte Personnel de Prévention de la pénibilité (**C3P**)
- Depuis le **1er janvier 2015**, l'employeur doit consigner en annexe du DUER les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles et la proportion de salariés exposés au-delà des seuils prévus par décret
- Depuis la **loi du 17 août 2015**, simplification et allègement des obligations des entreprises concernant la pénibilité
- Depuis le **1er janvier 2016**, ouverture des C3P et déclaration des salariés exposés pour **4 facteurs de pénibilité** (travail de nuit, travail posté, travail en milieu hyperbare, et travail répétitif) avec versement d'une cotisation par les employeurs des salariés exposés depuis le 1^{er} janvier 2015
- Depuis le **1er juillet 2016**, entrée en vigueur des **6 facteurs supplémentaires de pénibilité** (bruit, vibrations, agents chimiques, manutention manuelle, postures pénibles, et températures extrêmes)
- A venir à compter du **1er janvier 2017**, cotisation de base à la charge de toutes les entreprises

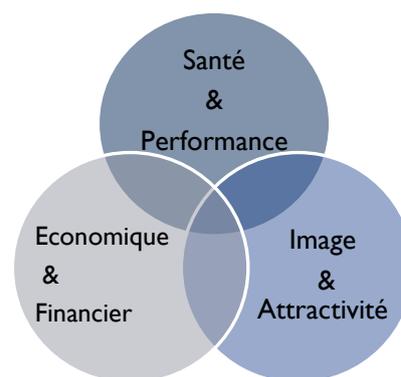


Le sujet de la pénibilité est en constante évolution depuis son apparition en 2010. L'année 2016 marque l'entrée en vigueur concrète du dispositif.

Si la pénibilité fait encore débat, le dispositif est à ce jour 100 % opérationnel juridiquement

Fiche 2 – Les enjeux de l'évaluation de la pénibilité

Si la pénibilité au travail a un impact sur la santé, la qualité de vie et la longévité des salariés, elle peut également avoir des conséquences directes sur l'entreprise. Entre obligations, enjeux économiques, et enjeux de santé, l'entreprise a de multiples intérêts à mettre en œuvre l'évaluation de la pénibilité.



Les enjeux de l'entreprise

I. Des enjeux économiques et financiers

Une des deux **cotisations** versées par l'entreprise est assise sur la rémunération perçue par les salariés exposés à des facteurs de pénibilité (cf. Fiche 6 – Point 5). Bien déclarer ses salariés exposés c'est donc la garantie de ne pas trop verser de cotisations.

Le non-respect des obligations en matière de pénibilité par les entreprises peut entraîner diverses **pénalités** financières lourdes (outre la régularisation de cotisations) :

- En cas de déclaration inexacte des salariés exposés, l'employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le Directeur de l'organisme gestionnaire dans la limite de 50 % du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS) x nombre de salariés concernés (Article L 4162-12 du code du travail). Cette pénalité peut également concerner l'entreprise utilisatrice si elle n'a pas transmis les informations exactes à l'entreprise de travail temporaire.

Par exemple : Le PMSS pour 2017 étant de 3 269 €, si l'entreprise n'a pas déclaré l'exposition de 20 salariés, elle peut être redevable d'une pénalité de 32 690 €.

- En l'absence d'accord collectif ou de plan d'action (après mise en demeure de l'inspection du travail, non suivie d'effet pendant 6 mois) alors que cet accord est obligatoire (Cf. fiche 7) : au maximum 1 % des rémunérations versées aux salariés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte (Article L4163-2 du code du travail).
- **Limiter le risque de réclamation et de contentieux**

L'anticipation et la mise en œuvre de l'évaluation de la pénibilité par l'entreprise limitent le risque de contentieux ou de réclamations. En effet, un salarié peut engager un recours afin de faire reconnaître à posteriori que son emploi l'exposait à des facteurs, et donc pour ouvrir des droits spécifiques : formation, passage à temps partiel, départ anticipé à la retraite (Cf. Fiche 6 – point 6). Même si tel n'est pas le cas en pratique, l'entreprise aura des difficultés à prouver sa « bonne foi » si à aucun moment elle n'a pris la peine d'acter cette absence de facteurs de pénibilité.

Il est d'ailleurs clairement prévu dans le code du travail (article L 4161-3 du code du travail) que le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés.

2. Des enjeux de performance et de santé

Les salariés en situation de pénibilité ne sont pas aussi efficaces que les salariés travaillant dans des conditions optimales. Par ailleurs, l'exposition à des facteurs de risques augmente la fréquence des accidents de travail et des maladies professionnelles, et entraîne donc une augmentation du taux d'absentéisme et des effets sur la performance de l'entreprise et/ou sur l'aptitude du salarié concerné.

A noter également que les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité durant leur carrière ont plus de risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles. Les conséquences de la pénibilité peuvent se manifester à plus ou moins long terme et affecter la qualité de vie des travailleurs, mais également des retraités.

L'allongement de la durée de vie, la nécessité de travailler plus longtemps et l'**augmentation de l'âge légal de départ** en retraite impliquent le maintien de la capacité des salariés à tenir leur emploi plus longtemps pour une retraite garantie à taux plein. Pour cela, il est nécessaire de préserver la santé au travail de tous les salariés et de préserver l'employabilité des seniors.

Dans son approche de la pénibilité, l'entreprise peut s'appuyer sur son existant en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

En effet, l'observation des situations de travail alimente l'évaluation des risques professionnels et l'évaluation de l'exposition aux facteurs de risques liés à la pénibilité. Les mesures de prévention permettent de supprimer ou réduire les risques professionnels. Si elles ne sont pas suffisantes (dépassement de certains seuils), les risques deviennent des facteurs de pénibilité.

L'article L 4121-1 du code du travail prévoit que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des « actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ». Les facteurs de pénibilité sont déjà pris en compte dans la démarche d'évaluation des risques professionnels.

3. Des enjeux d'attractivité et d'image

Une entreprise qui se soucie des conditions de travail de ses salariés et cherche à prévenir et réduire **la pénibilité au travail** est une entreprise attractive. Elle renvoie une image positive à ses clients et ses fournisseurs. Par ailleurs, une entreprise qui bénéficie d'une bonne image attire les candidats au recrutement.

Même si votre entreprise ne semble a priori concernée par aucun des facteurs, il est important de conduire l'analyse, d'acter la situation et de la revoir annuellement.

En pratique



Question 1 : Les risques professionnels, facteurs de pénibilité, ont-ils été identifiés dans l'entreprise ? Sont-ils notamment présents dans le document unique ?

Question 2 : La quantification de l'exposition au risque met-elle en évidence, pour certains salariés, des niveaux d'exposition dépassant les seuils réglementaires **après application des mesures de protection** ?

Fiche 3 - Les 10 facteurs de pénibilité

La réforme des retraites a introduit des dispositions dans le Code du Travail concernant la pénibilité au travail. Ce dispositif de prévention, de traçabilité et de compensation se base sur la prise en compte par les entreprises de certains facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail. Cela doit déboucher sur la mise en place d'actions spécifiques.

Les 10 facteurs de pénibilité ont été définis par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel en 2008 et officialisés dans le décret numéro 2011-354 du 30 mars 2011 (cf. tableau annexe 2 G).

1. Au titre des contraintes physiques marquées :

Les manutentions manuelles de charges lourdes ;
Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
Les vibrations mécaniques ;

2. 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 mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3. Au titre de certains rythmes de travail :

Le travail de nuit (Code du travail L. 3122-29 à L. 3122-31) ;
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 la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

On parle de pénibilité lorsque des facteurs de risques professionnels sont susceptibles de laisser des **traces durables, identifiables et irréversibles** sur la santé du salarié au-delà de certains seuils d'exposition. La loi met en place, au bénéfice du salarié, un dispositif de compensation : le C3P.

Le décret 2014-1159 fixe des règles d'appréciation des seuils réglementaires de pénibilité :

- Les seuils sont définis annuellement
- Les seuils s'apprécient **après application des mesures de protections individuelles et collectives**
- Les seuils s'évaluent par référence aux conditions habituelles de travail, appréciées en moyenne sur l'année



« Il doit être rappelé que les seuils n'ont pas d'autres fonctions que d'être des seuils au-delà desquels les salariés acquièrent des points ... Ils sont bien sûr inférieurs aux valeurs limites que pose le code du travail, mais ils sont également supérieurs aux valeurs d'exposition qui sont suffisamment significatives pour appeler de la part de l'employeur des efforts de prévention » - M. De Virville

Chez les entreprises « pilotes » qui ont participé à la réalisation de ce guide, 2 facteurs de pénibilité sont particulièrement récurrents :

- Manutention manuelle
- Travail de nuit

Les autres facteurs de pénibilité caractéristiques de la branche concernent la famille « Environnement Agressif » correspondant à l'environnement de travail terrain ou du client. Le facteur le plus récurrent est le bruit.

Chaque facteur de pénibilité est décrit dans une fiche spécifique constituée :

- D'une définition du facteur
- D'une présentation de risques pour la santé
- D'un rappel des seuils définis dans le décret
- De situations de travail types en lien avec le facteur de pénibilité
- D'un logigramme accompagné de questions permettant de guider pas à pas dans l'identification des expositions
- D'une présentation de pistes de prévention

LES CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES

I - La manutention manuelle

Définition

Réglementairement, on entend par manutention manuelle « 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 » (Art. R.4541-2 du code du travail).

- **Quels sont les risques pour la santé ?**

- Fatigue, douleurs et pathologies de l'appareil locomoteur,
- Affections du bas du dos et des épaules et plus accessoirement des membres inférieurs et supérieurs,
- Accidents cardio-vasculaires si la manutention manuelle est très intense.

- **Rappel des seuils d'exposition**

Actions	SEUIL	
	Intensité	Durée
- Déplacement avec charge	CU (Charge unitaire) 10 KG	600 heures/an
- Prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules		
- Actions de lever ou de porter		
- Pousser / tirer		
- Cumul de charges	7.5 tonnes cumulées/jour	120 jours/an



Dès lors que la manutention est mécanisée, la manutention n'est plus « manuelle ». La manutention peut être mécanisée, sans être motorisée. La mécanisation de la manutention est une mesure de prévention qui, par définition, fait sortir les salariés des tâches de « manutention manuelle ». La manutention manuelle visée au titre du dispositif pénibilité s'entend de la manutention « à la main » avec application directe des efforts.

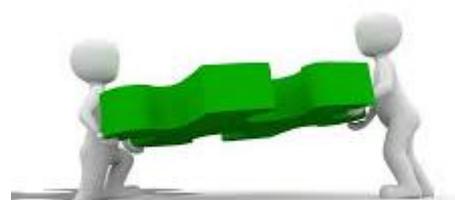


Quand plusieurs salariés sont affectés à une tâche de manutention qui requiert simultanément leurs efforts, on leur appliquera le même régime de pénibilité. Si la charge et le temps de manutention excèdent les seuils réglementaires, ils seront déclarés en pénibilité

Par exemple des salariés dont l'activité consiste à tirer ou pousser, ensemble, une charge unitaire de 250 kg.

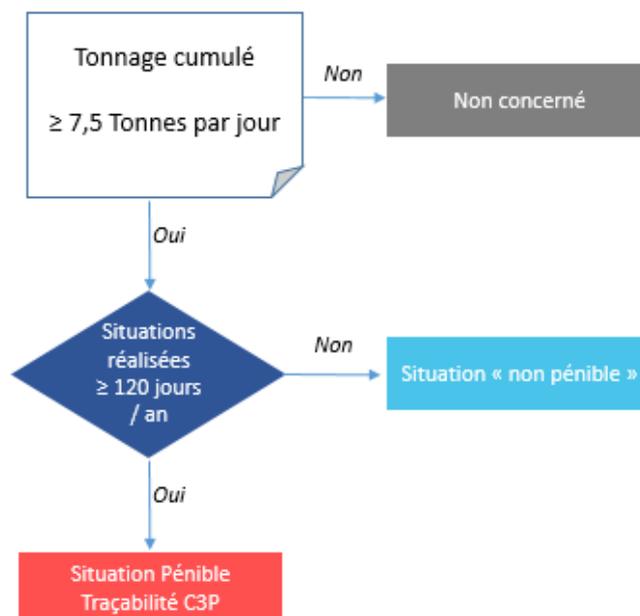
- **Exemples de situations de travail**

- Déménagement des bureaux (tables, chaises) par les services généraux
- Port du matériel de mesures : techniciens en acoustique (chargement/déchargement du véhicule, transport des équipements...), techniciens environnementaux, diagnostiqueurs amiantes ...
- Montage de stand pour une manifestation

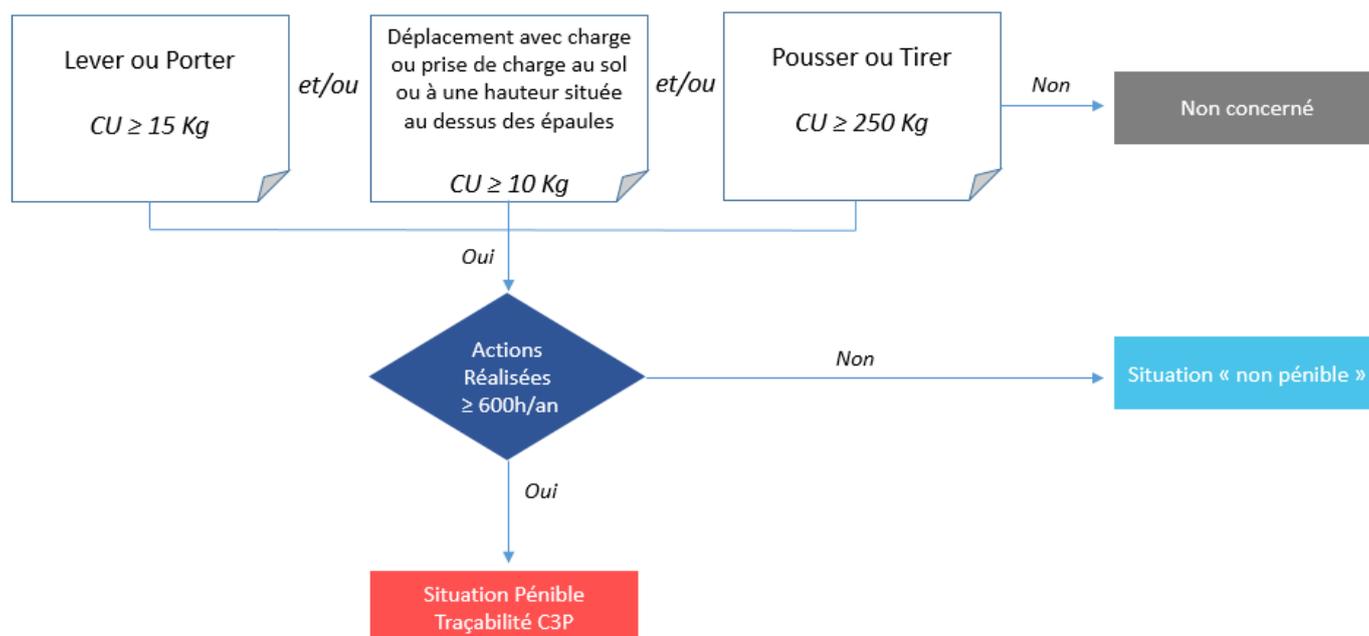


- **Mon salarié est-il exposé ?**

Le tonnage journalier



La charge unitaire



- **Comment évaluer ce facteur de pénibilité ?**

La difficulté réside surtout dans le fait d'arriver à identifier, dans une activité variable, la nature exacte des activités de manutention et le temps passé dans chacune d'elles.

- Suis-je concerné par des situations de manutention dans mon entreprise ? Sont-elles manuelles ?
- Est-ce que les charges unitaires sont supérieures à 10 Kg ?

Si oui :

- Quelles sont les activités concernées et quelles sont les actions réalisées ?
- Combien de fois cela a lieu sur un projet ? Un chantier ? Une année ?
⇒ L'objectif est de déterminer si la manutention manuelle est supérieure à 600h/an

Si non :

- Quel est le poids unitaire des éléments manutentionnés manuellement ?
- Combien de fois par jour sont manutentionnées ces charges ?
- Quel est le tonnage journalier que cela représente ?



En cas d'activités multiples de manutention, il est nécessaire de cumuler le résultat des expositions



En cas de besoin d'analyse approfondie, l'entreprise peut faire appel à des compétences externes pour objectiver le facteur de risque et quantifier les seuils d'exposition

- **Quelles sont les pistes de prévention ?**

- Mettre à disposition des opérateurs une aide à la manutention : déplacement des charges via un transpalette en privilégiant tant que possible les aides à la manutention électriques,
- Réduire le poids unitaire de la charge : manutention manuelle à deux opérateurs, réduction du chargement des cartons...
- Réduire les déplacements de l'opérateur avec sa charge : le cariste positionne les palettes de cartons au plus près des opérateurs...
- Faciliter la prise des charges à hauteur par un aménagement du poste de travail
- Mettre en place une organisation du travail permettant l'alternance des tâches afin de réduire le temps d'exposition aux manutentions manuelles

2 - Les postures pénibles

Définition

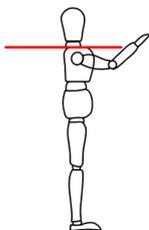
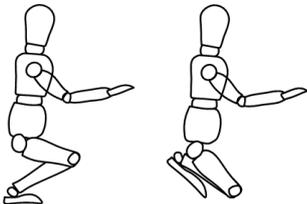
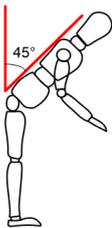
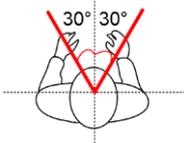
Le code du travail définit les postures pénibles comme « positions forcées des articulations » (D.4161-2).

Il s'agit principalement de positions qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongé d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée).

