



Editorial

Réforme de la Santé au Travail et Pénibilité

La réforme de la Santé au Travail avance.

Après la loi de juillet 2011, les projets de décrets ont été présentés au Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) le 9 décembre 2011.

Le COCT, instance nationale consultative sur les questions de santé et sécurité au travail, regroupe les partenaires sociaux, les représentants de l'administration et des personnalités qualifiées. Compte tenu des nombreux amendements présentés, le COCT a dû se réunir jusqu'au lundi 12 décembre.

Si l'analyse du projet initial apporte quelques avancées, il ne résout pas de façon claire la pénurie de médecins du travail. Certes, des dérogations sont possibles mais encore faut-il les obtenir. A ce jour, nous n'avons pas encore le texte définitif des décrets avant leur promulgation que l'on attend pour fin janvier 2012.

La pénibilité par contre est déjà inscrite dans la loi sur les retraites, mais sa prévention ainsi que sa traçabilité doivent se mettre en place dans les entreprises, et plus particulièrement dans celles de plus de 50. Les services de santé au travail sont les mieux placés pour vous aider à la mise en place de cette nouvelle contrainte imposée aux entreprises. C'est pourquoi nous avons consacré le dossier de ce numéro d'Ametif Contact à ce problème dont les contours ont été définis par la loi, mais dont le suivi et l'interprétation restent difficiles...

En ce début d'année, et malgré un contexte économique préoccupant, je vous présente mes meilleurs vœux pour 2012 et vous assure de la disponibilité de nos équipes médicales et techniques pour accompagner les adhérents de l'AMETIF dans la maîtrise des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail qui contribuent à la compétitivité des entreprises.

*Jean-Michel ANDREASSIAN
Président*

CONTACT

LE DOSSIER

Pénibilité : tous concernés ?



Le volumineux dispositif "pénibilité" initié en 2010 par la loi sur la réforme des retraites est désormais complet et concerne, à des degrés divers, toutes les entreprises : Décryptage.

La loi a retenu une définition restrictive de la pénibilité en la caractérisant comme une exposition à des facteurs de risques professionnels (déterminés par décret) liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables et irréversibles identifiables sur la santé.

Paradoxalement **la possibilité d'un départ en retraite avant l'âge légal repose en premier lieu, non pas sur l'exposition à ces facteurs, mais sur l'existence d'une incapacité permanente partielle (IPP : séquelle d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail ayant entraîné des lésions identiques), déterminée par le médecin conseil de la Sécurité Sociale.**

En cas d'IPP supérieure à 20%, aucun lien avec les facteurs de pénibilité n'est d'ailleurs requis. Ce n'est que si cette IPP est comprise entre 10 et 20% que des conditions d'exposition devront être justifiées.

Cette définition prend donc pour critère, non pas la pénibilité, mais ses conséquences...

Suite du dossier page 2

Dans ce numéro

Le Dossier Pénibilité : tous concernés ?

Evaluation des risques La cardiofréquencemétrie

Prévention Des sessions d'information plébiscitées

Le dispositif prévoit par ailleurs que la traçabilité de l'exposition à ces facteurs de pénibilité devra être mise en œuvre ainsi qu'une démarche de prévention.

• Démarche préventive

Au nom des principes généraux de prévention, cette démarche doit être mise en œuvre par **toutes les entreprises** et s'appuyer sur les outils existants (Document Unique d'Evaluation des Risques), impliquer les acteurs de l'entreprise (en particulier le CHSCT) et faire appel aux compétences du Service de Santé au Travail.

En outre, prenant modèle sur le dispo-

celles des postes et l'analyse des modalités d'exposition à l'aide de critères le plus objectif possible (fréquence, durée, intensité) ou en se référant à divers documents internes (DU, fiche d'entreprise du médecin du travail) ou externes (Tableaux de Maladies Professionnelles, documents CNAM ou INRS).

Le contenu de l'accord en faveur de la prévention de la pénibilité doit comporter :

1. au moins un des thèmes suivants :

- > réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité,
- > adaptation et aménagements du poste de travail.



• Traçabilité

Il s'agit de la généralisation d'une mesure déjà ancienne, mais réservée jusqu'alors à certains risques (risque chimique, exposition aux rayonnements ionisants...) et peu appliquée... La nouvelle disposition impose désormais à l'employeur de consigner dans une fiche les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la durée de cette exposition ainsi que les mesures de prévention existantes. Une copie de cette fiche, transmise au médecin du travail, est remise au salarié à son départ de l'établissement ou en cas d'arrêt de travail prolongé ou de déclaration de maladie professionnelle.

