

LA REDUCTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL: amélioration des conditions de travail et maintien dans l'emploi

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 introduit la notion de pénibilité et de retraite anticipée pour les salariés qui ont été exposés pendant leur carrière à des facteurs de pénibilité au travail. Un décret du 7 juillet 2011 est venu préciser l'obligation pour les employeurs de plus de 50 salariés de négocier sur la pénibilité au travail lorsque 50 % de leur effectif est soumis à des facteurs identifiés que nous étudierons dans cette fiche technique.

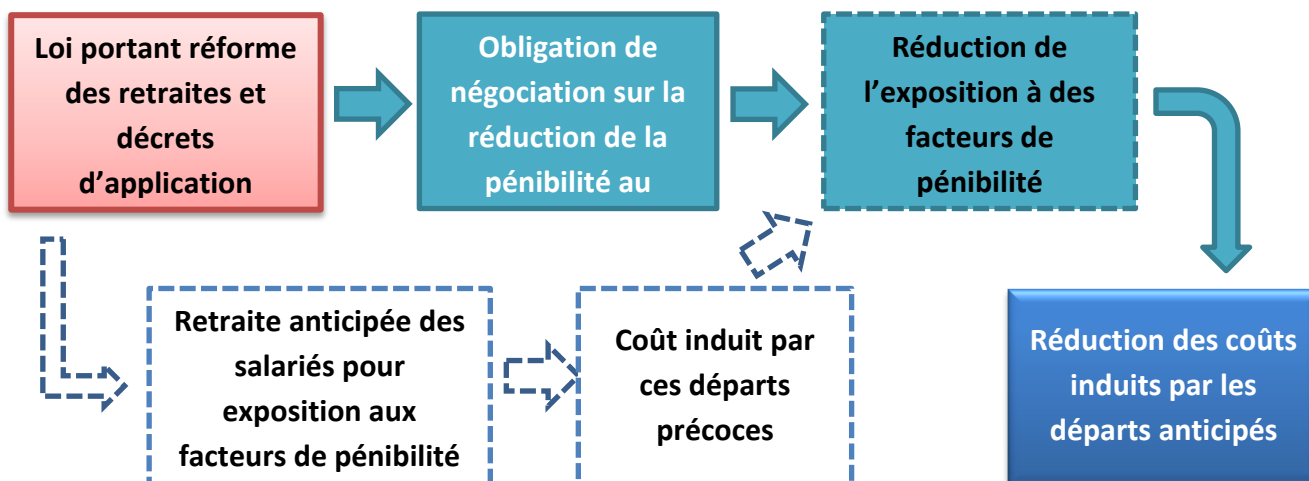
Au-delà de l'obligation légale, il apparaît nécessaire pour les employeurs de diagnostiquer les facteurs de pénibilité auxquels sont soumis les salariés de la structure (fiche individuelle d'exposition aux risques). Ces diagnostics sont à élaborer en cohérence avec l'obligation de prévention des risques professionnels incombant aux employeurs mais également avec les plans d'action et accords seniors, les démarches GPEC et de manière plus large avec le management des ressources humaines et la qualité du dialogue social dans les structures.

Cette fiche technique est organisée comme suit :

