Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

2017

Pénibilité au travail :
le référentiel d'évaluation dans la branche

Le référentiel d'évaluation de la pénibilité est un préalable à la mise en place du C3P entré en vigueur au 1er janvier 2016.
Il vise à mettre à disposition des entreprises un «mode d'emploi» qui détermine l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Il contient des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des salariés à la pénibilité.

SOMMAIRE

La lutte contre la pénibilité : un sujet porté par la CFTC p. 1

Pénibilité : les obligations des entreprises en 2017 p. 2

Mise en place du référentiel : le rôle de la branche p. 4

Avant la réalisation du référentiel : définir une méthode claire au sein de la branche p. 5

Le contenu du référentiel p. 6

Rappel des principales étapes d'élaboration du référentiel p. 7

Après l'élaboration : l'homologation du référentiel p. 7

LA LUTTE CONTRE LA PÉNIBILITÉ : UN SUJET PORTÉ PAR LA CFTC !

La pénibilité au travail se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

La santé au travail est un enjeu crucial pour lequel nous ne devons pas ménager nos efforts. C'est pourquoi, dans notre lutte contre la pénibilité au travail, nous avons toujours affirmé la primauté absolue de la prévention sur la réparation. Mais parce qu'elle est encore trop souvent insuffisante, ou peut échouer, un système de reconnaissance de la pénibilité doit trouver à s'appliquer. Le mécanisme du C3P, bien qu'imparfait, organise cette reconnaissance via la traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité subies par le salarié.

Le C3P permet l'acquisition, par le salarié exposé, de points qui lui permettront de financer tout ou partie d'une action de formation, une réduction du temps de travail ou la majoration de trimestres d'assurance vieillesse.

Tout au long du processus de création du C3P, la CFTC a œuvré pour le rendre plus simple et plus adapté à la diversité des entreprises.
Les référentiels d'évaluation de la pénibilité de branches participent à cet objectif de simplicité.

PÉNIBILITÉ : LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN 2017

Tout employeur doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés ses salariés. Il doit notamment prendre en compte l'exposition aux facteurs de pénibilité, liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail particuliers (voir tableau ci-contre).

1ÈRE OBLIGATION : DÉCLARER LES SALARIÉS EXPOSÉS

Chaque année, l'employeur doit **déclarer aux caisses de retraite** (CARSAT) les expositions individuelles, au-delà de certains seuils, à l'un ou l'autre des facteurs de pénibilité, et ce, pour chaque salarié. Cette démarche s'effectue via la déclaration sociale nominative (DSN) qui remplace la déclaration annuelle des données sociales (DADS) depuis le 1er janvier 2017.

Pour effectuer sa déclaration et déterminer l'exposition des salariés aux risques, l'employeur peut utiliser les postes (ou métiers) définis par un accord collectif de branche étendu, ou par un **référentiel professionnel de branche homologué**, réévalué tous les 5 ans maximum.

À savoir ! C'est la CARSAT qui crée, au vue de la déclaration de l'employeur, le compte personnel de prévention de la pénibilité puis qui informe ensuite les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient dans un relevé annuel.

Depuis le 31 janvier 2017 : les entreprises de plus de 50 salariés ayant **50% de leur personnel exposé** à au moins l'un des dix facteurs de pénibilité devront les avoir déclarés (art. L. 4161-1 et D. 4161-2 C. trav.).

Au 1er janvier 2018 : cette obligation concernera les entreprises de plus de 50 salariés dont **25 % du personnel est exposé**.

Attention ! La déclaration n'est obligatoire que pour les salariés dont le **niveau d'exposition est supérieur au seuil** fixé par la réglementation (voir tableau ci-contre).

2ÈME OBLIGATION : S'ACQUITTER DES COTISATIONS

Les dépenses liées à l'utilisation du C3P sont financées par des **cotisations de l'employeur**.

a) La cotisation générale

Depuis le 1er janvier 2017, les employeurs sont redevables de la cotisation générale attachée au compte pénibilité. Cette cotisation (due au taux de 0,01 %) vise tous les salariés concernés, titulaires d'un CDI ou CDD, à temps complet ou partiel.
Attention ! Cette cotisation générale est due **pour tous les salariés** de l'entreprise qu'ils soient exposés ou non.

b) La cotisation additionnelle

Une cotisation additionnelle est due **pour les salariés exposés** au-delà des seuils fixés par décret. Depuis le 1er janvier 2017 :

- la cotisation additionnelle est de **0,2%** (contre 0,1% antérieurement) pour les salariés exposés à **un facteur** ;
- la cotisation est de **0,4%** (contre 0,2% antérieurement) pour ceux exposés à **plusieurs facteurs**.