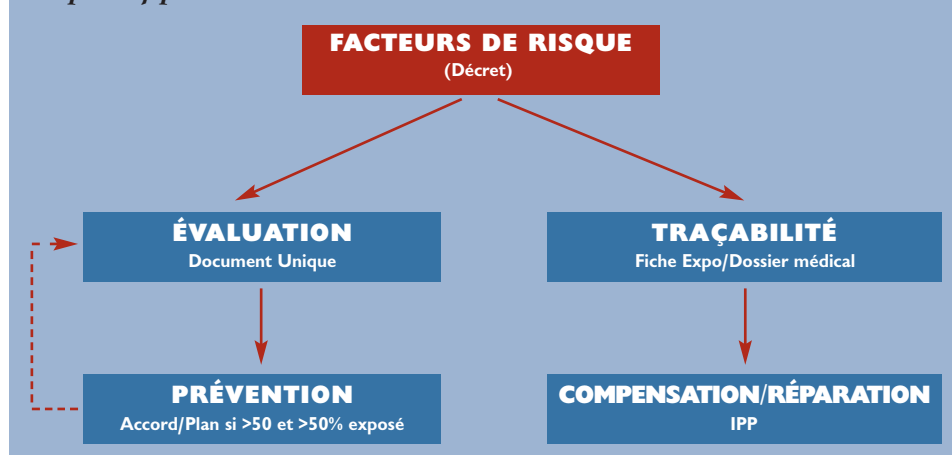
A noter que la mise en œuvre de la traçabilité individuelle des expositions concerne toute la carrière professionnelle des salariés et donc toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Au total, la traçabilité devrait permettre un suivi médical optimisé tout au long du parcours professionnel et après le départ en retraite, mais surtout de faire valider une demande de retraite anticipée pour pénibilité en cas d'IPP supérieure à 10%, mais inférieure à 20%.

Le volet prévention vise, quant à lui, à diminuer/maîtriser les expositions, et partant le nombre de salariés concernés du fait de l'amélioration des conditions de travail...

Dr Bertrand LIBERT

Dispositif pénibilité



sitif mis en œuvre en 2010 pour les seniors, **les entreprises de plus de 50 salariés doivent disposer** avant le 1^{er} janvier 2012 **d'un accord** d'entreprise, de branche **ou à défaut d'un plan d'action**. Toutefois cela ne concerne que celles **dont au moins 50% du personnel est exposé**.

Pour calculer cette proportion de 50%, il convient de comptabiliser tous les salariés occupant un poste exposant à un facteur de pénibilité retenu par la réglementation.

Pour certains facteurs, l'identification est facilitée par les définitions du code du travail (par exemple les travailleurs de nuit).

La tâche est plus complexe quand il s'agit de port de charges ou de mouvements répétitifs car la proportion de travailleurs exposés dépend des conditions de travail spécifiques au sein de chaque entreprise... L'identification des travailleurs concernés passe alors par

2. en outre, au moins deux des thèmes suivants :

- > amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
- > développement des compétences et des qualifications,
- > aménagement des fins de carrière,
- > maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Il prévoit les mesures de prévention, les modalités de mise en œuvre et indicateurs de suivi.

La Pénibilité décrétée

(article D.4121-5 du code du travail)

- | | |
|---|--|
| - Manutentions manuelles de charges | - Températures extrêmes |
| - Postures pénibles (positions forcées des articulations) | - Bruit |
| - Vibrations mécaniques | - Travail de nuit |
| - Agents chimiques dangereux | - Travail en équipes successives alternantes |
| - Travail en milieu hyperbare | - Travail répétitif |

Evaluation des risques

Charge physique et cardiofréquencemétrie

Enregistrement continu de la fréquence cardiaque, la **Cardiofréquencemétrie** est un outil utilisé depuis longtemps dans le domaine du sport, dans le but d'optimiser les performances.

En milieu professionnel elle a pour but d'évaluer l'impact sur le rythme cardiaque, ou "coût cardiaque", d'un poste de travail afin de mettre en évidence les tâches les plus pénibles et d'élaborer des solutions ciblées d'allègement de l'activité physique.

► Le matériel

L'Ametif est équipée de **systèmes Polar Team** qui permettent plusieurs enregistrements simultanés.

