



Dialog CHSCT

Le point santé & sécurité au travail des CHSCT des entreprises d'Alsace et de Moselle

NUMÉRO 4
DÉCEMBRE 2011

PRÉVENTION DE La PÉNIBILITÉ

Édito

LA NOTION DE PÉNIBILITÉ EST ENTRÉE DANS LA RÉGLEMENTATION À LA FAVEUR DE LA LOI SUR LA RÉFORME DES RETRAITES. DANS CERTAINES CONDITIONS, UN SALARIÉ EXPOSÉ À DES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ PEUT PARTIR À LA RETRAITE DÈS 60 ANS.



On oublie parfois que le travail, généralement associé à l'idée de performance ou de productivité, peut aussi présenter un autre visage, celui de la pénibilité voire de la souffrance.

Encore faut-il s'entendre sur la signification d'un travail pénible, et sur les critères d'objectivation de la pénibilité. Le Code du travail définit maintenant toute une série de facteurs de pénibilité, liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Le choix qui a été fait par le législateur est d'exiger, pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite, d'une incapacité permanente partielle au titre d'une maladie professionnelle, ou suite à un accident du travail qui a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. L'intérêt de ces dispositions réglementaires est

d'amener les entreprises à s'interroger sur les conditions de pénibilité des salariés, en assurant une traçabilité des expositions dans le but d'élaborer un plan d'action de suppression ou de réduction de la pénibilité.

Le Code du travail introduit la pénibilité au travail dans les principes généraux de pré-

vention, et ce thème entre aussi dans le champ de compétence du CHSCT, qui « procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

Nous espérons que ce thème de la pénibilité, devienne ainsi un lieu nouveau de dialogue et de négociation dans les entreprises et que la prévention soit la grande gagnante de cette réforme.



UN NOUVEAU SERVICE EN LIGNE : LE COMPTE AT/MP

Le compte AT/MP (Accidents du travail / Maladies professionnelles) remplace l'actuel compte Employeur. Les entreprises inscrites peuvent :

- consulter le taux de cotisation de leur(s) établissement(s) et voir le détail de son calcul.
- faire le point en temps réel sur les sinistres récemment reconnus, impactant leurs futurs taux.

Les barèmes des coûts moyens par secteur d'activité seront également consultables. Enfin, toutes les données sont téléchargeables au format excel et pdf
Inscription et consultation sécurisée du compte AT/MP : www.net-entreprises.fr

Brèves

PRÉVENTICA 2012

Après 2004 et 2007, le salon-congrès Préventica revient à Strasbourg les 30 et 31 mai 2012. Avec 380 exposants, 100 conférences et 9000 visiteurs, Préventica est le grand rendez-vous des acteurs de la santé & sécurité au travail dans l'Est de la France. Pour vous inscrire : www.preventica.com

JP Alfonsi
Président du Conseil d'administration
CRAM Alsace-Moselle

N. Wittemer
Vice-présidente

SECURITE SOCIALE

l'Assurance
Maladie

RISQUES PROFESSIONNELS
CRAM Alsace-Moselle

PÉNIBILITÉ: LE RÔLE NOUVEAU DU CHSCT

QUEL EST LE RÔLE DU CHSCT DANS LE NOUVEAU CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE DE PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ ? TIPHAINE GARAT, INGÉNIEUR D'ÉTUDE À L'INSTITUT DU TRAVAIL DE STRASBOURG, PRÉSIDENTE DE FORMATION AU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX DE L'INCAPACITÉ DE STRASBOURG, FAIT LE POINT.



Définir la pénibilité au travail n'est pas chose facile car elle ne signifie pas la même chose pour tous.

La pénibilité au travail est une réalité qui a un coût financier et humain important et qui crée des inégalités entre les travailleurs. Ainsi une étude récente témoigne qu'il existe toujours une différence d'espérance de vie sans incapacité de 6 ans entre un cadre et un ouvrier et que les salariés âgés de moins de 24 ans sont les plus exposés à des cumuls de plusieurs facteurs de pénibilité. Par ailleurs, 35 % des salariés aujourd'hui âgés de 50 à 59 ans ont été exposés à au moins un facteur de pénibilité pendant 15 ans ou plus. Face à ces constats et compte tenu de la prolongation de la durée d'activité professionnelle imposée par la loi, le législateur a souhaité agir plus efficacement en matière de prévention et de compensation de la pénibilité. C'est la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui contient les nouveaux dispositifs.

