

**PREVENTION DE LA PENIBILITE
ET
AMELIORATION DES
CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LE BTP**

ACCORD COLLECTIF NATIONAL
DU 20 DECEMBRE 2011

Guide d'application
par les entreprises



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 1

Sommaire

Avertissement

FICHE 1 – Cadre légal

Fiche 2 – Entreprises et groupes d'au moins
300 salariés
Négocier un accord d'entreprise ou
mettre en place un plan d'action

FICHE 3 – Accord sur la prévention de la
pénibilité et l'amélioration
des conditions de travail dans le BTP

Annexe 1 – Modèle de fiche de prévention

Annexe 2 - Définition du groupe

Annexe 3 – Calcul des effectifs

Annexe 4- Aides mobilisables



FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 2

Avertissement

- *La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.*

En outre, pour les entreprises et les groupes de 50 salariés et plus, la loi a créé une obligation spécifique de conclure, avant 2012, des accords relatifs à la prévention de la pénibilité ou en l'absence d'accord, de mettre en place des plans d'action en ce sens.

A défaut d'accord d'entreprise ou de plan d'action, les entreprises de 50 salariés et plus seront soumises à une pénalité financière.

*Comme la loi l'y autorise, **un accord de branche étendu par le ministre du travail peut permettre aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés d'éviter cette pénalité.** A défaut d'un tel accord, ces entreprises (ou ces groupes) doivent conclure un accord d'entreprise ou mettre en place un plan d'action, si elles veulent échapper à la pénalité financière.*

Même en présence d'un accord de branche, les entreprises de 300 salariés et plus doivent procéder elles-mêmes à la négociation d'un accord ou, à défaut, à la mise en place d'un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

- ***Dans le BTP, un accord relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail a été signé le 20 décembre 2011.***

*L'axe retenu dans cette négociation est celui de **l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés, dans toutes les entreprises du BTP, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité** car dans le BTP, les salariés sont tous logés à la même enseigne : il n'y en a pas qui soient plus exposés que d'autres à la pénibilité.*

C'est pourquoi l'accord du 20 décembre 2011 ne comporte pas de listes de métiers, d'activités ou de postes dits pénibles par rapport à d'autres qui ne le seraient pas. Une telle approche aurait été totalement négative en termes d'image, de cohésion sociale et impossible à gérer pour les entreprises.

C'est aussi pourquoi la délégation patronale (FFB, FNTP, FNSCOP-BTP, FFIE, CAPEB) a refusé toute idée de mise en place d'un dispositif professionnel de préretraite pénibilité pour certains métiers ou certains emplois.

- *L'accord du 20 décembre 2011 est actuellement en cours d'extension auprès du Ministère du Travail.*



FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 3

Lorsqu'il sera étendu, l'accord du 20 décembre 2011 aura vocation à exonérer les entreprises et les groupes de 50 à moins de 300 salariés de la pénalité financière. En cas de non extension, il reviendrait alors aux entreprises et groupes concernés de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action à leur niveau.

Dans l'immédiat et sans attendre l'extension, il appartient à toutes les entreprises d'en mettre en œuvre le contenu.

POINT TRES IMPORTANT :

La conclusion de l'accord BTP du 20 décembre 2011 ne dispense pas les entreprises de remplir concrètement leurs obligations générales au titre de la prévention des risques professionnels et de la pénibilité. A défaut, elles pourraient voir engager leur propre responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La mise en place par les entreprises des mesures prévues par l'accord, rappelées dans le présent guide, pourra permettre d'atténuer ce risque.

Fiche 1 – Cadre légal

I – DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUTES LES ENTREPRISES

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites¹ a renforcé **l'obligation générale de prévention de la pénibilité, pour toutes les entreprises, quelle qu'en soit la taille,**

- **en complétant les principes généraux de prévention** ²,
- **en assurant la traçabilité des expositions**³,
- **en précisant les compétences du CHSCT** ⁴.

Pour les **entreprises et les groupes de 50 salariés et plus employant 50% de salariés exposés aux facteurs de pénibilité**, la loi a créé en outre **une obligation spécifique** de conclure, avant le 1^{er} janvier 2012, des accords relatifs à la prévention de la pénibilité ou en l'absence d'accord, de mettre en place des plans d'action en ce sens.

➡ Voir ci-après II - Obligation spécifique aux entreprises de 50 salariés et plus en page 8.

① **Des principes généraux de prévention prenant en compte la pénibilité**

L'employeur doit prendre 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 et de **la pénibilité au travail**,
- 2° des actions d'information et de formation,
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

¹ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010

² Articles L4121-1 et L 4121-2 Code du Travail (C.T.)

³ Article L. 4121-3-1 CT

⁴ Article L4612-2 CT

La loi a parallèlement prévu la prise en compte des facteurs de pénibilité dans l'évaluation des risques que doit faire l'entreprise et sa mention dans le document unique d'évaluation des risques (DUER⁵).

② Une fiche de prévention des expositions pour assurer la traçabilité de la pénibilité

Depuis le 1^{er} février 2012, pour chaque salarié, l'employeur doit consigner dans une **fiche individuelle de prévention des expositions** :

- les conditions habituelles d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et les événements particuliers ayant eu pour effet d'augmenter cette exposition,
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue,
- les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Les facteurs de pénibilité sont définis par la loi et l'accord BTP du 20 décembre 2011.

➡ Voir ci-après Définition et facteurs de pénibilité en page 12.

La fiche individuelle de prévention est établie à partir du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). Elle est mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du salarié.

La mise à jour prend en compte l'évolution des connaissances sur les produits et les méthodes utilisés mais les mentions antérieures figurant sur la fiche doivent être conservées.

La fiche (et sa mise à jour) sont communiquées au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque salarié, tenu par le médecin du travail.

Une copie est remise au salarié

- à son départ de l'établissement,
- en cas de déclaration de maladie professionnelle
- et en cas d'arrêt de travail
 - d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle
 - d'au moins 3 mois dans les autres cas.

La fiche est tenue à sa disposition à tout moment. En cas de décès du salarié, ses ayants droit peuvent également en obtenir une copie.

Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent être communiquées à un autre employeur.

⁵ Article L 4121-3 C.T.

La fiche doit préciser de manière apparente et claire le droit du salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document.

Ne pas remplir ou ne pas actualiser la fiche de prévention des expositions est puni d'une amende de 5^{ème} classe (1500 € maximum pour les personnes physiques et 7500 € pour les personnes morales), autant de fois que de salariés concernés.

➡ Voir Annexe 1 le modèle réglementaire de fiche de prévention des expositions.