- **Quels sont les risques pour la santé ?**

- Inconfort, fatigue, et lésions musculo-squelettiques lorsque les postures sont maintenues et répétées
- Lésions du dos
- Lésions des genoux

- **Rappel des seuils d'exposition**

Actions	SEUIL	
	Intensité	Durée
- Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules		900 heures/an
- Position accroupie ou à genoux		
- Position du torse en torsion (30°)		
- Position du torse fléchi (45°)		



Ces postures seront prises en charge au titre de la pénibilité si, cumulées entre elles, elles représentent 900 heures/an d'exposition



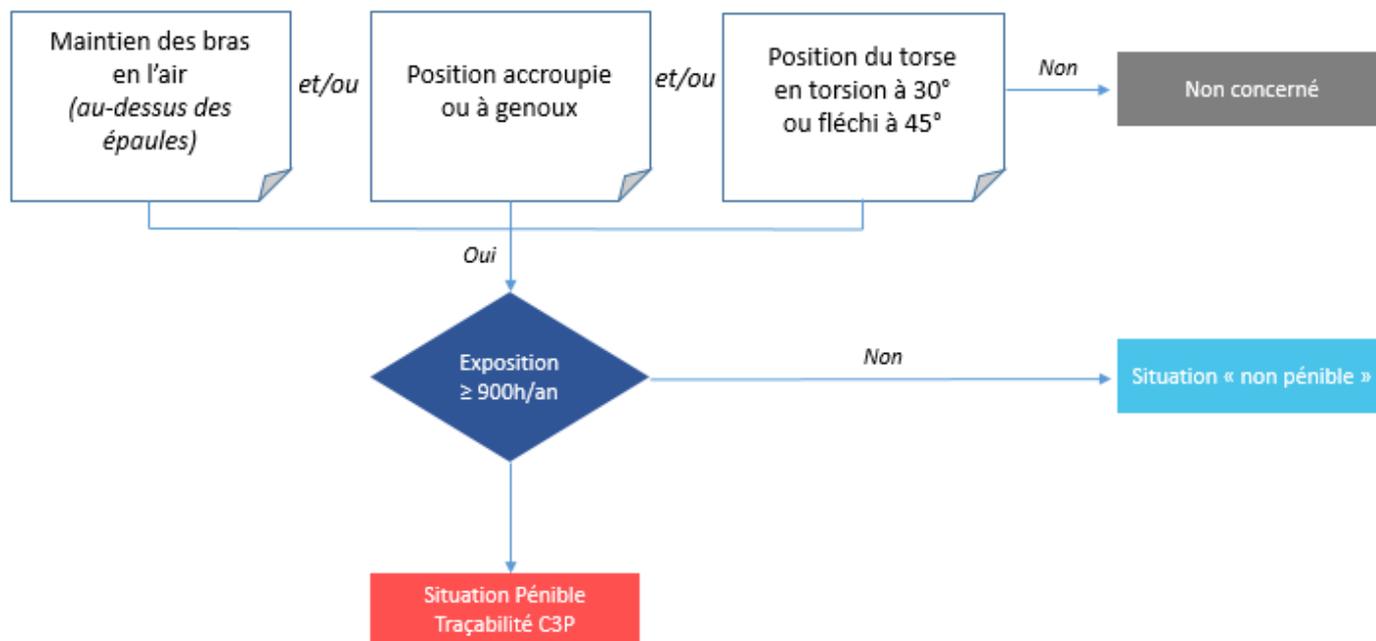
En cas de besoin d'analyse approfondie, l'entreprise peut faire appel à des compétences externes pour objectiver le facteur de risque et quantifier les seuils d'exposition



- **Exemples de situations de travail**

- Entretien des locaux par les agents d'entretien
- Mise en place d'instruments de mesure par les techniciens
- Installation de luminaires et de la signalétique pour une manifestation

- **Mon salarié est-il exposé ?**



- **Comment évaluer ce facteur de pénibilité ?**

La difficulté de caractérisation de ce facteur tient en particulier au fait que les actions et les intensités s'évaluent de manière cumulative. Il convient d'additionner le temps passé par un salarié avec les bras en l'air et/ou accroupi et/ ou à genoux et/ou avec le torse en torsion à 30 degrés et/ou avec le torse fléchi à 45 degrés.

- Suis-je concerné par des situations d'adoptions de postures pénibles dans mon entreprise ?

Si oui :

- Déterminer en premier lieu combien de fois l'activité à lieu par an
- Déterminer si ces postures pénibles dépassent les angles articulaires

- **Quelles sont les pistes de prévention ?**

- Aménager le poste de travail afin de favoriser la réalisation des actions dans la zone de confort articulaire
- Mettre en place une organisation du travail permettant l'alternance des tâches afin de réduire le temps d'exposition aux postures pénibles
- Mettre en place des équipements/solutions techniques permettant la prise et le travail à hauteur, c'est-à-dire en-dessous du niveau des épaules

3 – Les vibrations

Définition

Les salariés peuvent être exposés aux vibrations selon deux modes différents : les vibrations transmises aux mains et aux bras ainsi que les vibrations transmises à l'ensemble du corps. Réglementairement on entend par :

- « Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras de l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;
Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale » (Art. R.4441-I du code du travail).

- **Quels sont les risques pour la santé ?**

- Vibrations transmises aux mains et aux bras : pathologies articulaires au niveau du poignet et/ou du coude, Syndrome de Raynaud, diminution de la sensation du toucher et de la perception du chaud et du froid, diminution de la préhension, perte de la dextérité manuelle
- Vibrations transmises à l'ensemble du corps : douleurs au niveau du dos, notamment douleurs lombaires, hernies discales...

- **Rappel des seuils d'exposition :**

Actions	SEUIL	
	Intensité	Durée
- Vibrations transmises aux mains et aux bras	2,5 m/s ² <i>Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures</i>	450 heures/an
- Vibrations transmises à l'ensemble du corps	0,5 m/s ² <i>Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures</i>	



En cas de besoin d'analyse approfondie, l'entreprise peut faire appel à des compétences externes pour objectiver le facteur de risque et quantifier les seuils d'exposition



L'exposition aux vibrations varie dans une même journée. Pour tenir compte de ces faits, le critère légal a été rendu indépendant des différences de durée quotidienne du travail. Il « normalise » par une durée de référence fixée à 8h la dose quotidienne de bruit reçu.

Dans le cas où l'exposition ramenée à 8h serait supérieure au seuil, il sera alors nécessaire de prendre en compte 8h d'exposition dans le calcul de la durée d'exposition (450h/an)

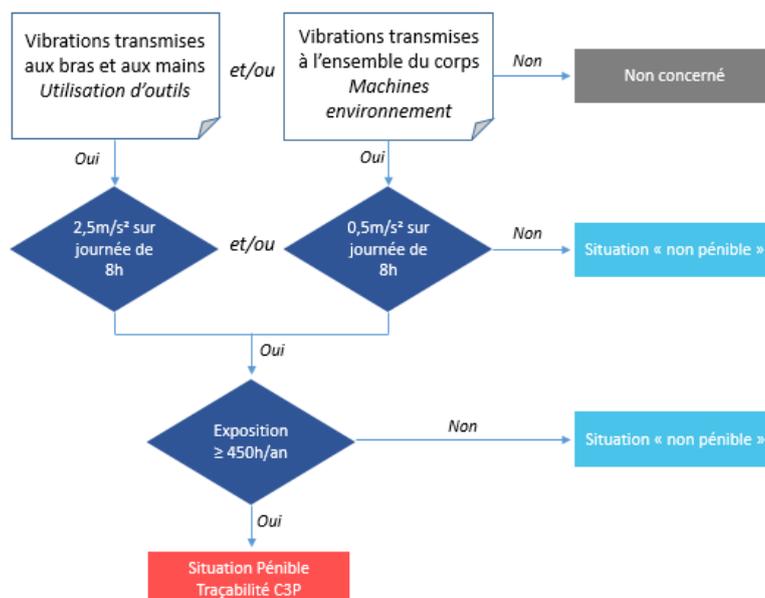
- **Exemples de situations de travail**

- Conduite d'engins de manutention types caristes
- Utilisation d'équipements allant de la visseuse (fixations de cloisons) au marteau-piqueur (fixation d'un espace d'accueil dans le sol...)



Bien que les véhicules utilisés représentent une exposition à des vibrations, l'ordre de grandeur d'une voiture sur route en bon état est de 0.3m/s² ce qui est inférieur au seuil maximum d'éligibilité au dispositif C3P

- **Mon salarié est-il concerné ?**



- **Comment évaluer ce facteur de pénibilité ?**

- Suis-je concerné par l'utilisation des équipements suivants dans mon entreprise ?
- De machines vibrantes portatives ou guidées à la main (meuleuses, marteaux-piqueurs, pilonneuses, plaques vibrantes...) _ Transmission aux mains et aux bras
- De véhicules, engins (chantier, transport, manutention) et machines fixes _ Transmission à l'ensemble du corps

Si oui :

- Vérifier les valeurs vibratoires déclarées dans la notice technique par le constructeur et effectuer des mesurages au poste de travail. Attention, les valeurs vibratoires déclarées dans la notice technique par le constructeur sous-estiment parfois la sévérité de l'exposition réelle à certaines tâches. Seuls des mesurages au poste de travail peuvent permettre de définir avec précision le niveau des vibrations (INRS ED 6204).
- Déterminer le nombre d'heures durant lesquelles ces machines et outils vibrants sont utilisés.

INRS _ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil01>

Formulaire permettant d'estimer l'exposition journalière aux vibrations d'un conducteur d'engin : engin tout-terrain, chariot de manutention, véhicule routier. L'évaluation est faite en fonction du type d'engin conduit, des conditions d'utilisation et de la durée d'exposition quotidienne. Le résultat est comparé aux valeurs données par la réglementation. Cette méthode simplifiée d'estimation est proposée pour les familles d'engins les plus courants dans les conditions habituelles d'utilisation (la liste d'engins proposée n'est pas exhaustive et les valeurs obtenues à partir de ce formulaire sont données à titre indicatif). Elle ne nécessite aucune mesure sur le terrain.

INRS _ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil43>

Calculatrice au format Excel permettant d'évaluer l'exposition quotidienne aux vibrations transmises aux membres supérieurs par les machines portatives ou guidées à la main. A partir des données vibratoires connues au préalable (mesures ou bases de données), elle permet de calculer rapidement et facilement l'exposition vibratoire journalière A(8) d'un opérateur, et ceci même si ce dernier utilise plusieurs machines vibrantes dans sa journée. Les résultats donnés par la calculatrice permettent de situer les expositions vibratoires d'un opérateur par rapport aux valeurs limites réglementaires.

- **Quelles sont les pistes de prévention ?**

- Lors de l'achat d'un équipement, inclure dans le cahier des charges une spécification sur les vibrations transmises aux mains, bras ou à l'ensemble du corps
- Mettre en place une organisation du travail permettant l'alternance des tâches afin de réduire le temps d'exposition aux vibrations
- Former les opérateurs à l'utilisation des équipements / engins

Vibrations transmises aux mains et aux bras

- Bien choisir les équipements et les entretenir périodiquement : système anti vibratile
- Entretien des équipements : graisser les parties mécaniques, affûter ou changer les outils coupants, remplacer les systèmes anti vibratiles

Vibrations transmises à l'ensemble du corps

- Entretien des sols et surfaces de roulement pour éviter de rouler sur un sol inégal provoquant des vibrations. L'opérateur devra adapter la vitesse de son véhicule à l'état des sols et des voies de circulation
- Bien choisir les équipements et les entretenir : sur les chariots élévateurs, préférer des pneus gonflés aux pneus pleins car plus souples, mise en place d'un siège à suspensions
- Aménager le transport des matériels / palettes : transport sur un convoyeur plutôt qu'avec des machines mobiles, utilisation de matériel télécommandé ou filoguidé

LES RYTHMES DE TRAVAIL

4 – Le travail de nuit

Définition

L'article L.3122-2 du code du travail définit que « Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures » (sauf en présence d'un accord collectif ou d'une convention).

- **Quels sont les risques pour la santé ?**
 - Troubles du sommeil, difficultés de récupération
 - Troubles cardiovasculaires, hypertension artérielle, surpoids
 - Troubles digestifs et notamment douleurs au niveau de l'estomac
 - Baisse des performances cognitives, dépression, anxiété
- **Rappel des seuils d'exposition :**

Actions	SEUIL	
	Intensité	Durée
- Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits/an



La définition du seuil de pénibilité « travail de nuit » est plus restrictive que les définitions légales et conventionnelles du travail de nuit pour la durée du travail.

La réglementation (article D. 4161-3 du Code du travail) prévoit que, lorsque « l'employeur apprécie l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes », mais uniquement les nuits fixes.

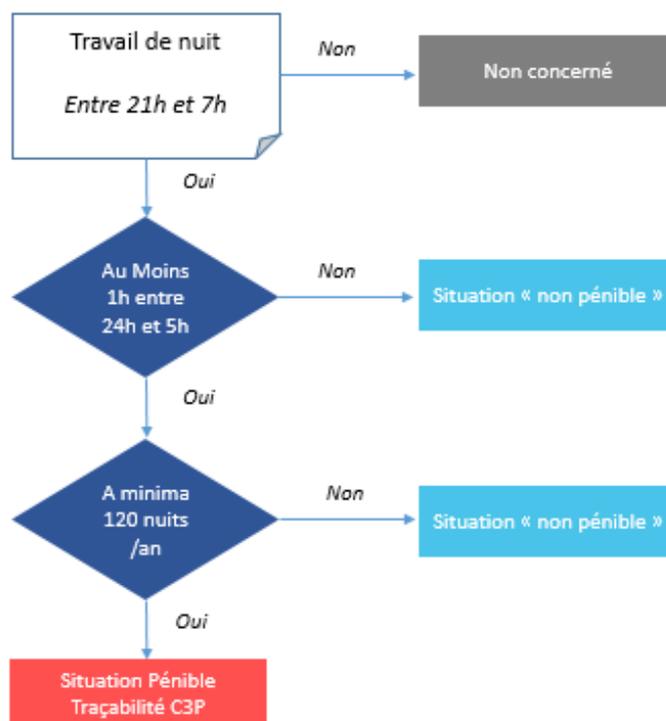


Il n'y a pas cumul d'une même nuit de travail au titre du « travail de nuit » et du « travail en équipes successives alternantes » : une même nuit ne peut être comptabilisée qu'au titre de l'un ou l'autre de ces facteurs.

Dans le cas d'une double exposition aux facteurs de nuit et travail en équipes successives et alternantes, il est préférable de démarrer l'analyse par le facteur travail en équipes successives alternantes car celui-ci est plus restrictif au niveau du seuil.

- **Exemples de situations de travail :**
 - Prise de mesures acoustiques sur un poste de nuit pour des techniciens acoustiques
 - Observations d'opérateurs sur un poste de nuit pour un ergonome
 - Mise en route/ maintenance / essai d'un nouveau logiciel dans une entreprise





- **Mon salarié est-il concerné ?**

- **Comment évaluer ce facteur de pénibilité ?**

Le seuil réglementaire est atteint dès lors que l'entreprise fait le constat que le salarié a travaillé au moins une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, au moins 120 nuits dans l'année civile considérée.

- Suis-je concerné par le travail de nuit ?
- Est-ce que le travail de nuit a lieu entre 24h et 5h du matin ?

Approche par chantier / activité :

Nombre de chantiers faisant l'objet du travail de nuit au sens de la pénibilité ? Et nombre de jours correspondants ?

Qui est concerné par ces chantiers ?

Cette approche nécessite de connaître l'ensemble des chantiers et l'affectation de ceux-ci en fonction des ressources de l'entreprise : utilisation du suivi d'activité de l'entreprise, des plannings....

Approche par la paie

Quels sont les salariés ayant une compensation au titre du travail de nuit au sens du code du travail ?

Sur quels chantiers / activités sont-ils affectés ?

Quand ont-ils travaillé sur ces chantiers ?

- **Quelles sont les pistes de prévention ?**

- Mettre en place des alternances de chantiers en travail de nuit / travail de journée
- Mettre des délais maximums de chantiers successifs en travail de nuit

Si le travail de nuit est indépendant de la nature de l'activité, il est conseillé d'effectuer au maximum 4 nuits consécutives

5 - Le travail en équipes successives alternantes

Définition

La directive européenne du 4 novembre 2003 précise que le travail en équipes successives alternantes, dit « travail posté », désigne « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type 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 ».

Ainsi, le salarié va occuper son poste à des horaires de travail irréguliers et/ou atypique tels que le travail en en 3x8, en 5x8, en 12 heures... Cette organisation temporelle inclut souvent un poste en horaires de nuit.

- **Quels sont les risques pour la santé ?**
 - Troubles du sommeil, difficultés de récupération
 - Troubles cardiovasculaire, hypertension artérielle, surpoids
 - Troubles digestifs et notamment douleurs au niveau de l'estomac
 - Baisse des performances cognitives, dépression, anxiété
- **Rappel des seuils d'exposition :**

Actions	SEUIL	
	Intensité	Durée
- Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits/an



Le facteur « travail en équipes successives alternantes », tel qu'il est défini pour l'ouverture des droits au compte pénibilité, implique l'existence d'équipes organisées et ne vise pas le travail alternant matin/après-midi (en 2 x 8), n'impliquant pas une heure de travail entre 24 h et 5 h, puisqu'il ne répond pas à la définition de l'intensité requise.

La réglementation (article D. 4161-3 du Code du travail) prévoit que, lorsque « l'employeur apprécie l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes », mais uniquement les nuits fixes.



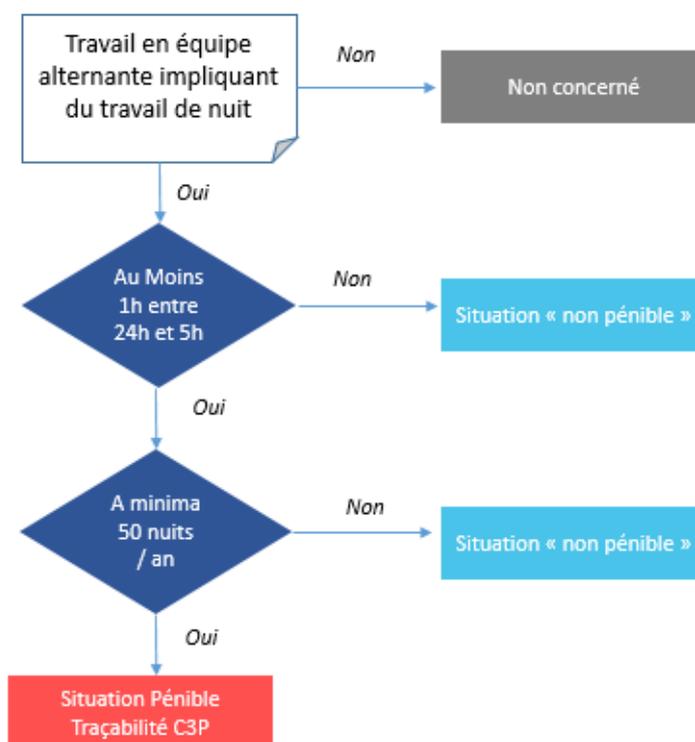
Il n'y a pas cumul d'une même nuit de travail au titre du « travail de nuit » et du « travail en équipes successives alternantes » : une même nuit ne peut être comptabilisée qu'au titre de l'un ou l'autre de ces facteurs.

Dans le cas d'une double exposition aux facteurs de nuit et travail en équipes successives et alternantes, il est préférable de démarrer l'analyse par le facteur travail en équipes successives alternantes car celui-ci est plus restrictif au niveau du seuil.

- **Exemples de situations de travail :**
 - Mise en route de logiciel informatique
 - Maintenance informatique



- **Mon salarié est-il concerné ?**



- **Comment évaluer ce facteur de pénibilité ?**

Le seuil réglementaire est atteint dès lors que l'entreprise fait le constat que le salarié en équipe successive alternante a travaillé au moins une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, à minima 50 nuits dans l'année civile considérée.

Suis-je concerné par le travail en équipe successive alternante ?

- Est-ce que cela implique du travail de nuit ?
- Sur 50 nuits ou plus ? Avec au moins une 1h de travail entre minuit et 5h.