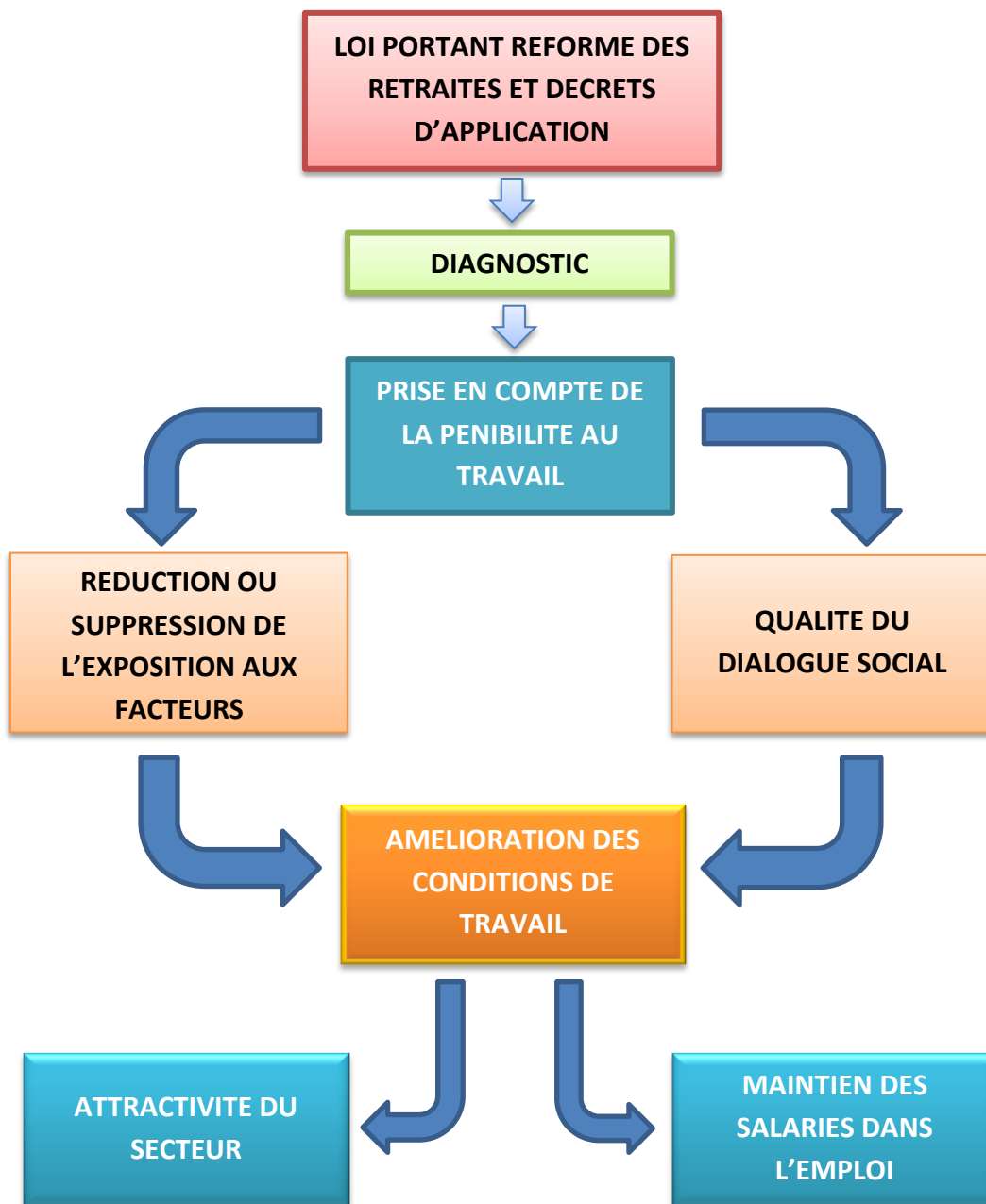
- I. les enjeux liés à la réduction de la pénibilité au travail
- II. les textes juridiques
- III. les liens de la prévention de la pénibilité avec d'autres notions
- IV. le diagnostic des situations dites pénibles
- V. les acteurs à impliquer dans les structures
- VI. le contenu de la négociation

I Les enjeux liés à la réduction de la pénibilité au travail :

Les textes législatifs et réglementaires obligent les employeurs à s'interroger sur les situations de pénibilité au travail. La possibilité, pour les salariés exposés à certains facteurs de pénibilité, de faire valoir leur droit à une retraite anticipée et les surcoûts pour la collectivité induits par ces départs prématurés nécessitent que les acteurs s'interrogent pour réduire ou faire cesser ces expositions.



Il semble intéressant de substituer au schéma précédent, le schéma suivant :



En effet, il convient de considérer que cette obligation faite aux employeurs, d'engager une négociation sur la réduction de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, est l'occasion de redynamiser le dialogue social et de mener une réflexion sur les conditions de travail dans la structure.

Cette amélioration contribuera directement à améliorer l'image et l'attractivité du secteur. Cette réflexion, par la réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité des salariés, permettra également de diminuer les risques de maladies professionnelles, certaines situations de rupture liées à la pénibilité du travail et de contribuer au maintien des salariés dans l'emploi. Une attention particulière, à relier avec vos plans d'action et vos accords seniors, devra être portée aux salariés âgés exposés durablement à ces facteurs au cours de leur carrière.

Un enjeu pour notre secteur reste celui de la reconnaissance de certaines situations dans les facteurs de pénibilité qui, s'il ne donne pas droit à une retraite anticipée, doivent être l'objet d'une attention particulière :

- l'exposition à des publics difficiles
- la violence physique ou morale
- la fin de vie et la confrontation à la mort des personnes accueillies
- les rythmes de travail dans certains établissements
- ...