UNE NOUVELLE DÉFINITION DE LA PÉNIBILITÉ

Définir la pénibilité au travail n'est pas chose facile car elle ne signifie pas la même chose pour tous. Elle peut aussi être ressentie différemment par les salariés selon leur capacité physique ou leur parcours professionnel. Allant au-delà de ces difficultés, la loi a donné une définition de cette notion dans le code du travail (article L4121-3-1 CT). La pénibilité au travail est caractérisée par deux conditions cumulatives :

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

Désormais, la prévention de la pénibilité est assortie d'une obligation de résultat pour l'employeur (article L4121-1 CT) et le CHSCT doit procéder à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (article L4612-2 du CT).

La pénibilité est donc devenue un terrain d'action pour l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise à la charge de l'employeur mais également des représentants des salariés et particulièrement du

CHSCT. Comment cette instance va-t-elle s'impliquer dans les nouveaux dispositifs prévus par la loi ?

UNE DÉFINITION DE LA PÉNIBILITÉ POUR 3 DISPOSITIFS

La plupart de ces dispositifs entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2012... Il apparaît rapidement que le CHSCT est un acteur clé que l'employeur devrait solliciter dans leur mise en œuvre.

Assurer la traçabilité des expositions (article L4121-3-1 du CT)

L'employeur, quelque soit l'effectif de l'entreprise, doit consigner sur une fiche individuelle les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période durant laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre. La fiche est communiquée au médecin du travail et insérée dans le dossier médical en santé au travail du salarié.

Un certain flou enveloppe encore cette obligation car les textes d'application ne sont pas publiés à ce jour. Pourtant le CHSCT devrait trouver sa place dans la mise en place du processus de traçabilité, non seulement lorsqu'il s'agira d'assister l'employeur au moment de la description des conditions de pénibilité auxquelles un travailleur est exposé tout au long de sa carrière, mais aussi afin de veiller à la bonne communication des fiches tant aux médecins qu'aux salariés quittant l'entreprise.

Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action (article L4121-3-1 du CT)

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action de prévention de la pénibilité, si au moins 50% de leur effectif est exposé à des facteurs de pénibilité. Des mesures doivent être prises par exemple en

matière d'adaptation des postes de travail, d'aménagement des fins de carrières ou de réduction des poly-expositions. Les entreprises qui ne joueront pas le jeu seront soumises à une pénalité financière d'un montant égal à 1% de la masse salariale.

Pour transformer cette nouvelle obligation en réelle opportunité pour les salariés et l'entreprise, le CHSCT devrait être associé à la démarche dès le début c'est-à-dire au moment de l'état des lieux et du diagnostic. En effet, grâce à sa connaissance du terrain, le CHSCT peut efficacement repérer et analyser les situations de pénibilité, puis, au regard du diagnostic, proposer à l'employeur des leviers de prévention efficaces.

Permettre un départ à la retraite à 60 ans (article L351-1-4-1 du Code de la sécurité sociale)

La loi prévoit enfin un dispositif de compensation de la pénibilité, mais avec une approche individuelle très restrictive qui exclut la pénibilité avec effets différés. En effet, seuls les salariés qui souffrent d'une incapacité permanente au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail pourront bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein à 60 ans. Ce départ se fera :

- sans condition pour les salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 20% et plus
- sous condition pour les salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10% et 20% puisque ces derniers devront prouver qu'ils ont bien été exposés à la pénibilité au travail pendant 17 ans !

Là encore le CHSCT a un rôle à jouer puisqu'il peut accompagner le salarié dans cette démarche en lui fournissant par exemple des documents attestant de cette exposition et en veillant à ce que les fiches d'activité précitées soient complètes.

Le dispositif est applicable depuis le 1^{er} juillet 2011 mais seule une centaine de demandes ont été acceptées. Le taux retenu de 20 % est très élevé : dans la pratique, il correspond par exemple à une hernie discale où le salarié ne peut plus se tenir debout et droit. Dans de nombreux cas, l'incapacité de travailler est de fait atteinte bien en-dessous de ce seuil.



PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ, AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS

DE NOUVELLES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES VIENNENT RENFORCER LE DISPOSITIF DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, EN GÉNÉRALISANT L'OBLIGATION DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ. COMMENT EST TRAITÉE CETTE QUESTION DANS UNE ENTREPRISE DU SECTEUR DE LA PROPRETÉ ?

LAURENT LAUTIER, CHEF D'ÉTABLISSEMENT DE L'AGENCE DE STRASBOURG NORD DE LA SOCIÉTÉ GSF SATURNE, BASÉE À SOUFFELWEYERSHEIM, **ELODIE SCHMITT**, SECRÉTAIRE DU CHSCT ET **BRAHIM MOUHOUT**, MEMBRE DU CHSCT, NOUS EN PARLENT.

COMMENT AVEZ-VOUS ABORDÉ CETTE QUESTION DE LA PÉNIBILITÉ ?

Laurent Lautier : C'est la direction générale du groupe GSF qui a anticipé et pris les dispositions afin de nous aider à élaborer le diagnostic « pénibilité ». Des outils ont été construits et mis en place. Secteur par secteur, activité par activité, les facteurs de pénibilité ont pu ainsi être identifiés. Des échéances ont également été fixées, des réunions du CHSCT, avec le médecin du travail, ont été organisées. J'ajoute que nous travaillons en étroite collaboration sur ce dossier avec la médecine du travail, en l'occurrence le Dr Machacek, qui nous a apporté une aide précieuse. Nous n'avons pas hésité à lui faire visiter nos sites clients.

En fait, la réflexion est en cours depuis l'évaluation des risques et l'élaboration du document unique. Un des objectifs que nous nous sommes fixés est d'ailleurs de revoir fondamentalement ce document et d'y intégrer nos travaux sur la pénibilité.

CONCRÈTEMENT, ÇA SE PASSE COMMENT ?

LL : Pour établir le pré-diagnostic, nous travaillons avec les inspecteurs et les chefs d'équipes qui encadrent nos agents sur le terrain, et qui connaissent parfaitement les postes de travail ainsi que leurs contraintes. A l'aide d'un outil informatique spécifique élaboré par GSF, chaque poste de travail est analysé et une série de paramètres d'exposition sont renseignés. L'outil opère des cotations, indique un niveau de pénibilité et en fonction du niveau atteint ouvre automatiquement un plan d'action à mener.

Un des premiers résultats était de faire apparaître le pourcentage de salariés exposés à un facteur de pénibilité. Aujourd'hui ce chiffre est d'environ 20%.

CE RÉSULTAT VOUS A-T-IL ÉTONNÉ ?

LL : Non, mais on ne va pas se limiter à ce résultat, et on cherche à le réduire. En fait il est largement lié à l'activité du client, et les lois du marché. Plus les sites sont spécifiques plus le niveau de pénibilité risque d'être élevé. A nous de mettre les moyens pour abaisser ce taux.

Elodie Schmitt : Sur les sites « tertiaires », on rencontre moins de facteurs de pénibilité que sur des sites spécifiques, comme l'agro-alimentaire par exemple, où on travaille dans des environnements humides, sonores, chauds ou froids. Ceci étant, chez ces clients, le travail est généralement plus technique et plus diversifié que dans un immeuble de bureau, et pour le personnel c'est important de progresser en termes de compétences et de savoir-faire.

QUE TROUVE-T-ON DANS LES PLANS D'ACTION ?

ES : La plupart des plans d'action sont liés aux postures, quelques uns aux produits et au travail de nuit. Un exemple : pour les postures, nous généralisons les pelles-balayettes « américaines », avec un long manche qui évite de devoir se baisser.

Brahim Mouhout : Nous travaillons également avec nos clients pour faciliter les manutentions : nous avons ainsi pu remplacer sur un de nos sites en ville un bac à déchets de 4 m³ par un système avec basculeur et compacteur. En matière de produits chimiques, nous ne commandons que des produits éco-label ou écocert, et même pour la désinfection, nous choisissons les produits les moins nocifs pour la santé.

LL : Nous nous intéressons également à d'autres facteurs de pénibilité et autres risques, par exemple le risque routier ou les risques psychosociaux.