- **Quelles sont les pistes de prévention ?**

- Repousser quand cela est possible l'heure de prise de poste du matin (après 6 heures)

Dans la mesure où la nature de l'activité nécessite une activité en continu :

- Privilégier les rotations dans le sens horaire (matin/après-midi/nuit) et d'une durée maximale de 8 heures
- Privilégier les rotations à rythme intermédiaire, entre 4 et 5 jours d'affilée : maximum 4 nuits consécutives

6 - Les gestes répétitifs

Définition

Le travail répétitif est caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte (Art. D.4161-2 du code du travail).

- **Quels sont les risques pour la santé ?**

- Inconfort, fatigue
- Lésions musculo-squelettiques au niveau des membres supérieurs : doigt, main, poignet, coude, épaule

- **Rappel des seuils d'exposition :**

Actions	SEUIL	
	Intensité	Durée
- Mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus	900 heures/an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	

Les travaux visés par la définition sont ceux qui impliquent des **sollicitations biomécaniques répétées**. Dans le cadre de l'analyse du facteur de pénibilité, le travail répétitif est appréhendé **en tant que rythme de travail**. Les contraintes posturales consécutives à un travail répétitif et impliquant, par exemple, le rachis seront donc prises en compte au titre des facteurs « posture pénible » ou « manutention manuelle ».

- **Exemple de situation de travail :** Manipulations du microscope dans un laboratoire d'analyse d'amiante



Ce facteur de pénibilité n'est pas le plus répandu dans le secteur.



Les éléments présentés ci-dessous sont issus Rapport public d'Hervé Lanouzière Directeur Général de l'ANACT _ Définition du travail répétitif comme facteur de pénibilité 07/09/2015
http://penibilite.fr/wp-content/uploads/2014/07/rapport_Lanouziere_-_Rapport_gestes_repetitifs_VF.pdf

Qu'est-ce qu'une cadence contrainte ?

Il est possible d'apprécier le caractère contraignant du rythme de travail en répondant, par exemple, aux questions suivantes : *Le salarié peut-il interrompre momentanément son travail quand il le souhaite ? Cette interruption nécessite-t-elle qu'il se fasse remplacer ? Le cycle de travail est-il déterminé par la machine ? Le salarié est-il obligé de se dépêcher pour faire son travail ? etc.*

Comment compter une action technique ?

L'évaluation du nombre de gestes techniques portera sur la partie du membre supérieur la plus mobile et/ou la plus sollicitée. Dans la majorité des cas, il s'agit de la main.

A noter que l'action technique s'accompagne généralement de déplacements du coude et/ou de l'épaule (région corporelle mobilisant le bras, l'avant-bras, le poignet et leurs articulations respectives), qui n'ont pas lieu d'être décomptés séparément. Les actions techniques seront mesurées séparément main gauche - main droite. Le résultat retenu est le nombre d'actions du membre supérieur le plus sollicité.

Exemple

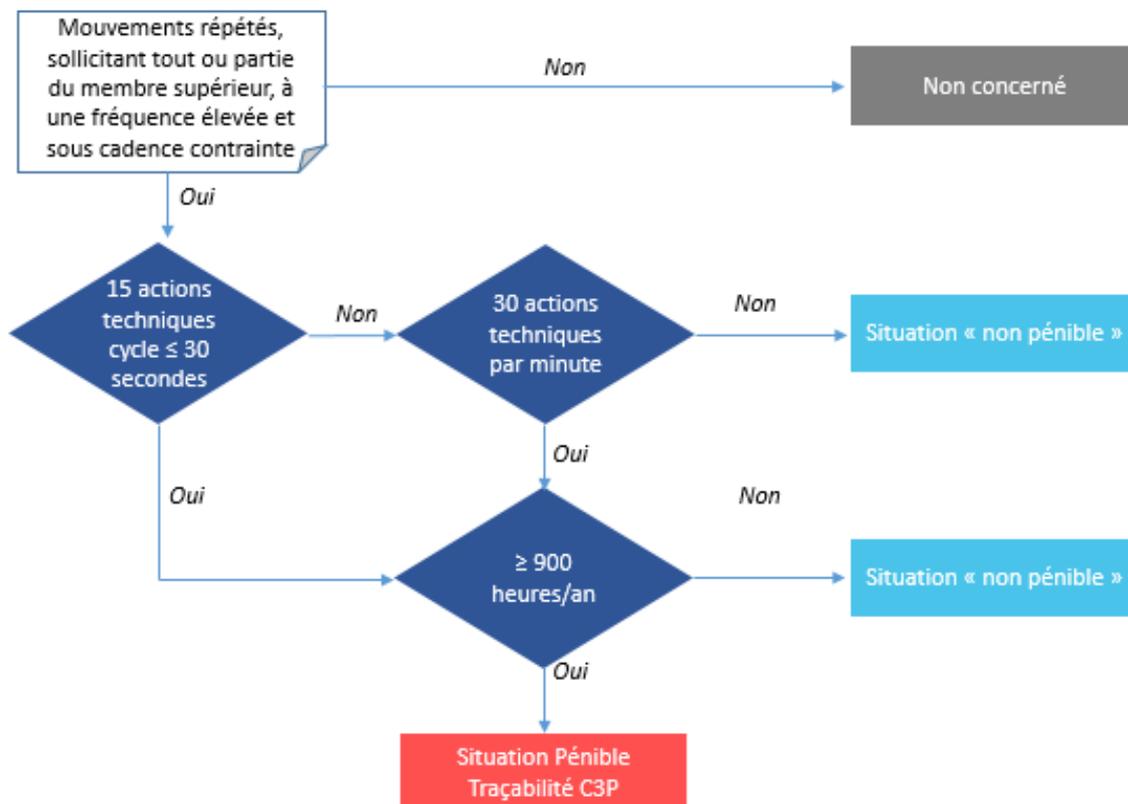
Une tâche qui consiste pour la main droite à :

- prendre un objet dans une caisse (1 action technique),
- le placer dans une réservation sur un plan de travail (1 action technique),
- frapper trois fois dessus avec un marteau (3 actions techniques),
- revient à accomplir $1+1+3=5$ actions techniques.

Comment estimer la durée d'exposition ?

Le travail répétitif est celui qui est réalisé de manière habituelle à hauteur de 900 heures ou plus par an. Ceci revient approximativement à être soumis à cette modalité de travail pendant 4 heures ou plus par jour / vingt heures ou plus par semaine. La durée d'exposition doit par ailleurs prendre en compte l'activité normale de travail, y compris les interruptions et aléas prévisibles inhérents.

• Mon salarié est-il concerné ?



• Comment évaluer ce facteur de pénibilité ?

L'analyse des situations de travail est nécessaire afin d'estimer de façon simple, par sondages, en comptant à plusieurs reprises le nombre d'actions techniques par minute réalisées par une catégorie homogène de salariés à différents moments d'une séquence de travail représentative de la journée de travail. Les temps de récupération ou les rotations peuvent être assimilés à des mesures de prévention dès lors qu'ils correspondent à des périodes d'activité ne sollicitant pas les mêmes segments corporels ou articulations. Ils peuvent être déduits du seuil à ce titre.

• Quelles sont les pistes de prévention ?

- Mettre en place une organisation du travail permettant l'alternance avec des tâches n'entraînant pas de gestes répétitifs
- Permettre d'agir sur le cycle de la machine

LES ENVIRONNEMENTS AGRESSIFS

7 - Le bruit

Définition

Le bruit est l'ensemble de sons gênants voire dangereux pour la personne qui y est exposée.

Réglementairement, des indicateurs du risque sont définis avec :

Le niveau d'exposition sonore quotidienne exprimée en dB(A) qui est « la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de 8 heures » ;

Le niveau de pression acoustique de crête qui est « le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C » et qui correspond à des bruits intenses mais courts (Art. R. 4431-I du code du travail).

- **Quels sont les risques pour la santé ?**

- Stress, fatigue, anxiété
- Troubles cardiovasculaires et digestifs
- Bourdonnements, sifflements d'oreilles
- Surdité

- **Rappel des seuils d'exposition :**

Actions	SEUIL	
	Intensité	Durée
- Niveau d'exposition au bruit	81 décibels (A) <i>Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures</i>	600 heures/an
- Exposition à un niveau de pression acoustique de crête	135 décibels (C)	120 fois/an

L'exposition au bruit varie dans une même journée. La dose quotidienne de bruit dépend du niveau moyen du bruit, et de la durée quotidienne effective de travail. Pour tenir compte de ces faits, le critère légal a été rendu indépendant des différences de durée quotidienne du travail. Il « normalise » par une durée de référence fixée à 8h la dose quotidienne de bruit reçu. C'est ce qui conduit au niveau d'exposition quotidienne exprimé en dB(A).

Dans le cas où le niveau de bruit équivalent est supérieur à 81 dB(A), il sera alors nécessaire de prendre en compte 8h d'exposition dans le calcul de la durée d'exposition (600h/an)

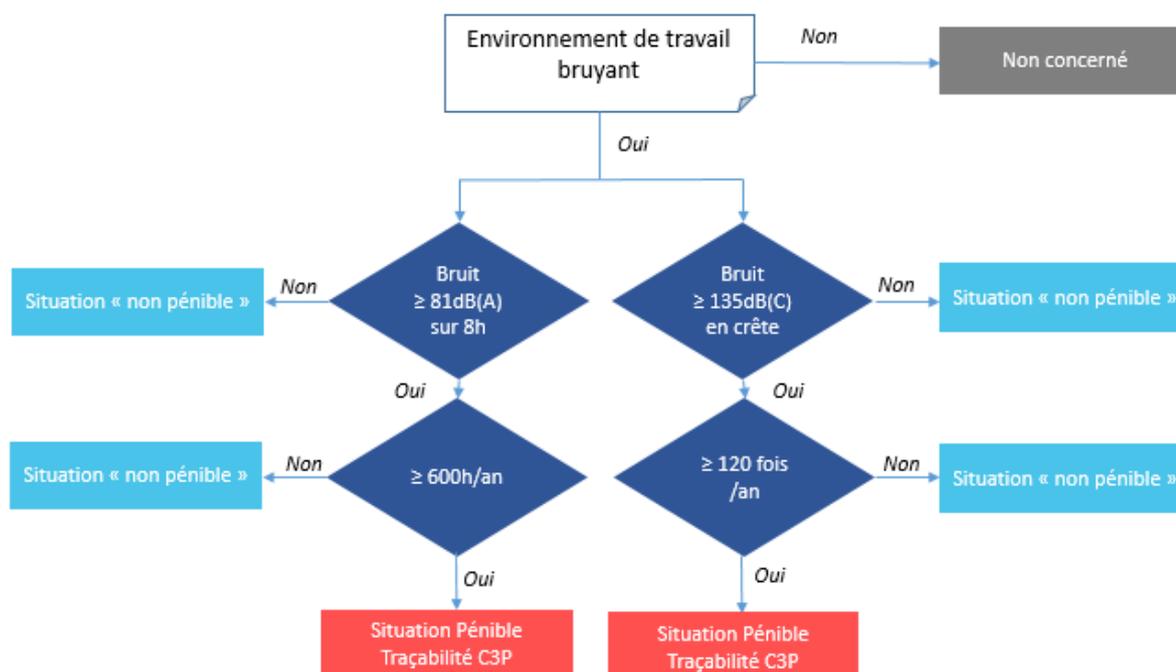


- **Exemples de situation de travail :**

- Exposition d'un technicien en acoustique lors de mesures acoustiques dans un environnement bruyant (exemple : milieu aéroportuaire)
- Réalisation de mesures par des ingénieurs dans un environnement bruyant (machine en route)



- **Mon salarié est-il concerné ?**



• Comment évaluer ce facteur de pénibilité ?

- Suis-je concerné par des situations où le bruit est gênant dans mon entreprise ? Chez mes clients ?
- Exemples d'indicateurs : nécessité d'élever la voix pour parler à un collègue situé à 1m, bourdonnements des oreilles pendant ou à la fin de la journée de travail, douleur liée à un bruit instantané, etc.

Si oui :

- Déterminer en premier lieu le nombre d'heures ou le nombre de fois par an en fonction du type d'exposition
- Effectuer des mesures acoustiques pour identifier si le bruit dépasse les seuils de pénibilité : déduire l'efficacité des EPI (bouchons d'oreilles, casques...)

INRS _ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil23>

Calculatrice au format Excel permet d'estimer le niveau global d'exposition sur une journée de travail à partir de chaque phase d'exposition. Elle permet également d'identifier rapidement les phases ou les tâches qui apportent une contribution majeure dans le bilan quotidien.

Généralement, le travail d'une personne peut être décomposé en plusieurs phases d'exposition au bruit, caractérisées par leur durée et leur niveau de bruit. Et ces niveaux de bruits ne peuvent s'additionner simplement pour estimer le niveau de bruit global.

• Quelles sont les pistes de prévention ?

- Eloigner les opérateurs des zones bruyantes quand cela est possible, déplacer les équipements bruyants ou cloisonner/encoffrer les équipements bruyants
- Procéder au traitement acoustique des parois (plafond, mur, cloisons) du local : revêtir d'un matériau possédant la propriété d'absorber le son
- Recourir à des équipements de protection individuelle : casque anti-bruit, coquille montée sur casque et coquille serre-nuque, bouchons d'oreilles (en mousse, pré-moulés en silicone, en cire formable ou encore moulés individuellement)
- Mettre en place une organisation du travail permettant l'alternance de tâches dans des zones bruyantes et non bruyantes

8 - Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et fumées

Définition

Réglementairement, il s'agit des agents chimiques mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées.

D'après l'Article R. 4412-3 du code du travail, un agent chimique dangereux est :

- « Tout agent chimique mentionné à l'article R. 4411-6 :
« Sont considérés comme dangereux les substances et mélanges qui répondent aux critères de classification relatifs aux dangers physiques, aux dangers pour la santé ou aux dangers pour l'environnement définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 » (Art. R 4411-6 du code du travail)
- Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'un mélange, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle ».

L'article R. 4412-60 du code du travail définit l'agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction de la façon suivante :

- Toute substance ou mélange qui répond aux critères de classification dans la catégorie IA ou IB des substances ou mélanges cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 ;
- Toute substance, tout mélange ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture ».

• Rappel des seuils d'exposition :

Actions	SEUIL	
	Intensité	Durée
- Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte : <ul style="list-style-type: none"> - Le type de pénétration, - La classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, - Le procédé d'utilisation ou de fabrication, - Les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre - La durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé 	



Sont visés par le dispositif pénibilité les agents chimiques dangereux étiquetés (fabriqués ou utilisés) ou émis dans le cadre de procédés (ex: ponçage, soudage...), quelle que soit leur forme (liquide, gaz, poudre, poussières, fumées, brouillards...), répondant strictement aux classes ou catégories de danger du règlement européen CLP figurant dans l'annexe 2A.

• Exemples de situations de travail

- Exposition d'un salarié à l'amiante durant des interventions de diagnostic amiante
- Analyse d'échantillons d'amiante par un technicien
- Expositions à des poussières de bois d'un menuisier qui gère la fabrication de cloisons de stand



• Mon salarié est-il concerné ?

Un second arrêté ministériel daté du 30 décembre 2015, relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du Code du travail présente en annexe des situations d'exclusion à la pénibilité. Ces situations sont présentées dans l'annexe 2C.

Si aucune des 5 situations d'exclusion ne permet de sortir du dispositif pénibilité, l'employeur doit appliquer des grilles d'évaluation spécifiques pour déterminer l'exposition, ou non, à la pénibilité.



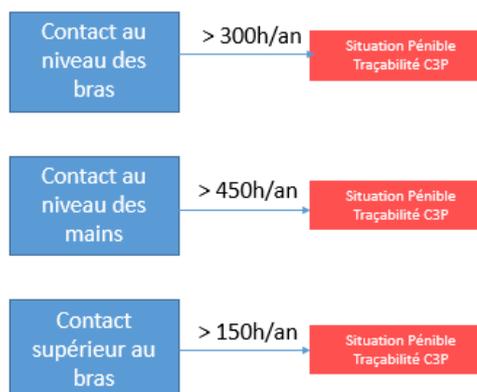
Aucune distinction explicite n'est faite entre les CMR IA/IB

Expositions par voies respiratoire

	Procédé d'exposition	>150h/an	>300h/an	>450h/an
Poudre de fine Fluide de type 3	Dispersif	Pénible		
	Ouvert		Pénible	
Poudre en grain Fluide de type 2	Dispersif		Pénible	
	Ouvert		Pénible	
Pastilles Fluide de type 1	Dispersif		Pénible	
	Ouvert	Pas pénible		

 Pénible sauf si mesure de protection mise en place (même si insuffisante vis à vis des mesures d'exclusion)

Expositions par voies cutanées



• Quels sont les risques pour la santé ?

- Intoxications aiguës : brûlure, irritation de la peau, démangeaison, convulsion, ébriété, perte de connaissance, coma, arrêt respiratoire...
- Intoxication chronique : pathologies de la peau, des muqueuses, de l'appareil respiratoire, du système nerveux, du cœur et de l'appareil circulatoire...
- Cancers

• Comment évaluer ce facteur de pénibilité ?

- Suis-je concerné par l'utilisation ou l'exposition à des produits chimiques, à des poussières ou à des fumées dans mon entreprise ?

Si oui :

- Identifier s'il s'agit d'un agent chimique dangereux présentant une ou plusieurs classes ou catégories de danger R4412-1

Exemple :



AMIANTE

Danger

H350 - Peut provoquer le cancer
H372 - Risque avéré d'effets graves pour les organes à la suite d'expositions répétées ou d'une exposition prolongée

Nota : Les conseils de prudence P sont sélectionnés selon les critères de l'annexe 1 du règlement CE n° 1272/2008.

- Vérifier si des mesures d'exclusion sont mises en place

À partir des résultats de l'évaluation des risques réalisée conformément aux articles R. 4412-5 et R. 4412-61 du Code du Travail, l'employeur détermine si les conditions d'exposition du travailleur correspondent à l'une ou plusieurs des situations suivantes, auquel cas il est non concerné par le dispositif :

Situation 1 – les classes ou catégories de dangers des agents chimiques ne correspondent pas à l'une de celles listées par l'arrêté relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnées à l'article D. 4161-2 du Code du Travail ;

Les situations d'exclusion de 2 à 5 ne concernent que les classes et catégories de dangers retenues par le dispositif pénibilité :

Situation 2 – l'évaluation des risques réalisée par l'employeur permet de conclure à un risque faible au sens de l'article R. 4412-13 du Code du travail, les mesures de prévention prises en application des principes généraux de prévention étant suffisantes pour réduire ce risque ;

Situation 3 – l'évaluation des risques réalisée par l'employeur révèle un risque mais les mesures et moyens de protection mis en place permettent de supprimer ou de réduire au minimum le risque d'exposition, au sens des articles R. 4412-12, R. 4412-15 à R.4412-22 du Code du travail ;

Situation 4 – le contrôle réglementaire de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) révèle une valeur inférieure ou égale à 30 % de la VLEP (étant précisé que lorsqu'un équipement de protection individuelle est utilisé, la concentration à contrôler est la concentration théoriquement mesurable de l'air inhalé à l'intérieur du masque) ;

Situation 5 – la durée d'exposition est inférieure ou égale à 150 heures par an.

