

La démarche d'établissement de +50 salariés ou dans groupe de +50 salariés

- ▶ A) Prendre en compte l'éventuel accord, plan de groupe ou accord de branche étendu
- ▶ B) Identifier les postes concernés par les facteurs de pénibilité
- ▶ C) Définir la proportion de salariés exposés
- ▶ D) Rédiger/mettre en application l'accord ou plan

A) Prendre en compte l'éventuel accord, plan de groupe ou accord de branche étendu

En fonction de l'effectif et du statut,
se rapprocher de sa branche ou branche comparable
pour connaître sa démarche

→ s'en inspirer

→ la reprendre à son compte

Attention: le plan groupe s'impose à l'entreprise

B) Identifier les postes concernés

Pour repérer les postes, il faut s'appuyer sur :

- le DUER: inventorie les risques par unités de travail ;
- La fiche d'entreprise : identifie les risques et les effectifs de salariés qui y sont exposés ;
- Les fiches d'exposition pour les travailleurs exposés à certains facteurs de risque chimique

CHSCT: La détermination des postes à retenir résultera d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel

Prévenir la pénibilité par un accord ou un plan d'action

B) Identifier les postes concernés

La variété des situations implique un travail d'analyse des modalités d'exposition dans l'entreprise.

A partir de critères objectifs : seuils, limites, intensités, durées quotidiennes et/ou hebdomadaires ou fréquences d'exposition, moyens de protection existants.

→ réalisation du diagnostic préalable qui servira également à la rédaction des fiches d'exposition.

Exemple :

Températures extrêmes : Froid/chaud $>30^{\circ}\text{C}$ ou $<10^{\circ}\text{C}$ 6h/ jour

Bruit: 75 dBa 6 heures pas jour

Charges lourdes: 10 kg 10 fois par jour 6 heures/jour

Posture: accroupie, bras au dessus des épaules,...

Risque chimique: poste équipé ou non d'un captage à la source vérifié

CHSCT : critères objectifs, fixés par l'employeur après consultation des IRP



Prévenir la pénibilité par un accord ou un plan d'action

B) Identifier les postes concernés

Un poste concerné par les facteurs de pénibilité mais équipé de moyen de protection existant est-il effectivement un poste « pénibilité » ?

→ NON : en cas de protection collective

Ex: postes équipés d'un captage des poussières à la source, dont l'efficacité est régulièrement vérifiée

→ OUI: en cas de protection individuelle seule (EPI)

Ex: travailleurs exposés à des poussières à leur poste de travail, équipés d'un seul masque de protection respiratoire



Prévenir la pénibilité par un accord ou un plan d'action

C) Définir la proportion de salariés exposés

1- calculer l'effectif de l'entreprise

Le mode de calcul = celui prévu par l'article D. 138-25 du code de la SS.
effectifs au 31 décembre.

CDI à temps plein et travailleur à domicile = 1 unité.

CDD, salariés intermittents, salariés temporaires et salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure comptent au prorata de leur temps de présence.

Les salariés à temps partiel comptent au prorata de leur temps de travail.

Les apprentis, les titulaires d'une CIE, d'un CAE ou d'un contrat de professionnalisation ne sont pas comptés.

C) Définir la proportion de salariés exposés

2- Comptabiliser les travailleurs dont l'exposition est significative :

Quelles tâches ou situations particulières du poste sont exposantes?

Ex: fondeur, technicien de maintenance?...

Quels salariés exposés, pendant combien de temps?

Ex: salariés mobiles exposés ponctuellement

CHSCT : La concertation doit aboutir à des réponses partagées, à partir de la connaissance que chacun a du terrain.

Proportion actualisée chaque fois que nécessaire, notamment lors de la mise à jour du DUER (R138-32 CSS).

