Prévenir l'exposition aux facteurs de risques professionnels (pénibilité)



Dossier de l'Espace Droit Prévention
Mise à jour
Octobre 2026

CNRACL
La retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION

Prévenir l'exposition aux facteurs de risques professionnels (pénibilité)

DOSSIER // PÉNIBILITÉ

Mise à jour : octobre 2026



Synthèse

Depuis 2017, le Code du travail n'emploie plus le mot « pénibilité ». Il parle de « facteurs de risques professionnels ». Il en existe 10, regroupés en trois familles :

- les contraintes physiques marquées : port de charges, postures pénibles, vibrations ;
- un environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit ;
- certains rythmes de travail : travail de nuit, travail en équipes alternantes, travail répétitif.

Ce que doit faire tout employeur public (obligatoire) :

- prévenir l'exposition de ses agents à ces 10 facteurs, dans le cadre de son obligation générale de sécurité ;
- joindre au DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) les données collectives sur ces expositions et la part des agents exposés au-delà des seuils ;
- pour les fonctionnaires et les contractuels de droit public exposés au-delà des seuils fixés pour 6 de ces facteurs : remplir une fiche individuelle de suivi, la remettre à l'agent à la fin de chaque année et la conserver 5 ans.

Pour les agents sous contrat de droit privé seulement, l'employeur déclare les expositions dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative). L'agent bénéficie alors d'un C2P (Compte Professionnel de Prévention), qui donne des points pour se former, travailler à temps partiel ou partir plus tôt à la retraite.

Les fonctionnaires et les contractuels de droit public n'ont pas de C2P. Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales), la pénibilité de certains emplois est prise en compte par leur classement en catégorie active.

Pour aller plus loin :

- Emplois de catégories active ou sédentaire (fiche pratique) ;
- L'évaluation des risques professionnels - Document unique (fiche pratique).

Sommaire

Contexte préalable

Principales modifications apportées par les ordonnances du 22 septembre 2017 dites « ordonnances Macron »

Principales modifications apportées par les deux décrets n° 2023-759 et n° 2023-760 du 10 août 2023

Application dans la fonction publique

Les facteurs de risque professionnels

Les obligations de l'employeur

a. La déclaration ou la fiche de suivi

b. La rédaction d'un accord sous conditions

c. La prévention des risques professionnels au travail

d. L'intégration des données dans le document unique

ANNEXE 1 : Focus Travail répétitif

ANNEXE 2 : Focus questions fréquentes

Contexte préalable

En novembre 2010, la loi n° 2010-1330 « portant réforme des retraites » introduit pour la première fois dans le code du travail la notion de pénibilité pour un « travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique

agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé ».

Un décret d'application viendra définir les 10 “facteurs de pénibilité” sans y associer de seuils.

Cette loi instaure l'obligation d'établir une fiche de suivi pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité et leur permet un départ anticipé à la retraite. Compte tenu de la complexité de la mise en œuvre de cette loi, le dispositif sera cependant peu utilisé.

En janvier 2014, une seconde loi est adoptée : la loi n° 2014-40 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites », sans que la première ne soit abrogée.

Cette seconde loi instaure le C3P (« Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité »), le système de financement du dispositif pénibilité par les entreprises qui exposent les salariés (cotisations imputables aux employeurs de salariés mono ou poly-exposés à des facteurs pénibilité) et poursuit l'obligation de réalisation d'une fiche en y apportant certaines précisions.

En octobre 2014, 6 décrets d'application paraissent dont un définissant les seuils tant attendus pour ces 10 facteurs de pénibilité.

A compter de cette date, de nombreux textes viennent tour à tour compléter, enrichir voire déparer le dispositif. Le présent dossier ne revient pas sur les différentes évolutions de cette réglementation mais porte sur la nouvelle réglementation et rappelle les principes maintenus et applicables aux employeurs.