II Eléments juridiques, textes et références :

Les différents textes dont vous trouverez les références ci-dessous traitent principalement de la prévention en matière de santé et de sécurité des salariés. Ces notions sont indissociables de la prévention des situations pénibles de travail. Vous retrouverez certaines de ces références dans la fiche n°7 « Santé et sécurité au travail ».

- La directive européenne n° 89/391 : vise à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs
- La loi du 31 décembre 1991 introduit une obligation générale à la charge de l'employeur de prévention en matière de santé et de sécurité au travail
- Arrêts de la cour de cassation sociale de 2006 : concernant l'obligation de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail, il s'agit d'une **obligation de résultat**.
- Article L 4121-1 et suivants du code du travail : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »
- Article L138-29, L138-30 et L138-31 du code du travail : relatif aux plans d'action et accords en faveur de la prévention de la pénibilité au travail
- Loi du 9 novembre 2010 : portant réforme des retraites. Introduction de la notion de pénibilité au travail et de sa prévention
- Décret du 30 mars 2011 (art D4121-5 du code du travail) : définition des facteurs de risques professionnels pris en compte dans le cadre de la prévention de la pénibilité ainsi que du droit à une retraite anticipée pour pénibilité
- Deux décrets du 7 juillet 2011 sur les accords ou plans d'action à conclure en faveur de la prévention de la pénibilité et sur la pénalité appliquée en l'absence de négociation
- Circulaire DGT du 28 octobre 2011 : conditions d'application du décret de juillet 2011, contenu et procédure applicable à la validation des accords ou plans d'action précités
- Décrets du 30 janvier 2012 n°134, 136 et 137 : relatifs à la fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels, à la pénalité en l'absence de cette fiche et à l'organisation des services de santé au travail
- Arrêté du 30 janvier 2012 : proposant un modèle de fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels (suivi des facteurs de pénibilité).

Pour aller plus loin, il faut ajouter à ces références l'ensemble des articles de la partie quatre du code du travail (législative et réglementaire) relatif à la santé et la sécurité au travail. Nous aborderons d'autres références législatives dans les liens connexes avec d'autres notions ci-après.

III Liens connexes entre la prévention de la pénibilité et d'autres notions :

La prévention de la pénibilité au travail, objet de cette fiche technique ne peut être isolée d'autres notions connexes :

- **L'obligation générale de prévention** en matière de santé et de sécurité des travailleurs (art L 4121-1 du code du travail): obligation de résultat depuis les arrêts de la cour de cassation de 2006. Les mesures comprennent :
 - o Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
 - o Des actions d'information et de formation
 - o La mise en place d'une organisation et de moyens adaptésL'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
- **La fiche individuelle d'exposition à certains facteurs de risques professionnels** (modèle ci-après) : elle doit être établie pour chacun des salariés effectivement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés (les facteurs identifiés sont ceux de la pénibilité présents ci-dessous au IV). La fiche mise à jour sera communiquée au service de santé au travail. Une copie de cette fiche sera à disposition du salarié sur demande et remise lors de son départ, en cas d'arrêt de travail excédant une durée de 3 mois ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou de maladie professionnelle excédant une durée de 30 jours. Ce document confidentiel ne devra pas être communiqué aux futurs employeurs.
- **Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels** (DUERP): l'obligation pour l'employeur d'évaluer les risques professionnels est prévue à l'article L 4111-1 du code du travail. Elle concerne l'ensemble des employeurs et consiste en un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail (cf. Fiche Technique n°7). Ce document nécessite une mise à jour régulière pour l'adapter à l'évolution des risques et des mesures de prévention prises.
- **Le Règlement Intérieur** : (article L 1321-1 du code du travail) Il règle des questions relatives à l'hygiène et la sécurité. Il peut être un vecteur de lutte contre la pénibilité au travail.

Ces éléments préexistent à l'obligation de la conclusion d'accords ou de plans d'action de réduction de la pénibilité au travail doivent aider les parties prenantes à construire et conclure ces derniers. Le DUERP par exemple recense toutes les situations à risques et potentiellement facteurs de pénibilité, vous pourrez alors élaborer une cartographie des situations de pénibilité. La fiche individuelle d'exposition permet de suivre les facteurs de pénibilité auxquels ont été exposés les salariés. Cette fiche comporte une partie (arrêté du 30 janvier 2012) sur les actions mises en place pour réduire ces facteurs qui peuvent être intégrées aux plans d'action ou accords.

