

## Objectifs pluriannuels SST

### Groupe de travail Pénibilité

Mercredi 19 octobre 2016

#### ✓ *Rappels*

**S'agissant du secteur privé** la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 *garantissant l'avenir et la justice du système des retraites* reconnaissant que certaines conditions de travail dégradent l'espérance de vie a créé un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) avec un double objectif de prévention et de compensation des effets de la pénibilité du travail. Ce compte n'est ouvert qu'aux salariés des employeurs de droit privé et des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé. Ces droits, accumulés sous forme de points, peuvent être convertis en temps de formation pour sortir d'un emploi exposé à la pénibilité, en passage à temps partiel en fin de carrière avec maintien de rémunération ou utilisés pour partir en retraite anticipée.

**Pour mémoire**, la pénibilité se caractérise par deux éléments constitutifs : une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé ; des facteurs de risque liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail.

Dix facteurs de pénibilité sont réglementairement définis et regroupés en trois catégories : *contraintes physiques marquées* (manutention de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps) ; *environnement physique agressif* (agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit) ; *rythmes de travail* (travail de nuit sous certaines conditions ; travail en équipes successives alternantes, travail répétitif à une fréquence élevée et sous cadence contrainte).

Puis, la loi n°2015-994 du 17 août 2015 *relative au dialogue social et à l'emploi* (« loi Rebsamen ») et ses décrets d'application simplifient le dispositif de pénibilité notamment par le transfert de la gestion de la pénibilité de l'entreprise vers les caisses de retraite, le remplacement de la fiche pénibilité, sur la base d'un accord collectif étendu ou d'un référentiel de branche, par une déclaration dématérialisée faite par l'employeur à la caisse de retraite (en cas d'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité) et la simplification de la procédure d'appréciation de l'exposition des salariés à la pénibilité via les accords collectifs de branche ou un référentiel professionnel ayant reçu homologation. Cette loi prévoit par ailleurs d'attacher certains droits du salarié à sa personne, de telle façon à ce qu'ils perdurent après la rupture du contrat de travail. Le compte personnel d'activité, rassemble les principaux droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité (notamment, le compte personnel de formation et le C3P).

#### **Risques/seuils/référentiels : quels salariés pour quelles expositions ?**

Pour les risques professionnels susceptibles de constituer **des facteurs de pénibilité**, le Code du travail prévoit que seules les expositions dépassant certains **seuils**, après application des mesures de protection collective et individuelle, sont prises en compte pour l'application du dispositif pénibilité.

Tous les facteurs de risque sont désormais quantifiés par des seuils (article D. 4161-2 du code du travail). Ces seuils comprennent une double dimension d'intensité et de temporalité. Le dépassement ou non des seuils est apprécié après application des mesures de protection individuelle et collective. Les durées en heures par an s'entendent comme des fractions du temps de travail effectif (900 heures représentent plus de la moitié du temps, 600 heures plus du tiers et 450 heures plus du quart). L'objectif est d'identifier les personnes qui sont fortement exposées, c'est à dire au-delà des seuils.

Une personne qui n'est pas exposée en intensité ou en durée au-delà des seuils fixés à l'article D.4161-2, n'est pas éligible au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le recensement de l'exposition aux facteurs de risques doit être facilité par **les référentiels professionnels de branche** qui sont en cours d'élaboration. En effet, l'employeur peut fonder sa déclaration sur les postes, métiers ou situations de travail définis par **un accord collectif de branche étendu** ou, à défaut, par un **référentiel professionnel de branche homologué** par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales. Ces documents d'aide à l'employeur déterminent l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle.

Le référentiel présente l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité. Il est accompagné de toutes données permettant d'évaluer les effectifs de

travailleurs de la branche concernée exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils. Il ne peut y avoir qu'un seul référentiel par branche ou par champ d'activité d'une branche ; pour les postes, métiers ou situations de travail identifiés par un référentiel, il ne peut être fait usage d'un autre référentiel dans la branche ou le champ d'activité de la branche concerné ; l'arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales homologue le référentiel professionnel de branche.