- Les situations d'exclusion 3, 4 et 5 s'appliquent à tous les agents chimiques dangereux, y compris les CMR IA/IB.
- La situation 2 (l'évaluation des risques permet de conclure à un risque faible) fait exception ; elle s'applique à tous les agents chimiques dangereux, hormis aux CMR catégories IA et IB.

→ Point commun aux situations 2 et 3 (relevant de l'évaluation des risques)

Pour appliquer ces situations, l'employeur doit réaliser l'évaluation des risques chimiques rendue obligatoire en matière de prévention des risques professionnels. **Il est donc très important de conduire cette évaluation des risques pour une bonne gestion du risque professionnel, mais également pour le dispositif pénibilité.** Les résultats de l'évaluation des risques peuvent, en effet, conduire au constat de l'absence de situations nécessitant une déclaration en pénibilité (ou l'inverse).

Pour évaluer les risques, l'employeur doit prendre en compte certains paramètres, notamment les propriétés dangereuses des agents chimiques, les données communiquées par le fournisseur (fiche de données de sécurité, fiche technique...), la nature, le degré et la durée d'exposition, les conditions d'utilisation, l'effet des mesures de prévention et de protection... L'employeur a le choix de la méthode pour réaliser cette évaluation des risques chimiques.

- La Situation 4: Au titre de la prévention, le contrôle du respect des VLEP réglementaires (contraignantes et indicatives) est rendu obligatoire pour tous les agents chimiques dangereux disposant d'une VLEP réglementaire, sauf si le résultat de l'évaluation des risques a conclu à un risque faible pour les agents chimiques dangereux, hors CMR IA/IB. Ce contrôle doit être réalisé une fois par an par des organismes accrédités COFRAC et donne lieu à un rapport. Les entreprises utilisent les résultats de mesurage des organismes accrédités réalisés dans le cadre de la prévention aux fins de déterminer une situation d'exclusion au dispositif pénibilité.

Il est précisé dans cet arrêté que « l'employeur détermine si les conditions d'exposition du travailleur correspondent à l'une ou plusieurs des situations suivantes, auquel cas il est non concerné par le dispositif »

Ces 5 situations d'exclusion ne sont pas des conditions cumulatives. Il suffit d'une condition d'exclusion pour sortir de la pénibilité.

les situations d'exclusion 2 à 5 s'appliquent agent chimique par agent chimique, qu'il soit étiqueté (substance telle quelle ou mélange) ou émis dans le cadre de l'activité ou des procédés, dans une ou plusieurs situations de travail.



- Quel est la typologie des agents chimiques utilisés (poussières, gaz...)?
- Quel est le ou les procédés qui sont utilisés ?



Dans le cas d'une exposition à plusieurs agents rencontrant dans la même catégorie, il est nécessaire de cumuler les temps d'exposition pour calculer le seuil.

- Déterminer le nombre d'heures d'exposition par an
 - Si la situation nécessite une évaluation, déterminer le type d'exposition à l'agent chimique et vérifier le nombre d'heures d'exposition
- **Quelles sont les pistes de prévention ?**
 - Substituer le produit chimique dangereux lorsque cela est possible
 - Mesures techniques : mécaniser ou automatiser le procédé ou certaines tâches, travailler en vase clos permettant le confinement maximal des produits ou procédés, capter les polluants au plus près de leurs points d'émission, mettre en place une ventilation adaptée aux locaux dits « à pollution spécifique »
 - Mesures organisationnelles : limiter le temps de travail aux postes exposés, limiter les quantités de produits chimiques stockés, restreindre les accès aux locaux
 - Mesures de protection individuelle : appareil de protection respiratoire, port de gants capables de résister aux substances manipulées, port de lunettes, de masque ou écran facial, de vêtements de protection

9 - Les températures extrêmes

Définition

Le code du travail indique que « les équipements et caractéristiques des locaux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs » (Art. R. 4213-7 du code du travail).

• Rappel des seuils d'exposition :

Actions	SEUIL	
	Intensité	Durée
- Environnement de travail au froid	- Inférieure ou égale à 5 degrés Celsius	900 heures/an
- Environnement de travail à la chaleur	- Supérieure ou égale à 30 degrés Celsius	



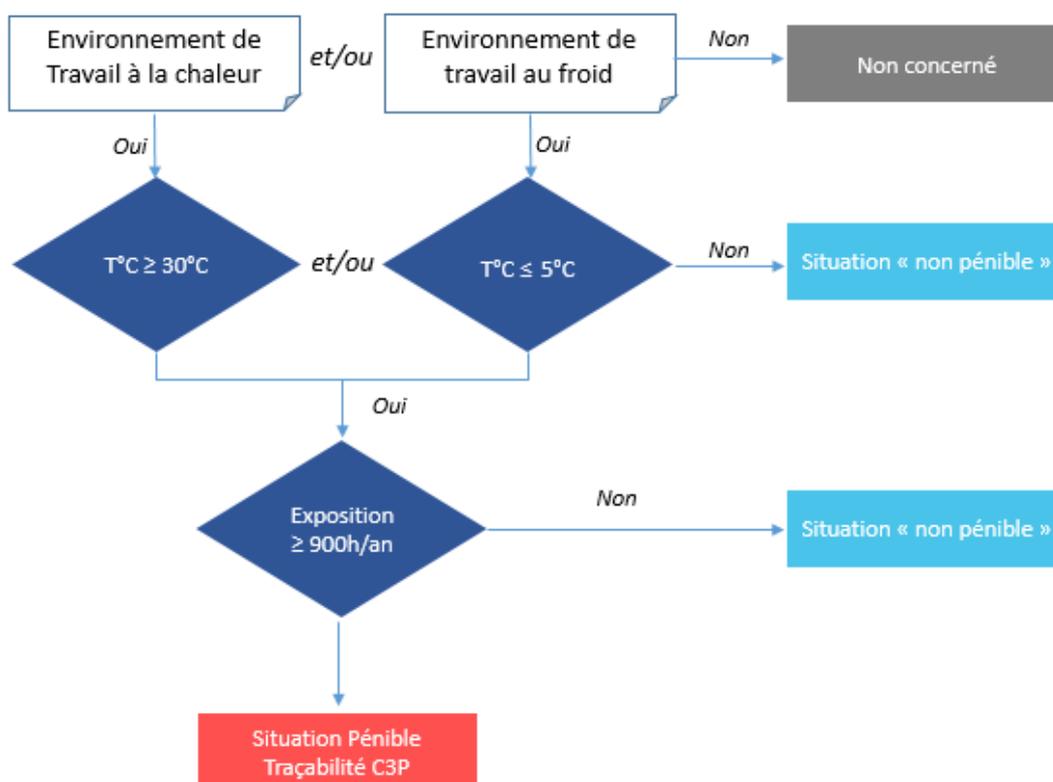
L'instruction du 20 juin 2016 précise que la température s'entend des températures liées à l'exercice de l'activité elle-même, si bien que les températures extérieures ne sont pas prises en considération.

• Exemple de situations de travail

- Etude de conception dans des entreprises de l'agroalimentaire (Réfrigérateurs)



• Mon salarié est-il concerné ?



- **Quels sont les risques pour la santé ?**

Environnement de travail au froid

- Fatigue accrue
- Perte de dextérité
- Hypothermie, engourdissements, gelures, syndrome de Reynaud
- Risques de Troubles Musculo-Squelettiques

Environnement de travail à la chaleur

- Fatigue, épuisement physique, sueur
- Nausées, maux de tête, vertiges, crampes
- Coups de chaleur, insolation, coups de soleil
- Déshydratation
- Troubles de la vigilance

- **Comment évaluer ce facteur de pénibilité ?**

- Suis-je concerné par des environnements de travail au froid ou au chaud dans mes entreprises clientes ?

Si oui :

- Identifier le nombre d'heures sur l'année à des températures extrêmes (supérieures ou égales à 30°C, inférieures ou égales à 5°C) _ déduire l'efficacité des EPI pour l'exposition au froid)

- **Quelles sont les pistes de prévention ?**

- Mettre en place une organisation permettant une alternance des tâches dans des zones plus ou moins exposées

Exposition au froid : pour rappel, les équipements de protection individuelle permettent de réduire l'exposition au facteur de pénibilité

- Mettre à disposition des opérateurs des équipements de protections individuelles : gants, chaussures, chaussettes, ainsi que des dispositifs électriques de séchage
- Aménager des locaux de pause chauffés

Exposition à la chaleur :

- Equiper les locaux de travail d'une climatisation, d'une ventilation
- Mettre à disposition des opérateurs des vêtements adaptés : vêtements de protection contre la chaleur, vêtements permettant l'évaporation de la sueur, vestes de refroidissement
- Fournir une source d'eau fraîche

I0 - Le milieu hyperbare

Définition

Le facteur de pénibilité est représenté par le travail en milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique, « dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals » (Art. R. 4461-1 du code du travail).

L'article R. 4461-2 du code du travail définit la pression relative comme « la pression absolue au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale ».

Ces conditions peuvent se rencontrer, par exemple, dans certains travaux publics sous-marins, des travaux pétroliers, le percement de tunnels, le travail en caisson hyperbare. Ces travaux fortement normés restent sources de nombreux traumatismes

• Rappel des seuils d'exposition :

Actions	SEUIL	
	Intensité	Durée
- Interventions ou travaux	120 hectopascals	60 interventions ou travaux/an

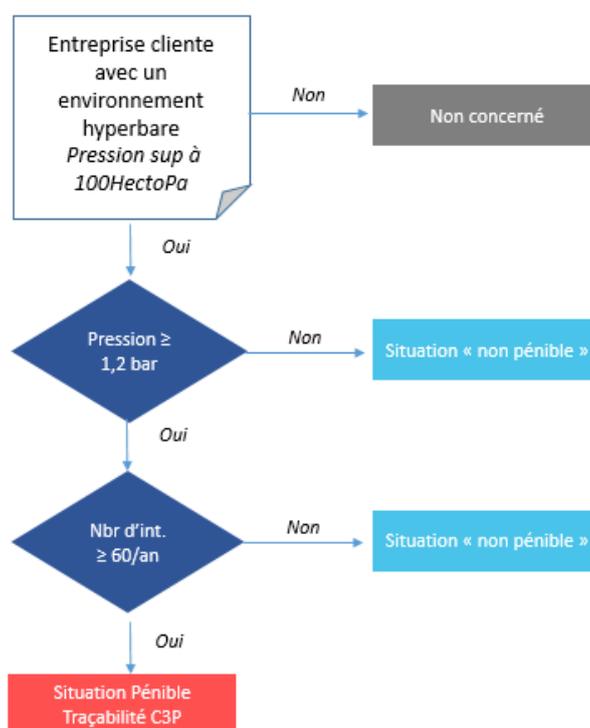


L'identification dans l'entreprise de ce facteur de pénibilité ne devrait pas être trop complexe. Les postes concernés doivent faire l'objet d'une mention particulière dans le document unique, d'une notice de poste remise à chaque travailleur qui doit lui-même être titulaire d'un certificat d'aptitude à l'hyperbare.

• Exemples de situations de travail

- Travaux publics sous-marins
- Travaux pétroliers
- Percement de tunnels
- Désenfumage

• Mon salarié est-il concerné ?



- **Quels sont les risques pour la santé ?**

- Accidents dus à la surpression aux niveaux des poumons, des oreilles, des sinus, du tube digestif ou des dents mal soignées
- Accidents de décompression liés à des embolies gazeuses
- Intoxications dues aux gaz inhalés
- Effets chroniques : surdité, vertiges, ostéonécrose des articulations (hanche, genou, épaule, coude)

- **Comment évaluer ce facteur de pénibilité ?**

- Suis-je concerné par des situations où la pression est supérieure à la pression atmosphérique ?

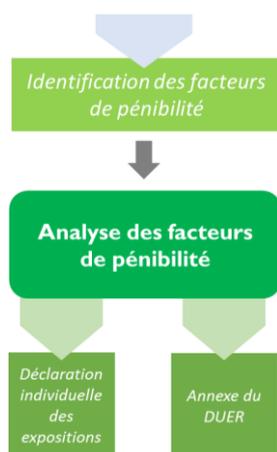
Si oui :

- Déterminer en premier lieu le nombre d'heures ou le nombre de fois par an en fonction du type d'exposition
- Effectuer des mesures pour identifier si la pression dépasse les seuils de pénibilité

- **Quelles sont les pistes de prévention ?**

- Mettre à disposition des opérateurs des appareils respiratoires
- Informer les opérateurs sur les risques

Fiche 4 : La démarche d'évaluation de la pénibilité



Pour des questions de cohérence avec l'ensemble des actions en cours dans l'entreprise et de simplification de mise en œuvre, nous recommandons que **l'évaluation de la pénibilité puisse prendre appui sur la démarche d'évaluation des risques professionnels** de l'entreprise.

Une fiche synthèse de rappel concernant la démarche d'élaboration du document d'évaluation des risques professionnels est présentée en **Annexe I**.

L'évaluation de l'exposition des salariés se réalise sur une base collective et une moyenne en tenant compte des EPI (Equipements de Protection Individuelle). Afin que le dispositif soit le plus simple possible, ce dernier est conçu pour éviter toute approche détaillée où l'exposition de chaque salarié serait examinée en continu.

L'exposition est en effet appréciée au regard des conditions habituelles de travail des salariés, en moyenne sur une année.

1. Identification des types de postes ou de situations de travail susceptibles d'être exposés, à partir des données collectives qui s'intègrent dans son document unique d'évaluation des risques. Identification des salariés concernés pour chaque type de poste ou de situation.
2. Evaluation de l'exposition des postes ou des situations de travail, répond à l'intérêt et à l'obligation de l'employeur en termes de prévention globale des risques.
3. Actualisation à la marge d'une année sur l'autre, pouvant se faire dans le cadre de l'actualisation de son document unique.

NB : Exceptionnellement, l'employeur peut avoir intérêt à mettre en place un suivi plus régulier des expositions, notamment lorsque celles-ci sont difficilement prévisibles (activités exercées en chantiers ou chez le client).



La prise en compte de la pénibilité dans le document unique est une opportunité de s'assurer de la pertinence du DUER existant et, si nécessaire, de refaire un point sur les risques professionnels et les mesures de prévention.



Afin d'éviter toutes contestations ultérieures sur une éventuelle exposition individuelle au risque, les DRH qui prendront en compte les EPI dans leur diagnostic devront être particulièrement vigilants sur la qualité de ces derniers, leur maintien en parfait état de conformité et l'application effective des procédures disciplinaires lorsque les opérateurs négligent leur utilisation



La réglementation n'a pas prévu que l'employeur soit tenu d'associer quiconque à la réalisation de l'évaluation de la pénibilité, mais rien ne lui interdit de s'adjoindre toute compétence qu'il estimera utile.

I. Identification des facteurs de pénibilité & salariés concernés

L'identification des travailleurs exposés passe par celle des postes ou des activités de travail impliquant une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Parmi l'ensemble des facteurs de risque, 10 facteurs ont été ciblés comme susceptibles de laisser des **traces DURABLES, IDENTIFIABLES et IRREVERSIBLES** sur la santé du salarié au-delà de certains seuils d'exposition.

Cas 1 : Le DUER est présent dans l'entreprise

Le travail préalable réalisé par la réalisation du document unique permet d'identifier rapidement les différents risques professionnels présents dans l'entreprise. En effet, le document comporte un inventaire de l'ensemble des risques présents dans chaque unité de travail. Il faut alors en extraire les facteurs de pénibilité (présentés en Fiche 3).

Le lien entre l'évaluation de l'exposition individuelle à la pénibilité et la démarche globale d'évaluation des risques a été rappelé expressément par l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité



« L'évaluation des risques réalisée dans le cadre du document unique d'évaluation des risques a vocation à servir de repère à l'employeur pour l'appréciation des conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, puisque ce document comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement [...] Le fait pour un employeur d'asseoir sa démarche de recensement des expositions sur l'évaluation des risques consignée dans le document unique sera de nature à sécuriser les déclarations individuelles faites à la Cnav. »

Cas 2 : Le DUER n'est pas présent dans l'entreprise

Le travail à réaliser est de se questionner sur les différentes situations de travail au regard des différents facteurs de pénibilité en fonction des différents postes / activités de travail.

- Quelles sont les différentes activités présentes dans mon entreprise ?
- Est-ce que j'ai des postes de travail différents en fonction de chaque activité ?
- Quelles sont les missions réalisées en fonction des postes de travail ?
- Quel est l'environnement de travail et les équipements mis à disposition ?
- Quelle organisation du travail est mise en place dans mon entreprise ?
- ...

⇒ **Est-ce que dans ces différentes activités les salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ?**

L'entreprise peut également solliciter la médecine du travail afin de consulter :

- La fiche entreprise sur laquelle doivent figurer les risques professionnels et les salariés exposés
- Le plan d'activité du médecin du travail qui porte sur les risques de l'entreprise, les postes et les conditions de travail
- Pour les entreprises de plus de 300 salariés, le rapport d'activité du médecin du travail pouvant donner des informations sur les risques existants dans l'entreprise

D'autres documents peuvent permettre de lister les postes de travail ou situations de travail concernés par l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité :

- Les données de RH : Définitions de fonctions, fiches de postes, fiches de paie...
- Les données de Santé : AT, reconnaissance de MP
- Les plans de préventions préalables à l'intervention en entreprise

Exemple de tableau pouvant aider à l'identification des facteurs de pénibilité :

Chantier / Projet I		
Postes / Unité de Travail	Situations de travail / Activités	Facteurs de Pénibilité



Attention, ce travail d'identification des facteurs de pénibilité doit être annexé au DUER.

Cf. Annexe 2C

2. Evaluation de l'exposition des postes ou des situations de travail

Une fois l'identification des facteurs de pénibilité effectuée, l'entreprise doit déterminer si les seuils sont atteints. Cf. Outil « d'aide à l'objectivation »

L'analyse de la pénibilité va permettre d'identifier les facteurs de pénibilité par personne concernée. En l'absence d'accord de branche étendu et de référentiel professionnel homologué dans la branche des bureaux d'études, les employeurs devront apprécier eux-mêmes si les seuils d'exposition à la pénibilité sont dépassés.

Les facteurs de pénibilité sont plus ou moins complexes à évaluer :

- **Travail de nuit, ou travail en équipes successives ou travail en milieu hyperbare**
Des facteurs de pénibilité relativement faciles à évaluer, à partir de données de l'entreprise.
- **Autres : Agents chimiques dangereux, Vibrations mécaniques, Bruit, Températures extrêmes, Manutention des charges lourdes, postures pénibles, gestes répétitifs**
Evaluation complexe, nécessitant l'analyse de la situation de travail concernée à l'aide d'observations et d'entretiens sur le poste.
L'estimation du niveau de pénibilité se fait avec l'aide des outils fournis par des organismes du type de l'INRS ou par un expert intervenant avec des outils de mesure spécifiques croisé avec l'analyse de l'activité

La tâche se révèle d'autant plus compliquée pour les salariés poly-exposés, sachant que beaucoup d'entreprises doivent gérer des salariés polyvalents, exposée simultanément à plus d'un facteur de risque.