IV Le diagnostic et les facteurs de la pénibilité :

Les entreprises concernées par l'obligation de négociation d'un accord ou plan d'action sont les entreprises de **plus de 50 salariés** (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) dont **50 % de l'effectif est exposé** à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Ce seuil des **50 salariés** correspond aux **Equivalents Temps Plein**. L'appréciation de ces seuils doit se faire au niveau de la personne morale et non établissement par établissement. Les personnes morales ayant un effectif inférieur à 300 salariés couvertes par un accord de branche sont exonérées de cette obligation.

La circulaire du 28 octobre 2011 du ministère du travail rappelle aux entreprises qu'elles doivent suivre une méthodologie pour bâtir leurs accords ou plans d'action :

- Effectuer un **diagnostic** préalable des situations de pénibilité
- Choisir entre **l'accord ou le plan d'action** (attention : si la circulaire ne fait pas la différence entre les deux, les juridictions risquent de ne pas avoir la même lecture et de considérer qu'un accord doit être conclu et que seulement à défaut de celui-ci, un plan d'action peut être élaboré)
- Prévoir un **suivi de l'accord ou du plan d'action**

Nous aborderons le contenu de ce plan dans le VI de cette fiche.

Les facteurs identifiés dans les textes précités sont les suivants :

Facteurs de risques		Définition
Contraintes physiques marquées	Manutention manuelle de charges	Article R 4541-2 code du travail Activité nécessitant le recours à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un <u>objet ou une personne</u> .
	Postures Pénibles	Positions forcées des articulations , angles extrêmes, maintien de positions sur de longues périodes Ex : bras au-dessus de la ligne d'épaule, posture du bras sans appui, position accroupie, dos penché en avant ou station debout prolongée.
	Vibrations mécaniques	Vibrations transmises à la main et au bras par des machines portatives, rotatives ou percutantes guidées à la main Ex : meuleuses, perceuses, marteaux piqueurs, cireuses Vibrations transmises à l'ensemble du corps par des machines mobiles Ex : chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles, tables vibrantes Souvent associé à d'autres contraintes.
Environnement physique agressif	Agents Chimiques Dangereux, Fumées, Poussières	Art R 4412-3 et 4412-60 code du travail Substances faisant l'objet d'une classification européenne ou pouvant présenter un danger pour la santé et la sécurité , certains composés chimiques qui en raison de leur forme présentent un danger pour la santé
	Milieu hyperbare	Milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique .
	Températures extrêmes	Art R 4222-1, -11, 4223-13 à 15 du code du travail. Aucune indication dans le code du travail sur les températures maximales.

Facteurs de risques		Définition
Rythmes de travail	Bruit	Seuils à ne pas dépasser, compte tenu des EPI (casques, bouchons, coffrages...) : Exposition quotidienne de 8h : -87 dB(A) et valeur de crête : -140 dB(A)
	Travail de nuit	L 3122-29 code du travail : travail de nuit celui effectué entre 21h et 6h Une autre période de référence peut être fixée par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement (L3122-30). Il est nécessaire de se référer à la convention collective applicable.
	Travail en équipes successives	Directive européenne du 4/11/2003 : tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel les travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme y compris rotatif, 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. Position de la Direction Générale du Travail : l'organisation du travail comprenant des horaires irréguliers selon les jours ou les semaines, comprenant des services de soirée et/ou nuit et des repos hebdomadaires accordés irrégulièrement ne correspond pas à la définition du travail en équipes successives. Il semble que ne soient visés que les organisations de type 3x8, 4x8 et 5x8
	Travail répétitif (répétition automatique d'un geste selon une cadence imposée par un déplacement automatique ou la rémunération à la pièce)	NF EN 1005-5 : temps de cycle inférieur à 30 secondes ou exercice d'une activité répétitive pendant 50% du temps de travail Atteinte musculo-squelettique aggravée lorsque la fréquence d'actions est supérieure à 40 actions techniques par minutes .