Principales modifications apportées par les ordonnances du 22 septembre 2017 dites « ordonnances Macron »

Suite à l'ordonnance « Macron » n° 2017-1389 du 22 septembre 2017[1], le terme « pénibilité » est sorti du code du travail et de l'ensemble de la réglementation. Le terme officiel est « facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D.4161-1 ».

Le compte C3P est remplacé par le C2P (compte professionnel de prévention).

Toutefois, dans un souci de simplification, dans ce dossier, nous abrégerons le terme à « facteur(s) de risque ».

La « pénibilité » (ou « l'exposition aux facteurs de risques professionnels ») en 2018

Les 4 changements majeurs apportés par les ordonnances « Macron » sont :

1. Disparition du terme « pénibilité »,
2. « Suppression » de 4 facteurs du diagnostic pénibilité à établir (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux),
3. « Suppression » des cotisations employeurs spécifiques pour financer le compte,
4. Nouvelle obligation d'accord dans le cas où la sinistralité au titre des accidents du travail et maladies professionnelles dépasse un certain seuil (voir point 5b).

Les 10 facteurs de risques sont toujours présents dans le code du travail et :

- Doivent faire l'objet, si l'employeur y est soumis, d'un accord à établir quant aux mesures de prévention à prendre en compte (voir point 5b),
- Permettent un départ anticipé à la retraite si une IPP (incapacité permanente professionnelle) d'au moins 10 % est reconnue,
- Seuls 6 d'entre eux demeurent obligatoires dans le diagnostic d'exposition à établir par l'employeur.

La « pénibilité » dans le code du travail :

1. Définition des facteurs de risques professionnels : article L. 4161-1,
2. Déclaration des salariés exposés : articles L.4163-1 à L. 4163-3,
3. Ouverture et abondement du compte professionnel de prévention : articles L.4163-4 à L. 4163-6,

[1]Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

4. Utilisations du compte professionnel de prévention : articles L.4163-7 à L. 4163-13,
5. Gestion du compte, contrôle et réclamations : articles L.4163-14 à L. 4163-20,
6. Financement : article L.4163-21.

Principales modifications apportées par les deux décrets n° 2023-759 et n° 2023-760 du 10 août 2023

Les décrets n° 2023-759 et n° 2023-760 du 10 août 2023 concrétisent, dès le 1er septembre 2023, l'application des dispositions renforçant la prévention de l'usure professionnelle prévues à l'article 17 de la loi “retraite” du 14 avril 2023 (loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023).

Ces deux décrets :

1. Actent la création du FIPU (Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle) destiné à améliorer la prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels dits “ergonomiques”, à savoir : la manutention manuelle (port de charges lourdes), les postures pénibles, les vibrations mécaniques. Ils précisent les modalités de fonctionnement du FIPU (non applicable à la fonction publique).
2. Améliorent le C2P (Compte Professionnel de Prévention) pour faciliter son recours, améliorer les droits existants et créer un droit à la reconversion professionnelle.
3. Abaissent les seuils de 2 facteurs de risque : les seuils associés aux facteurs de risques « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes » sont abaissés respectivement de 120 à 100 nuits par an et de 50 à 30 nuits par an.
4. Renforcent l'acquisition de droits en cas de poly-exposition. Désormais, le nombre de points acquis augmente proportionnellement au nombre de facteurs de risques auxquels les salariés sont exposés (un salarié exposé simultanément à 3 facteurs de risques acquerra 12 points par an, soit 1 point par trimestre d'exposition pour chacun des risques).

Application dans la fonction publique

Le bénéfice du compte professionnel de prévention est ouvert (Code du travail, art. L. 4163-4) :

- aux salariés des employeurs de droit privé,
- au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Toutes les formes de contrat de travail, d'une durée minimale d'1 mois, sont concernées : CDI, CDD, intérim, emplois saisonniers, temps partiels, contrats aidés, contrat d'apprentissage, etc.

En revanche, ne peuvent acquérir de droits au titre du compte professionnel de prévention :

- **Les fonctionnaires ou agents des personnes publiques sous contrat de droit public :** la pénibilité est prise en compte par le biais du classement des emplois dans la catégorie active ou sédentaire.
- **Les salariés affiliés à un régime spécial de retraite** comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité.