A noter également que les seuils du dispositif C3P sont différents des seuils de la prévention des risques professionnels.

- **Ciblage des périodes d'exposition**

Bureau d'Etude Environnemental

« Nos techniciens peuvent être amenés à emporter du matériel de mesures sur le terrain. Mais a priori, lorsque je regarde les seuils réglementaires, je pense qu'au vu de notre activité, aucun de nos techniciens ne sera concerné : compte tenu du ratio temps « terrain » et temps « bureau », personne dans mon entreprise n'est en situation de soulever de charges lourdes 600 heures par an (soit près du tiers du temps de travail effectif).

Entreprise de Diagnostics Immobiliers et Environnementaux

« Au regard de l'activité de notre entreprise, nous sommes loin d'atteindre les seuils. Cependant, j'ai une activité de laboratoire qui implique d'une part une exposition à des produits dangereux et d'autre part l'utilisation d'un appareil pouvant présenter des caractéristiques du facteur gestes répétitifs. Il me semble sûrement intéressant d'aller caractériser l'activité pour s'assurer que nous ne dépassons pas les seuils ».

Entreprise de services informatiques

« Au regard de l'activité principale de notre entreprise, nous ne sommes concernés que par le facteur de pénibilité travail posté ou travail de nuit en fonction de l'organisation et de l'activité à réaliser : réalisation de test informatique, mise en route d'un système, maintenance... Cependant, à partir du DUER nous nous sommes rendu compte qu'il y avait au Service Généraux une exposition au facteur Manutention Manuelle notamment lors de déménagement interne de l'entreprise. Une fois ce constat nous avons regardé les seuils et personne ne sera en mesure de porter 600 heures/an. Ce n'est pas leur activité principale »

La première étape est d'estimer le temps d'exposition. L'approche peut se faire au niveau macro, c'est-à-dire j'identifie le nombre de journées de travail correspondant à une exposition et, en fonction du résultat, je le compare aux différents seuils sans réelle connaissance du déroulement de la journée de travail.

Au vu des résultats, il est plus ou moins nécessaire d'affiner le diagnostic. En effet, une entreprise qui n'atteint pas les seuils d'exposition sur une maille de calcul par exemple à la journée n'aura pas besoin d'aller regarder plus finement le temps d'exposition réel. Et inversement, une entreprise qui atteindrait les seuils sur une analyse macro doit affiner la maille d'analyse pour s'assurer soit de l'exposition, et mettre en œuvre des mesures de prévention, ou exclure l'exposition.

L'investigation peut se réaliser à partir d'entretiens avec les personnes concernées ou à l'aide de phases d'observations. Il s'agit ici de se centrer sur le temps de réalisation des différentes activités afin de déterminer si besoin le temps d'exposition

Exemple I _ Entreprise de diagnostics acoustiques

Dans cet exemple, les types d'interventions des acousticiens et donc les facteurs d'exposition à la pénibilité sont fonction des projets. Dans ce cas, il est conseillé pour l'entreprise d'effectuer son analyse par projet pour évaluer les facteurs de pénibilité.

Les facteurs de pénibilité identifiés sont : **Bruit & Manutention Manuelle**

- Activité A : Diagnostic acoustique pour déterminer les zones à risques de bruit
- Activité B : Diagnostiquer les qualités acoustiques d'un bâtiment

I. Ciblage des périodes d'exposition

Comment se décomposent les journées de travail en fonction des chantiers / missions ?

On distingue 3 temps distincts dans la journée de travail :

- du temps en entreprise pour la réalisation de mesures acoustiques
- du temps de déplacement
- et du temps de travail dit de bureau pour le traitement des données



L'observation en situation a permis de caractériser la proportion de ces activités dans une journée type.

L'exposition aux facteurs de pénibilité est liée à l'activité de mesure acoustique dans l'entreprise cliente ce qui représente 25% de la journée de travail, soit environ 2 heures de travail.

NB : A partir de cette donnée, il est nécessaire de réaliser un échange avec l ou des personnes pour confronter cette donnée et déterminer si elle est représentative de l'activité ou si c'est un cas isolé.

2. Caractérisation de l'exposition

- **Bruit :**

La chronique d'activité est réalisée à partir des observations du déroulement des opérations nécessaires à la réalisation des activités au regard de l'environnement sonore.

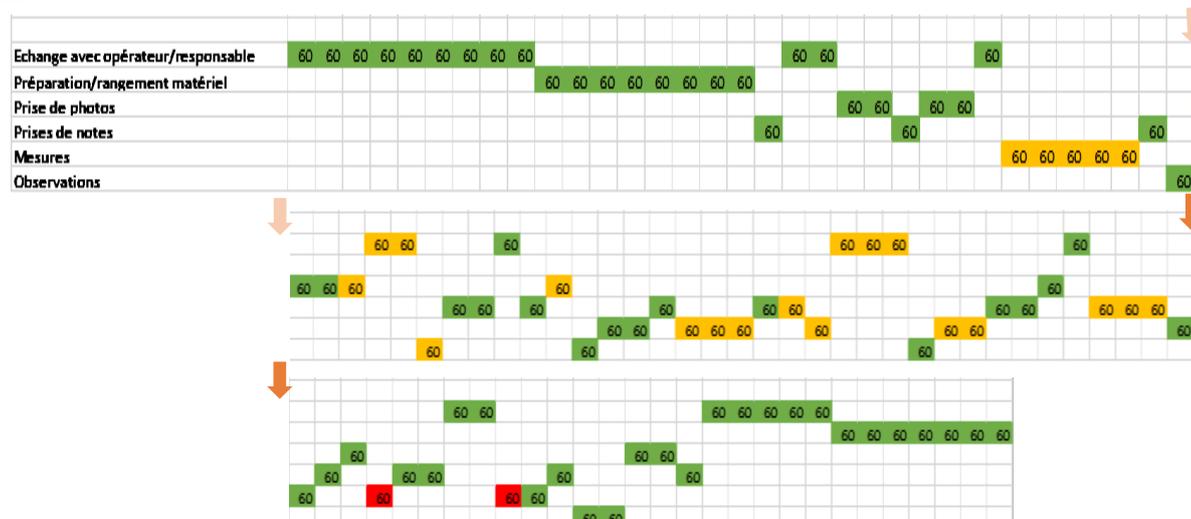
Chronique d'activité de « Mesures acoustiques sur site » Projet A :

Un échange préalable permet d'identifier les différentes opérations nécessaires à la réalisation de ces mesures acoustiques :

- Echange avec opérateur / responsable : entretiens avec l'opérateur et le responsable de l'entreprise afin d'identifier les équipements bruyants, l'utilisation de ces équipements, la gêne occasionnée par le bruit (...)
- Préparation / Rangement matériel : mise en route du sonomètre, calibrage, installation du sonomètre sur le trépied (...)
- Prises de photos : prises de photos des différentes zones de l'entreprise
- Prises de notes : notes sur une feuille, suite aux entretiens et à la réalisation des mesures acoustiques
- Mesures : réalisation des mesures acoustiques avec le sonomètre et lecture de ces mesures
- Observations : analyse de l'environnement de travail, des sources de bruits (...)

L'observation permet de déterminer le temps passé pour chaque activité. Il est possible de réaliser une chronique d'activité pour visualiser la succession des différentes tâches au regard de l'exposition au bruit :

	Environnement avec exposition au bruit < 75 dB
	Environnement avec exposition au bruit comprise entre 75 dB et 80 dB
	Environnement avec équipements bruyants en fonctionnement > 80 dB



Constat : L'acousticien va être exposé à deux reprises à un bruit supérieur à 81 dB(A) _ Seuil défini dans le dispositif C3P. Ces deux événements cumulés représentent une durée maximum de 30 secondes et sont donc non significatifs dans la journée de l'acousticien et sur la donnée pondérée sur 8h de travail.

L'acousticien a à sa disposition un casque auditif lui permettant de ne pas dépasser une exposition supérieure à 81 dB(A), même sur une courte durée.



En fonction des besoins, l'entreprise pourra faire appel à une aide extérieure pour l'aider à affiner son diagnostic.



Pour rappel, le niveau d'exposition engendrant une action de prévention est fixé à 80 dB(A) sur une période de 8h

• Manutention manuelle :

Mission de « Mesures acoustiques sur site » pour le projet A : l'acousticien va porter et déplacer ses équipements pour réaliser les mesures

Port et déplacement des équipements de mesure : sonomètre fixé sur un trépied _ environ 3 kg

L'acousticien n'est pas concerné par la manutention manuelle d'une charge > 10Kg.

Au vu du poids porté, il est improbable qu'un acousticien, sur ce type d'activité, arrive à un tonnage journalier de 7.5 Tonnes, soit plus de 900 Kg dans une journée.

En effet, durant l'intervention sur site, l'acousticien a porté le sonomètre sur trépied pour :

- Effectuer les mesures de bruit : 8 mesures de bruits effectuées
- Déplacer les équipements d'une zone à une autre : 4 déplacements des équipements effectués

L'acousticien a donc porté 12 fois des équipements de 3kg, soit $12 \times 3\text{kg} = 36\text{kg}$ sur 25% de sa journée de travail.

Exemple pour la mission de « Mesures acoustiques sur site » pour le projet B :

Port et déplacement des équipements de mesure : port de la source de bruit _ environ 15 kg et port de la machine à choc _ environ 25 kg. Ces interventions étant réalisées en binôme, si le binôme alterne dans le port et déplacement des équipements, ils vont porter en moyenne 20 kg.

Là encore, il est improbable que le seuil soit atteint au regard de la diversité des activités de mesures, et du temps terrain et temps bureau pour le traitement des données. Cela sous-entendrait que les acousticiens portent les équipements en continu plus du tiers de leur temps de travail effectif.

Exemple 2 _ Entreprise d'organisation des manifestations grand public et professionnels

Les facteurs de pénibilité identifiés sont : **Manutention Manuelle, Postures Pénibles, Vibrations**

I. Ciblage des périodes d'exposition

Comment se décomposent les journées de travail en fonction des chantiers / missions ?

On distingue 3 activités distinctes dans la journée de travail d'un manutentionnaire

- « Montage » (cloisons, planchers)
- « Permanence » durant la manifestation (interventions sur les stands existants pour recaler une cloison/positionner de la signalétique, montage d'un prochain stand...)
- « Démontage » (cloisons, planchers)



L'observation en situation a permis de caractériser la proportion de ces activités dans une journée type.

Une analyse plus fine est nécessaire afin d'identifier le temps d'exposition en fonction des activités.

NB : A partir de cette donnée, il est nécessaire de réaliser un échange avec l ou des personnes pour confronter cette donnée et déterminer si elle est représentative de l'activité ou si c'est un cas isolé.

2. Caractérisation de l'exposition

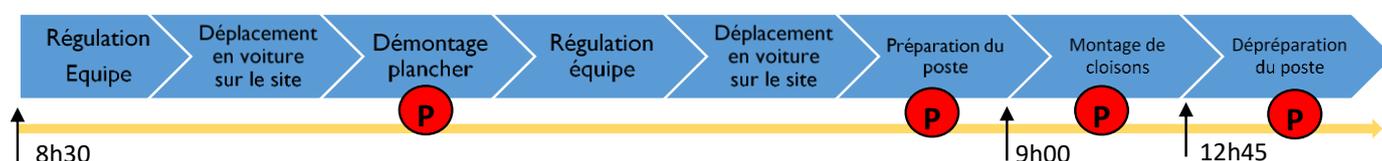
La chronique d'activité est réalisée à partir des observations du déroulement des opérations nécessaires à la réalisation des activités au regard des contraintes physiques rencontrées

Chronique d'activité de « Montage de Stand » : Un échange préalable avec le responsable d'activité permet d'identifier les différentes opérations nécessaires à la mise en place d'un stand.

- Prise/déplacement/pose cloison : prise de la cloison sur la palette (acheminée par le cariste) à un agent ou à deux agents en fonction du poids, déplacement jusqu'au stand et pose de cette cloison
- Positionnement barre : certaines cloisons sont prises dans un stockage spécifique et nécessitent de déplacer une barre puis de la repositionner
- Déplacement sans charge : l'agent va se déplacer sur le stand pour aller chercher une cloison, un outil (...)
- Prise/dépose outil : l'agent récupère un outil dans sa caisse à outils, au sol (...)
- Métré : l'agent prend des mesures sur son stand afin de déterminer le placement des cloisons
- Vérification du stand/échange avec collègue : l'agent contrôle son stand et communique avec son collègue
- Positionnement pièce pour vissage : l'agent maintient une pièce pendant que le second agent visse cette pièce
- Positionnement cloison : l'agent maintient la cloison pendant que le second agent visse la cloison (avec une autre cloison, au sol...)
- Marteau : l'agent utilise le marteau pour enfoncer un clou
- Prise/déplacement/pose échelle : l'agent déplace son échelle lui permettant d'accéder en haut des cloisons
- Monte/descend de l'échelle : l'agent monte et descend de l'échelle pour notamment visser la cloison avec une autre cloison
- Lecture plan : l'agent consulte le plan du stand afin de vérifier le positionnement des cloisons
- Vissage : l'agent utilise la visseuse
- Pause
- Test porte : ouverture/fermeture de la porte

Les activités s'effectuent en binôme. Les analyses sur le terrain permettent d'identifier la répartition suivante des tâches :

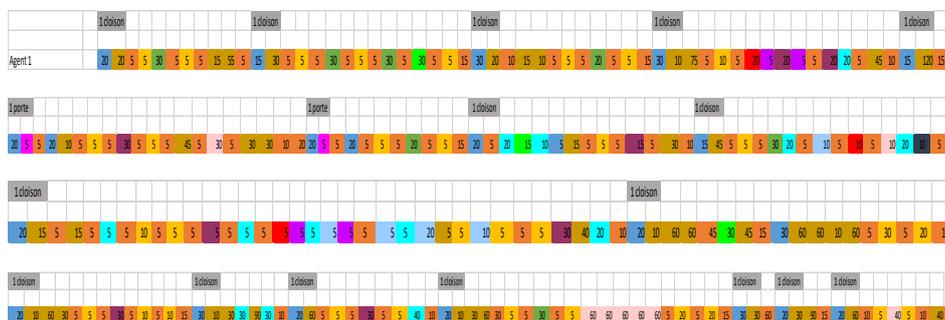
- Agent 1 : porte les cloisons seul ou à deux, maintient les cloisons pendant que le collègue visse les cloisons
- Agent 2 : porte les cloisons à deux, visse les cloisons pendant que le collègue les maintient



Plusieurs activités présentent une exposition aux facteurs de pénibilité (manutention manuelle, posture contraignante, vibrations aux mains).

Comme pour l'exemple, une chronique d'activité a été réalisée sur la base des différentes opérations à réaliser :

Prise/Déplacement/pose cloison
Positionnement barre
Déplacement sans charge
Prise/dépose outil
Métré
Vérifications du stand/échange avec collègue
Positionnement pièce pour vissage
Positionnement cloison
Marteau
Prise/Déplacement/pose échelle
Monte/descend de l'échelle
Lecture plan
Vissage
Pause
Test porte



Manutention manuelle :

Dans cet exemple, la chronique d'activité permet d'identifier que l'agent I est exposé au facteur de manutention manuelle lors de la prise, du déplacement et de la pose d'une cloison mais également lors de la prise, du déplacement et de la pose de l'échelle.

La charge unitaire des éléments portés étant supérieure à 10 Kg, l'analyse sera faite au regard du seuil d'exposition de 600h/an.

Types de cloisons
75 kg / 55 kg
11 kg / 25kg / 40kg

La chronique d'activité montre que sur 1h30 de montage de cloisons, l'agent I va être exposé à la manutention manuelle durant environ 7 minutes soit environ 8% du temps.



Afin d'évaluer l'exposition, l'entreprise devra également évaluer le temps passé où l'agent porte l'échelle, reprend les cloisons, porte le plancher... et cumuler sur l'ensemble des chantiers du manutentionnaire

La comparaison au seuil de 600h/an soit plus de 35% du temps de travail pourra alors se faire

Postures contraignantes :

L'observation a permis d'identifier que le manutentionnaire est exposé au facteur de postures contraignantes :

Positionnement et maintien des cloisons Métré Utilisation du marteau Vissage des cloisons		Sur 1h30, l'agent I va adopter des postures contraignantes durant environ 17 minutes soit 19% du temps de montage du stand
Métré Utilisation du marteau Vissage des cloisons		
Prise/dépose d'un outil (au sol ou dans la caisse à outils)		

Vibrations :

L'observation a également permis d'identifier que le manutentionnaire est exposé au facteur de vibrations transmises aux bras et aux mains par l'utilisation de la visseuse. Sur 1h30, l'agent I a utilisé la visseuse durant environ 1 minute, soit 1% du temps de montage du stand



Afin d'évaluer l'exposition totale, l'ensemble du temps d'exposition à des postures contraignantes et vibrations devra être réalisé afin d'obtenir un résultat cumulé.

Fiche 5 - La traçabilité et la déclaration des expositions

La réglementation prévoit des obligations variables à la charge des entreprises en fonction de l'exposition éventuelle des salariés mais également de son effectif.

3. La traçabilité de l'exposition aux facteurs de pénibilité

Cas 1 – L'entreprise n'est soumise à aucun facteur de pénibilité, y compris en dessous des seuils :

Il est recommandé d'acter cette analyse et sa conclusion, par exemple en indiquant en annexe du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) : « non concerné ».

Cas 2 – L'entreprise compte au moins un salarié exposé à un facteur de pénibilité mais en dessous des seuils réglementaires :

Il est recommandé d'acter cette analyse et sa conclusion par exemple en annexe du DUER et l'entreprise doit, au titre de son obligation générale de sécurité, prendre des mesures de prévention du ou des risques identifiés

Cas 3 – L'entreprise compte au moins un salarié exposé à un facteur de pénibilité au-dessus des seuils :

*Il est obligatoire de mentionner cette exposition en annexe DUER avec le nombre de salariés concernés et d'effectuer une **déclaration dématérialisée***

En outre, si l'entreprise emploie plus de 50 salariés (ou appartient à un groupe de plus de 50 salariés) et qu'elle compte **plus de 50 % des salariés exposés** (seuil réduit à 25 % au 1^{er} janvier 2018), elle a l'obligation de négocier un **accord collectif, ou à défaut, un plan d'action**.

Dans les entreprises ayant un **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**, le rapport annuel et le programme annuel de prévention des risques professionnels doivent intégrer la prévention de la pénibilité (article L 4612-16 du code du travail).

Les obligations de l'entreprise varient en fonction de 3 facteurs principaux :

- les effectifs
- l'exposition de salariés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils
- la présence d'un CHSCT



Dans tous les cas, l'entreprise reste tenue à un formalisme minimum permettant une traçabilité via le DUER

4. Déclaration par l'employeur des salariés exposés aux travaux pénibles

Les salariés qui sont exposés à des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils fixés doivent être déclarés officiellement aux Caisses de retraites afin que leur C3P soit alimenté avec le nombre de points correspondants.