2. S'agissant de la **fonction publique**, et au titre de l'agenda social piloté par la ministre de la fonction publique, une concertation a été lancée à l'automne 2013 sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité pour les agents. Dans ce cadre, un travail d'inventaire des métiers exposés à l'un des dix facteurs de risques professionnels listés par l'article D.4161-2 du code du travail a été engagé par la DGAFP avec les employeurs publics. Dans une perspective de cohérence et de consolidation avec les travaux en cours dans le secteur privé, il n'a pas été envisagé par l'administration d'étendre la notion de pénibilité à d'autres critères que les dix déjà établis par le code du travail. Ce travail d'inventaire n'a toutefois pu aboutir.

Dans ce contexte et compte tenu des difficultés de mise en place du dispositif dans le secteur privé, il a été décidé de suspendre momentanément les discussions. Une mission a été confiée aux services de l'IGAS et de l'IGA dont les conclusions ont été rendues en mars 2016 et présentées aux organisations syndicales le 6 juin 2016<sup>1</sup>.

La mission d'inspection n'a pas pu conduire elle-même le travail - complexe - de cartographie des métiers susceptibles d'exposer les agents selon les critères et seuils en vigueur, mais elle a fait de cet état des lieux un préalable à tout autre chantier de prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique.

Lors de la 1<sup>ère</sup> phase d'approfondissement de la concertation « Santé et Sécurité au Travail » le **groupe de travail « Pénibilité » réuni le 6 juin 2016** a pris connaissance de ce rapport. Ses participants se sont notamment accordés sur la nécessité de :

- trouver des outils pertinents pour permettre aux employeurs publics de se conformer à leurs obligations en matière de traçabilité des expositions ;
- privilégier dans la fonction publique une approche réglementaire et statutaire en lieu et place du C3P ;
- établir la cartographie des métiers exposés à la pénibilité ;
- intégrer dans ces travaux les enjeux de gestion des parcours professionnels des agents.

\* \* \*

Le présent groupe de travail a pour objet d'examiner les propositions de mesures visant à améliorer la prise en compte de la pénibilité dans les trois versants de la fonction publique.

Ces propositions s'articulent autour de l'accompagnement des employeurs publics dans la mise en œuvre de leurs obligations légales et réglementaires (volet 1) et de l'évolution des fiches de poste et du suivi RH pour les métiers exposés (volet 2).

---

<sup>1</sup> Rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique

## **Volet 1- Accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de leurs obligations en matière de traçabilité**

### **A- Une cartographie des expositions aux risques professionnels à partir de « référentiels métiers »**

Cette cartographie doit permettre d'effectuer un travail de diagnostic et de connaître, avec précision, *ex ante*, les métiers exposés. Elle permettra également de fonder la traçabilité individuelle des expositions.

#### Modalités :

- *L'élaboration de « référentiels métiers » : travail technique de la DGAFP avec la DGT, la DGCL, la DGOS et les employeurs, pour identifier les métiers/familles de métiers donnant lieu à exposition à l'un des dix risques professionnels identifiés par le code du travail au-delà des seuils (élaboration de référentiels communs pour des métiers similaires exercés dans les trois versants). Ce travail pourrait être réalisé sur l'année 2017 ;*
- *Chaque employeur réalisera ensuite sa cartographie sur la base de l'agrégation des fiches individuelles élaborées à partir desdits référentiels métiers (point B ci-dessous). Celle-ci permettra d'alimenter le DUERP et son actualisation.*

### **B- La généralisation des fiches individuelles de suivi des expositions aux facteurs de risques professionnels pour les personnes exposées au-delà des seuils**

La généralisation des fiches individuelles de suivi des expositions aux facteurs de risques professionnels sera une priorité une fois les référentiels métiers réalisés.