Bien que les fonctionnaires ne puissent acquérir de droits au titre du compte professionnel de prévention, l'obligation réglementaire pour l'employeur de suivre leur exposition à la pénibilité reste applicable (obligation imposée par la 4ème partie du code du travail, donc applicable à la fonction publique) ainsi que :

- La traçabilité de cette exposition dans une fiche de suivi (voir point 5a),
- Le fait de prévenir ces facteurs de risques professionnels au travail (point 5c),
- L'intégration des données « pénibilité » dans le document unique (point 5d).

Les facteurs de risque professionnels

Les 10 facteurs de risques professionnels pour lesquels l'employeur doit prévenir les risques sont (Code du travail, art. D. 4161-1) :

1° Au titre des contraintes physiques marquées



a) Manutentions manuelles de charges mentionnées à l'article R. 4541-2



b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations



c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1

2° Au titre de l'environnement physique agressif



a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et fumées



b) Activités exercées en milieu hyperbare mentionnées à l'article R. 4461-1



c) Températures extrêmes



d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1

3° Au titre de certains rythmes de travail



a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5



b) Travail en équipes successives alternantes



c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

Les 6 facteurs de risques professionnels pour lesquels l'employeur doit établir un diagnostic d'exposition au-delà des seuils sont :

Facteurs liés aux rythmes de travail (version à compter du 1er septembre 2023)

Facteurs de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits/an (120 avant 1.9.23)
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5x8, 3x8)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	30 nuits/an (50 avant 1.9.23)
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes ; ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes variable ou absent	900 heures/an

Facteurs liés à un environnement physique agressif (version à compter du 1er septembre 2023)

Facteurs de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu hyperbare (lieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique - par exemple, sous l'eau, caisson hyperbare, enceinte de confinement de réacteur nucléaire)	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius	900 heures/an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)	600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois par an

NB : l'article 3 du décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi "retraite" (loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023) est venu abaisser les seuils associés aux facteurs de risques « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes », respectivement de 120 à 100 nuits par an et de 50 à 30 nuits par an.

Les obligations de l'employeur

La nouvelle réglementation modifie les obligations de l'employeur concernant la déclaration, la fiche de suivi, le C2P et modifie le dispositif de financement.

Au-delà de ces modifications, perdure l'obligation de prévenir les risques professionnels et l'intégration des données dans le document unique.

a. La déclaration ou la fiche de suivi

La déclaration

Chaque année, l'employeur doit déclarer aux caisses de retraite les facteurs de risque auxquels a été exposé chaque salarié (pour les salariés des employeurs de droit privé et le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé) au-delà des seuils mentionnés dans le tableau précédent, dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN) (voir Code du travail, art. R.4163-8).

Aucune modification sur le périmètre de la déclaration n'est apportée par la nouvelle réglementation hormis le nombre de facteurs à déclarer (6 facteurs contre 10 précédemment).

Pour déterminer cette exposition des salariés, l'employeur peut :

1. réaliser son propre diagnostic de la situation "pénibilité" de chaque salarié,
2. utiliser les postes (ou métiers) définis par un accord collectif de branche étendu, ou par un référentiel professionnel de branche homologué (impact des mesures de protection sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité, homologué pour une durée de 5 ans, renouvelable après réévaluation).

ATTENTION
les seuils doivent être appréciés après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle.

Exemple : un salarié travaille dans une zone où le bruit est de 83 dB (A), ceci + de 4h /jour.

Les seuils réglementaires sont de 81 dB(A) sur 600H/an (ce qui équivaut à environ 2h40 d'exposition/jour) donc il est en situation de dépasser ce seuil.

Mais il porte des protections auditives qui atténuent le bruit de 15 dB (A). Son exposition tombe donc à 68 dB (A) (83 – 15), donc inférieure au seuil réglementaire de 81 db(A) donc il ne doit pas être considéré comme exposé au facteur de risque et son exposition ne doit pas être déclarée.

