

# PENIBILITE



## ACTE II



### Pénibilité : quelques chiffres (Enquête DARES, suite à l'étude SUMER 2010)

- **40 % des salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité**
- **10 % exposés à 3 facteurs au moins**
- **70 % des ouvriers concernés, 12 % des cadres**
- **48 % ont un environnement agressif (chimique, température, bruits...)**
- **34 % ont des rythmes contraints (nuit, équipes, travail répétitif...)**
- **Jeunes encore plus concernés : 50 % des – de 25 ans exposés à un facteur de pénibilité au moins.**
- **46 % des hommes et 31 % des femmes exposés.**
- **12 % des salariés exposés ont eu un AT en 2010 (contre 5 % des non-exposés)**

## Pénibilité au travail

### Contexte général (ce que dit la loi)

*Le gouvernement a porté l'âge légal de départ en retraite à **62 ans** à partir de 2017, voire jusqu'à **67 ans pour une retraite garantie à taux plein**.*

*Pour permettre aux salariés de tenir leur emploi jusqu'à cet âge, l'employeur doit:*

- ***Prévenir l'usure professionnelle de tous les salariés.***
- ***Anticiper par la formation, le reclassement des salariés exposés.***
- ***Définir des modalités de compensation pour ceux dont l'espérance de vie en bonne santé est écourtée du fait de leur travail.***

### Qui est concerné ?

Tous les salariés de droit privé, les entreprises et établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé

*Ne sont pas concernés les salariés bénéficiant d'un Régime spécial de retraite.*

### la Loi de 2010 (Acte I)

- **1<sup>er</sup> dispositif : Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010**, portant réforme des retraites (2011-2014).
  - Notions de pénibilité
  - Définition des facteurs de pénibilité
  - Fiches d'exposition à la pénibilité
  - Accords ou plan d'action de réduction de la pénibilité
  - Possibilité de prétendre à un départ anticipé à la retraite à 60 ans
    - Si incapacité permanente d'au moins 10% en AT ou MP en lien avec une exposition professionnelle d'au moins 17 ans et après avis d'une commission pluridisciplinaire.
    - Si incapacité d'au moins 20% en lien avec un AT ou MP et l'avis du médecin conseil régional

### la Loi de 2014 (Acte II)

- **Nouvelle réforme : Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014,** garantissant l'avenir et la justice du système de retraites
  - = **Date d'entrée en vigueur partielle, le 1er janvier 2015**
- Notions de seuils de pénibilité.
- Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (CPPP).

# DEFINITION DE LA PENIBILITE

### Loi du 9 novembre 2010 (L. 4121-3-1 CT)

La pénibilité se caractérise par deux conditions cumulatives :

1. Une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé
2. Ces facteurs sont liés à :
  - **Des contraintes physiques marquées**
  - **Un environnement physique agressif**
  - **Certains rythmes de travail**

La FTM-CGT revendique la reconnaissance comme facteur de pénibilité :

- Des Risques Psycho Sociaux
  - Sur la base des rapports Poisson (2008) et Gollac (2011).
- Des longs déplacements fréquents
- de l'exposition aux rayonnements ionisants

Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014

- **Art. L. 4121-3-1 devient le L. 4161-1, CT : Nouveau Titre « Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité »**

« Pour chaque travailleur exposé, **au delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle**, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels 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, l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé (...) »



# LES FACTEURS ET LES SEUILS



**IMPORTANT** : les préconisations indiquées dans le présent support sont celles précédant le rapport Sirugue, Huot, De Virville. « *Les arbitrages ne sont à ce jours pas définitifs* »



## Pénibilité au travail

### *L'environnement physique agressif*

| Facteurs de risques professionnels  | Seuil                    |                          |                                       |
|---|--------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
|   | Action ou situation      | Intensité minimale       | Durée minimale                        |
| <b>Activités exercées en milieu hyperbare</b> définies à l'article R.4461-1 | Interventions ou travaux | <b>1200 hectopascals</b> | <b>60 interventions ou travaux/an</b> |