L'établissement des premières fiches individuelles de suivi pourrait faire l'objet d'un temps dédié au cours de l'entretien professionnel annuel.

Un bilan annuel relatif au nombre de fiches réalisées et aux mesures de prévention individuelles et collectives mises en place pourrait être présenté devant le CHSCT compétent et une synthèse annuelle être présentée en CHSCT ministériel.

#### Modalités :

- *Elaborer un modèle de fiche individuelle de traçabilité pour les trois versants de la fonction publique ;*
- *Modifier des dispositions réglementaires relatives aux CHSCT afin d'élargir leur domaine de consultation au bilan de mise en œuvre de dispositifs de traçabilité individuelle ;*
- *Un rappel aux employeurs de leurs obligations en matière de traçabilité individuelle des expositions au-delà des seuils sera renouvelé à l'occasion de l'exercice de cartographie.*

## **Volet 2 - Accompagner les parcours professionnels des agents exposés**

### **Enrichir les fiches des postes donnant lieu à exposition à des facteurs de risques professionnels (au-delà de seuils), d'une rubrique « parcours professionnel ultérieur possible »**

La fiche de poste doit permettre à l'agent de connaître en amont, avec précision les expositions auxquelles est assujéti le poste (facteurs d'exposition, durée et fréquence d'exposition...). Cette fiche doit par ailleurs être complétée d'une rubrique « parcours professionnel ultérieur » qui aura pour objectif de lui donner une visibilité sur les possibilités de parcours professionnel afin qu'il puisse anticiper son évolution future.

La mise en évidence de cette rubrique facilitera la prise en charge des parcours professionnels des agents susceptibles de reconversion ou réorientation professionnelle, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

*Modalités : Elaborer une rubrique spécifique obligatoire dans les fiches de poste (cf. répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME)).*

**A- Mettre en place un accompagnement individuel des agents en fonction sur des postes exposés afin d'anticiper et de détecter le plus précocement possible les affections liées au travail.**

La complémentarité des rôles entre les gestionnaires de ressources humaines, la hiérarchie des agents exposés mais aussi les services de médecine de prévention/médecine du travail doivent contribuer à éviter l'altération de la santé des agents exposés.

**1. Pour les agents exposés, prévoir dans l'entretien professionnel, un temps de discussion sur les conditions de travail et les perspectives professionnelles**

En complément de l'actualisation de la fiche individuelle, cet accompagnement doit notamment se traduire par le fait de consacrer, annuellement, dans le cadre des entretiens professionnels, un point avec l'agent sur ses conditions de travail et besoins de formations.

Les entretiens professionnels annuels doivent permettre aux services RH d'anticiper d'éventuels changements d'affectation, des besoins d'adaptation du poste ou de réorientation professionnelle.

*Modalités :*

*Modifications réglementaires pour élargir l'entretien professionnel aux conditions de travail et aux perspectives d'évolution professionnelle pour les agents sur des postes donnant lieu à exposition au-delà des seuils.*

**2. Mettre en place un congé en évolution professionnelle pour raison de santé**

Ouvert aux agents déclarés inaptes et en reclassement, ce dispositif, évoqué dans le cadre du GT Reclassement (5 octobre 2016), pourrait également être ouvert et adapté aux agents exposés, au-delà des seuils.

Ainsi, les agents exposés, au-delà des seuils et pendant une durée à déterminer (par exemple 10 ans), à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels listés par l'article D.4161-2 du code du travail, pourraient disposer d'un cadre statutaire leur permettant de concrétiser leur projet professionnel au travers d'une formation, d'un dispositif d'alternance, etc. Le projet professionnel co-construit par l'agent et l'administration s'appuierait notamment sur le volet « parcours professionnel » identifié dans la fiche de poste.

*Modalités :*

*Mise en place dans le statut général d'un congé en évolution professionnelle pour raison de santé.*