- Le capteur est maintenu à l'aide d'une sangle élastique autour du torse du salarié, qui va effectuer l'enregistrement.

- La pose du cardiofréquencemètre (CFM) est réalisée par une personne du service de santé au travail.

Il ne nécessite aucun réglage préalable, sa mise en route est automatique dès la pose, et s'arrête seul lors du retrait.

► Le mode opératoire

Il n'existe aucune contre indication médicale à l'utilisation du matériel ; d'une façon générale, l'appareil n'est en aucun cas une contrainte pour le porteur du CFM. Pesant moins de 20 grammes, il n'entrave en rien les gestes courants.

Il n'émet aucun bruit et se montre très fiable pour tous types d'activité, même celles nécessitant une forte manutention.

Cependant, la pertinence de l'enregistrement passe par une participation active de la part du sujet équipé. En effet, afin de



mettre en corrélation l'effort physique et l'évolution de la fréquence cardiaque, il est indispensable que le porteur réalise un relevé d'activité pour chaque phase de sa journée de travail. Une grille lui est fournie et il est assisté d'un membre de l'Ametif pour l'aider à retranscrire sommairement les différentes phases d'activités.

► L'analyse des données

Utilisée en complément de l'étude ergonomique, la cardiofréquencemétrie peut aider à déterminer la pénibilité

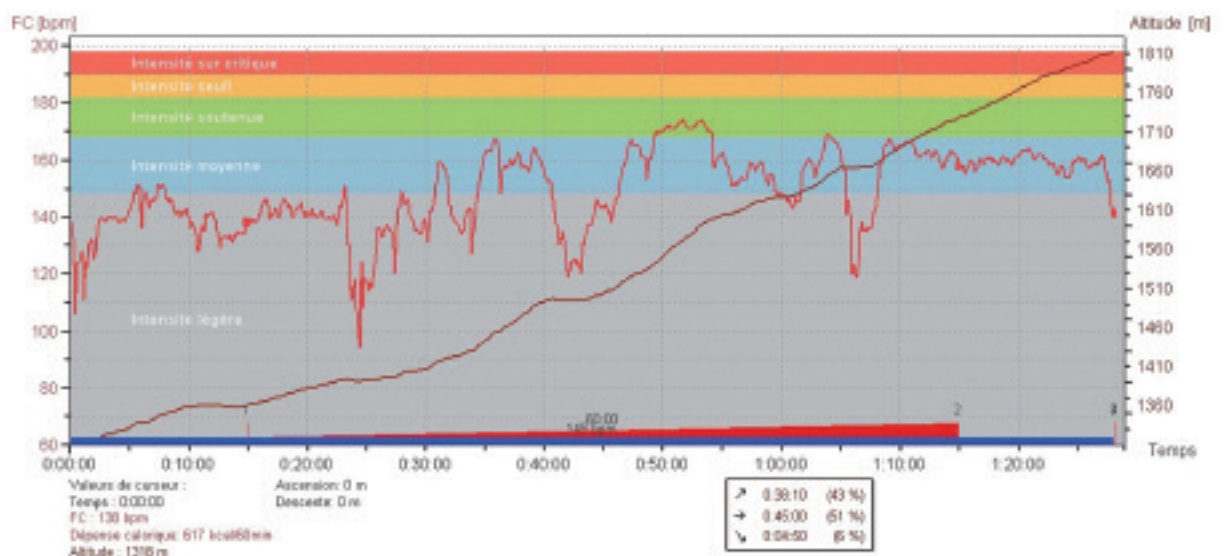
générée par le poste indépendamment du salarié occupant celui-ci.

Pour ce faire, le médecin du travail va traiter de façon informatique les données recueillies à l'aide d'un logiciel d'exploitation permettant le calcul de différents paramètres (fréquence cardiaque maximale, moyenne, coût cardiaque...) et l'analyse des différentes phases d'activité.

Se référant à des grilles de pénibilité, les résultats globaux permettent de caractériser le coût cardiaque de "très élevé", "élevé", "modéré" ou "faible". A l'aide du déroulé du tracé de la fréquence cardiaque sur toute la durée de la journée de travail, et au regard des diverses activités, il est mis en évidence les phases où cette fréquence est la plus élevée.

Grâce à cette hiérarchisation, les propositions d'amélioration des conditions de travail peuvent cibler les tâches les plus exigeantes pour l'organisme.