Les premiers textes relatifs à la pénibilité avaient prévu la création d'une fiche de prévention des expositions aux travaux pénibles, qui devait être remise à chaque salarié exposé. Ces fiches ont existé de 2012 à 2014.

Le décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 a supprimé l'obligation pour l'employeur d'établir une fiche de prévention des expositions et l'employeur déclare désormais plus simplement aux caisses ses salariés exposés via sa DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) qui deviendra la **DSN (Déclaration Sociale Nominative)** pour toutes les entreprises du régime général à compter du **01/01/2017**.

La DSN est présentée comme un outil de simplification des démarches des employeurs vis-à-vis de la protection sociale et de l'administration. Il s'agit d'une transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et

sur des signalements d'évènements. Elle a vocation à remplacer l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles et diverses formalités administratives en 3 phases intégrant de plus en plus de données. La 3^{ème} et dernière phase va inclure la déclaration de l'exposition à la pénibilité au titre du dispositif C3P. Les entreprises entrant dans le dispositif au 1^{er} janvier vont entrer directement dans la phase 3. La déclaration doit être effectuée au plus tard, pour la paie du mois M, le 5 du mois M+1 pour les entreprises mensualisées ou le 15 du mois M+1 pour les autres. Le site internet www.dsn-info.fr présente le dispositif de manière assez détaillée.

La déclaration des expositions conditionne l'assiette et le paiement ou non des cotisations pénibilité.

Il est expressément prévu dans le code du travail que le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un salarié aux facteurs de pénibilité ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés (Article L4161-3 du code du travail).

C'est aux entreprises utilisatrices de transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la déclaration (Article L 4161-1 du code du travail).

La déclaration doit être faite au terme de chaque année civile et au plus tard au titre de la paie du mois de décembre. Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois qui s'achève au cours de l'année civile, l'employeur déclare au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin de ce contrat de travail ou les facteurs de risques professionnels auxquels ils ont été exposés (Article R4162-1 du code du travail).

Exemple

Si un CDI est présent durant toute l'année N, la pénibilité sera déclarée sur avec la paie du mois de décembre N c'est à dire via la DNS effectuée au plus tard le 5 ou le 15 du mois de janvier N+1.

Pour un salarié en CDD du 1^{er} février au 31 mai de l'année N, la pénibilité sera déclarée avec la paie du mois de mai N c'est à dire via la DSN effectuée au plus tard le 5 ou le 15 du mois de juin N.

L'employeur peut rectifier sa déclaration des facteurs de risques professionnels jusqu'au 5 ou au 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée ou, dans les cas où la rectification est faite en faveur du salarié, pendant une période de trois ans (Article R4162-1 du code du travail).

En pratique, une instruction du 20 juin 2016 apporte les informations suivantes :

- les périodes d'absence « dont la durée cumulée est suffisamment longue » (exemple : longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique ...) peuvent remettre en cause l'exposition du salarié concerné sur une année donnée,
- les seuils ne sont pas proratisés pour des salariés à temps partiel dont l'exposition se mesure avec les mêmes critères que pour les salariés à temps plein,

Ces informations doivent être maniées avec précaution car les instructions peuvent changer et elles ne lient pas les juridictions en cas de contentieux.



L'instruction ministérielle du 20 juin 2016 prévoit qu'à titre exceptionnel, la déclaration des facteurs d'exposition et le versement des cotisations spécifiques à la pénibilité dues au titre de l'exposition de l'année 2015 peuvent être modifiés au plus tard le 30 septembre 2016. S'agissant des expositions relatives à l'année 2016, les modifications pourront être faites après le 5/15 avril 2017 et au plus tard le 30 septembre 2017.

Fiche 6 - Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, et modifiée par la loi travail du 8 août 2016, a intégré le C3P dans le CPA (Compte Personnel d'Activité) qui vise à sécuriser des parcours professionnels.

Il sera effectif dès le 1er janvier 2017 pour tous les salariés et les demandeurs d'emploi et à compter du 1er janvier 2018 pour les travailleurs indépendants.

Le CPA intégrera également :

- le Compte Personnel de Formation,
- le Compte d'Engagement Citoyen

Les salariés pourront consulter et utiliser leur compte individuel sur un site dédié (www.preventionpenibilite.fr).

1. Les bénéficiaires du C3P

Le C3P s'adresse aux salariés de droit privé, quel que soit leur contrat. Toutes les formes de contrat de travail sont concernées : Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI), Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD), intérim, emplois saisonniers, temps partiels, contrats aidés ...

Pour les salariés ayant eu plusieurs CDD au sein de la même entreprise et pour les salariés entrés et sortis en cours d'année les règles de calcul d'exposition sont adaptées. Dans ce cas, l'employeur apprécie l'exposition en rapportant la durée d'exposition prévue dans le seuil à la durée du contrat sur l'année (calcul du prorata). En fin d'année, ces périodes d'exposition sont cumulées par la CNAV, à raison d'un point acquis par période de trois mois d'exposition cumulée à un facteur.

Exemple :

Un salarié cumule plusieurs CDD au sein de plusieurs entreprises sur une même année : un CDD de trois mois dans l'entreprise A (35 nuits), un CDD de six mois dans l'entreprise B (65 nuits) et un CDD d'un mois dans l'entreprise C (4 nuits).

*Il sera considéré comme exposé au facteur de risque « nuit » pendant 3 mois par l'entreprise A (> seuil de $120 \times 4/12^{\text{ème}}$) et pendant 6 mois pour l'entreprise B (> seuil de $120 \times 6/12^{\text{ème}}$). Il ne sera pas considéré comme exposé à ce facteur au titre de l'entreprise C car le nombre de nuits travaillées (12) est inférieur au seuil de 120 ramené au mois de travail effectué ($120 * 1/12^{\text{ème}} = 12$).*

Au total, l'exposition sera de 9 mois sur l'année ce qui donnera lieu à 3 points.



En dessous d'un mois de CDD, l'évaluation de l'exposition ne rentre pas en compte

2. Alimentation du C3P à compter de 2015 via une déclaration annuelle dématérialisée (Cf. Fiche 5)

Le C3P est alimenté des expositions depuis le 01/01/2015 (déclaration en 2016) pour les 4 premiers facteurs (travail de nuit, équipes successives alternantes, travail répétitif et milieu hyperbare).

Le C3P est alimenté des expositions depuis le 01/07/2016 (déclaration 2017) pour les 6 autres facteurs, avec un doublement des points pour couvrir l'année 2015.

Le Compte Prévention Pénibilité n'est pas rétroactif : les périodes d'exposition antérieures à l'entrée en vigueur du dispositif ne sont pas prises en compte et ne permettent pas d'obtenir de points.

Pour les salariés ayant effectué plusieurs contrats de travail pendant l'année (d'une durée d'un mois minimum) portant sur des activités exposées, les différentes périodes d'exposition sont cumulées : chaque trimestre d'exposition à un facteur permet au salarié d'acquérir des points.



L'entreprise ne déclare que les contrats la concernant

3. Acquisition de points en fonction de l'exposition et de l'âge du salarié

En fonction des données d'exposition aux facteurs de pénibilité déclarées par l'employeur, la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) inscrit les points sur les comptes des salariés (Article R4162-2 du code du travail). Pour les salariés ayant un contrat dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, les points acquis sur l'année sont reportés sur son compte une fois par an, à la suite de la déclaration de son employeur (en décembre de l'année N).

Pour le salarié qui débute ou achève son contrat en cours d'année les points sont comptés par trimestre.

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est **plafonné à 100** sur toute la carrière du salarié. Les points accumulés sur le compte sont acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou jusqu'à son départ à la retraite. Une fois ce plafond atteint, même après utilisation de tout ou partie des points existants, il n'est plus possible d'acquies de nouveaux points.

Salarié exposé à :	Cas général	Salarié né avant juillet 1956
1 facteur de risque	4 points par an	8 points par an
Plusieurs facteurs de risque	8 points par an	16 points par an

4. Les utilisations possibles du C3P

Le compte permet au salarié d'accumuler des points pour une ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

- partir en **formation** pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité
1 point = 25 heures de formation (max 12 euros de l'heure).

Les 20 premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la formation (500 heures de formation) : le titulaire n'est pas obligé de les utiliser, mais s'il le fait, ce ne peut être que pour financer de la formation (Article R4162-6 du code du travail).

Il existe deux dérogations :

- pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960 pour lesquels aucun point n'est réservé à la formation,
- pour les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 pour lesquels seulement les 10 premiers points sont réservés à la formation

- bénéficier d'un **temps partiel** sans perte de salaire

Le salarié fait une demande de temps partiel à son employeur en précisant le taux d'emploi qui doit être compris entre 20 % à 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Après accord de l'employeur, le salarié fait une demande d'utilisation des points de son C3P.

Le salaire maintenu par l'employeur qui est ensuite remboursé par l'organisme gestionnaire du Compte Prévention Pénibilité.

10 points = 1 trimestre de travail à mi-temps (50 % du temps plein) sans réduction de salaire

$$\frac{\text{Nombre de points utilisés}}{10} \times \frac{45}{\text{Coefficient de réduction de la durée de travail}} = \text{Nombre de jours}$$

Exemple : Avec 10 points, vous pouvez effectuer 90 jours en mi-temps, ou 112 jours en travaillant à 60 % d'un temps plein (donc coefficient de réduction de la durée du travail = 0,4).

- partir plus tôt à la retraite** en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse

10 points = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance

Le salarié doit être âgé d'au moins 55 ans. Au maximum, 8 trimestres de majoration peuvent être acquis par le salarié.

10 points = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance

A COMPTER DE 2016

J'utilise mes points
pour réduire mon exposition



Je suis une Formation professionnelle qualifiante

2 points = 50 heures de formation
12 points = 300 heures de formation
20 points = 500 heures de formation



Je finance mon passage à temps partiel sans perte de salaire

10 points = 1 trimestre à mi-temps sans réduction de salaire
Maximum 8 trimestres (2 ans)



J'anticipe mon départ à la retraite

10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire
Maximum 8 trimestres (2 ans)

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points et éditer un justificatif.

La demande d'utilisation des points inscrits est effectuée en ligne sur le site ou auprès de la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite de base du régime général qui ressort de son lieu de résidence.

Le silence gardé pendant plus de **4 mois** par la caisse vaut rejet de la demande du salarié (Article R 4162-9 du code du travail).

5. Le financement du C3P par deux cotisations patronales

Une cotisation « de base » versée par toutes les entreprises (qu'elles aient ou non des salariés exposés à un facteur de pénibilité) égale à un pourcentage, fixé par décret, dans la limite de 0,2 % des rémunérations ou gains au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par les salariés de droit privé entrant dans le champ d'application du C3P (articles L4162-20 du code du travail) :

- Ce taux de cotisation de base a été fixé par décret du 9 octobre 2014 à **0,01 % à compter de l'année 2017**

Une cotisation « additionnelle » égale à un pourcentage, fixé par décret et compris entre 0,1 % et 0,8 % (compris entre 0,2 % et 1,6 % pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs) des rémunérations ou gains au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par les salariés exposés à la pénibilité :

- Ce taux de cotisation additionnelle a été fixé par décret du 11 juillet 2016 à **0,1 %** en cas de mono exposition et à **0,2 %** en cas de poly exposition pour les années **2015 et 2016**
- A compter de **2017**, ce même décret prévoit le passage aux taux suivants : **0,2 % en cas de mono exposition / 0,4 % en cas de poly exposition**

Ces sommes constituent des recettes gérées par un **fond chargé du financement des droits liés au C3P** qui est un établissement public de l'Etat (Articles L4162-17 et suivants du code du travail). C'est ce même fond qui va prendre en charge le remboursement des sommes exposées par l'utilisation du C3P par les financeurs des actions de formation, par l'employeur ayant accepté une demande de temps partiel ou par le régime général de sécurité sociale pour la prise en charge des majorations de durée d'assurance.

6. Gestion, contrôle et réclamations

La gestion des C3P est assurée par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (**CNAV**) des travailleurs salariés et le réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale. Ce sont les organismes gestionnaires qui enregistrent les points, sur la base des données déclarées par l'employeur et informent les salariés tous les ans.

Ils peuvent procéder à des **contrôles** de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées. Un éventuel redressement ne peut intervenir qu'au cours des **trois années civiles** suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte (Article L4162-12 du code du travail).

Si un salarié souhaite réclamer l'ouverture d'un C3P ou modifier le nombre de points et que le **différend** est lié à un désaccord avec l'employeur sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition, le salarié doit porter sa **réclamation** devant l'employeur avant de saisir la caisse en cas de rejet (Article L4162-14 du code du travail). L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des **deux années civiles** suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte (article L 4162-16 du code du travail).

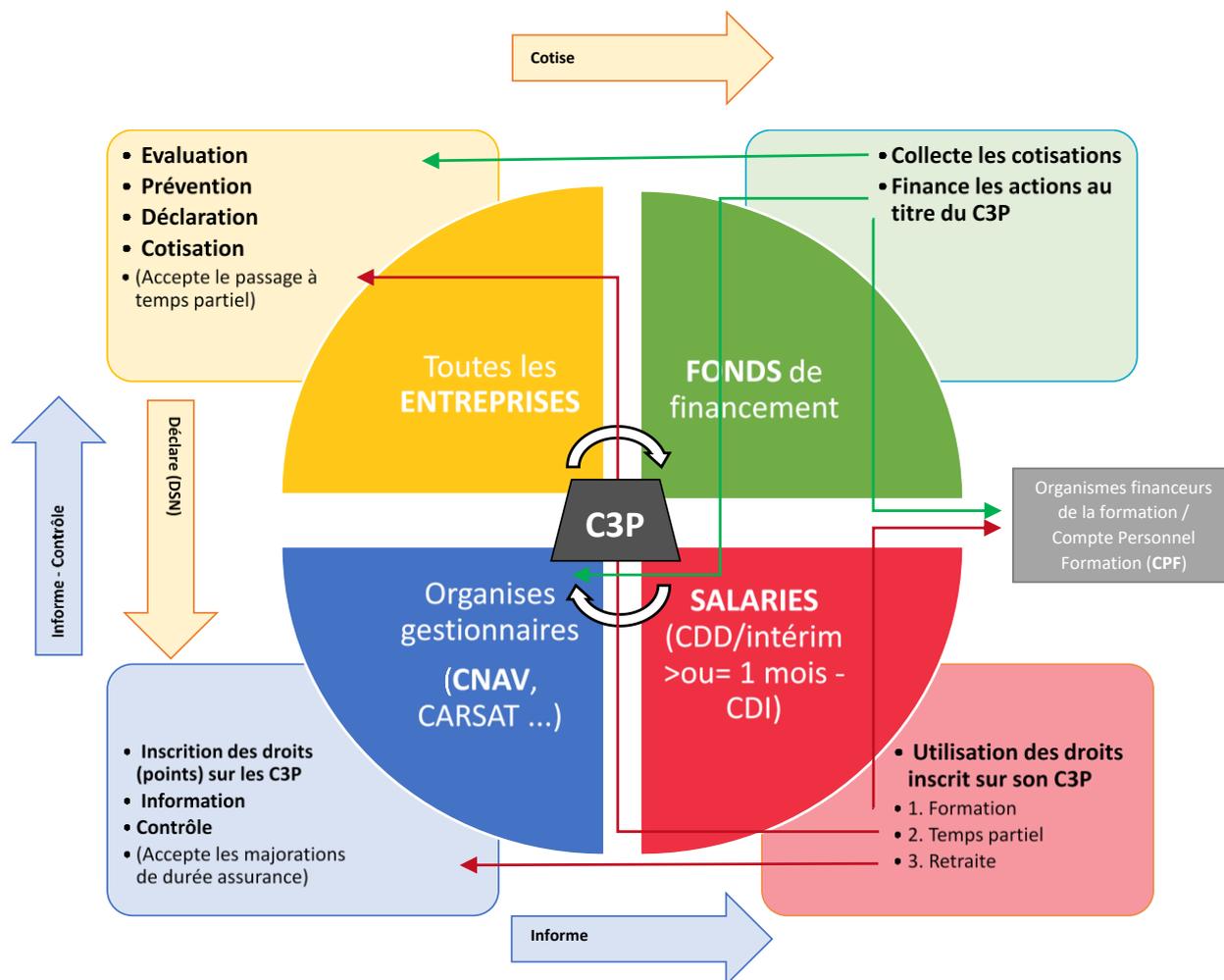
L'employeur doit accuser réception de la réclamation à laquelle il doit apporter une décision expresse dans un délai de 2 mois, l'absence de réponse dans ce délai valant rejet de la réclamation. Le salarié dispose alors d'un délai de 2 mois pour porter la réclamation devant la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général (article R4162-26 du code du travail). La caisse doit statuer dans un délai de 6 mois (porté à 9 mois en cas de contrôle sur place), l'absence de réponse dans ce délai valant rejet de la demande (article R4162-28 du code du travail). Le salarié peut enfin engager un recours juridictionnel devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) dans un délai de 2 mois.

Les étapes en cas de contestation par le salarié de son exposition aux facteurs de risques professionnels sont les suivantes :



- *Etape 1 : Dialogue employeur / salarié (rectification possible de la déclaration par l'employeur)*
- *Etape 2 : Recours préalable devant l'employeur*
- *Etape 3 : Recours amiable devant la caisse (CARSAT, CNAV IDF)*
- *Etape 4 : Procédure juridictionnelle devant le juge*

les acteurs du C3P et leurs interactions



Fiche 7 – Elaboration d'un accord collectif ou d'un plan d'action

Lorsque l'entreprise répond aux conditions cumulatives suivantes :

- au moins **50 salariés** ou appartenance à un groupe d'au moins 50 salariés
- dont au moins **50 % de l'effectif est exposé** à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (seuil réduit à 25 % au 01/01/2018)

Elle doit engager une négociation en vue de la conclusion d'un accord collectif au niveau de l'entreprise ou du groupe. Cet accord est conclu pour une durée maximale de 3 ans.

A défaut d'y parvenir (procès-verbal de désaccord) ou en l'absence de délégués syndicaux, elle peut établir unilatéralement, au niveau de l'entreprise ou du groupe et après avis des représentants du personnel, un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

L'accord ou le plan d'action reposent sur :

- un **diagnostic** préalable des situations de pénibilité
- des mesures de **prévention** qui en découlent
- des modalités de **suivi** de leur mise en œuvre
- des **objectifs chiffrés** et des indicateurs

L'accord ou le plan d'action traitent des sujets suivants :

- Au moins 1 des thèmes suivants :
 - La réduction des poly expositions
 - L'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- Et au moins 2 des thèmes suivants :
 - l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel
 - le développement des compétences et des qualifications
 - l'aménagement des fins de carrière
 - le maintien en activité des salariés exposés

Le non-respect de cette obligation peut, après mise en demeure de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, non suivie d'effet pendant 6 mois, faire l'objet d'une pénalité fixée par le Directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Son montant varie en fonction des diligences accomplies par l'employeur et des mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité sans pouvoir excéder 1 % des rémunérations versées aux salariés concernés par le dispositif C3P, au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte.



Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de réalisation. Ces indicateurs sont communiqués au minimum une fois par an au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel.