Pour effectuer un diagnostic des situations de pénibilité, le **DUERP (évoqué ci-dessus)** peut vous aider à détecter les postes de travail exposés à ces facteurs. Une fois ces postes identifiés, des **entretiens** peuvent être menés avec les salariés concernés pour évaluer le **degré d'exposition** (fréquence, intensité,...). La pénibilité du travail peut également être intégrée aux entretiens de seconde partie de carrière (pour les plus de 45 ans) afin d'éviter des situations de rupture et d'assurer le **maintien des salariés dans leur emploi**. C'est un objectif, facilement évaluable, qui trouvera sa place dans vos accords ou plans d'action.

Il semble intéressant de construire un **groupe de travail** (composition à étudier avec les différentes parties prenantes que nous étudierons au V) **pour mener ce diagnostic**. Ce groupe peut avoir une mission plus large concernant l'amélioration de la qualité au sein de la structure. Il est à noter que le code du travail **ne mentionne pas certains facteurs** (confrontation à la violence physique et/ou morale, à la mort, ...). Ce groupe de travail peut néanmoins engager une réflexion autour de ces thèmes.

Pour établir votre diagnostic, nous vous proposons le **tableau suivant**, vous pouvez également vous inspirer du modèle de fiche individuelle d'exposition aux risques proposée dans l'arrêté du 30 janvier 2012. Ce tableau

vous permettra **d'évaluer si vous êtes soumis à l'obligation** de négocier sur ce thème. Obligation qui n'empêche pas les structures, n'en relevant pas, de mener cette réflexion autour de la qualité de vie au travail.

Postes Facteurs	Aide-soignant	Cuisinier	Agent de service	Moniteur Educateur
Posture	++ (intensité)		++	
Manutention	+	++		
Travail nuit				++
Agents chimiques			++	
Rythmes de travail	+			+
Publics difficiles				
Violence	+			++
Effectif de chaque poste	5	1	2	6
Total / effectif total des salariés	14/54 = 26% soit pas d'obligation			

Attention : le diagnostic et la détermination de l'effectif de salariés exposés à des facteurs de pénibilité relève de la responsabilité de l'employeur. Dans le tableau ci-dessus, les salariés sont pris en compte comme un ETP. Les textes ne sont pas clairs quant au seuil à prendre en compte. Par exemple, doit-on considérer que le salarié à mi-temps exposé à des facteurs de pénibilité ne compte que pour une demie personne au regard de l'effectif global exposé ou comme une personne physique exposée à rapporter sur l'effectif global lui calculé en ETP ?

Pour les mesures de prévention, vous pouvez reprendre celles inscrites dans vos plans et accords. Cette fiche modèle n'est pas exhaustive, elle doit comporter à **minima** les éléments suivants :

(Attention, il s'agit d'un document nominatif et qui sera probablement informatisé dans vos structures, rien n'est dit concernant une dispense de déclaration à la CNIL)

Nom :	Unité de travail (source DUERP) :		Emploi ou poste occupé :					
Prénom :	Unité de travail (source DUERP) :		Emploi ou poste occupé :					
Facteurs de risques de l'article D 4121-5 code du travail	Non	Oui	Périodes d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, événements particuliers
			Début	Fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents Chimiques Dangereux – Poussières – Fumées								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de Nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								

V Les acteurs de la négociation et l'implication des instances associatives :

Comme suggéré ci-dessus, il apparaît intéressant de créer un **groupe de travail** afin de confronter les points de vue sur une question plus vaste, celle de la **qualité de vie au travail**. Les thèmes pouvant être traités :

- **L'amélioration de la qualité** de prise en charge
- Les **évaluations** (interne et externe) qui concourent nécessairement à s'interroger sur la qualité
- La **pénibilité** et **l'amélioration des conditions de travail** des salariés et des conditions d'activité des bénévoles
- La **bienveillance**
- ...

Une attention sera portée à la représentation des **parties prenantes** énumérées ci-dessous. La qualité d'un **dialogue social** passe par la prise en compte élargie des attendus de chacun et leur confrontation pour arriver dans la mesure du possible à dégager un **consensus**.

Les acteurs suivants peuvent être mobilisés :

Des membres du bureau et ou des administrateurs : en tant qu'employeur, l'obligation d'assurer la santé et la sécurité des salariés leur incombe directement. Ils veilleront à être moteur de ces dynamiques de prévention de la pénibilité au travail et à assurer la cohérence des plans et accords avec le projet associatif (bienveillance, valeurs, engagements,...). Ils sont parties prenantes dans le groupe de travail associé à cette thématique et assureront le suivi des décisions prises et le respect des objectifs.