Les dispositions concernant la déclaration des expositions sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi que :

- aux EPIC (établissements publics à caractère industriel et commercial),
- aux EPA (établissements publics administratifs) lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé,
- aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique (anciennement article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986).

Cette déclaration concerne les travailleurs titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à 1 mois, y compris les travailleurs temporaires.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois qui s'achève au cours de l'année civile, l'employeur réalise sa déclaration au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin de ce contrat de travail.

Cas des salariés temporaires. Les entreprises utilisatrices doivent transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la déclaration des expositions. Le contrat de mise à disposition doit indiquer si le poste à pourvoir expose le travailleur intérimaire au-delà des seuils.

Le C2P (compte professionnel de prévention)

Pour chaque salarié exposé, un compte professionnel de prévention (C2P) est ouvert. Il lui permet de cumuler des points : pour chaque trimestre d'exposition, le salarié gagne 1 point par facteur de risque auquel il est exposé (soit 4 points par an et par facteur).

Depuis le 1er septembre 2023, le nombre total de points n'est plus plafonné. Pour les salariés nés avant le 1er juillet 1956, les points inscrits sont multipliés par 2.

Chaque année, l'organisme gestionnaire au niveau national enregistre sur le C2P du salarié les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente. L'organisme gestionnaire au niveau local dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement fait connaître au salarié par voie électronique, et au plus tard le 30 juin, que l'information afférente à son compte est disponible sur un site dédié. A défaut, elle porte cette information à sa connaissance par lettre simple. Le salarié, titulaire du compte, pourra alors accéder en ligne à son relevé de points.

Les conditions d'ouverture et d'alimentation en points de ce C2P sont :

- Droit à une formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé : 1 point = 500 euros de prise en charge des frais de formation professionnelle ; compensation de la diminution de sa rémunération en cas de réduction du temps de travail.
- 10 points = complément de rémunération permettant de compenser l'équivalent d'une réduction de 50 % du temps de travail pendant 4 mois (le salarié doit préciser sa demande de réduction du temps de travail sans que le temps travaillé ne puisse être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement).
- Départ anticipé à la retraite : 10 points = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse (les points pouvant être utilisés à partir de 55 ans, pour un départ jusqu'à 2 ans avant l'âge légal).
- (depuis le 1.9.2023) Bénéficier d'un projet de reconversion professionnelle. Cette nouvelle utilisation du compte permet de suivre une formation professionnelle sans perte de rémunération et ainsi de pouvoir sortir de situations d'exposition à des facteurs de risques.

Le financement du dispositif

Les dépenses engendrées par le C2P et sa gestion sont couvertes par les organismes nationaux de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général et celle du régime des salariés agricoles, chacune pour ce qui la concerne.

La fiche de suivi

Par exception à la règle générale de déclaration des expositions par l'employeur, certaines catégories de travailleurs (n'ayant pas de droits au titre du C2P) continuent de faire l'objet d'une fiche individuelle de suivi lorsqu'ils sont exposés à un ou plusieurs des 6 facteurs de risques professionnels au-delà des seuils, dans les conditions prévues. Ce sont :

- les agents des trois fonctions publiques,
- les travailleurs détachés en France,
- les travailleurs affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité.

b. La rédaction d'un accord sous conditions

L'obligation légale de prévenir les risques professionnels concerne toutes les entreprises, mais seules certaines ont l'obligation d'engager la négociation d'accords collectifs, au regard de trois critères cumulatifs :

1. Catégorie : sont concernés les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs pour leur personnel de droit privé.
2. Effectif : 50 salariés ou plus (ou entreprise appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés).
3. Proportion de salariés exposés aux 6 facteurs (au-delà des seuils) : 25 % de l'effectif (depuis le 1er janvier 2018, contre 50 % auparavant).

