

Plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité

Application des Décrets n° 2014-1158 et 2014-1160 du 9 octobre 2014

Ce document a été réalisé à titre indicatif dans le but d'aider le chef d'entreprise à rédiger les accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Il est nécessaire de l'adapter en fonction de l'activité et de la taille de l'entreprise.

Rédaction :

IPRP : A. MARREC
Médecins du Travail : G. TSOCHANAKIS
Infirmière : S. BAOT

Date :

Novembre 2014

Document composé de :

11 pages (y compris celle-ci)

Diffusion :

Restreinte - Adhérents IPAL
Médecins du travail IPAL

Document associé :

Exemples d'indicateurs de suivi
Document relatif au diagnostic de pénibilité au travail

Identification de l'entreprise

- Dénomination de l'entreprise :

Adresse :

- Code NAF :

- Nature de l'activité :

- Effectif du personnel en date du _____ :

- CDI :

- CDD :

- Temps complet :

- Temps partiel :

- Total :

Mise à jour de l'accord ou du plan d'action

Date	Contenu de la mise à jour	Revue de

EXEMPLE

Cadre réglementaire

Les entreprises de **50 salariés** et plus dont **au moins 50% des effectifs sont exposés** à un facteur de pénibilité sont tenues de mettre en place un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

L'accord ou le plan d'action est conclu pour une **durée maximale de 3 ans**.

« Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'**objectifs chiffrés** dont la réalisation est mesurée au moyen d'**indicateurs** » (Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011).

L'accord ou le plan d'action traite :

- D'au moins l'un des thèmes suivants :
 - La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2, au-delà des seuils fixés au même;
 - L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :
 - L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
 - Le développement des compétences et des qualifications ;
 - L'aménagement des fins de carrière ;
 - Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2 du code du travail.

A compter du 1^{er} janvier 2018 :

Les entreprises de **50 salariés** et plus dont **au moins 25% des effectifs sont exposés** à un facteur de pénibilité sont tenues de mettre en place un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

L'accord ou le plan d'action est conclu pour une **durée maximale de 3 ans**.

« Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'**objectifs chiffrés** dont la réalisation est mesurée au moyen d'**indicateurs** » (Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011).

L'accord ou le plan d'action traite :

- D'au moins deux l'un des thèmes suivants :
 - La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2, au-delà des seuils fixés au même article;
 - L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
 - La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2
- En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :
 - L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
 - Le développement des compétences et des qualifications ;
 - L'aménagement des fins de carrière ;
 - Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2 du code du travail.

Pour les 4 derniers thèmes mentionnés, l'accord ou le plan d'action précise les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité d'affecter les points qui y sont inscrits aux utilisations prévues aux 1° et 2° de l'article L. 4162-4.

Plan d'action pour la prévention de la pénibilité

Thème 1 :

Date :

Rédacteurs :

Mesures de prévention		Suivi des actions		
Existantes	A venir	Indicateurs	Objectifs	Pilote

Plan d'action pour la prévention de la pénibilité

Thème 2 :

Date :

Rédacteurs :

Mesures de prévention		Suivi des actions		
Existantes	A venir	Indicateurs	Objectifs	Pilote

Plan d'action pour la prévention de la pénibilité

Thème 3 :

Date :

Rédacteurs :

Mesures de prévention		Suivi des actions		
Existantes	A venir	Indicateurs	Objectifs	Pilote

Plan d'action pour la prévention de la pénibilité

Thème 4 :

Date :

Rédacteurs :

Mesures de prévention		Suivi des actions		
Existantes	A venir	Indicateurs	Objectifs	Pilote

Vous avez besoin d'aide ?

Conçu pour simplifier la démarche de diagnostic de pénibilité, ce guide n'est pas exhaustif et ne peut pas répondre à toutes vos questions.

Pour toute information complémentaire, adressez-vous à votre médecin du travail et à l'équipe pluridisciplinaire (intervenants en prévention des risques professionnels IPRP). Dans de nombreux domaines, nous pouvons vous proposer :

- De la documentation en réponse à vos besoins
- Des informations générales, spécialisées ou adaptées à vos besoins
- Des conseils pour identifier vos risques
- D'effectuer des mesures pour quantifier certains risques ou nuisances

Et encore ...

Le site du Ministère du travail, de l'emploi, et de la santé : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

Le site de l'Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de Travail (ANACT) : http://www.anact.fr/web/dossiers/sante-au-travail/accord_penibilite

Circulaire DGT N° 08 du 28 octobre 2011, relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité

Ce document a été réalisé sur le retour d'expériences des Médecins du travail et de l'équipe pluridisciplinaire (IPRP) avec l'aide de la documentation du Ministère du travail de l'emploi, et de la santé.

Liste des annexes

Annexe 1 : Exemples d'indicateurs de suivi

EXEMPLE

ANNEXE 1 : EXEMPLES D'INDICATEURS DE SUIVI

Thèmes	Exemples d'indicateurs
Réduction des polyexpositions	Nombre ou pourcentage de travailleurs soustraits à plusieurs facteurs de pénibilité, nombre de postes pénibles supprimés, nombre de postes équipés d'un dispositif de captage des poussières, de produits contenant un agent chimique dangereux dont la substitution a été réussie, de machine dont le niveau sonore a été atténué, etc.
Adaptation et aménagement des postes de travail	Nombre ou pourcentage de poste ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation en vue de faciliter le reclassement ou d'alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs, nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'allègement de poste, nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude, etc.
La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2	Nombre ou pourcentage de salariés dont l'exposition a été réduite
Amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande, un dispositif de retour temporaire en horaire de jour ou de sortie du travail de nuit, etc.
Développement des compétences et des qualifications	Nombre de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ayant bénéficié d'un dispositif particulier de formation, d'un entretien de seconde partie de carrière, etc.
Aménagement des fins de carrière	Nombre de salariés dotés ou ayant bénéficié d'une fonction de tutorat, etc.
Maintien en activité	Nombre de visites de pré-reprise en lien avec les facteurs de pénibilité, évolution du taux d'absentéisme, du turn-over, des déclarations d'inaptitude, etc.