COMMENT CES TRAVAUX S'INSCRIVENT-ILS DANS VOTRE ORGANISATION ET VOTRE ACTIVITÉ QUOTIDIENNE ?

LL : Ces travaux s'intègrent parfaitement dans notre organisation. Nous sommes, et bien avant l'élaboration du document unique, dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail. C'est la santé de nos collaborateurs qui nous intéresse avant tout et se sont les conséquences économiques de la fréquence et de la gravité des accidents que nous cherchons à maîtriser.

ES : Le sujet de la pénibilité est un sujet où on se rend compte qu'on a avancé, qu'on peut trouver des solutions, même s'il reste des progrès à faire.

BM : C'est aussi une question de culture d'entreprise, et on s'en rend compte sur un nouveau site, quand on reprend du personnel d'une autre société. Il faut parfois leur expliquer la bonne posture pour passer l'aspirateur en économisant son dos !

QUELLES SONT LES PISTES DE PROGRÈS QUE VOUS VOYEZ ?

ES : La profession s'est beaucoup mécanisée, mais elle reste une profession à dominante manuelle. Les auto-laveuses et les robots ne vont pas dans les détails et ne font pas les huisseries par exemple. Nous utilisons de plus en plus des matériels innovants, par exemple des buses haute pression, plus petites, plus maniables et qui ont moins de recul pour éviter les douleurs dans les bras.

QUEL BILAN TIREZ-VOUS DE CES TRAVAUX SUR LA PÉNIBILITÉ ?

LL : Ces travaux s'inscrivent dans un ensemble cohérent : c'est la reconnaissance des équipes, c'est le choix des matériels, l'amélioration des méthodes, mais aussi un encadrement des équipes très présent sur le terrain.

Pour nous, ces aspects sont essentiels à notre fonctionnement, et sans cette cohérence notre travail sur le terrain serait inefficace. Le diagnostic pénibilité à bien mis en avant les progrès réalisés et les différents points sur lesquels nous devons nous améliorer.

ES : Ce travail d'identification des pénibilités des postes est une bonne chose, il nous permet de voir plus clair, et nous permet surtout de déterminer sur quelles pistes il convient de partir pour progresser.

L'Agence de Strasbourg Nord de GSF Saturne est une filiale du groupe GSF, créé en 1963, qui compte aujourd'hui 27 000 salariés et 105 établissements en France.

L'établissement de Souffelweyersheim, créé en 1968, emploie 300 salariés, dont 85% de femmes. Le secteur d'activité est la propreté-nettoyage, l'établissement compte 80 clients, surtout dans le secteur tertiaire, les bureaux principalement, des salles de spectacle, des salons, l'agro-alimentaire.

Parmi les clients emblématiques : le Conseil de l'Europe, la Place des Halles, le Zénith, le CNRS.

La PÉNIBILITÉ, NOTRE DOMAINE D'INTERVENTION

LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ EST BIEN LA GRANDE NOUVEAUTÉ EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL. JACQUES PACHOD, INGÉNIEUR-CONSEIL RÉGIONAL, RESPONSABLE DU SERVICE PRÉVENTION DE LA CRAM ALSACE-MOSELLE, NOUS EN DIT PLUS.



POUR LE SERVICE PRÉVENTION, CE DOSSIER DE LA PÉNIBILITÉ EST-IL UN CHAMP NOUVEAU À INVESTIGUER ?

En réalité les facteurs de pénibilité au travail retenus par la réglementation sont des thèmes d'intervention de l'Assurance maladie-risques professionnels depuis de nombreuses années. Ainsi la prévention des risques dus au port de charges, l'exposition au bruit, aux vibrations ou aux agents chimiques sont abordés au quotidien par les agents techniques de la Cram dans les entreprises.

Ce qui change dans les entreprises concernées par les dispositions réglementaires, c'est qu'elles sont dorénavant appelées à formaliser un plan d'action pour prévenir ou supprimer la pénibilité.

JUSTEMENT, QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUI PERMETTENT DE CONSTRUIRE CE PLAN D'ACTION ?