L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de travail et doit prévoir les mesures de prévention des risques qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Les entreprises visées sont exonérées de cette obligation si leur effectif ou celui du groupe auquel elles appartiennent est compris entre 50 et 299 salariés et qu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu abordant les thèmes obligatoirement traités par un accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

> **RAPPEL**
> *le diagnostic ne prend en compte que les 6 facteurs, mais les mesures de prévention à prévoir dans l'accord doivent porter sur les 10 facteurs.*

La nouvelle obligation de l'accord sinistralité

Depuis 2019, les entreprises répondant aux mêmes critères 1 et 2 que ceux indiqués ci-dessus sont également tenues d'engager la négociation d'un accord si leur « indice de sinistralité » est supérieur à 0,25.

Catégorie : idem
Effectif : idem
Indice de sinistralité de l'entreprise : supérieur à 0,25

En effet, un nouvel indicateur en santé-sécurité a fait son apparition dans le code du travail en 2017 : l'indice de sinistralité. Chaque entreprise ou groupe doit donc calculer cet indice. En fonction du résultat obtenu, l'entreprise est, depuis le 1er janvier 2019, assujettie à l'obligation d'engager la négociation d'un accord de prévention des risques professionnels.

L'indice de sinistralité se calcule comme suit :

$$\text{Indice de sinistralité} = \frac{\text{Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur sur les 3 dernières années connues}}{\text{Effectif de l'entreprise, tel que défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale}}$$

ATTENTION

les accidents de trajet sont à exclure. Les accidents de travail sans arrêt sont à prendre en compte.

A titre d'exemple, la sinistralité moyenne en 2025 était de 26,4 AT pour 1000 salariés et de 2,2 MP pour 1000 salariés. Si l'on applique cette même sinistralité sur 3 années, est obtenu un seuil de sinistralité de 0,09, inférieur au seuil de 0,25 qui déclenche l'obligation d'accord.

$$0{,}09 = \frac{(26{,}4 + 2{,}2) \times 3}{1000}$$

c. La prévention des risques professionnels au travail

Subséquemment aux modifications réglementaires, l'obligation de prévenir les risques professionnels demeure.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a complété le Code du travail (article L. 4121-1), pour y introduire une obligation de prévention aux 10 facteurs de risques professionnels dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur.

> *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 » selon l'article L. 4121-1 du Code du travail.*

L'obligation d'identifier et de prévenir l'exposition à ces 10 facteurs de risque relève de la responsabilité de l'employeur, qui doit rechercher et évaluer l'exposition potentielle de ses salariés à chacun de ces facteurs. Toutefois, d'autres acteurs doivent être impliqués dans cette démarche. A cet égard, la prévention de l'exposition à ces 10 facteurs a été prise en compte dans les missions spécifiques du CSE (Comité Social et Economique) et du service de prévention et de santé au travail (voir annexe 2).

Pas de présomption de manquement à l'obligation de sécurité (faute inexcusable)

L'article L.4163-3 précise que « le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de risques professionnels […] ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

En effet, la déclaration de l'exposition des travailleurs par l'employeur aux facteurs de risques professionnels étant une obligation légale, il est logique que celle-ci ne puisse présenter une présomption de manquement à son obligation de sécurité.

Cette disposition a été ajoutée assez tôt dans l'arsenal de cette réglementation (loi n° 2015-994 du 17 août 2015) afin de protéger les employeurs d'éventuels contentieux liés à la reconnaissance de la faute inexcusable.

d. L'intégration des données dans le document unique

Depuis le 1er janvier 2015, l'employeur doit annexer au document unique :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, de nature à faciliter la déclaration,
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de risque au-delà des seuils. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

ANNEXE 1 : Focus Travail répétitif

La définition du travail répétitif, en vigueur depuis le 1er janvier 2015, a posé des problèmes d'interprétation et donc de mise en œuvre. Elle était jugée trop imprécise par les entreprises.