Facteurs de pénibilité		Seuil		
		Action ou situation	**Intensité minimale**	**Durée minimale**
Contraintes physiques marquées				
	1) Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 C. trav.)	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 h/an
		Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
		Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
		Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes/jour	120 j/ans
	2) Postures pénibles positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30° ou positions du torse fléchi à 45°		900 h/an
	3) Vibrations mécaniques (art. R. 4441- C. trav.)	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s²	450 h/an
		Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s²	
Environnement physique agressif				
	4) Agents chimiques dangereux (art. R. 4412-3 & art. R. 4412-60 C. trav.)	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) N°1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du Travail	Le seuil est déterminé par application d'une grille d'évaluation définie par arrêté du ministre chargé du Travail et du ministre de la Santé	
	5) Milieu hyperbare (art. R. 4461 C. trav.)	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
	6) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou au moins égale à 30°		900 h/an
	7) Bruit (art. R. 4431 C. trav.)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8h d'au moins 80 décibels (A)		600 h/an
		Exposition à un niveau de pression accoustique de crête au moins égale à 135 décibels (C)		120 fois/an
Certains rythmes de travail				
	8) Travail de nuit (art. L. 3122-29 à 31 C. trav.)	Une heure de travail entre 24h et 5h		120 nuits/an
	9) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24h et 5h		50 nuits/an
	10) Travail répétitif*	Temps de cycle ≤ 1mn ou 30 actions techniques minimum/mn avec un temps de cycle > 1mn		900 h/an

* Répétition d'un même geste à une cadence contrainte imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce avec un temps de cycle défini.

À noter ! Lorsque le seuil est décompté en nombre d'heures/an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.

MISE EN PLACE DU RÉFÉRENTIEL : LE RÔLE DE LA BRANCHE

La branche peut intervenir de deux manières :

- **Soit par le biais d'un accord de branche étendu de prévention de la pénibilité**

Cet accord détermine l'exposition des salariés à un ou plusieurs facteurs de risques au-delà des seuils fixés par décret à partir de situations types. Il fait notamment référence aux postes métiers ou situations de travail et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées (art. L. 4161-2, al. 1 C. trav.).

En effet, certaines branches peuvent s'être engagées dans un processus de réflexion de prévention de la pénibilité bien plus large qu'une évaluation

- **Soit par le biais de référentiels professionnels de branche homologués par arrêté** (art. L. 4161-2, al. 2 et D. 4161-4 C. trav.) en l'absence d'accord de branche étendu.

Le référentiel de branche va permettre d'aider les entreprises, notamment les PME et leurs salariés, à identifier les facteurs de pénibilité ainsi que les niveaux d'exposition par métier. Il permettra ainsi de garantir une certaine équité de traitement au sein de la branche sur des problématiques de métiers partagées pour des entreprises d'un même secteur d'activité. Cela permettra également d'apporter des solutions communes.

Les arguments à mobiliser auprès des organisations patronales pour les inciter à réaliser un référentiel de branche

1. Une simplification de la démarche pour les entreprises du secteur
- la démarche d'évaluation des risques est facilitée grâce à une cartographie des situations de travail et des postes et métiers exposés ;
- le calcul du temps d'exposition des salariés à un ou plusieurs critères est rendu aisé ;
- les entreprises n'auront plus qu'à appliquer le référentiel pour identifier les salariés dont les niveaux d'exposition dépassent les seuils de pénibilité réglementaires ;
- le référentiel de branche est réévalué selon une périodicité maximale de 5 ans ; ce qui sécurise les entreprises pendant une durée relativement longue.

2. Une harmonisation pour les entreprises du secteur
- les évaluations entre toutes les entreprises au niveau de la branche sont harmonisées ;
- toutes les entreprises concernées dans la branche sont assurées d'être couvertes grâce à l'extension ou l'homologation d'un référentiel de branche.

3. Des avantages financiers pour les entreprises du secteur
- une seule évaluation au sein de la branche permet de réaliser une économie d'échelle ;
- si l'employeur applique le référentiel pour effectuer la déclaration, il ne peut encourir :
  - la pénalité pour déclaration inexacte prévue au titre du C3P,
  - les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations qui intervient en cas d'inexactitude de la déclaration.

À noter ! Il en va de même si l'employeur applique un accord collectif de branche étendu.

AVANT LA RÉALISATION DU RÉFÉRENTIEL : DÉFINIR UNE MÉTHODE CLAIRE AU SEIN DE LA BRANCHE

1. CONSTITUTION D'UN COMITÉ DE PILOTAGE AU SEIN DE LA BRANCHE

Ce comité sera composé :
- des partenaires sociaux représentatifs de la branche ;
- des représentants du personnel d'entreprise de la branche ;
- de chefs d'entreprise ou de sites de la branche.