Cette fiche remplace la fiche concernant les agents chimiques dangereux. Mais elle s'ajoute

- à la fiche d'exposition propre aux activités de confinement et de retrait de l'amiante ou aux activités et interventions sur des matériaux ou des appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante
- et à la fiche de sécurité relative aux travaux hyperbares.

EN PRATIQUE

Ce document doit être rempli avec soin à partir des informations figurant dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). L'entreprise a intérêt à y faire figurer de manière suffisamment précise les mesures de prévention prises pour réduire ou supprimer les facteurs de pénibilité.

En effet, remise au salarié au moment de son départ de l'entreprise, cette fiche est destinée à lui permettre l'obtention d'une retraite anticipée pour pénibilité.

Elle pourrait également être utilisée dans le cadre d'une mise en cause ultérieure de l'entreprise en cas de maladie professionnelle reconnue.

➡ Pour tout conseil pour établir la fiche, prendre contact avec votre fédération départementale.

Le service de santé au travail dont dépend l'entreprise et l'OPPBT peuvent également apporter une aide utile.

③ Des compétences du CHSCT complétées

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. **Il procède désormais à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.**

RAPPEL : Le CHSCT doit être mis en place dans tout établissement de 50 salariés et plus, doté de délégués du personnel et/ou d'un comité d'entreprise, chargés de désigner en leur sein les membres du CHSCT.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel ont les mêmes missions et les mêmes moyens que le CHSCT.

Le CHSCT n'a pas accès aux fiches de prévention des expositions qui sont des documents nominatifs confidentiels.⁶

II – OBLIGATION SPECIFIQUE AUX ENTREPRISES ET GROUPES DE 50 SALARIES ET PLUS

A compter du 1er janvier 2012, les entreprises et les groupes

- de 50 salariés et plus,
- employant 50% de salariés exposés aux facteurs de pénibilité ci-dessus,

doivent être couverts par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Lorsqu'une entreprise est dotée de délégués syndicaux, la conclusion d'un accord doit être recherchée en priorité.

QUELS SONT LES ENTREPRISES ET LES GROUPES CONCERNES ?

Pour déterminer s'il est concerné par cette obligation, l'employeur va donc déterminer

① quel est son effectif précis

Une entreprise de moins de 50 salariés appartenant à un groupe de plus de 50 salariés peut être concernée.

⁶ Article R 4612-2-1 C.T.

➡ Voir Annexe 2 - Définition du groupe
et Annexe 3 - Calcul de l'effectif

② **et le nombre de salariés exposés** aux facteurs légaux de pénibilité au niveau de l'entreprise.

Pour être concerné par l'obligation de négocier un accord ou mettre en place un plan d'action, l'entreprise doit avoir **50 % de son personnel exposé** à des facteurs de pénibilité.

La proportion des salariés exposés à ces facteurs doit être ensuite consignée par l'employeur en annexe au document unique d'évaluation des risques (DUER).

La proportion de salariés concernés est appréciée au 31 décembre de chaque année. Elle est actualisée chaque fois que nécessaire et notamment lors de la mise à jour du DUER.

Cette obligation concerne toutes les entreprises de 50 salarié et plus⁷. Ces entreprises doivent pouvoir justifier à tout moment vis-à-vis de l'administration du travail avoir procédé à cette appréciation. Elles ont donc intérêt à tenir à jour ce calcul qu'elles aient ou non 50% de leur personnel soumis à des facteurs de pénibilité.

Dans le BTP, selon l'accord BTP du 20 décembre 2011, l'essentiel des emplois de chantier ou d'atelier est soumis à au moins un des facteurs de pénibilité.

CALCUL DE L'EFFECTIF

Les seuils de 50 et 300 salariés (entreprises et groupes) sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Chaque mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents selon les règles de calcul des effectifs applicables en droit du travail (art. L 1111-2, L 1111-3 et L 1251-54 C.T.).

Un rappel des règles de décompte des effectifs figure en annexe 3.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié comme précédemment, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

⁷ Article R 138-32 code de la sécurité sociale

COMMENT IDENTIFIER LE SEUIL DE 50% DE SALAIRES EXPOSES ?

Dans le BTP, tous les emplois exercés sur chantier ou en atelier sont soumis au moins à un des facteurs de pénibilité, ce qui dans le cadre de l'accord BTP du 20 décembre 2011 conduit à une approche globale d'amélioration des conditions de travail pour tous.

Il s'agit d'une approche positive de valorisation de toutes les entreprises, quel que soit la taille ou le secteur d'activité, et de tous les salariés travaillant sur chantier ou en atelier pour les faire progresser ensemble en matière de prévention des risques professionnels et de la pénibilité.

Dès lors, il ne peut s'agir de cibler certains métiers et certains emplois présentés comme pénibles par rapport à d'autres qui ne le seraient pas. Une telle démarche conduirait à exclure, stigmatiser, diviser et individualiser, alors que la Profession veut rassembler, intégrer et valoriser au sein d'une même communauté : le chantier.

Au niveau de l'entreprise, compte tenu des facteurs de pénibilité applicables et des responsabilités encourues, une démarche similaire nous semble devoir être retenue, de sorte que l'accord ou le plan d'action vise tous les métiers de chantier et d'atelier présents dans l'entreprise.

Dans le BTP, selon l'accord BTP du 20 décembre 2011, l'essentiel des emplois de chantier ou d'atelier est soumis à au moins un des facteurs de pénibilité.

A défaut d'accord d'entreprise ou de plan d'action, les entreprises et les groupes concernés seront soumis à une **pénalité financière d'au maximum 1%**, dont le montant sera fixé par la DIRECCTE.

► ENTREPRISES ET GROUPES DE 50 A MOINS 300 SALAIRES :

Un accord de branche étendu par le ministre du travail peut permettre aux **entreprises (et aux groupes) de 50 à moins de 300 salariés** d'éviter cette pénalité. A défaut d'un tel accord, ces entreprises (ou ces groupes) doivent conclure un accord d'entreprise ou mettre en place un plan d'action à leur niveau, si elles veulent échapper à la pénalité financière.

La FFB, la FNTP, la FNSCOP-BTP, la FFIE et la CAPEB ont signé le 20 décembre 2011, avec la CFTC, la CGC et FO, un accord de branche relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail.

Une fois étendu par le Ministère du Travail, cet accord dispensera les entreprises de 50 à moins de 300 salariés de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action à leur niveau. L'accord de branche les dispensera également de la pénalité financière.

En l'absence d'extension, il reviendrait aux entreprises et groupes concernés de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action à leur niveau.

Mais la portée de cet accord est plus large car il concerne toutes les entreprises et tous les salariés.