Annexe 1 : Rappels sur l'élaboration du DUER

Annexe 2 : Boîte à outils

Annexe 3 : Lexique

Annexe I _ Rappel sur l'élaboration du DUER

I. Cadre réglementaire

L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise.

A cette fin, en application des articles L. 4121-1 à 3 et R. 4121-1 et 2 du Code du travail, il doit élaborer et tenir à jour un **document unique d'évaluation des risques** qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise.

L'employeur a donc l'obligation de transcrire et mettre à jour dans un **document unique** les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Le document comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise et précise les impacts sexuels ainsi que les mesures préventives ciblées dans un plan d'action.

Modalités :

- ➔ Obligatoire quel que soit l'effectif _ dès le 1^{er} salarié
- ➔ Mis à jour a minima annuellement



La mise à jour s'applique également, lors de toutes modifications impactant les conditions de réalisation du travail, de santé et de sécurité.

- ➔ Mis à disposition du médecin du travail, des représentants du personnel et des salariés
- ➔ Information par affichage des modalités d'accès au DUER

2. Démarche d'élaboration du DUER

La démarche d'évaluation des risques professionnelles :

5 étapes



I. Préparer la démarche de prévention

- Analyser les documents de l'entreprise : L'employeur pourra prendre connaissance de documents existants de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels : AT, Fiche entreprise, FDS...
- Associer les acteurs : L'employeur associe les acteurs internes de l'entreprise et, si nécessaire, fait appel à des appuis extérieurs.



Attention le chef d'entreprise demeure toutefois le seul responsable de l'évaluation des risques et des mesures de prévention qui en découlent.

L'évaluation des risques professionnels doit permettre la mise en œuvre d'une **démarche partagée** qui s'inscrit **dans le temps**.

2. Evaluer les risques

- Définir les unités de travail : L'entreprise dresse, pour chaque unité de travail, un inventaire des risques identifiés.



Correspond à une découpe virtuelle de l'entreprise où chaque sous ensemble regroupe des salariés exposés à des risques similaires

Le découpage peut être : géographique, par poste/métier, hiérarchique, par activité...

Un lieu géographique
Ex : un bâtiment

Un métier ou un poste
Ex : un acousticien, un technicien-monteur

Une caractéristique dominante
Ex : les itinérants



Il ne faut pas oublier de prendre en compte les risques encourus par les salariés lorsqu'ils sont chez les clients : il s'agit de s'assurer que les entreprises clientes traitent ces questions de prévention de manière efficace pour leurs salariés et pour ceux qui sont amenés à exercer leur activité dans leurs locaux.

- Estimer les risques : Chaque risque identifié pourra être caractérisé par une estimation de la fréquence d'exposition ainsi qu'une appréciation de la gravité du dommage encouru. Ainsi, le risque sera défini par une valeur

L'objectif est de prioriser et hiérarchiser les actions à mener

Risque = Fréquence x Gravité

Exemple de valeurs pour la cotation du risque (Source : INRS ED938) :

Fréquence d'exposition au risque

1. Exceptionnelle : Moins d'une fois par an
2. Peu fréquente : Au moins une fois par an
3. Fréquente : Au moins une fois par mois
4. Continue : Tous les jours

Gravité du dommage encouru

1. Négligeable : incident sans arrêt de travail
2. Faible : accident ou atteinte à la santé avec arrêt de travail de moins de 3 jours
3. Grave : accident ou atteinte à la santé avec arrêt de travail de plus de 3 jours
4. Très grave : accident entraînant une invalidité permanente ou décès ou atteinte à la santé irréversibles



A noter que tous les risques identifiés devront être traités.

Les caractéristiques des métiers orientent les politiques de prévention autour de :

- La prévention des risques psychosociaux
- La prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran
- La prévention des risques liés aux déplacements au regard de la forte mobilité de la population de la Branche

3 & 4 Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action

L'entreprise établit un programme d'action qui définit pour chaque risque identifié :

- Une mesure de prévention adaptée
- Les ressources (moyens financiers, humains, matériels)
- Un pilote
- Un calendrier précis.

Le programme d'action devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise, ainsi que de dialogue avec les salariés

Situation de travail	Risque identifié	Cause	Effets	Mesures de prévention	Ressources	Délai d'exécution	Pilote
Travail au bureau	Ambiance lumineuse insuffisante	Ampoules défectueuses	Difficultés à la lecture de documents papiers entraînant une fatigue visuelle Risque de chute de plain-pied	Remplacer 3 ampoules	Demande d'intervention auprès des services généraux Achat d'1 ampoule de 500 lux et de 2 ampoules de 250 lux	1 semaine	Responsable du service

Les mesures de prévention seront de types techniques, organisationnels, de formation ou d'information. La priorité est donnée :

- Aux actions visant à supprimer le risque sur celles qui ne font que le corriger
- Aux mesures de protection collective et objective, sur les mesures de protection individuelle et autres consignes de sécurité.

5. Evaluer la démarche et mise à jour

L'évaluation de la démarche de prévention consiste à assurer le suivi des mesures de prévention réalisées dans le cadre du plan d'action ainsi que des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés...) permettant la mise à jour du Document Unique.

Contenu en matière de pénibilité :

- ➔ Depuis 2011 : proportion de salariés exposés à certains facteurs de pénibilité consignée en annexe
- ➔ Depuis 2015 : Données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles et proportion de salariés exposés

Annexe 2 _ Boites à Outils

A – Tableau récapitulatif des Classification CLP concernées par la pénibilité (arrêté du 30 décembre 2015)

Classes de danger	Exemples	Catégories de danger	Mentions de danger	Pictogramme associé sur l'étiquette *
Sensibilisation respiratoire <i>(Peut induire une hypersensibilité des voies respiratoires)</i>	Métaux (nickel, chrome, cobalt) Peintures et vernis (résines époxydiques, isocyanates...) Colles, encres	cat 1, sous cat 1A ou 1B <i>cat 1A : potentiel élevé</i> <i>cat 1B : potentiel faible à modéré</i> <i>cat 1 : données insuffisantes</i>	H334 : Peut provoquer des symptômes allergiques ou d'asthme ou des difficultés respiratoires par inhalation	
Sensibilisation cutanée <i>(Peut induire une réaction allergique par contact cutané)</i>	Fumées de soudage Huiles de coupe (formaldéhyde, amines aliphatiques...)	cat 1, sous cat 1A ou 1B <i>cat 1A : potentiel élevé</i> <i>cat 1B : potentiel faible à modéré</i> <i>cat 1 : données insuffisantes</i>	H317 : Peut provoquer une allergie cutanée	
Cancérogénicité (C) <i>(Peut induire le cancer)</i>	Chrome VI et ses composés Oxyde de nickel Oxyde de cobalt Trichloroéthylène Amiante	cat 1A, 1B <i>cat 1A : effets avérés sur l'être humain (basé sur des données humaines)</i> <i>cat 1B : effets supposés sur l'être humain (basé sur des données animales)</i>	H350 : Peut provoquer le cancer (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger) H350i : Peut provoquer le cancer par inhalation	
	Formaldéhyde	cat 2 <i>cat 2 : effets suspectés sur l'être humain (basé sur des données humaines et/ou animales insuffisamment convaincantes)</i>	H351 : Susceptible de provoquer le cancer (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)	
Mutagénicité (M) <i>(Peut induire des changements génétiques héréditaires)</i>		cat 1A, 1B <i>substances dont la capacité d'induire des mutations héréditaires est avérée ou à considérer comme induisant des mutations héréditaires dans les cellules germinales des êtres humains</i>	H340 : Peut induire des anomalies génétiques (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)	

Annexe 2 _ Boites à Outils

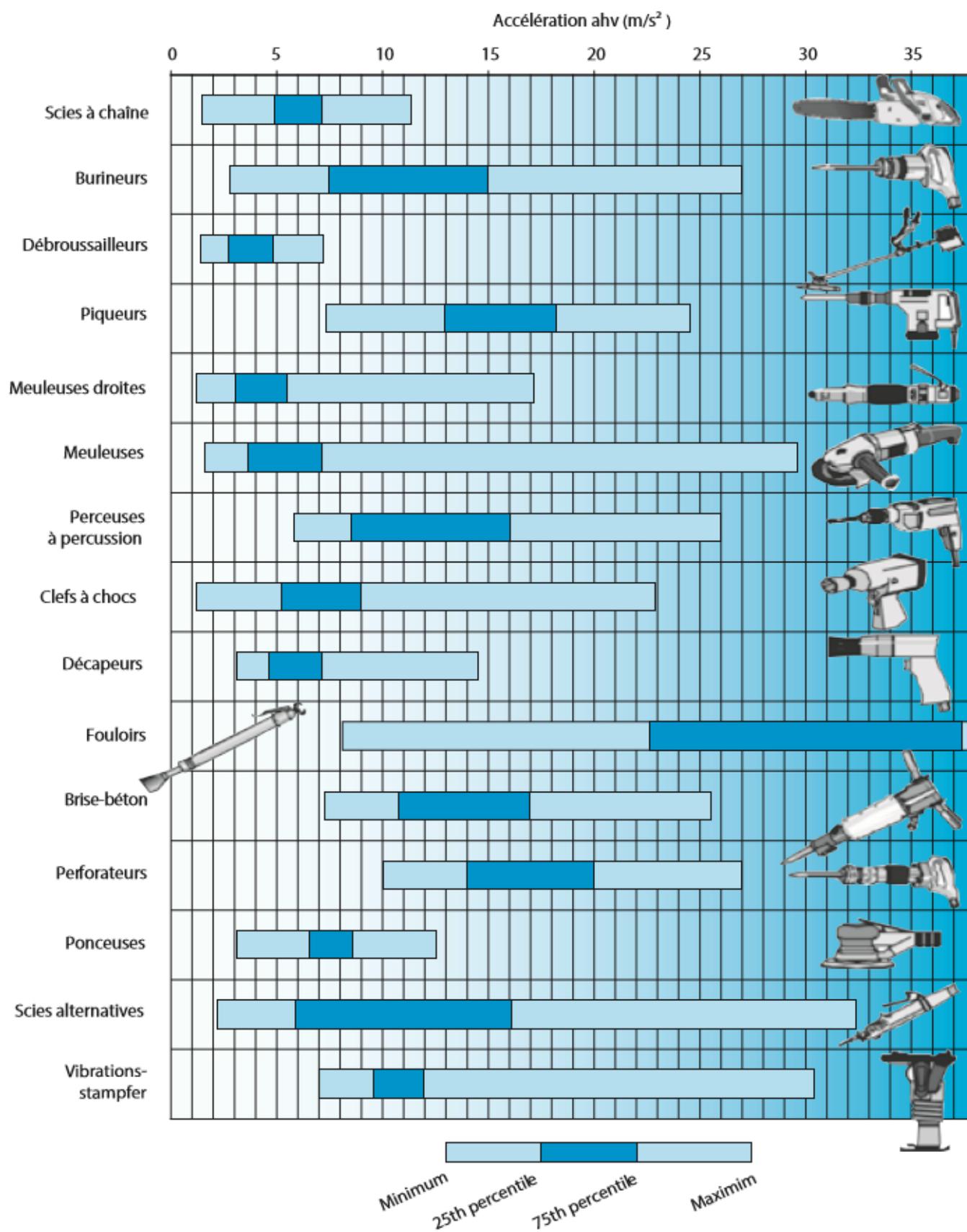
Classes de danger	Exemples	Catégories de danger	Mentions de danger	Pictogramme associé sur l'étiquette *
	Trichloroéthylène Cadmium et ses composés	cat 2 <i>effets préoccupants</i>	H341 : Susceptible d'induire des anomalies génétiques (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)	
Toxicité pour la reproduction (R) <i>(Peut induire des effets néfastes sur la fertilité des hommes et des femmes et sur le développement de leurs descendants)</i>	Acide borique Plomb	cat 1A, 1B <i>cat 1A : effets avérés (basé largement sur des études humaines)</i> <i>cat 1B : effets présumés (basé largement sur des études animales)</i>	H360 : Peut nuire à la fertilité ou au fœtus (indiquer l'effet s'il est connu) (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger) H360D : Peut nuire au fœtus H360FD : Peut nuire à la fertilité. Peut nuire au fœtus H360Fd : Peut nuire à la fertilité. Susceptible de nuire au fœtus H360Df : Peut nuire au fœtus. Susceptible de nuire à la fertilité	
	Cadmium et ses composés Toluène	cat 2 <i>cat 2 : effets suspectés (basé sur des études humaines ou animales insuffisamment probantes)</i>	H361 : Susceptible de nuire à la fertilité ou au fœtus (indiquer l'effet s'il est connu) (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger) H361d : Susceptible de nuire au fœtus H361fd : Susceptible de nuire à la fertilité Susceptible de nuire au fœtus	
	Plomb	catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement	H362 : Peut être nocif pour les bébés nourris au lait maternel	Pas de pictogramme

Annexe 2 _ Boites à Outils

Classes de danger	Exemples	Catégories de danger	Mentions de danger	Pictogramme associé sur l'étiquette *
Toxicité spécifique pour certains organes cibles — exposition unique (STOT SE)** <i>(À la suite d'une exposition unique — effets non létaux susceptibles d'altérer le fonctionnement d'un organe cible [sang, foie, système nerveux...], qu'ils soient réversibles ou irréversibles, immédiats et/ou retardés)</i>		cat 1 <i>effets notables (basé sur des données humaines ou des études animales)</i>	H370 : Risque avéré d'effets graves pour les organes (ou indiquer tous les organes affectés, s'ils sont connus) (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)	
		cat 2 <i>effets potentiels (basé sur des études animales)</i>	H371 : Risque présumé d'effets graves pour les organes (ou indiquer tous les organes affectés, s'ils sont connus) (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)	
Toxicité spécifique pour certains organes cibles — exposition répétée (STOT RE) <i>(À la suite d'une exposition répétée, effets susceptibles d'altérer le fonctionnement d'un organe cible [sang, foie, système nerveux...], qu'ils soient réversibles ou irréversibles, immédiats et/ou retardés)</i>	Cadmium et ses composés	cat 1 <i>effets notables (basé sur des données humaines ou des études animales)</i>	H372 : Risque avéré d'effets graves pour les organes (indiquer tous les organes affectés, s'ils sont connus) à la suite d'expositions répétées ou d'une exposition prolongée (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)	
	Plomb Toluène	cat 2 <i>effets potentiels (basé sur des études animales)</i>	H373 : Risque présumé d'effets graves pour les organes (indiquer tous les organes affectés, s'ils sont connus) à la suite d'expositions répétées ou d'une exposition prolongée (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)	

Annexe 2 _ Boites à Outils

B- Exemple de l'intensité des vibrations pour des machines portatives



Annexe 2 _ Boites à Outils

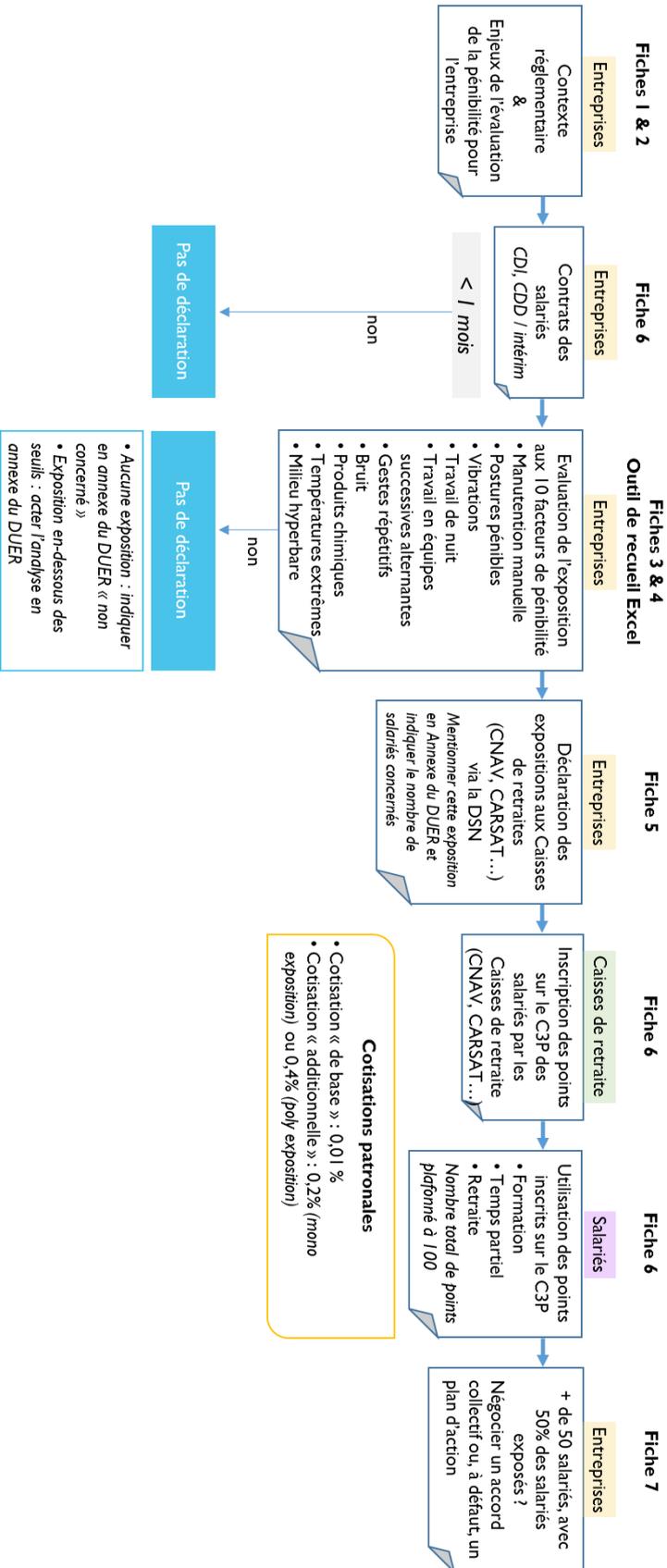
C – Synthèse de l'identification des facteurs de pénibilité

Guide Méthodologique

Evaluation de la pénibilité au profit des entreprises des fédérations SYNTEC et CINOV

Loi de 2010 _ Définition de la pénibilité

- Une exposition d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé
- Ces facteurs de risques professionnels sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail.



Annexe 2 _ Boites à Outils

D - Annexe DUER

UT / fonction / postes ...	Facteur de pénibilité		Mesures de prévention	Atteintes des seuils	Remarques
	#/VALEUR!	Oui Non			
Environnement Agressif	Manuentions manuelles			0	
				0	
	Postures pénibles			0	
				0	
	Vibrations mécaniques		X	0	
				0	
	Travail de nuit			0	
	Travail en équipes successives alternantes	X		0	
	Travail répétitif		X	0	
	Bruit			0	
X			0		
Agents chimiques dangereux		X	0		
Températures extrêmes			0		
		X	0		
Activité en milieu hyperbare	X		0		

Annexe 2 _ Boites à Outils

E – Modèle de lettre pour informer le salarié de son éligibilité aux facteurs de pénibilité

Lettre facultative

A Lieu, le date

Madame / Monsieur *NOM Prénom*
Adresse

Objet : votre Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)

Madame / Monsieur,

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a mis en place le **Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité** depuis janvier 2015. Ce dispositif permet aux salariés concernés d'acquérir des points au titre de la pénibilité, points qui sont gérés par la **Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse**.

