

Pénibilité

« *Compte personnel de prévention de la pénibilité* »

Certains salariés de votre entreprise sont peut être concernés !

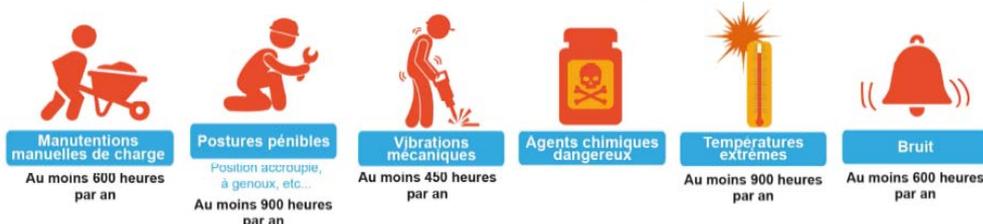
La loi de 2010 portant réforme des retraites a caractérisée la pénibilité au travail par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables, et irréversibles sur la santé.

Qui est concerné ?

Tous les salariés de toutes les entreprises susceptibles d'être exposés à des risques dépassant des seuils pour au moins un des dix facteurs inscrits dans le code du travail (D.4121-5). **Quatre facteurs seront pris en compte à partir du 1^{er} janvier 2015** : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, travail en milieu hyperbare.



Les six autres seront pris en compte au 1^{er} janvier 2016 : manutentions manuelles de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit. Pour chacun de ces facteurs, le seuil d'exposition croise une intensité (mesurée en décibels pour le bruit, en kilogrammes pour les manutentions manuelles de charge...) et une temporalité (mesurée par une durée ou une fréquence). Les seuils sont appréciés après prise en compte des moyens de protection collectifs et/ou individuels.



Que dois-je faire ?

- Assurer une traçabilité des expositions en établissant pour chaque salarié concerné **une fiche d'exposition** dans laquelle doivent figurer les conditions de pénibilité, la période d'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre. Les facteurs de pénibilité peuvent être repérés grâce notamment au Document unique d'évaluation des risques établi par l'employeur et à la Fiche d'entreprise établie elle par le médecin du travail. Cette fiche sera actualisée chaque année et permettra entre autres d'alimenter le « compte personnel de prévention de la pénibilité » via l'outil de gestion de paie.
- Prévoir un **plan d'action**, négocié ou non avec les instances représentatives du personnel selon la taille de l'établissement. Il a pour but de prévenir la pénibilité au travail par des actions diverses : suppression/réduction des expositions, aménagement des fins de carrière, adaptation des postes de travail...

Afin de vous aider dans cette démarche complexe, vous pouvez consulter un site web dédié au compte personnel de prévention de la pénibilité : www.preventionpenibilite.fr, ainsi que www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html.

Les Textes réglementaires :

- [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
- [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
- [Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014](#) relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité
- [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
- [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
- [Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014](#) relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité

PRESTATION de STSA : Mission de conseil

La Fiche d'entreprise établie par votre médecin du travail est un outil précieux pour la collecte d'informations relatives aux facteurs de pénibilité. N'hésitez pas à la consulter et si vous ne l'avez pas, faites en la demande à votre service de santé au travail.

Nous vous rappelons qu'un exemplaire de la Fiche individuelle d'exposition doit être transmise annuellement au service de santé au travail. Elle sera archivée dans le dossier médical des salariés concernés.