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 10

▶ ENTREPRISES ET GROUPES D'AU MOINS 300 SALARIES :

La loi n'autorise pas l'accord de branche à exonérer les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés de leur obligation de procéder eux-mêmes à la négociation d'un accord ou, à défaut, à la mise en place d'un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

- ➡ La FFB a établi un **modèle de plan d'action** dont les entreprises (et les groupes) d'au moins 300 salariés pourront s'inspirer pour la négociation de leur accord d'entreprise ou pour la mise en place d'un plan d'action.

Sur le contenu de l'accord ou du plan d'action voir Fiche 2 page 13.

Pour se procurer le modèle de plan d'action, contactez votre Fédération départementale

QUI EST CONCERNE PAR LA PENALITE FINANCIERE ?

▪ Entreprises de moins de 50 salariés* :

Elles ne sont pas concernées par la pénalité de 1%, sauf si elles appartiennent à un groupe d'au moins 50 salariés.

▪ Entreprises de 50 à moins de 300 salariés* – Entreprises, quel que soit leur effectif, appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés* :

Une fois étendu, l'accord BTP du 20 décembre 2011 a vocation à exonérer ces entreprises de la pénalité financière.

En l'absence d'extension, il reviendrait aux entreprises et aux groupes concernés de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action à leur niveau.

▪ Entreprises de 300 salariés et plus* :

Pour être exonérées de la pénalité, ces entreprises doivent

- soit conclure un accord d'entreprise ou de groupe relatif à la prévention de la pénibilité,
- soit élaborer un plan d'action.

*Proportion de 50% de salariés exposés atteinte



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 11

DEFINITION ET FACTEURS DE PENIBILITE

La pénibilité fait l'objet d'une définition légale⁸. Elle est caractérisée par:

- une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé,
- l'existence de facteurs, liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Ces facteurs fixés par décret⁹ sont les suivants :

■ au titre des contraintes physiques marquées

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2,
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1,

■ au titre de l'environnement physique agressif

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées,
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1,
- Les températures extrêmes
- Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1,

■ au titre de certains rythmes de travail

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31,
- Le travail en équipes successives alternantes,
- Le travail répétitif caractérisé par la 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.

L'accord BTP du 20 décembre 2011 identifie sept des dix facteurs légaux pouvant concerner les emplois du BTP (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations, agents chimiques dangereux, travail en milieu hyperbare, bruit, travail de nuit).

Il identifie également trois autres facteurs : températures ambiantes, travail en équipes successives, gestes répétés.

Il ne s'agit pas à proprement parler des facteurs légaux car ils ne concernent pas les emplois du BTP.

Il importe néanmoins de tenir compte des trois facteurs identifiés par l'accord BTP dans la démarche de prévention de la pénibilité, ces trois facteurs pouvant notamment constituer des facteurs aggravant les facteurs légaux.

⁸ Article L 4121-3-1 C.T.

⁹ Décret n° 2011-354 du 11 mars 2011 – Les articles cités figurent dans le code du travail.

Fiche 2 – Entreprises et groupes d'au moins 300 salariés

Négocier un accord d'entreprise ou mettre en place un plan d'action

La loi n'autorise pas l'accord de branche à exonérer les entreprises d'au moins 300 salariés de leur obligation de procéder elles-mêmes à la négociation d'un accord ou, à défaut, à la mise en place d'un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

- ➡ La FFB a établi un **modèle de plan d'action** dont les entreprises (et les groupes) de 300 salariés et plus pourront s'inspirer pour la négociation de leur accord d'entreprise ou pour la mise en place d'un plan d'action.

Pour se procurer ce modèle de plan d'action, contactez votre Fédération départementale

I – CONTENU DE L'ACCORD OU DU PLAN D'ACTION

► **L'accord** est conclu pour une durée maximale de 3 ans et doit comporter :

1. un **diagnostic préalable** des situations de pénibilité, les mesures de prévention qui en découlent et les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.
2. l'un **au moins un** de ces 2 thèmes :
 - **la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité**
Il s'agit d'actions permettant de faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche, etc.) ou de la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention, etc.). A ce titre, toute action collective de prévention est encouragée.



FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 13

- **l'adaptation et l'aménagement de postes de travail**

Il s'agit par exemple de programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés ...

3. et au moins deux de ces autres thèmes :

- **l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel.**

Il s'agit par exemple d'aménagements d'horaires, de la répartition de la charge de travail au sein des équipes ...

- **le développement des compétences et des qualifications**

Il s'agit par exemple de formations/reconversion permettant d'anticiper le départ précoce sur les postes pénibles ...

- **l'aménagement des fins de carrière**

Il s'agit par exemple des entretiens de deuxième partie de carrière ...

- **le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.** Il s'agit par exemple de l'anticipation et aide au retour de personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée...

Dans ce cadre, pour chaque thème retenu, doit figurer **un objectif chiffré** dont la réalisation est mesurée au moyen d'**indicateurs**.

L'absence des objectifs chiffrés et des indicateurs pour chaque thème, est une cause de non-conformité de l'accord ou du plan d'action.

Ces indicateurs sont communiqués au moins annuellement au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel.

RAPPEL : *Au moins une fois par an, l'employeur présente au CHSCT*

- *un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées l'année écoulée. Le travail de nuit fait l'objet d'une rubrique spécifique.*
- *un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.¹⁰*

De plus, il convient de consulter le comité d'entreprise et le CHSCT sur le projet d'accord avant signature, au titre de leurs attributions respectives.

¹⁰ Article L 4612-16 C.T.

- ▶ **En l'absence d'accord** (en cas d'échec de la négociation notamment), **l'employeur peut de façon unilatérale élaborer un plan d'action** qui doit avoir le **même contenu qu'un accord**.

La durée maximale du plan d'action est également de 3 ans.

Le plan d'action doit être soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'au CHSCT, tenu désormais de procéder à l'analyse de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Le plan d'action doit être déposé auprès de la DIRECCTE comme un accord d'entreprise.

II – COMMENT PROCEDER AU DIAGNOSTIC PREALABLE ?

Pour identifier les situations de pénibilité existantes, déterminer les thèmes traités dans l'accord ou le plan d'action, les mesures de prévention à mettre en œuvre pour réduire ou supprimer les facteurs de pénibilité, l'entreprise va procéder à un constat de la situation existante.

Ce constat intègre les éléments de prévention déjà mis en place dans l'entreprise. Il peut s'appuyer également sur les indicateurs ci-après.

Ce diagnostic permet au chef d'entreprise de déterminer les trois thèmes minimum à traiter et la ou les actions prioritaires qu'il entend mettre en œuvre afin de réduire ou supprimer les facteurs de pénibilité observés.

- Le diagnostic préalable, auquel va devoir procéder l'employeur, s'appuie en priorité sur:
 - le **document unique d'évaluation des risques (DUER)**,
RAPPEL :
Le DUER est mis à jour chaque année au moins et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.
 - la **fiche d'entreprise** (sur les risques de l'entreprise), fournie par le service de santé au travail et le médecin du travail,
 - les **fiches individuelles de prévention des expositions**,
➡ Voir ci-dessus page 6
 - les **fiches contenues dans l'accord du 20 décembre 2011**,
➡ Ces fiches explicitent les facteurs de pénibilité rencontrés dans le BTP et les mesures de prévention pouvant être mises en place.
 - le **rapport annuel au CHSCT** (ou aux délégués du personnel).

EN PRATIQUE

Pour être aidé dans la réalisation d'un diagnostic reconnu par l'administration, l'employeur peut solliciter son **conseiller OPPBTP**.

PREDIAG et PRECHAN

Deux outils d'évaluation de la prévention de l'entreprise.

PREDIAG ou PRECHAN sont des pré-diagnostic sécurité réalisés à la demande des chefs d'entreprise. Ces outils pratiques permettent d'élaborer un tableau de bord récapitulatif, qui est proposé aux chefs d'entreprise avec des commentaires et des propositions en matière de prévention.

Ce tableau de bord fait apparaître les 10 points forts et les 10 points faibles de l'entreprise, l'objectif étant de valoriser les points forts, plutôt que de mettre l'accent sur les points faibles.

Il peut faire ensuite l'objet d'un contrat de progrès entre l'entreprise et l'OPPBT, si le souhait de continuer dans la démarche de progrès est exprimé.

L'entreprise peut également solliciter son service de santé au travail (SIST-BTP) ou encore les services de la CARSAT.

➔ Des éléments utiles figurent sur les sites suivants :

<http://www.oppbtp.fr/>

<http://www.sistbtp.com/>

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>

- Le chef d'entreprise peut également s'appuyer sur des **éléments chiffrés**. Ces indicateurs sont donnés à titre indicatif.

Certains d'entre eux pourront également être utilisés pour définir les objectifs et indicateurs chiffrés devant figurer dans l'accord ou le plan d'action pour chacun des thèmes traités et dont l'évolution peut être suivie :

- nombre de facteurs de pénibilité présents dans l'entreprise,
- pour chaque facteur identifié, nombre de salariés exposés,
 - ex. : nombre de salariés exposés aux manutentions manuelles de charges, ou aux vibrations, ou à des agents chimiques dangereux,
 - nombre de salariés travaillant dans des postures pénibles, ou en milieu hyperbare, ou habituellement de nuit,
 - nombre de salariés travaillant en équipes successives, ou à des températures ambiantes, nombre de salariés exécutant des gestes répétés,
- nombre de salariés soumis à plusieurs facteurs de pénibilité,
- nombre d'équipements de travail exposant à des vibrations,
- nombre de fiches de données de sécurité¹¹ transmises au médecin du travail,

¹¹ Ces fiches sont établies par les fabricants de produits chimiques et transmises par l'employeur au médecin du travail.

- nombre de produits chimiques dangereux présents,
- nombre de produits chimiques substitués,
- nombre de jours d'arrêt de travail pour TMS¹² au cours des 3 dernières années,
- nombre de salariés présentant des restrictions d'emplois,
- nombre de salariés déclarés inaptes pour des raisons d'origine professionnelle au cours des 3 dernières années,
- nombre d'équipements déjà présents pour réduire les manutentions manuelles, les vibrations, pour capter les poussières, pour réduire les émissions sonores...
- mesures déjà prises pour réduire certains facteurs de pénibilité,
- contrats de prévention signés avec l'OPPBTP ou la CARSAT pour améliorer les conditions de travail,
- ...

Cette liste d'indicateurs n'est ni obligatoire, ni exhaustive. L'employeur peut, s'il le souhaite, déterminer d'autres indicateurs en tenant compte de leur faisabilité.

Les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles fournies par la CNAMTS sur son site (<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/chiffres-cles-et-statistiques:/nos-statistiques/>) peuvent à cet égard constituer des données intéressantes permettant de comparer la situation de l'entreprise.

III – PENALITE FINANCIERE

A défaut d'accord ou de plan d'action, l'employeur est redevable d'une **pénalité fixée au maximum à 1% des rémunérations** ou gains versés aux salariés ou assimilés concernés par des emplois identifiés comme comprenant les facteurs de pénibilité.

Le montant de la pénalité est fixé par le DIRECCTE en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité.

► Lorsqu'un inspecteur ou contrôleur du travail constate l'absence d'accord ou de plan d'action conformes, il met en demeure l'employeur, par LRAR, de **remédier à cette situation dans un délai de 6 mois.**

- Dans ce délai, l'employeur doit communiquer, par LRAR, l'accord ou le plan d'action mis en place ou modifié pour être en conformité.
- A défaut, l'employeur doit justifier des motifs expliquant sa défaillance au regard de son obligation ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité.
- A sa demande, l'employeur peut être entendu par l'administration du travail.

¹² Troubles Musculo-Squelettiques

► Au terme du délai de 6 mois, le DIRECCTE décide de l'application ou non de la pénalité à l'entreprise. Compte tenu de la situation de l'entreprise, il en fixe le montant en tenant compte des critères suivants :

- diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action,
- mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.
- et pour les entreprises de moins de 300 salariés, avancement de la négociation sur la pénibilité dans la branche.

Le DIRECCTE doit se prononcer par LRAR dans le mois qui suit l'expiration du délai de 6 mois imparti par la mise en demeure. La notification du taux de pénalité doit être motivée (de manière circonstanciée et précise).

Une copie de cette notification est adressée à l'URSSAF.

► **La pénalité est due** pour chaque mois entier, au cours desquels l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénalité, **à partir du terme de la mise en demeure (6 mois)** jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action conformes.

Cette pénalité, destinée à la branche Accidents du Travail/Maladies professionnelles de la Sécurité sociale, est recouvrée par les URSSAF.

► Le contrôle du respect des dispositions applicables en matière de prévention de la pénibilité relève de l'administration du travail et non des URSSAF. La loi n'a pas donc prévu de procédure de rescrit spécifique.

Néanmoins, destinataire d'une copie de l'attestation de pénalité, l'URSSAF pourra vérifier si l'entreprise s'est ou non bien acquittée de sa pénalité et procéder au recouvrement de celle-ci selon les règles habituelles (recouvrement forcé, majorations de retard, contestation possible devant la commission de recours amiable).

L'obligation de dépôt de l'accord ou du plan d'action n'entraîne pas pour l'administration, une obligation de se prononcer sur sa conformité. Ce n'est qu'à l'occasion d'un contrôle, que l'inspecteur du travail examinera la conformité de l'accord ou du plan d'action.

► *Pour la mise en place d'un accord ou d'un plan d'action, le 1^{er} janvier 2012 n'est pas une date couperet.*

La pénalité financière d'au maximum 1% de la masse salariale s'applique au terme d'un délai de 6 mois après la mise en demeure de l'inspecteur ou du contrôleur du travail constatant l'absence d'accord ou de plan d'action conformes.



FICHE 3 – Accord sur la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail dans le BTP

Accord du 20 décembre 2011

L'accord du 20 décembre 2011 sur la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail dans le BTP tient compte des obligations légales en matière de pénibilité décrites ci-dessus, en tenant compte des spécificités du BTP.

Plus largement, l'axe retenu dans cette négociation est celui de **l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés, dans toutes les entreprises du BTP, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité** car dans le BTP, les salariés sont tous logés à la même enseigne : il n'y en a pas qui soient plus exposés que d'autres à la pénibilité.

L'accord BTP comporte à ce titre un double champ d'application :

- *l'un, relatif aux entreprises et aux groupes de 50 à moins de 300 salariés, que l'accord a vocation à exonérer de la pénalité financière en l'absence d'accord ou de plan de prévention relatif à la pénibilité,*
- *l'autre, beaucoup plus vaste car il concerne l'ensemble des entreprises et des salariés du BTP.*

I – IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

► RAPPEL

L'accord BTP du 20 décembre 2011 identifie sept des dix facteurs légaux pouvant concerner les emplois du BTP : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations, agents chimiques dangereux, travail en milieu hyperbare, bruit, travail de nuit.

Il identifie également trois autres facteurs : températures ambiantes, travail en équipes successives, gestes répétés.

Il ne s'agit pas à proprement parler des facteurs légaux car tels que définis par la loi, ils ne concernent pas les emplois du BTP.

Il importe néanmoins de tenir compte des trois facteurs identifiés par l'accord BTP dans la démarche de prévention de la pénibilité, ces trois facteurs pouvant notamment constituer des facteurs aggravant les facteurs légaux.



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 19

COMMENT IDENTIFIER LES SITUATIONS DE PENIBILITE ?

▶ A L'AIDE DES OUTILS DE PREVENTION

L'accord BTP met l'accent sur la nécessité de procéder à l'évaluation des risques, qui doit désormais inventorier les risques et les facteurs de pénibilité par situation de travail et qui suit leur évolution.

Les entreprises peuvent recourir aux logiciels

- MAEVA-BTP 2, pour les entreprises de plus de 20 salariés,
- MAEVA-BTP 2 Métiers, particulièrement destiné aux entreprises jusqu'à 20 salariés.

Les entreprises peuvent solliciter l'OPPBTP et les services de santé au travail du BTP à cet effet.

D'autres outils sont également à leur disposition : PREDIAG, PRECHAN, démarche de progrès... ainsi que les outils établis par les CARSAT.

▶ A L'AIDE DES SUPPORTS D'INFORMATION RELATIFS A LA PREVENTION

L'employeur peut également se référer aux documents suivants :

- le **document unique d'évaluation des risques (DUER)**,

RAPPEL :

Le DUER est mis à jour chaque année au moins et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

- la **fiche d'entreprise** (sur les risques de l'entreprise), fournie par le service de santé au travail et le médecin du travail,
- les **fiches individuelles de prévention des expositions**,
➔ Voir ci-dessus page 6
- les **fiches contenues dans l'accord du 20 décembre 2011**,
➔ Ces fiches explicitent les facteurs de pénibilité rencontrés dans le BTP et les mesures de prévention pouvant être mises en place.
- le **rapport annuel au CHSCT** (ou aux délégués du personnel).

Pour ce faire, les entreprises peuvent utilement **se rapprocher de l'OPPBTP et des services de santé au travail**, notamment ceux du BTP.

➔ Consulter les sites :

- oppbtp.fr
- sisbtp.com

II – REDUCTION DES POLY-EXPOSITIONS

Afin de parvenir à la réduction ou à la disparition du ou des risques ou de l'exposition à un ou plusieurs risques, l'accord BTP du 20 décembre 2011 retient trois axes :

- diffuser les principes généraux de prévention,
- améliorer la manutention des matériaux et produits mis en œuvre,
- faciliter l'achat de matériels adaptés.

PRINCIPES GENERAUX DE PREVENTION

► Toute démarche de prévention et de protection de la santé des salariés conduit l'employeur à mettre en œuvre les principes suivants :

- Eviter le risque,
- Evaluer le risque qui ne peut être évité,
- Combattre les risques à la source,
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production,
- Tenir compte des évolutions techniques,
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins,
- Planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et optimiser leur utilisation,
- Donner les instructions appropriées aux salariés.

La démarche consiste, pour les entreprises, compte tenu de leurs impératifs de production, à choisir des solutions de prévention permettant de

- *réduire ou supprimer l'exposition à la nuisance (prévention primaire),*
- *ou d'opter pour des mesures correctives qui en atténuent les effets mais en privilégiant les mesures collectives (prévention secondaire).*

► **Les salariés ont** également, dans le cadre des instructions reçues et en fonction de leur formation et de leurs possibilités, **l'obligation de prendre soin de leur santé et sécurité ainsi que de celle des tiers** intervenant dans leur environnement de travail.

L'encadrement a à cet égard un rôle essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention, tant pour faire appliquer les règles de sécurité que pour participer à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes du chantier.

Les entreprises formeront à cet effet les salariés en charge de ces fonctions d'encadrement.



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 21

AMELIORER LA MANUTENTION DES MATERIAUX ET PRODUITS MIS EN ŒUVRE

Les entreprises sont invitées à prendre les mesures permettant d'alléger les risques d'« usure professionnelle », en recherchant en fonction de leurs contraintes de production, la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

MANUTENTION DES MATERIAUX ET PRODUITS : QUELS MOYENS METTRE EN ŒUVRE ?

- Prendre en compte la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.
- Développer la manutention mécanique en dotant les salariés d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension adaptés à leurs tâches.

Pour ce faire, **les entreprises doivent mettre en place un plan d'amélioration des manutentions.**

Il s'agit de développer la manutention mécanique et de mettre en place des aides mécaniques ou des accessoires de préhension réduisant la pénibilité des manutentions.

Le CHSCT ou à défaut les DP, s'il en existe dans l'entreprise, seront consultés à cet effet.

➡ Voir la fiche Manutentions manuelles de charges en annexe de l'Accord BTP.

- Avoir à cet égard une attention particulière à la situation des jeunes, des femmes et des seniors, en tenant compte des accords de branche en faveur de l'emploi des salariés âgés et de l'égalité professionnelle⁽¹⁾.

Tenir compte à cet effet des informations recueillies auprès du CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, ou auprès des services de santé au travail et des CARSAT-CRAM.

(1) Accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP, accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP, accord interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

L'accord BTP du 20 décembre 2011 confie également trois missions à l'OPPBTB :

- une action envers les fabricants, pour améliorer le conditionnement des matériaux
- une action envers les maîtres d'ouvrage, par la signature d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics, déclinée au niveau régional.

Cette charte est destinée à favoriser l'utilisation commune des appareils de levage pour l'approvisionnement du chantier en phase gros-œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs en phase aménagement.



FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 22

- une action d'information envers les entreprises et leurs salariés à travers une campagne de prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques).

FACILITER L'ACHAT DE MATERIELS ADAPTES

► Chaque année, sur la base du DUER, les entreprises doivent **déterminer une action de prévention prioritaire contribuant à la suppression ou à la réduction des facteurs de pénibilité.**

PREVENTION DE LA PENIBILITE : COMMENT DETERMINER ET METTRE EN ŒUVRE L'ACTION PRIORITAIRE ?

- Identifier l'action prioritaire à partir des informations contenues dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) notamment.

➡ Voir page 20

- Consulter le CHSCT ou à défaut les DP, s'ils existent sur l'action prioritaire à retenir (art. L 4611-1 et suivants code du travail).
- Déterminer et diffuser les consignes de prévention correspondantes.
- Evaluer la portée de l'action mise en œuvre à l'occasion de la mise à jour annuelle du DUER. Par souci d'efficacité, une même action peut être reconduite sur plusieurs années.

► **L'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise** (loi 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail).

Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du CHSCT ou, en son absence, des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au service de santé au travail auquel il adhère ou aux IPRP enregistrés auprès de l'administration disposant de compétences dans le domaine de la prévention.

L'employeur peut également faire appel à l'OPPBT, aux CARSAT, à l'INRS.

La loi a prévu très largement la mission confiée au salarié compétent en matière de prévention. Ce dernier a naturellement vocation à contribuer au suivi de la mise en œuvre de l'action prioritaire définie par l'entreprise.

► Pour réaliser les actions de prévention choisies, les entreprises peuvent bénéficier de différents dispositifs :

CARSAT, OPPBT, FACT, AGEFIPH peuvent accorder des aides financières ciblées pour des investissements utiles à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP sous forme :

- de subventions accordées via les contrats de prévention (entreprises de moins de 200 salariés) et les aides financières simplifiées (entreprises de moins de 50 salariés) par les CARSAT,



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 23

- de prêts à taux bonifié par l'OPPBTB et BTP-Banque (entreprises de moins de 50 salariés),
- de financements particuliers par le FACT et l'AGEPFIPH.

➔ Voir en Annexe 4 – Aides mobilisables

L'augmentation de 10 % par an du nombre de contrats de prévention constitue un des indicateurs chiffrés de l'accord BTP.

III – ADAPTATION ET AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

L'adaptation et l'aménagement des postes de travail constituent une réponse en matière de **lutte contre les TMS**. La recherche d'une moindre pénibilité est un élément à intégrer dans la conception des postes de travail et lors de l'achat de matériels, matériaux et équipements de travail.

QUEL OUTIL POUR LUTTER CONTRE LES TMS ?

Les outils ADAPT (Aide à la Démarche d'Amélioration des situations et des Postes de Travail) se déclinent en :

- une action de sensibilisation, ADAPT-INFO destinée à informer et sensibiliser les équipes aux risques TMS,
- une action de conseil, ADAPT-Métiers qui permet une réflexion spécifique sur les risques TMS liés à l'exercice de chacun des métiers suivants : étancheur, canalisateur, peintre, plombier, solier-moquetiste, charpentier, carreleur, couvreur, électricien, maçon, métiers techniques du plâtre, menuisier,
- une démarche opérationnelle de prévention, ADAPT-BTP, qui constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...).

A partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

➔ Contacter l'OPPBTB ou le service de santé au travail

L'augmentation de 10 % par an du nombre de programmes ADAPT réalisés constitue un des indicateurs chiffrés de l'accord BTP.



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 24

IV – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL- AMENAGEMENT D’HORAIRES

L’employeur déterminera les possibilités d’aménagements d’horaires ou des conditions de travail, compatibles avec le poste de travail, en particulier en cas de restriction d’aptitude ou d’inaptitude.

DE QUELS AMENAGEMENTS D’HORAIRES S’AGIT-IL ?

- Pendant l’été, les employeurs doivent veiller à adapter les horaires collectifs pour éviter une exposition prolongée à la chaleur (travailler « à la fraîche » en décalant les horaires tôt le matin par exemple).
- Les possibilités d’aménagements d’horaires et des conditions de travail doivent être envisagées notamment lors des entretiens de deuxième partie de carrière prévus pour les salariés âgés de 45 ans.

Cet entretien est l’occasion d’un examen de la charge de travail liée aux fonctions d’encadrement (délais contraints de réalisation, aléas de chantier...).

- Ces aménagements de travail peuvent consister en un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié ou de l’employeur. Il ne peut être imposé ni par le salarié, ni par l’employeur.

Il s’agit d’un dispositif facultatif : En cas de passage à temps partiel deux ans avant que le salarié ne puisse liquider sa retraite à taux plein, l’entreprise **examine la possibilité** de maintenir l’assiette des cotisations d’assurance vieillesse et de retraite complémentaire à hauteur du salaire temps plein.

L’entreprise prend alors en charge la part salariale et patronale correspondant à ce supplément d’assiette.

V – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS

► **Se former tout au long de la vie professionnelle en matière de prévention et de sécurité** est un axe fort de réduction de la pénibilité.

En tenant compte des obligations légales et réglementaires existantes, l’employeur assure **une formation en matière de sécurité au moins tous les 5 ans**, pour mettre à jour les connaissances et les pratiques professionnelles des salariés. Le suivi de cette formation est acté dans le passeport Formation du salarié, à sa demande.



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 25

L'accord BTP relève la multiplicité des formations légales et réglementaires existantes. Pour plus d'efficacité, les signataires de l'accord demandent aux pouvoirs publics d'opérer un travail de simplification et de mise en cohérence de ces formations autour d'un tronc commun « santé-sécurité au travail ».

L'apprentissage des gestes de travail en sécurité est un des axes retenus par l'accord BTP pour réduire la pénibilité.

► **Pour lutter contre la pénibilité, les entreprises doivent réserver un temps d'accueil et de formation en santé et sécurité au travail pour les nouveaux embauchés et les intérimaires.**

QUEL ACCUEIL POUR LES NOUVEAUX EMBAUCHES ET LES INTERIMAIRES ?

■ Chaque entreprise assurera ce temps d'accueil et de formation à la santé-sécurité sur le chantier et plus généralement au poste de travail (ateliers, préfabrication...) selon un contenu et une forme qu'elle déterminera.