Important ! Intégrer dans le processus de construction du référentiel les entreprises et leurs représentants permet de s'assurer que l'approche terrain soit présente et que le référentiel soit ancré dans la réalité des besoins de la branche.
Les entreprises et leurs représentants peuvent être parties intégrantes du comité ou associés via des auditions/des groupes de travail.

2. LE RÔLE DU COMITÉ DE PILOTAGE APPUYÉ PAR LE CABINET D'EXPERTISE

- Déterminer les orientations et les besoins de la branche.
- Définir un panel d'entreprises de la branche pour réaliser des observations terrain pour prendre en compte des situations concrètes « de travail réel ».
- Réaliser une feuille de mission pour recourir à un cabinet d'expertise spécialisé sur les questions de santé et sécurité au travail.

LE COMITÉ DE PILOTAGE fournit aux experts choisis, pour qu'ils puissent mener à bien leur mission :
- un panel d'entreprises représentatif de la branche (petite, moyenne, grande, ville et zone rurale) pour réaliser les études terrains ;
- une liste ciblant des métiers (tous les métiers n'ont pas vocation à être analysés).

LE CABINET D'EXPERTISE doit :
- déterminer et soumettre des situations de travail au comité de pilotage ;
- effectuer des observations ergonomiques en situation de travail ;
- réaliser un rapport et proposer un référentiel.

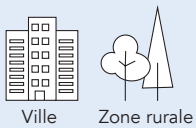
Le cabinet d'expertise réalise les études terrains et les fiches métiers, et proposera un référentiel aux partenaires sociaux de la branche.

Une méthode claire et objective transposable à toutes les branches

Rôle du comité de pilotage

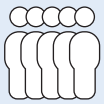
Panel d'entreprises

Petites
Moyennes
Grandes



Échantillonage de métiers de groupes homogènes de salariés

Employés
Agents de maîtrise
Cadres



Rôle du cabinet d'expertise

Détermination des situations de travail

- conducteurs d'engin
- chauffeur
- process qualité
- logistique

Réalisation d'observations ergonomiques sur le terrain

EXEMPLE : l'étude terrain dans la construction du référentiel pénibilité pour les métiers de la logistique et du transport dans le commerce de gros

L'analyse réalisée pour créer ce référentiel pénibilité pour les métiers de la logistique et du transport a été confiée à un cabinet d'experts.
Elle a porté sur **l'observation des postes de travail dans un panel de 38 entreprises.**

Dans le cadre de la mission qui leur a été définie par la branche, les experts ont dû :
- observer les tâches effectuées par les employés,
- mesurer les contraintes au regard des 9 des 10 facteurs de pénibilité (le facteur pénibilité « travail hyperbare » n'a pas été retenu car non concerné dans ce domaine d'activité de la logistique),
- recueillir le ressenti des salariés à leur poste de travail (afin de mieux identifier les contraintes et les axes de prévention à privilégier),
- synthétiser les données recueillies en décrivant les tâches effectuées, et en évaluant pour chaque facteur de pénibilité l'intensité et la durée en tenant compte des moyens de prévention en place.

L'exposition professionnelle individuelle de chaque salarié a été établie selon 2 axes :
- l'évaluation individuelle, qui a pris en compte pour une année moyenne la répartition exacte du temps de travail du salarié selon les différentes tâches qu'il effectue,
- une évaluation selon son rattachement à un groupe d'exposition homogène, présent au sein de son entreprise.

Source : Accord pénibilité au travail - référentiel inter-branches pour les métiers de la logistique de la branche du commerce de gros international

LES POINTS DE VIGILANCE

- Les phases « étude de terrain » et « diagnostic des besoins de la branche » sont nécessaires pour réaliser un référentiel au plus près des besoins de la branche.
- Evitez les référentiels « clé en main » (proposés par certains prestataires) sans étude terrain de la branche.
- Une évaluation est suffisante, il ne s'agit pas d'une analyse ergonomique de chaque poste de travail.
- Le référentiel doit être simple pour être exploitable par toutes les entreprises de la branche toutes tailles confondues.
- Attention à ne pas privilégier l'administratif sur le préventif. La prévention doit rester au cœur des débats.

LE CONTENU DU RÉFÉRENTIEL

Rappel des objectifs poursuivis :
- intégrer une démarche de prévention de la pénibilité, en s'appuyant sur une étude terrain et la rédaction de fiches métiers ;
- élaborer une grille d'évaluation de l'exposition des principaux métiers de la branche aux facteurs de pénibilité ;
- permettre aux entreprises de remplir leurs obligations en termes de prévention de la pénibilité ;
- mettre en œuvre des actions de prévention préétablies ;
- obtenir l'homologation le référentiel de branche auprès des ministères.

Les résultats attendus dans le référentiel :
- le descriptif des métiers analysés ;
- le niveau habituel de facteurs de pénibilité sans prévention ;
- les actions permettant de réduire la pénibilité et ainsi le nombre de facteurs d'exposition ;
- la mise en cohérence avec le document unique ;
- un support de communication adapté ;
- le contenu du référentiel en format simplifié et pédagogique intégrant un mode d'emploi.