« Travail en milieu où la pression est *supérieure* à la pression atmosphérique (travaux sous marins ou en caisson hyperbare)





## Pénibilité au travail



### Certains rythmes de travail

| Facteurs de risques professionnels   | Seuil  |                    |                       |
|--|--|--------------------|-----------------------|
|  | Action ou situation  | Intensité minimale | Durée minimale        |
| <b>Travail de nuit</b> dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31 | Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures du matin  |                    | <b>≥ 120 nuits/an</b> |
| <b>Travail en équipes successives alternantes</b>                                    | Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures du matin |                    | <b>≥ 50 nuits/an</b>  |

« Travail réalisée dans les conditions définies par l'article L.3122-29 du code du travail : **Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.** »

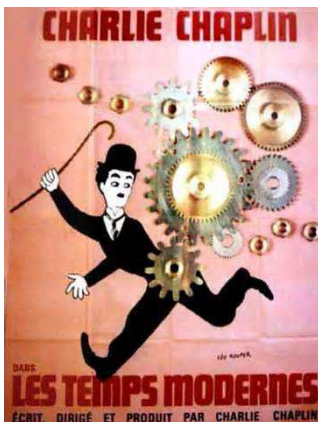
*Mais attention, le projet ne retient pas le travail de nuit tel que défini à l'article L. 3122-29 du code du travail.*





## Certains rythmes de travail

| Facteurs de risques professionnels   | Seuil  |                    |                                   |
|--|--|--------------------|-----------------------------------|
|  | Action ou situation  | Intensité minimale | Durée minimale                    |
| Travail répétitif caractérisé par la répétition <b>d'un même geste, à une cadence contrainte</b> , imposée ou non par la rémunération à la pièce ou par un temps de cycle défini | <b>Temps de cycle : <math>\leq 1</math> min</b>  |                    | <b><math>\geq 900</math> h/an</b> |
|  | <b>Gestes techniques : <math>\geq 30</math> actions par minute, avec un temps de cycle <math>&gt; 1</math> min</b> |                    |                                   |

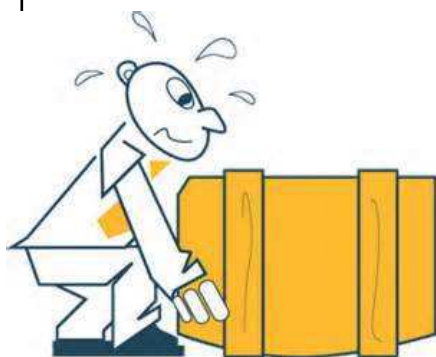


**Actions techniques:** actions manuelles élémentaires et sollicitantes requises pour la réalisation des opérations effectuées au cours du cycle de travail, telles que « tenir », « tourner », « pousser », « couper »... (circ. DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015).





| Facteurs de risques professionnels                                     | seuil   |                    |                           |
|--|---|--------------------|---------------------------|
|  | Action ou situation   | Intensité minimale | Durée minimale            |
| <b>Manutentions manuelles de charge</b> définies à l'article R. 4541-2 | Lever ou porter   | <b>≥ 15 kg</b>     | <b>600 heures par an*</b> |
|  | Pousser ou tirer  | <b>≥ 250 kg</b>    |                           |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déplacement avec la charge</li> <li>• Prise de la charge au sol</li> <li>• Prise à une hauteur située au-dessus des épaules</li> </ul> | <b>≥ 10 kg</b>     |                           |
|  | Manutention de charges  | <b>≥ 7,5 t/j</b>   | <b>120 jours par an</b>   |



« Toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelques façon que ce soit »



| Facteurs de risques professionnels   | Seuil  |                    |                   |
|--|--|--------------------|-------------------|
|  | