



# PÉNIBILITÉ LES ENTREPRISES SOIGNENT LE DIAGNOSTIC

Depuis plus d'un an, les entreprises doivent déterminer la proportion de salariés exposés à un facteur de pénibilité. Cela les conduit à examiner l'ensemble des risques auxquels ils sont exposés et à aborder les enjeux de prévention de long terme. Toutes n'y vont pas à la même vitesse.

→ les seuils de températures extrêmes ne sont pas les mêmes », explique Bruno Gourévitch, directeur associé d'Altair Conseil.

**Faire les choix opportuns**

Le consultant indique avoir aidé les entreprises à faire les choix opportuns en collaboration avec les médecins du travail. Autre exemple, « pour atténuer les expositions de certains postes, nous nous sommes aperçu qu'il était possible d'agir sur les niveaux de bruit avec des investissements limités, affirme-t-il. On a pu aussi se rendre compte que certains horaires de prise de poste dans la nuit étaient calés sur des habitudes alors qu'en les différenciant d'une heure, on améliore nettement l'exposition du salarié à ce facteur de pénibilité. »

Nul doute que le sujet a non seulement incité les entreprises à recourir à des prestataires spécialisés, mais il a aussi renforcé les liens entre les RH et les responsables santé et sécurité. Nexans, signataire d'un accord, fait col-

**DIX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ**

La loi du 9 novembre 2010 vise trois familles de facteurs de pénibilité : ceux qui sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou aux rythmes de travail, tout en précisant que ces expositions doivent être susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 retient dix facteurs de pénibilité : les manutentions manuelles de charges ; les postures pénibles (positions forcées des articulations) ; les vibrations mécaniques ; les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 ; les activités exercées en milieu hyperbare ; le bruit ; les températures extrêmes ; le travail de nuit ; le travail en équipes successives alternantes ; le travail répétitif.

**Pour Optimiser le recrutement des cadres R.H.**



**UTILISEZ LA FORMULE "GLOBAL" R.H.**

[www.wk-rh.fr](http://www.wk-rh.fr)

**UN FONDS DE SOUTIEN PEU UTILISÉ**

Un Fonds national de soutien relatif à la pénibilité a été créé à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2013. Il fonctionne depuis le 12 avril 2012 et est doté d'un budget de 20 millions d'euros. Placé auprès de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, il contribue, sous forme de subventions, au financement de travaux ou d'actions d'expertise, d'ingénierie, de tutorat, de formation, d'évaluation ou de promotion menées par les branches et les entreprises, en faveur de la prévention de la pénibilité.

L'apport du fonds est plafonné à 100 000 euros par projet et par entreprise. Le montant global des aides publiques, apport du fonds compris, ne peut dépasser 70 % des coûts totaux du projet.

L'entreprise doit être couverte par un accord de branche ou d'entreprise créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles.

La date limite de dépôt des dossiers auprès des caisses régionales (Carsat, Cramif, Caisses générales de sécurité sociale présentes dans les DOM) est fixée au 2 septembre 2013.

Les critères d'éligibilité au fonds sont restrictifs et difficiles à remplir, ce qui explique sans doute que beaucoup d'entreprises ont été intéressées mais que peu d'entre elles ont été éligibles. Au 28 janvier, 11 projets ont été financés pour un montant total d'environ 352 000 euros avec des taux de subvention variant de 30 % à 70 %.