Partant de ce constat, le gouvernement a missionné en juillet 2015 M. Hervé Lanouzière, alors directeur général de l'ANACT, afin de sécuriser l'appréciation par les employeurs de l'exposition au travail répétitif, d'en proposer une « définition opérante », « adaptée à la réalité du travail dans les entreprises » et qui permette :

- « de dire de façon simple quels sont les salariés qui y sont exposés » ;
- « de ne laisser subsister aucun doute sur son application ».

Les informations ci-dessous sont extraites du rapport rendu par M. Lanouzière en septembre 2015 : « La définition du travail répétitif comme facteur de risque ».

Qu'est-ce qu'une action technique ?

C'est une action manuelle élémentaire mettant en jeu un ou plusieurs segments corporels ou articulations permettant d'accomplir une tâche de travail simple. L'action technique peut être caractérisée par une douzaine de verbes d'actions recouvrant la grande majorité des situations aisément observables et identifiables : saisir, positionner, placer, insérer, pousser, appuyer, visser, tirer, frapper, couper, retirer, abaisser… Ils peuvent en outre être adaptés dans chaque secteur d'activité ou métier recourant à un langage technique partagé : clipper, encoller, enrubanner, spatuler… Ces verbes sont usuels, objectivables et partagés par les professionnels (opérateurs, chefs d'atelier, employeur). L'action de cueillir une pomme, par exemple (torsion et traction simultanée du pédoncule), correspond à une action technique. L'action de marteler, en revanche, est décomposée en autant de coups de marteau qui doivent tous être comptabilisés en tant qu'action technique. L'action de lâcher ou le contrôle visuel, qui n'appellent pas de sollicitation biomécanique, ne sont pas décomptés.

Exemple de comptage : une tâche qui consiste, pour la main droite, à :

- prendre un objet dans une caisse (1 action technique),
- le placer dans une réservation sur un plan de travail (1 action technique),
- frapper trois fois dessus avec un marteau (3 actions techniques),
- revient à accomplir 1+1+3 = 5 actions techniques.

Qu'est-ce qu'une fréquence élevée ?

La fréquence élevée s'entend d'une fréquence telle qu'elle ne permet pas au salarié une récupération suffisante des structures anatomiques sollicitées. Elle se caractérise par la réalisation d'un nombre important d'actions techniques dans un temps déterminé : 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à trente secondes ou, dans tous les autres cas, trente actions techniques ou plus en une minute. Ces autres cas couvrent les situations dans lesquelles :

- il existe un temps de cycle défini supérieur à trente secondes (par exemple, cycles industriels déterminés par une machine) ;
- il existe un temps de cycle non défini (par exemple, lorsque le temps qui s'écoule entre chaque tâche cyclique change d'un cycle à l'autre du fait de la variabilité des produits) ;
- il n'existe pas de temps de cycle identifiable (par exemple, lorsque les pièces défilent de manière continue sur un tapis automatique).

Qu'est-ce qu'une cadence contrainte ?

La cadence est contrainte (par opposition à une cadence libre) lorsque le salarié ne peut se soustraire de la situation de travail sans préjudice pour la production, le service ou lui-même et ses collègues.

Il est possible d'apprécier le caractère contraignant du rythme de travail en répondant, par exemple, aux questions suivantes :

- Le salarié peut-il interrompre momentanément son travail quand il le souhaite ?
- Cette interruption nécessite-t-elle qu'il se fasse remplacer ?
- Doit-il justifier de cette interruption ?
- Est-il obligé de se dépêcher pour faire son travail ?

Temps de cycle

Le temps de cycle est le temps écoulé entre le début et la fin d'un cycle de travail (souvent exprimé en secondes). C'est donc l'espace-temps qui délimite le moment où une tâche (un ensemble d'opérations) débute et celui où elle s'achève, pour laisser place à une nouvelle tâche, identique ou similaire, les cycles s'enchaînant dans le temps.

ANNEXE 2 : Focus questions fréquentes

Que se passe-t-il si des salariés sont exposés de manière importante aux 4 facteurs de risque professionnel qui n'ont plus de seuils ?