Avant de construire un plan d'action, il faut bien faire un état des lieux des facteurs de pénibilité présents dans l'entreprise. Plusieurs sources sont utiles pour réaliser ce diagnostic. J'en cite deux : d'une part la fiche individuelle d'exposition, qui est désormais à renseigner par toutes les entreprises, et d'autre part le document unique qui formalise les résultats de l'évaluation des risques propres à l'entreprise. Sans oublier le dialogue indispensable avec le CHSCT qui a qualité à analyser l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité. Pour construire le plan d'action et

pour aider les entreprises et leurs partenaires sociaux, la «boîte à outils» en ligne sur <http://www.travailler-mieux.gouv.fr> est véritablement une ressource de référence. Ainsi pour chaque facteur de pénibilité, sont en ligne une fiche technique qui permet une identification, des conseils méthodologiques et des pistes de prévention.

Parmi les autres ressources, on peut citer la brochure « Bien vieillir au travail » en ligne sur www.inrs.fr (référence INRS ED 6097) ou la plaquette « Travail de nuit » en ligne sur www.cram-alsace-moselle.fr

COMMENT LE SERVICE PRÉVENTION DE LA CRAM PEUT-IL ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ?

Les agents techniques répondent bien entendu aux sollicitations des entreprises, et je souligne que le Service Prévention s'est doté d'expertises spécifiques pour permettre de répondre de façon plus complète aux différentes thématiques soulevées par la prévention de la pénibilité. Par exemple, dans le domaine organisationnel, les questions touchant aux horaires de travail, le travail posté ou le travail de nuit.

Je signale également la possibilité qu'ont les entreprises de faire appel à un IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) pour les accompagner dans la démarche de prévention de la pénibilité. Pour plus d'informations, consulter le site <http://www.iprp-grand-est.fr>

QUELQUES DOCUMENTS ET RESSOURCES UTILES

RESSOURCES DE L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS)

Le CHSCT, acteur de la santé et de la sécurité des salariés

Un dépliant qui présente brièvement les principales règles juridiques relatives au CHSCT : mission, composition, fonctionnement et moyens.
Réf ED 6022, disponible à la Cram Alsace-Moselle et sur www.inrs.fr

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Quelles sont les missions du CHSCT ? Dans quelles entreprises créer un CHSCT ? Comment le créer, quel en est le fonctionnement, quels sont ses moyens ? Un guide destiné aux membres de CHSCT.
Réf ED 896, 56 pages, disponible à la Cram Alsace-Moselle et sur www.inrs.fr

Le CHSCT : données réglementaires

Un dossier web, synthèse réglementaire : conditions de mise en place, constitution, fonctionnement, rôle et missions, moyens d'information et d'expertise, intervention en cas de danger grave et imminent.
A consulter sur le site de l'INRS www.inrs.fr/ Réf DW 25

Mieux agir au sein du CHSCT

Des formations à distance multimédia.
L'objectif de cet enseignement à distance : intégrer des connaissances complémentaires à celles reçues dans le cadre des dispositions prévues par la loi. Ces formations ne se substituent pas à celles légalement dispensées par les organismes agréés. Pour en savoir plus : www.ead-inrs.com

Travail et Sécurité : le magazine mensuel

Ce périodique a pour objectif d'informer sur l'actualité de la santé et de la sécurité au travail en France en illustrant les problématiques de prévention et leurs évolutions. Aspects pratiques, techniques et réglementaires sont abordés. Un mensuel qui fait autorité en matière de santé sécurité au travail. Tout établissement de plus de 49 salariés peut être destinataire, gratuitement, de la revue. Si vous souhaitez la recevoir, un contact : prevention.documentation@cram-alsace-moselle.fr

RESSOURCES DE LA CRAM ALSACE-MOSELLE

Notre lettre d'information électronique

Les nouveautés en matière de santé & sécurité au travail, les produits d'information, les outils de prévention, les manifestations, ...
En abonnement gratuit, les lettres parues en consultation sur : [www.cram-alsace-moselle.fr/Prevention/Actualités](http://www.cram-alsace-moselle.fr/Prevention/Actualites)

Et pour toutes vos questions en matière de documentation, un Centre de ressources est à votre disposition.
Nous vous proposons une assistance documentaire, des recherches thématiques personnalisées, un accompagnement dans une démarche de recherche sur Internet, ...

N'hésitez pas à nous contacter :

prevention.documentation@cram-alsace-moselle.fr