



Prévenir la pénibilité

Tout employeur a une obligation de prévention de la pénibilité au travail, quels que soient la taille de l'entreprise, son statut juridique et ses activités...

La pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. En 2011, 10 facteurs ont été définis et les entreprises ont vu apparaître une obligation d'évaluation de l'exposition de l'ensemble des salariés à ces facteurs de risques

professionnels. Au fur et à mesure, les dispositions réglementaires ont évolué, notamment la création de la fiche individuelle d'exposition (2014), la définition des seuils (2015), le décalage de prise en compte de certains facteurs (2016), jusqu'à la création du Compte Professionnel de Prévention (C2P) qui remplace désormais le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) suite aux « ordonnances »

Macron de Septembre 2017. Une des mesures clés réduit l'obligation d'évaluation pour 4 facteurs sur les 10 initiaux... Les services de santé au travail interentreprises (SSTI) accompagnent les entreprises dans leur évaluation de l'exposition à la pénibilité. Ainsi un SSTI francilien a mis en place, depuis l'apparition de cette nouvelle réglementation, un « kit pénibilité » (*voir encadré*) destiné aux professionnels

du service pour les aider dans leur mission de conseil auprès des entreprises adhérentes et des outils de diagnostic à destination de ces mêmes entreprises. C'est le cas de la société Chapelier, deux garages poids lourds à l'enseigne Renault Trucks basés à Coignièrès et Ecquevilly (78), qui a été accompagnée dans sa démarche d'évaluation de l'exposition de ces salariés aux facteurs de pénibilité. Retour d'expérience.



3 questions à Olivier Levasseur
Conseiller en prévention

« Des conseils tout au long de la démarche »

Agir Mag :

En quoi a consisté l'accompagnement de l'entreprise Chapelier ?

Olivier Levasseur : L'accompagnement englobe l'appropriation d'une démarche structurée et des conseils ciblés. Il a débuté par la compréhension et l'utilisation de notre outil de diagnostic pénibilité puis a consisté à l'apport de précisions sur les actions techniques considérées comme facteurs de pénibilité, l'intensité de ces actions et les seuils à partir desquels l'exposition était considérée comme effective (manutention, postures et bruit en particulier). Il a notamment été abordé les méthodes à employer pour le calcul d'exposition aux manutentions et contraintes posturales (observation et chronométrage) et celle concernant les vibrations : rapprochement auprès du fabricant (documentation technique) pour connaître les niveaux de vibrations des matériels et engins.

Agir Mag : Quels ont été

les types de conseils apportés ?

O.L : Tout au long de la démarche de l'entreprise, nos conseils ont porté sur la substitution des produits chimiques CMR en liaison avec la toxicologue du service, sur des modèles d'appareils de mesure de bruit (sur recommandation de nos ergonomes) ; mais aussi des avis sur le type de protection auditive à envisager par rapport aux mesures

réalisées par l'entreprise, ou encore des propositions d'actions de prévention comme la formation PRAP, des solutions pour la manutention de cartons et colis, etc. Au-delà des aspects « techniques », nous avons également fourni des informations sur le système de déclaration annuel dans la déclaration sociale nominative (DSN) ainsi que sur le dispositif d'acquisition de points pour les salariés éventuellement exposés.

Agir Mag : Pour quels résultats ?

O.L : Au final, aucun salarié n'a été concerné puisque les seuils d'exposition aux différents facteurs de risques n'étaient pas atteints. Mais cette évaluation a permis à l'entreprise d'avoir une meilleure connaissance du quotidien de ses salariés, de les sensibiliser à nouveau sur les bonnes pratiques de prévention et de contribuer à la mise à jour du document unique. De notre côté nous avons pu consolider une relation de partenariat avec l'entreprise et obtenir une meilleure connaissance de l'activité des salariés. Nous avons réactualisé la « fiche d'entreprise » dans la foulée du diagnostic !

Témoignage Pascal Thuet

Directeur - CHAPELIER SAS
Concessionnaire de poids lourds

« Le point de départ de beaucoup de choses... »

« La sécurité au travail est un engagement important pour l'ensemble du groupe et sa présidente Laetitia Ravion. S'agissant du diagnostic pénibilité, au départ on s'est dit : comment allons-nous faire avec tout ça ! La compréhension de tous les indicateurs nous a fait un peu peur... Puis on s'est dit, on n'a pas le choix et on va y aller ! Quand nous avons commencé à analyser les tâches, par exemple chronométrer le temps passé par un mécanicien les bras en l'air, au fur et à mesure la démarche a pris tout son sens... Nous avons pu partager des échanges poussés avec nos collaborateurs en les accompagnant durant une ou deux journées. Cela nous a permis de parler de notre métier comme nous n'en avions jamais parlé ! Et ce fut le point de départ de beaucoup de choses... Ainsi cette dé-

marche nous a déjà permis de voir que l'on était bien équipé, avec du matériel adapté, notamment pour limiter le port de charges et la manutention manuelle. Ensuite on a fait évoluer notre Document Unique dans toutes ses composantes et on s'est rapproché de notre médecin du travail et de l'équipe des préventeurs pour avoir des conseils ciblés. Le plus important est d'inscrire la dynamique dans la durée. Deux fois par mois nous avons des réunions « Top 5 » avec l'ensemble du personnel durant lesquelles la santé et la sécurité au travail tiennent une place prépondérante en termes d'actualités, d'événements et de retour d'expérience... Dans tous les cas il faut redonder l'information et faire passer des messages positifs pour que chacun intègre la sécurité dans sa pratique et vienne aussi travailler avec plaisir ! »

LE « KIT PÉNIBILITÉ » À LA LOUPE !

Le « kit pénibilité » élaboré par un SSTI francilien évolue au gré des dernières dispositions réglementaires. Il comprend aujourd'hui :

- Une fiche de synthèse, récapitulative des obligations de l'employeur et des bénéficiaires du dispositif pour le salarié ;
- Un outil de diagnostic à destination de ses entreprises adhérentes pour faciliter la prise en compte de l'exposition par unité de travail et permettant de remplir l'obligation d'annexer une évaluation collective au DU ;
- Un modèle de plan d'action (les entreprises concernées étant les entreprises ou groupes de plus de 50 salariés dont 25% de l'effectif est exposé à au moins 1 facteur de risque professionnel) ;
- Une fiche individuelle d'exposition destinée aux agents de la fonction publique, aux travailleurs détachés et aux salariés des régimes spéciaux.