Il existe toujours 10 facteurs de risques dans le code du travail, mais désormais seuls 6 sont à prendre en compte dans le diagnostic à établir. Les 4 restants permettront toutefois un départ anticipé à la retraite si une IPP (incapacité permanente professionnelle) d'au moins 10 % est reconnue.

Les étapes à suivre pour le salarié afin d'obtenir une retraite anticipée sont les suivantes :

1. Avoir 60 ans (taux d'incapacité permanente professionnelle d'au moins 20 %) ou l'âge légal de départ diminué de 2 ans (taux d'au moins 10 % et inférieur à 20 %),
2. Avoir une pathologie,
3. Obtenir la reconnaissance de l'origine professionnelle de cette pathologie via l'un des 87 tableaux de maladie professionnelle listés par l'arrêté du 26 décembre 2017 (il est alors établi que la pathologie est consécutive à l'exposition à l'un des 4 facteurs), ou avoir obtenu la reconnaissance de l'origine professionnelle de cette pathologie “hors tableau” ; dans ce cas, la CPAM (ou la MSA) devra attester que la maladie peut être imputée à l'exposition à l'un des 4 facteurs,
4. Justifier d'un taux d'incapacité permanente professionnelle d'au moins 10 %,
5. Présenter la demande de retraite anticipée à sa caisse de retraite (Carsat ou MSA).

Liste des 87 tableaux de maladies professionnelles concernés (arrêté du 26 décembre 2017) : 1, 2, 3, 4, 4 bis, 5, 8, 9, 10, 10 bis, 10 ter, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 15 ter, 16, 16 bis, 20, 20 bis, 20 ter, 21, 22, 25, 26, 27, 30, 30 bis, 31, 32, 33, 34, 36, 36 bis, 37, 37 bis, 37 ter, 38, 39, 41, 43, 43 bis, 44, 44 bis, 47, 49, 49 bis, 50, 51, 52, 52 bis, 57, 59, 61, 61 bis, 62, 63, 64, 65, 66, 66 bis, 67, 69, 70, 70 bis, 70 ter, 72, 73, 74, 75, 78, 79, 81, 82, 84, 85, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 97, 98, 99.

> **RAPPEL**
> *les deux demandes – reconnaissance de maladie professionnelle et retraite anticipée – constituent deux moments distincts. La demande de retraite anticipée ne peut se faire qu'une fois que la maladie professionnelle est reconnue.*

Quelles sont les missions du CSE et des services de prévention et de santé au travail concernant les risques professionnels ?

Le CSE (Comité Social et Economique) procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 (article L. 2312-9 du code du travail).

Pour ce faire, l'employeur doit lui présenter (article L.2312-27) :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traitées spécifiquement,
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût.

Les services de prévention et de santé au travail (article L. 4622-2 du code du travail) :

- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1,
- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge,
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles.

A partir de quelle durée l'absence d'un collaborateur doit-elle être prise en compte pour revoir son exposition aux facteurs de risque ?

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée d'au moins 1 mois sont concernés, quelle que soit la nature du contrat (CDD, CDI, intérim, apprentissage, etc.).

Les périodes d'absence sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agira donc de « périodes d'absences dont la durée cumulée est suffisamment longue pour produire manifestement cet effet (notamment congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.) » (extrait de l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité).

La réglementation ne donne pas, à ce jour, plus de précisions sur ce sujet.

L'exposition de chaque salarié est appréciée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé sur l'année entière. Ainsi :

- si le salarié travaille toute l'année, il convient de prendre en compte les expositions subies sur le poste ou l'ensemble des postes occupés, appréciées en moyenne sur l'année ;
- si le salarié est présent sur une partie de l'année seulement (contrat débutant ou s'achevant en cours d'année), il convient d'évaluer l'exposition aux facteurs de risques au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année.

Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
6 place des Citernes - 33059 Bordeaux Cedex - www.cnracl.retraites.fr

Une gestion Caisse des Dépôts GROUPE