La direction de la structure : elle a un rôle moteur dans l'impulsion du dialogue social et l'animation du groupe de travail. Au regard des délégations de pouvoir reçues des instances associatives, elle veille au respect de l'obligation de l'employeur de prévention en matière de risques professionnels. Elle assure la mise en place du plan d'action et à sa déclinaison opérationnelle, suit les indicateurs et remonte au Conseil d'Administration le respect des objectifs inscrits au plan d'action ou dans l'accord. Grâce au diagnostic, elle apporte une attention particulière aux salariés soumis aux facteurs identifiés.

L'encadrement : les cadres sont associés à la dynamique, ils managent au quotidien les salariés, portent le changement. Ils assurent au jour le jour le suivi opérationnel des objectifs et rendent compte des écarts identifiés. Ils ont également une expertise dans la détection des salariés concernés notamment en menant les entretiens annuels.

Les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) : acteurs du dialogue social par excellence, ils ont une attribution qui leur est propre (notamment le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail ou les Délégués du Personnel) celui du suivi et du contrôle de la santé et de la sécurité au travail des salariés. Ils représentent les salariés, sont force de proposition et détectent les situations à risque. Ils contribuent aux actions à mener, en assurent le suivi et contrôlent les indicateurs. Ils disposent d'un droit d'alerte et de la possibilité d'avoir recours à un expert. Ils veilleront à la cohérence des plans ou accords.

Membre du Conseil de la Vie Sociale ou autre instance de prise en compte de la parole des usagers, aidants familiaux : il est nécessaire de prendre en compte leur avis dans ces dynamiques notamment par rapport à l'organisation et à l'équipement mis en place pour

favoriser la bientraitance. Pour exemple, certains outils de manutention (harnais et rails) sont remis en question par les représentants des usagers. Les usagers sont directement liés à certaines situations de pénibilité au travail notamment lors de la manipulation des personnes par le personnel ou la confrontation à la violence. Si l'amélioration des conditions a un impact direct sur la santé des salariés, elle ne doit pas se faire au détriment de la prise en charge des usagers et de la bientraitance. De même, l'ensemble des mesures prises pour assurer la bientraitance ne peut avoir pour conséquence de détériorer la santé et la sécurité des salariés. Ces deux notions sont étroitement liées. En tant que membre du groupe de travail, ils assurent le suivi des actions à mener et font remonter les préoccupations des usagers.

Les salariés : premiers concernés car exposés à ces facteurs de pénibilité. Ils connaissent leur poste de travail et les situations dans lesquelles ils sont exposés à ces facteurs de pénibilité. Ils peuvent remonter des informations et des propositions par l'intermédiaire des IRP. Ils disposent d'un droit d'information et de formation relatifs aux situations à risque. Une fiche individuelle d'exposition aux risques est élaborée (cf. modèle ci-dessus) et communiquée sur leur demande.

Les bénévoles de terrain : ils sont soumis aux risques liés à leur activité dans la structure et auprès des usagers. S'ils ne sont pas pris en compte dans les effectifs de la loi et ne peuvent prétendre à une retraite anticipée pour exposition à des facteurs de pénibilité dans le cadre de leur activité associative, une attention doit leur être portée. Au-delà de l'image de l'association et de sa responsabilité en cas de défaut de sécurité, ils interviennent au sein de la structure et participent activement à la qualité de prise en charge des usagers, leur santé et leur sécurité doit être assurée. Ils seront force de proposition dans l'amélioration des conditions dans lesquelles ils participent à l'action de l'association.

Les Intervenants de la Prévention des Risques Professionnels (IPRP), la médecine du travail et autres intervenants extérieurs : dans le cadre de la mission du médecin du travail, la fiche individuelle d'exposition doit lui être communiquée et il dispose du dossier médical du salarié. Il peut formuler des préconisations, proposer des aménagements de poste et assurer le suivi de certains salariés. Ces intervenants ont un rôle d'expert ad hoc, ils peuvent aider à la détection des situations pénibles, formuler des préconisations, proposer des plans d'action et aider à l'élaboration du DUERP.

Les financeurs : valorisée auprès des financeurs, l'amélioration des conditions de travail participe à la promotion de l'image de l'association, à l'attractivité du secteur et au professionnalisme de l'équipe en place. Ils veillent à l'amélioration continue de la qualité de prise en charge qui est nécessairement à mettre en relation avec l'amélioration des conditions de travail des salariés. Indirectement, ils financent les absences découlant des arrêts maladie issus de situations pénibles de travail.