L'évaluation du droit à l'acquisition de points sous-tend une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques au nombre de dix. Ces facteurs sont : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif, le travail en milieu hyperbare, les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, le bruit et les températures extrêmes.

Au titre de l'année *[année concernée]* et conformément à la loi, les facteurs suivants ont fait l'objet d'une évaluation de l'exposition : *[lister les facteurs]*. C'est ainsi que les activités et missions de certains salariés au sein de l'entreprise *[à compléter]* ont fait ressortir une exposition aux facteurs *[lister les facteurs]*.

Votre activité professionnelle sur l'année *[année concernée]* vous a conduit à remplir les critères d'exposition aux facteurs suivants : *[lister les facteurs]*.

A ce titre, vous bénéficiez pour l'année *[année concernée]* de *[nombre de points acquis]* points qui vous seront confirmés par la CNAV dans le courant de l'année *[année concernée + 1]* et qui seront placés sur votre compte personnel de prévention de la pénibilité.

Ces points ouvrent droit à trois modalités possibles d'utilisation (formation, passage à temps partiel, majoration de la durée d'assurance vieillesse à partir de 55 ans). Le détail de ces modalités vous sera également précisé par la CNAV.

Si vous souhaitez de plus amples renseignements, nous vous invitons à vous rapprocher de *[personne en charge de la gestion de la pénibilité]*

Nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Signature]

Annexe 2 _ Boites à Outils

F – Tableau récapitulatif des seuils des facteurs de pénibilité

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/FI5504>

Situations de pénibilité liées au rythmes de travail		
Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5X8, 3X8...)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	- 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes - ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent	900 heures/an

Annexe 2 _ Boites à Outils

Situations de pénibilité liées à un environnement physique agressif		
Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Agents chimiques dangereux	Les seuils sont fixés pour chaque agent chimique par une grille d'évaluation prenant en compte les caractéristiques du produit, les mesures de protection individuelles ou collectives mises en place, et la durée d'exposition.	
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois par an

Annexe 2 _ Boites à Outils

Situations de pénibilité liées à des contraintes physiques		
Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Manutention manuelle de charges	Tonnage cumulé de 7,5 tonnes	120 jours par an
	Lever ou porter des charges de 15 kg ou plus	600 heures par an
	Pousser ou tirer des charges de 250 kg ou plus	
	Se déplacer, prendre au sol ou à une hauteur située au dessus des épaules des charges de 10 kg ou plus	
Postures pénibles	<ul style="list-style-type: none"> - maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules - positions accroupies - positions à genoux - positions du torse en torsion à 30 degrés et plus - positions du torse fléchi à 45 degrés et plus 	900 heures par an
Vibrations mécaniques	Vibrations de 2,5 m/s ² transmises aux mains ou aux bras	450 heures par an
	Vibrations de 0,5 m/s ² transmises à l'ensemble du corps	

Annexe 2 _ Boites à Outils

G – Outils d'aide à la quantification

Les organismes de prévention mettent à disposition ce type d'outil d'aide à la quantification de l'exposition. Il s'agit de coter les postes au regard des conditions de travail.

www.inrs.fr

www.oppbtp.fr

Désignation machine: 0		Désignation poste: 0																																																												
<i>Saisir valeur retenue dans les cellules bleutées</i>																																																														
1		Implantation de travail	9,0	$\frac{A+B+C+D}{2}$	AIRE DE TRAVAIL																																																									
						C'est la surface dans laquelle s'effectue le travail cyclique ou répétitif.																																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Accessibilité</th> <th>A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Accès direct et aisé allée > 800 mm + accès annexe</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Accès aisé et direct seul allée > 800mm</td> <td>8 8</td> </tr> <tr> <td>Accès malaisé allée < 800 mm mais direct</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Accès malaisé et indirect allée < 800 mm</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Poste enclavé et/ou accès < 500 mm</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Accessibilité	A	Accès direct et aisé allée > 800 mm + accès annexe	10	Accès aisé et direct seul allée > 800mm	8 8	Accès malaisé allée < 800 mm mais direct	6	Accès malaisé et indirect allée < 800 mm	4	Poste enclavé et/ou accès < 500 mm	2	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Hgiène et confort</th> <th>B</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Poste sale huile - copeaux - sciure - etc...</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>Peu esthétique peintures peu variées poste peu ordonné</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>Peu spacieux espace insuffisant gêne pour les mouvements</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>Encombré espace occupé partiellement par caisses, pièces, etc...</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>Très encombré</td> <td>-2</td> </tr> </tbody> </table>		Hgiène et confort	B	Poste sale huile - copeaux - sciure - etc...	-1	Peu esthétique peintures peu variées poste peu ordonné	-1	Peu spacieux espace insuffisant gêne pour les mouvements	-1	Encombré espace occupé partiellement par caisses, pièces, etc...	-1	Très encombré	-2	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Aménagements de travail</th> <th>Fréq util</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dessertes, goulottes, protections mat., outillages divers, etc... rationnels/bien exécutés</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Existants mais médiocres</td> <td>Rare 8</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Fréq. 6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>De fortune</td> <td>Rare 4</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Fréq. 2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Inexistants</td> <td>0</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Aménagements de travail	Fréq util	C	Dessertes, goulottes, protections mat., outillages divers, etc... rationnels/bien exécutés	10	10	Existants mais médiocres	Rare 8			Fréq. 6		De fortune	Rare 4			Fréq. 2		Inexistants	0		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Utilisation des aménagements</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Manipulation malaisée mauvaise prise des pièces, éléments, etc...</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>Stocks insuffisants obligeant à des réapprovisionnements fréquents < 10 min</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>Manipulation à des niveaux très différents Haut et bas et/ou entraînant des flexions du tronc importantes</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>Entraînement des mouvements du corps importants torsions de 45° à 90° ou demi-tour 180°</td> <td>-1</td> </tr> </tbody> </table>		Utilisation des aménagements	D	Manipulation malaisée mauvaise prise des pièces, éléments, etc...	-1	Stocks insuffisants obligeant à des réapprovisionnements fréquents < 10 min	-1	Manipulation à des niveaux très différents Haut et bas et/ou entraînant des flexions du tronc importantes	-1	Entraînement des mouvements du corps importants torsions de 45° à 90° ou demi-tour 180°	-1
Accessibilité	A																																																													
Accès direct et aisé allée > 800 mm + accès annexe	10																																																													
Accès aisé et direct seul allée > 800mm	8 8																																																													
Accès malaisé allée < 800 mm mais direct	6																																																													
Accès malaisé et indirect allée < 800 mm	4																																																													
Poste enclavé et/ou accès < 500 mm	2																																																													
Hgiène et confort	B																																																													
Poste sale huile - copeaux - sciure - etc...	-1																																																													
Peu esthétique peintures peu variées poste peu ordonné	-1																																																													
Peu spacieux espace insuffisant gêne pour les mouvements	-1																																																													
Encombré espace occupé partiellement par caisses, pièces, etc...	-1																																																													
Très encombré	-2																																																													
Aménagements de travail	Fréq util	C																																																												
Dessertes, goulottes, protections mat., outillages divers, etc... rationnels/bien exécutés	10	10																																																												
Existants mais médiocres	Rare 8																																																													
	Fréq. 6																																																													
De fortune	Rare 4																																																													
	Fréq. 2																																																													
Inexistants	0																																																													
Utilisation des aménagements	D																																																													
Manipulation malaisée mauvaise prise des pièces, éléments, etc...	-1																																																													
Stocks insuffisants obligeant à des réapprovisionnements fréquents < 10 min	-1																																																													
Manipulation à des niveaux très différents Haut et bas et/ou entraînant des flexions du tronc importantes	-1																																																													
Entraînement des mouvements du corps importants torsions de 45° à 90° ou demi-tour 180°	-1																																																													
2		Postures de travail	0,0	$\frac{A+B+D}{2} + C + E$	B Posture la plus défavorable > 10 %																																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Aménagements de confort postural</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Travail assis ou debout libre bien conçu et réglable</td> <td>+2</td> </tr> <tr> <td>Travail assis ou debout possible</td> <td>+1</td> </tr> <tr> <td>Travail assis seul hauteur plan de travail 750 hauteur assise 400 à 500</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Un siège de repos mais travail debout quasi permanent</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>Pas de siège travail debout seul</td> <td>-2</td> </tr> </tbody> </table>		Aménagements de confort postural	C	Travail assis ou debout libre bien conçu et réglable	+2	Travail assis ou debout possible	+1	Travail assis seul hauteur plan de travail 750 hauteur assise 400 à 500	0	Un siège de repos mais travail debout quasi permanent	-1	Pas de siège travail debout seul	-2	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Posture principale</th> <th>A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>> 1700</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1700</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>1600</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1500</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>1400</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>1300</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>1200</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1100</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>1000</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Posture principale	A	> 1700	2	1700	4	1600	6	1500	8	1400	10	1300	8	1200	6	1100	4	1000	2	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Homme</th> <th>Posture la plus défavorable > 10 %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hauteur en mm du plan de travail</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1700</td> <td>-1,5</td> </tr> <tr> <td>1600</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>1500</td> <td>-0,5</td> </tr> <tr> <td>1400</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>1300</td> <td>-0,5</td> </tr> <tr> <td>1200</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>1100</td> <td>-2</td> </tr> <tr> <td>1000</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Homme	Posture la plus défavorable > 10 %	Hauteur en mm du plan de travail		1700	-1,5	1600	-1	1500	-0,5	1400	0	1300	-0,5	1200	-1	1100	-2	1000						
Aménagements de confort postural	C																																																													
Travail assis ou debout libre bien conçu et réglable	+2																																																													
Travail assis ou debout possible	+1																																																													
Travail assis seul hauteur plan de travail 750 hauteur assise 400 à 500	0																																																													
Un siège de repos mais travail debout quasi permanent	-1																																																													
Pas de siège travail debout seul	-2																																																													
Posture principale	A																																																													
> 1700	2																																																													
1700	4																																																													
1600	6																																																													
1500	8																																																													
1400	10																																																													
1300	8																																																													
1200	6																																																													
1100	4																																																													
1000	2																																																													
Homme	Posture la plus défavorable > 10 %																																																													
Hauteur en mm du plan de travail																																																														
1700	-1,5																																																													
1600	-1																																																													
1500	-0,5																																																													
1400	0																																																													
1300	-0,5																																																													
1200	-1																																																													
1100	-2																																																													
1000																																																														
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>Fréq</th> <th>Changements de niveaux</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>Fréq.</td> <td>Escabeaux > 1000 mm</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Rare</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Fréq.</td> <td>Estrade avec marche</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Rare</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Fréq.</td> <td>Estrade < 150 mm</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Rare</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>Fréq.</td> <td>Sol plan sans dénivellation</td> </tr> </tbody> </table>		D	Fréq	Changements de niveaux	2	Fréq.	Escabeaux > 1000 mm	4	Rare		3	Fréq.	Estrade avec marche	5	Rare		6	Fréq.	Estrade < 150 mm	8	Rare		10	Fréq.	Sol plan sans dénivellation	<table border="1"> <thead> <tr> <th>E</th> <th>Fréq</th> <th>Flexions et torsion du tronc pour exécuter le travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-1</td> <td>Rare</td> <td>Légerement en avant ou latéral, prise, éléments jusqu'à 750 mm</td> </tr> <tr> <td>-2</td> <td>Fréq.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Rare</td> <td>Fortement en avant et/ou au-delà de 750 mm</td> </tr> <tr> <td>-3</td> <td>Fréq.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		E	Fréq	Flexions et torsion du tronc pour exécuter le travail	-1	Rare	Légerement en avant ou latéral, prise, éléments jusqu'à 750 mm	-2	Fréq.			Rare	Fortement en avant et/ou au-delà de 750 mm	-3	Fréq.																			
D	Fréq	Changements de niveaux																																																												
2	Fréq.	Escabeaux > 1000 mm																																																												
4	Rare																																																													
3	Fréq.	Estrade avec marche																																																												
5	Rare																																																													
6	Fréq.	Estrade < 150 mm																																																												
8	Rare																																																													
10	Fréq.	Sol plan sans dénivellation																																																												
E	Fréq	Flexions et torsion du tronc pour exécuter le travail																																																												
-1	Rare	Légerement en avant ou latéral, prise, éléments jusqu'à 750 mm																																																												
-2	Fréq.																																																													
	Rare	Fortement en avant et/ou au-delà de 750 mm																																																												
-3	Fréq.																																																													
3		Autonomie de l'opérateur	0,0	A+B+C	C Dispositions prises pour faciliter l'autonomie																																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Autonomie d'arrêt</th> <th>A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Poste indépendant</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>30 min et +</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>20 min</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>10 min</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5 min</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1 min</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Pas d'autonomie</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		Autonomie d'arrêt	A	Poste indépendant	10	30 min et +	8	20 min	6	10 min	4	5 min	2	1 min	0	Pas d'autonomie	0	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dépassement ou gain possible sans perturbation sur les autres postes par rapport au temps réel</th> <th>B</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>> 20 %</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>de 16 % à 20 %</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>de 11 % à 15 %</td> <td>-2</td> </tr> <tr> <td>de 5 % à 10 %</td> <td>-3</td> </tr> </tbody> </table>		Dépassement ou gain possible sans perturbation sur les autres postes par rapport au temps réel	B	> 20 %	0	de 16 % à 20 %	-1	de 11 % à 15 %	-2	de 5 % à 10 %	-3	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>+1</td> <td>En dehors des éléments précédents (A, B) l'opérateur peut être remplacé par un polyvalent et/ou peut prendre à son gré un repos d'une durée de 15 min</td> </tr> </tbody> </table>		+1	En dehors des éléments précédents (A, B) l'opérateur peut être remplacé par un polyvalent et/ou peut prendre à son gré un repos d'une durée de 15 min																													
Autonomie d'arrêt	A																																																													
Poste indépendant	10																																																													
30 min et +	8																																																													
20 min	6																																																													
10 min	4																																																													
5 min	2																																																													
1 min	0																																																													
Pas d'autonomie	0																																																													
Dépassement ou gain possible sans perturbation sur les autres postes par rapport au temps réel	B																																																													
> 20 %	0																																																													
de 16 % à 20 %	-1																																																													
de 11 % à 15 %	-2																																																													
de 5 % à 10 %	-3																																																													
+1	En dehors des éléments précédents (A, B) l'opérateur peut être remplacé par un polyvalent et/ou peut prendre à son gré un repos d'une durée de 15 min																																																													

Annexe 3 _ Lexique

ACD	Agents Chimiques Dangereux
AT	Accident du Travail
C3P	Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CLP	Classification, Labelling, Packaging
CMR	Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique
CNAV	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
CPA	Compte Personnel d'Activité
CU	Charge Unitaire
DADS	Déclaration Annuelle des Données Sociales
DU	Document Unique
DUER	Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels
DSN	Données Sociales Nominatives
EPI	Equipement de Protection Individuel
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
MP	Maladie Professionnelle
PMSS	Plafond Mensuel de Sécurité Sociale
UT	Unité de Travail
VLEP	Valeur Limite d'Exposition

Pour aller plus loin

Pour information, l'ensemble des textes et articles du code du travail cités sont consultables gratuitement sur le site internet : ww.legifrance.gouv.fr

Textes de référence

Les lois :

- La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites
- La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.
- La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Les Décrets :

- Le décret n°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.
- Le décret n° 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.
- Le décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au Fond de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.
- Le décret n° 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.
- Le décret n° 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.
- Le décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.
- Le décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 relatif à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires
- Le décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité.
- Le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité
- Le décret n° 2016-953 du 11 juillet 2016 fixant les taux de la cotisation additionnelle due au titre du financement du compte personnel de prévention de la pénibilité
- Le décret n° 2016-1102 du 11 août 2016 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé "compte personnel de prévention de la pénibilité"

Les arrêtés et instructions

- Arrêté du 29 décembre 2015 relatif au plafond du montant de l'heure de formation financée
- Arrêté du 30 décembre 2015 fixant les conditions d'agrément des agents chargés des missions de contrôle portant sur l'effectivité et l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ou de l'exhaustivité des données déclarées dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité
- Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L. 4162-4 du code du travail
- Arrêté du 30 décembre 2015 relatif au contenu de l'attestation prévue à l'article R. 4162-15 du code du travail
- Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des éléments transmis par l'employeur à la caisse et à leurs modalités de transmission dans le cadre de l'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité pour le passage à temps partiel
- Arrêté du 30 décembre 2015 abrogeant l'arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail
- Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail
- Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail

- Arrêté du 11 février 2016 relatif à la fixation des frais d'assiette et de recouvrement des cotisations dues au titre du financement du compte personnel de prévention de la pénibilité
- Instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité
- Arrêté du 1er juillet 2016 fixant les modèles des formulaires de demande d'utilisation de points acquis sur le compte prévention pénibilité

Le code du travail

- Code du travail : articles L4121-1 et L4121-5 - Obligations de l'employeur en matière de prévention
- Code du travail : articles L4161-1 à L4161-3 - Déclaration des expositions à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité
- Code du travail : articles L4162-1 à L4162-21 - Compte personnel de prévention de la pénibilité (ouverture, abondement, utilisations, gestion, financement)
- Code du travail : articles L4163-1 à L4163-4 - Accords en faveur de la prévention de la pénibilité
- Code du travail : articles R4162-1 à D4162-38 - Compte personnel de prévention de la pénibilité
- Code du travail : articles D4162-39 à D4162-57 - Fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité (organisation, fonctionnement, gestion, dépenses, recettes)
- Code du travail : articles D4163-1 à R4163-8 - Accords en faveur de la prévention de la pénibilité
- Code du travail : article L 4612-16 – Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- Code du travail : article D 4161-2 – Facteurs de risques et seuils d'exposition

Sites utiles – Pour aller plus loin

Pour identifier, évaluer les risques et pour mettre en place des actions préventives, il est conseillé de se faire aider par l'Inspection du travail, le médecin du travail, la CARSAT et/ou par un organisme habilité à mener une telle évaluation (ARACT, etc.).

Des sites dédiés peuvent être utilement consultés pour des informations générales :

www.travailler-mieux.gouv.fr : site dédié à la santé et la sécurité au travail du Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social du ministère du Travail

www.anact.fr

www.preventionpenibilite.fr : site internet dédié pour la gestion des Comptes Personnels de Prévention de la Pénibilité

www.dsn-info.fr : site d'information sur la Déclaration Sociale Nominative (DSN)

www.legifrance.gouv.fr : site Légifrance, service public de la diffusion du droit par l'internet, est placé sous la responsabilité éditoriale du Secrétariat général du gouvernement (SGG). Il permet notamment de consulter l'intégralité des codes ainsi que les textes législatifs et réglementaires

www.social-sante.gouv.fr/reforme-des-retraites : Site du Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes dédié à la réforme des retraites du 20 janvier 2014

www.inrs.fr