Il s'agit de donner aux salariés concernés toutes informations utiles sur

- l'environnement du poste,
- les dispositifs de sécurité existants et leur fonctionnement,
- les modes opératoires retenus pour les tâches confiées aux intéressés.

L'entreprise sollicitera l'encadrement de proximité et le salarié compétent en matière de prévention (ingénieur prévention par exemple).

► **L'alternance des tâches est également un moyen de réduire la pénibilité.** Cela suppose que les salariés, notamment ceux exposés à plusieurs facteurs de pénibilité, acquièrent des compétences variées leur permettant d'exercer des emplois polyvalents ou d'accéder à des métiers de spécialité différente ou connexe.

L'employeur examinera lors des entretiens professionnels, notamment de deuxième partie de carrière

- les besoins en formation,
- en tant que de besoin, les possibilités de changement d'affectation,
- les passerelles existantes vers d'autres métiers,
- les actions de tutorat.

L'employeur pourra utiliser à cet effet les périodes de professionnalisation.

L'augmentation de 10 % par an du nombre de périodes de professionnalisation effectuées constitue un des indicateurs chiffrés de l'accord BTP.



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 26

VI – MAINTIEN DANS L'EMPLOI

► Pour maintenir en activité les salariés ayant été exposés à des facteurs de pénibilité, les entreprises doivent **solliciter les structures en charge du maintien dans l'emploi**, dès l'identification par le médecin du travail d'un risque d'inaptitude :

- SAMETH (Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés)
- SIST (Services interentreprises de santé au travail).

Ces structures accompagneront l'entreprise et le salarié pour trouver des solutions en vue du maintien dans l'emploi (aménagement de poste ou recherche dans une autre entreprise).

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, les DP sont consultés dans le cadre de la recherche de reclassement, compte tenu des conclusions du médecin du travail et de ses indications sur l'aptitude du salarié à exercer une tâche existante dans l'entreprise.

► Les salariés de 55 ans et plus définitivement inaptes peuvent bénéficier, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan permet de faire le point sur les compétences professionnelles.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière par an constitue un des indicateurs chiffrés de l'accord BTP.



L'accord BTP du 20 décembre 2011 ne s'applique pas aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité à la date de son extension. L'extension de l'accord BTP est actuellement en cours.

Les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à l'accord BTP, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

CONSEILS PRATIQUES EN PREVENTION

Pour décliner concrètement l'accord BTP du 20 décembre 2011 et remplir leurs obligations légales, **les entreprises peuvent très utilement se reporter aux fiches en annexe de l'accord.**

A chaque facteur de pénibilité, correspond une fiche comprenant une analyse des risques et des conseils pratiques de prévention.

Fiche 1 : POSTURES PENIBLES

Fiche 2 : MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES

Fiche 3 : BRUIT

Fiche 4 : VIBRATIONS

Fiche 5 : RISQUES CHIMIQUES

Fiche 6 : TRAVAUX HYPERBARES

Fiche 7 : TRAVAIL DE NUIT

Fiche 8 : TEMPERATURES AMBIANTES

Fiche 9 : TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES

Fiche 10 : GESTES REPETES

➡ Pour se procurer le détail de ces fiches, contactez votre fédération départementale.

Le service de santé au travail dont dépend l'entreprise et l'OPPBTB peuvent également apporter une aide utile.



Annexe 1 – Modèle de fiche de prévention

31 janvier 2012

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 41 sur 164

FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Unité de travail concernée (source DUER) : _____ Poste ou emploi occupé : _____

Prénom : _____

Facteurs de risque énumérés à l'article D. 4121-5	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, événements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
	Non	Oui	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention						
Postures pénibles						
Vibrations mécaniques						
Agents chimique dangereux - Poussières- Fumées (sauf amiante*)						
Températures extrêmes						
Bruit						
Travail de nuit						
Travail en équipes successives alternantes						
Travail répétitif						

* L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail



FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT

Direction Française du Bâtiment

Avril 2012

Page 29

Annexe 2-Définition du groupe

Pour l'application de la réglementation sur la prévention de la pénibilité, la définition du groupe est celle retenue pour le comité de groupe (article L 2331-1 du code du travail).

Sont donc concernés par cette réglementation, les groupes, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, formés par :

- une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle au sens du code de commerce, c'est-à-dire :
 - celles dont elle possède plus de la moitié du capital,
 - celles dont elle possède seule la majorité des droits de vote en vertu d'un accord conclu avec d'autres sociétés ou actionnaires,
 - celles dont elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions des assemblées générales,
 - celles dont elle est associée ou actionnaire et dispose du pouvoir de nommer et de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance,
 - celles sur lesquelles elle exerce un contrôle exclusif (apprécié comme pour l'obligation d'établir des comptes consolidés).

- ou une entreprise dominante exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10% du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations entre ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

Annexe 3 - Calcul des effectifs

Pour décompter l'effectif, il convient de respecter les règles suivantes :

<i>Catégories de salariés</i>	Prise en compte dans l'effectif	<i>Observations</i>
Salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein	OUI Intégrale	Y compris les salariés en préavis
Salariés mis à disposition présents dans les locaux de l'entreprise d'accueil et y travaillant depuis au moins un an	OUI Intégrale	Il s'agit des salariés mis à disposition par une entreprise prestataire de services
- Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) - Intérimaires - Salariés intermittents	OUI Au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents¹³ , même s'ils ne sont plus présents dans l'entreprise au moment du calcul	Non prise en compte s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu
Salariés dont le contrat est suspendu	OUI	Quelle que soit la cause de la suspension du contrat et la durée de l'absence : maladie, accident de travail/maladie professionnelle, congés ...
Salariés à temps partiel	OUI Au prorata de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ¹⁴	
Salariés détachés à l'étranger	OUI Sous la dépendance de l'entreprise française, même soumis au droit local étranger	

¹³ La méthode de calcul n'est pas définie mais pourrait être d'ajouter au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour des salariés sous CDD ou des intérimaires (totaliser les jours de présence des CDD et des intérimaires pendant les 12 mois concernés, calculer l'effectif correspondant en divisant ce total par le nombre de jours travaillés dans l'entreprise pendant cette période).

¹⁴ Il s'agit de diviser les horaires figurant dans les contrats de travail (donc hors heures complémentaires) par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle applicable à l'entreprise.