*Sylvain GERBER,
Infirmier en Santé au Travail*





EN BREF

HANDICAPÉS ET AUSTÉRITÉ :

En période de crise économique, l'AGEFIPH revoit ses prestations à la baisse. A compter du 1^{er} janvier 2012, l'attribution d'aides concernera uniquement les entreprises ou travailleurs handicapés prioritaires, et ce sur prescription de CAP Emploi (insertion) ou du SAMETH (maintien dans l'emploi).

AT/MP : nouvelle tarification

Adoptée en juillet dernier, la réforme de la tarification des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles débutera en 2012. Elle modifie les seuils d'effectif qui déterminent si une entreprise est soumise à une tarification individuelle (>150), collective (<20) ou mixte ; la part individuelle du taux de cotisation ne sera plus calculée en fonction du coût réel de chaque accident, mais à travers un coût moyen correspondant à la gravité du sinistre calculé par secteur d'activité.

HEUREUX ?

Selon le 7^{ème} baromètre du bonheur au travail réalisé par Opinionway pour 20minutes.fr et "En ligne pour l'emploi", 75% des salariés français se disent heureux au travail contre 69% en 2010 !

AMETIF CONTACT

Coordination :
Docteur B. Libert

Comité de Rédaction :
D^r G. Barret, D. Ferreira Zeferino,
D. Guessab, J. Bonami, S. Roquefort

Questions-Réponses :
Ecrire au :
7, avenue de la palette B.P. 20058
95020 Cergy Pontoise Cedex
ou
Tél : 01 34 25 46 51
Fax : 01 34 22 06 36
e-mail : contact@ametif.org
www.ametif.com

Réalisation : PubliLand
Imprimé à 10 000 exemplaires

Prévention

Des sessions d'information plébiscitées !

Pour vous aider à mieux prévenir les risques professionnels dans votre entreprise, l'AMETIF vous propose des sessions d'information et de sensibilisation.



Organisées depuis 2004, ces réunions ont permis de toucher 1704 entreprises avec un **taux de satisfaction de 91 %**. La participation à ces sessions est comprise dans votre cotisation.

Les prochaines sessions concernent les thèmes développés ci-dessous.

➤ Tout employeur a l'obligation de réaliser l'évaluation des risques professionnels présents dans l'entreprise. Les résultats doivent être consignés dans un **Document Unique**. La réglementation ne prévoit pas de modèle mais l'AMETIF vous propose



une méthode pour vous aider à le réaliser. Lors de réunion d'information d'une durée de deux heures, un intervenant en prévention des risques professionnels et un médecin du travail vous présenteront cette méthode ainsi que des exemples concrets pour vous aider à l'utiliser.

➤ Première cause de maladie professionnelle en France, les **Troubles Musculo-Squelettiques** représentent un enjeu humain et économique considérable pour les entreprises. Afin de vous assister dans la prévention de ces troubles, nous vous proposons une réunion d'information sur ce thème, animée par une ergonome et un médecin du travail.

➤ Les **Risques Psychosociaux** (stress, mal-être au travail...) touchent également la plupart des entreprises. Notre psychologue du travail, avec la collaboration d'un médecin du travail, vous présente lors d'une session une démarche pour vous aider à repérer les facteurs de Risques Psychosociaux et à les prévenir.

➤ Les **addictions**, et en particulier celle à l'alcool, peuvent être cause d'accident du travail. La loi sur la réforme de la médecine du travail de juillet 2011 inscrit la prévention des addictions dans la mission des services de santé au travail. Dans cette optique, l'AMETIF vous propose une réunion d'information sur ce sujet. Un médecin du travail spécialisé en addictologie vous présentera les problématiques de l'alcool au travail et vous proposera des pistes pour vous aider à aborder le sujet en entreprise.

➤ Enfin, pour faire suite au dossier de ce numéro d'Ametif Contact, nous vous proposons pour la première fois cette année une session d'information sur la **pénibilité**. Une intervenante de l'ANACT, un médecin du travail et une ergonome vous présenteront comment mettre en œuvre la prévention de la pénibilité dans votre entreprise.

Vous pouvez vous inscrire aux sessions de votre choix à **l'aide du bulletin joint** à cet Ametif Contact.

Pour toute question ou suggestion de nouveaux thèmes, n'hésitez pas à me contacter par mail à session.info@ametif.org ou par téléphone au 01 34 25 46 93.

Nous vous attendons nombreux !

Sarah ROQUEFORT