La DIRECCTE : elle est destinataire des diagnostics, des plans d'action ou des accords. Il est nécessaire d'avoir un dialogue constructif sur leurs attentes afin d'éviter des retours et mises en demeure pour insuffisance des plans ou accords. La circulaire du 28 octobre 2011 présente la forme et le contenu attendus de ces documents. L'entrée dans ces démarches peut prendre du temps, aussi, il peut s'avérer nécessaire de contacter la DIRECCTE pour adresser une demande de délai supplémentaire pour une négociation optimale.

VI Le contenu de la négociation :

La circulaire du 28 octobre 2011 est venue compléter les dispositions législatives et réglementaires et préciser le contenu et la forme que doivent prendre ces plans d'action et ces accords. Ces accords doivent comporter :

- Le diagnostic préalable : étudié dans cette fiche au IV
- Des mesures de prévention
- Un suivi de ces mesures
- Des objectifs chiffrés et des indicateurs de résultats sur chaque thème

Les thèmes à aborder sont les suivants :

- Au moins l'un des deux :
 - **La réduction des poly-expositions aux facteurs** : disparition du facteur ou réduction. Cette action doit être collective
 - **Adaptation et aménagement du poste de travail** : actions correctives sur des postes ciblés pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement
- Au moins deux des quatre thèmes suivants :
 - **L'amélioration des conditions de travail** : notamment sur le plan organisationnel horaires, articulation des temps privés et professionnels, répartition de la charge de travail
 - **Le développement des compétences et qualifications** : professionnalisation des acteurs de terrain (à priori davantage soumis aux facteurs de pénibilité)
 - **L'aménagement des fins de carrière** : allègements des tâches et accompagnements des deuxièmes parties de carrière
 - **Le maintien dans l'activité** : anticipation et aide au retour des personnes déclarées inaptes, handicapées ou absentes de longue durée

Exemple de tableau de suivi des actions (thèmes choisis : réduction des poly-expositions, développement des compétences et qualifications, améliorations des conditions de travail sur le plan organisationnel). Ces exemples sont à titre indicatif, le processus de concertation et de négociation permettra de prendre les décisions adéquates à la structure.

Actions Facteurs	Réduction des poly expositions	Développeme nt des compétences	Amélioration des conditions	Objectif Chiffré	Indicateurs
Manutention	Investissement dans des dispositifs de levage assisté, harnais...	Formation obligatoire au port de charges en sécurité	Deux personnes lors de la toilette des résidents	30% de dispositifs 70% dans 3 ans Formation de l'ensemble des salariés exposés sous 3 ans	Dispositifs à disposition Accidents du travail, pathologies et inaptitudes