Catégories de salariés	Prise en compte dans l'effectif	Observations
Salariés sous CIE	Seulement après deux ans de CDI	
Salariés sous CI-RMA	Seulement après 1 an et demi sous CDI	
Salariés sous contrat de professionnalisation	Seulement après la fin de l'action de professionnalisation (2 ans maxi) sous CDI	
Salariés VRP	OUI	<p>Les VRP à carte unique sont pris en compte intégralement.</p> <p>Les VRP multicartes bien qu'ils travaillent pour de multiples employeurs, doivent être pris en compte intégralement dans l'effectif de chaque entreprise dès lors qu'ils ne disposent pas de contrat de travail écrit.</p> <p>Les VRP multicartes qui disposent d'un tel contrat sont en revanche pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.</p>

Ne sont pas à prendre en compte dans l'effectif

- le chef d'entreprise, même s'il a la qualité de salarié au sens de la Sécurité Sociale (ex. : président de conseil d'administration d'une SA, gérant minoritaire de SARL ...) ou même s'il dispose d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes,
- les mandataires sociaux (ex. : gérant même non associé, membres du conseil d'administration d'une SA dirigeant collégalement l'entreprise et participant aux pouvoirs de l'employeur),
- les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) / intérimaires remplaçant un salarié absent ou dont le contrat est suspendu,
- les stagiaires non titulaires d'un contrat de travail,
- les apprentis,
- les salariés sous contrat de professionnalisation et les salariés sous CIE ou CI-RMA :
 - sous CDD : pendant toute la durée du contrat,
 - sous CDI : pendant les deux premières années (CIE) ou la première année et demi (CI-RMA) ou jusqu'à la fin de l'action de formation (contrat de professionnalisation).

Annexe 4 -Aides mobilisables

Investir dans la prévention des risques professionnels est économiquement rentable (gain de productivité, baisse de charges sociales), mais avant d'avoir le retour sur investissement, l'entreprise peut avoir besoin d'aides financières.

CARSAT, OPPBTP, FACT, AGEFIPH peuvent accorder des aides financières ciblées pour des investissements utiles à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment sous forme :

- de subventions accordées via les contrats de prévention et les aides financières simplifiées (AFS) par les CARSAT,
- de prêts à taux bonifié par l'OPPBTP et BTP-Banque.
- de financements particuliers pour le FACT et l'AGEFIPH.

Tableau récapitulatif des aides disponibles selon la taille de l'entreprise

	AFS	Contrat de prévention	Prêt OPPBTP-BTP Banque	FACT	AGEFIPH
Entreprises de moins de 50 salariés	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 200 salariés	NON	OUI	NON	OUI	OUI
Entreprises de plus de 200 salariés	NON	NON	NON	OUI	OUI

1) Les contrats de prévention

Ils interviennent dans le cadre d'une convention nationale d'objectifs (CNO) signée entre la FFB et la CNAMTS pour une durée de 4 ans.

La Convention nationale Bâtiment, tous corps d'état, en cours est applicable **jusqu'au 31 mai 2013**.

La CNO permet aux **entreprises du Bâtiment de moins de 200 salariés**, de bénéficier d'aides financières pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Les aides sont accordées dans une fourchette de 15 à 70 % des investissements à réaliser. Elles ont comme support des **contrats de prévention**, conclus entre les entreprises intéressées et leur CARSAT, qui combinent investissements en matériel et actions de formation des personnels.

Les priorités adaptées aux problèmes de la profession sont principalement :

- La réduction des risques de chutes de hauteur
- La diminution des pathologies liées aux manutentions
- L'amélioration de l'organisation et de l'hygiène sur les chantiers

- La réduction des risques liés à la circulation routière
- La réduction des pathologies liées à l'exposition au bruit et aux vibrations
- La réduction du risque chimique
- La diminution des pathologies liées à l'exposition à des produits nocifs pour la santé des salariés.

Attention

Contactez la CARSAT pour votre projet de prévention **avant** les investissements projetés et en début d'année.

La CARSAT n'intervient jamais sur des équipements déjà achetés et doit partager l'enveloppe de subventions entre les contrats de prévention et les AFS.

2) Les Aides Financières Simplifiées (AFS)

Il s'agit d'un dispositif d'aides financières (subventions directes, remboursement sur facture) à destination des **entreprises de moins de 50 salariés**, et plus particulièrement des établissements de moins de 20 salariés.

L'objectif est d'aider les entreprises petites et moyennes à investir dans la mise en place de mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce dispositif a pour objectif de compléter le cadre des conventions nationales d'objectifs et des contrats de prévention, en étant plus adapté aux besoins des TPE (simplicité, rapidité).

Les AFS représentent entre 15 et 70 % de l'investissement réalisé. Elles sont plafonnées à 25.000 euros, pour un minimum de 1.000 euros par entreprise.

Si ...

- vous avez un effectif global inférieur à 50 salariés,
- vous n'avez pas de contrat de prévention en cours, ni déjà bénéficié d'une AFS pendant la durée de l'expérimentation,
- vous êtes à jour de vos obligations sociales, notamment pour ce qui concerne les cotisations URSSAF,
- vous avez établi un DUER (document unique), mis à jour depuis moins d'1 an,
- vous avez mis en œuvre les actions prévues et fourni les pièces justificatives prévues par l'AFS dans le délai prévu,

vous pouvez bénéficier d'une des AFS promues par la caisse dont dépend votre établissement

3) Le prêt OPPBTP/BTP-Banque

Si...

- vous êtes une entreprise du BTP de moins de 50 salariés...
- vous avez signé un contrat de progrès avec l'OPPBTP ou vous vous êtes engagé dans des actions de prévention à travers l'outil ADAPT de l'OPPBTP (Aide à la Démarche d'Amélioration des situations et des Postes de Travail).
- vous souhaitez acquérir des **équipements dits de "protection collective"** rentrant dans l'une des catégories suivantes :
 - équipements mobiles d'hygiène tels que roulottes de chantier, unités mobiles de décontamination incluses ;
 - engins mécaniques d'aide à la manutention chantier ou atelier - monte-matériaux pour chantier ;
 - PEMP (plates-formes élévatrices mobiles de personnel) ;
 - échafaudages à montage et démontage en sécurité (MDS) ;



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 34

- systèmes d'aspiration des poussières nocives (bois, pierre, métaux...).Sont exclus les aspirateurs industriels individuels.
- autres matériels d'aménagement de poste de travail (y compris aménagement de véhicules)

L'OPPBTB et BTP Banque vous offrent la possibilité de bénéficier d'un prêt allant de 3 000 à 30 000 € HT à un taux bonifié de 1 %, sur une durée de remboursement de 12 à 36 mois.

Pour avoir toutes les coordonnées, les imprimés, les renseignements pratiques, deux sites à consulter : www.oppbtp.fr/prest; www.btp-banque.fr.

Sous certaines conditions, le FACT (Fonds d'amélioration des conditions de travail) et l'AGEFIPH peuvent également apporter un soutien financier. ■



FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Direction des Affaires Sociales

Avril 2012

Page 35