La démarche d'établissement de +50 salariés

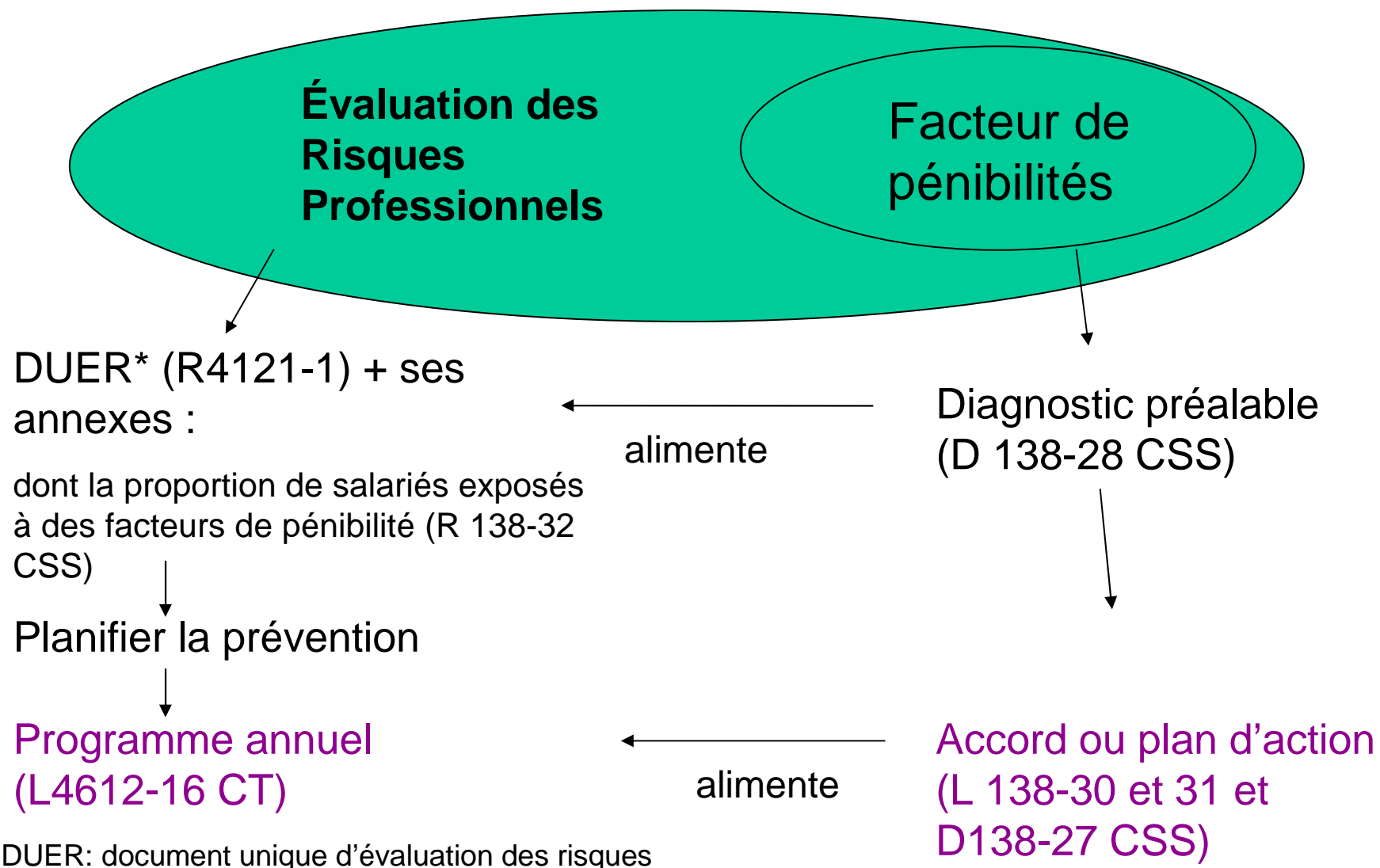
- A) En fonction de l'effectif et du statut : Voir si existence d'un accord/plan de groupe ou accord de branche étendu
- B) Identifier les postes concernés par les facteurs de pénibilité
- C) Définir la proportion de salariés exposés



Si +50% des salariés exposés

- D) Rédiger/mettre en application l'accord ou plan

Le CHSCT, ou à défaut DP, doit être consulté au titre de ses compétences générales en matière de prévention des risques professionnels et d'analyse des conditions de travail



Quelles sources d'information?

Les textes:

- Loi 2010-1330 du 9/11/2010 portant sur la réforme des retraites
- Décret 2011-354 du 30/3/2011 sur les facteurs pénibilité
- Décrets 2011-352 et 2011-353 du 30/3/2011 sur la retraite anticipée
- Arrêté du 30/3/2011 sur les lésions AT pouvant donner droit à la retraite à raison de la pénibilité
- Circulaire Sécurité sociale du 18/4/2011 sur la retraite à la raison de pénibilité
- Décrets 2011-823 et 2011-824 du 7/7/2011 sur l'accord ou plan d'action

Rubrique « prévention de la pénibilité » du site
« travailler-mieux.gouv.fr »

Merci de votre attention

Temps d'échange...