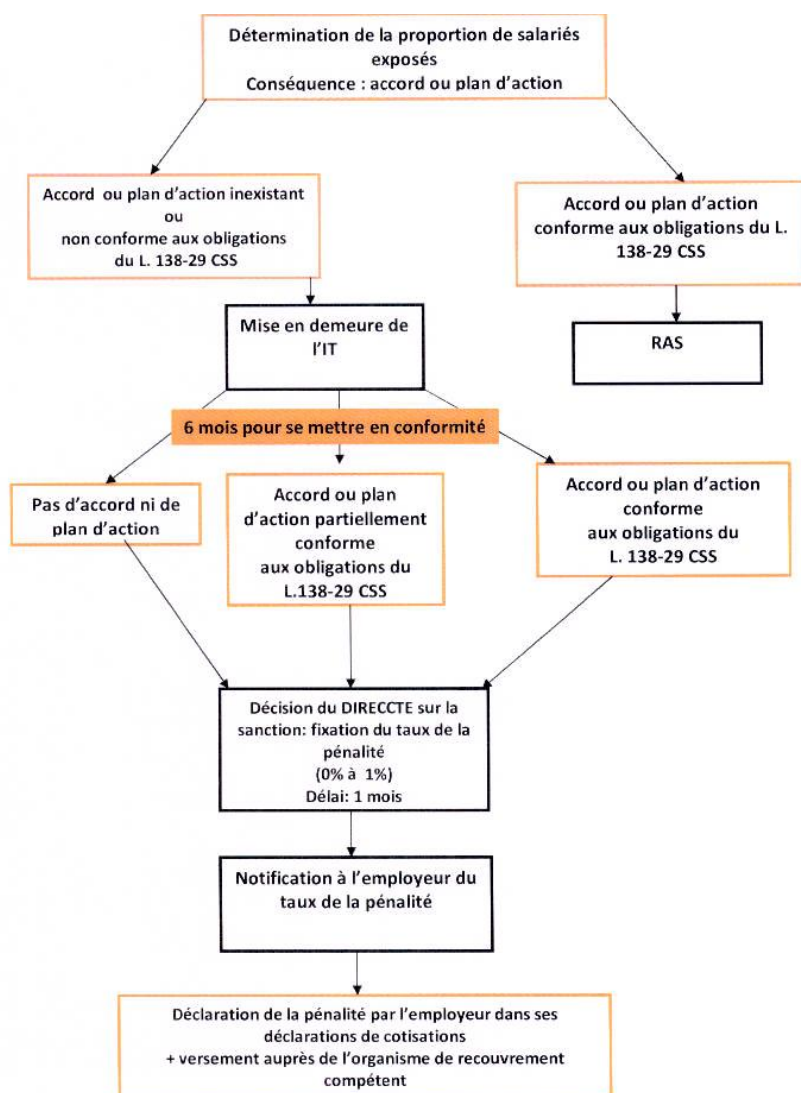
Facteurs \ Actions	Réduction des poly expositions	Développement des compétences	Amélioration des conditions	Objectif Chiffré	Indicateurs
Posture	Mettre à disposition des salariés exposés des systèmes d'élévation (marchepieds, échafaudages), changement des sièges des véhicules de service	Formation aux gestes et postures, favoriser les évolutions de carrière des salariés exposés	Pause régulière pour les salariés exposés	Ensemble du personnel exposé formé sur 3 ans Achat de systèmes d'élévation Entretiens annuels	Nombre de personnel formé, nombre d'entretiens annuels inaptitudes, TMS
Travail de nuit	Favoriser le passage en horaires de jour des salariés en faisant la demande, ouverture des postes diurnes en priorité	Accès aux dispositifs de la formation favorisé	Mise à disposition de canapés lit dans le bureau du veilleur de nuit, repos journalier augmenté	Entretiens biannuels des travailleurs de nuit, surveillance médicale annuelle, formations	Mobilités et formations des travailleurs de nuit, arrêts maladie, surveillance médicale
Agents chimiques	Achat de produits d'entretien non agressifs ou toxiques			Disparition des produits concernés	Maladies professionnelles et inaptitudes dues à la manipulation de ces produits
Rythmes de travail	Mobilité encouragée		Délais pour organiser les changements d'horaires, repos supplémentaires	Mobilité internes et externes, formations	Nombre de mobilité souhaitées, reconversions
Violence	Mobilité favorisée, présence de deux personnes lors d'entretiens difficiles	Formation à la gestion des situations de violence	Groupes d'analyse de pratique et système d'écoute des salariés	100 % du personnel intervenant formé Mise en place des groupes	Arrêts de travail, situations de violence
Confrontation à la mort	Mobilité des salariés organisée vers des services moins exposés, équipes tournantes	Evolution professionnel le encouragée des personnes exposées	Groupes d'analyse de pratique et système d'écoute des salariés	Mobilités, demandes de formations, entretiens professionnels dédiés	

VII La procédure et les sanctions :

La circulaire du 28 octobre 2011 détaille la procédure de dépôt du plan d'action ou de l'accord auprès des services de la DIRECCTE (cf. schéma ci-dessous). Après mise en demeure de négocier dans un délai de 6 mois, **la pénalité appliquée en l'absence d'accord ou de plan d'action sur la prévention de la pénibilité est fixée à 1% des rémunérations brutes** soumises à cotisations versées aux salariés exposés aux facteurs de risques professionnels. Elle est due chaque mois entier au cours duquel la structure n'est pas couverte par un accord ou plan d'action ou que celui-ci ait été jugé insuffisant (à l'expiration du délai de mise en demeure). La pénalité est due à l'URSSAF dont l'employeur dépend à la date d'échéance habituelle de ses cotisations et contributions sociales obligatoires.

Pendant la mise en demeure, l'employeur pourra justifier de circonstances particulières pouvant expliquer l'absence de plan d'action ou d'accord. S'il est de bonne foi, la pénalité pourra ne pas être appliquée.

Voici la procédure de **contrôle et d'application de la pénalité** (IT = Inspection du Travail) :



17

Sur ce sujet, pour aller plus loin, vous pouvez visiter le site www.travailler-mieux.gouv.fr