RAPPEL DES PRINCIPALES ÉTAPES D'ÉLABORATION DU RÉFÉRENTIEL

Processus d'élaboration du référentiel → **Déterminer le contenu du référentiel** → **Processus de validation et de déploiement du référentiel**

La préparation

Description de la branche concernée

Participation à l'évaluation

Documents analysés

Éléments décisionnels retenus

La méthode d'élaboration

Échantillonage d'entreprises

Identification de métiers ou des groupes homogènes de métiers

Méthodologie de la pénibilité

Outils utilisés

Mesures effectuées

Détermination des situations de travail

Les fiches métier avec l'évaluation de la pénibilité

Cartographie des métiers de la branche

Les actions de prévention proposées

Synthèse au niveau de la branche

La validation interne à la branche

Processus de validation interne à la branche

Processus de diffusion dans la branche

Synthèse générale

À noter ! La phase « préparation » et « méthode d'élaboration » peuvent ne pas figurer dans le référentiel en lui-même mais faire l'objet d'une annexe jointe au référentiel, ou d'un rapport distinct qui doit être communiqué au comité de pilotage par le prestataire.

APRÈS L'ÉLABORATION : L'HOMOLOGATION DU RÉFÉRENTIEL

Le référentiel est homologué par arrêté conjoint des ministres du Travail et des Affaires sociales, après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Ce n'est qu'à cette condition que les entreprises sont considérées comme couvertes par un référentiel de branche.

Important ! Il ne peut y avoir qu'un seul référentiel par branche ou par champ d'activité d'une branche. Le référentiel peut cependant concerner plusieurs conventions collectives et IDCC.

Une entreprise couverte par un référentiel de branche dans son secteur d'activité ne peut appliquer le référentiel d'une autre branche.

Attention ! Certains référentiels réalisés ou en voie de finalisation n'ont pas été déposés pour homologation pour des raisons de blocages patronaux - ces derniers espérant encore obtenir le retrait du compte pénibilité en prétextant une fausse complexité. **Votre rôle en tant que négociateur CFTC est de veiller à ce que le processus aille jusqu'au bout !**

Liste des référentiels pénibilité homologués

Par arrêté du 30 novembre 2016 textes 39, 40, 41 et 42, JO 2 décembre

- Branche du commerce de gros et international (pour les métiers de la logistique, 100 000 salariés potentiellement concernés).
  Couvre 6 conventions collectives : CC des commerces de gros, CC des commerces de quincaillerie fournitures industrielles fers-métaux équipement de maison, CC des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, CC commerce de gros de l'habillement de la mercerie de la chaussure et du jouet, CC commerce de gros de tissus tapis et linge de maison, CC du commerce de gros de la confiserie biscuiterie alimentation fine et négociants distributeurs de levure.

- Branche du négoce de bois et des matériaux de construction et la branche du commerce (80000 salariés potentiellement concernés).
  Couvre 2 CC : négoce des matériaux de construction et négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

- Branche des entreprises de la maintenance, distribution de la location et de la réparation de matériels agricoles dite SDLM (80000 salariés potentiellement concernés)
  Pour la CC entreprises de la maintenance, distribution et location matériel agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes.

- Branche des poissonniers-écaillers de France (5 000 salariés potentiellement concernés).
  Pour la CC de la poissonnerie.

Votre rôle en tant que négociateur de branche CFTC !

- Peser au sein de votre branche pour la réalisation d'un référentiel pénibilité de branche.
- Veiller à ce que la démarche de réalisation du référentiel intègre bien une phase de diagnostic des besoins de la branche et d'étude de terrain.
- S'assurer de la présence d'une démarche de prévention.
- Veiller à ce que le référentiel soit bien envoyé pour homologation.

POUR EN SAVOIR PLUS :

- Site officiel sur le compte de prévention pénibilité : http://www.preventionpenibilite.fr
- Site de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) : http://www.inrs.fr/
- Le service prévention de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (ex-CRAM) ;
- Également, les deux fiches CFTC Santé au travail sur **L'évaluation de la pénibilité** et **L'utilisation du compte pénibilité**.

La CFTC, syndicat de construction sociale,
est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts
et vous conseiller dans vos démarches

Syndicat CFTC
La Vie à Défendre
www.cftc.fr

128, avenue Jean Jaurès - 93697 Pantin Cedex Tél : 01 73 30 49 00

Pénibilité au travail : le référentiel d'évaluation dans la branche - 2017 - Rédaction : Lamia ZIKIKOUT - Création graphique : Céline Dulauroy - Impression : Imprimerie de la Centrale Lens - Supplément à la Lettre confédérale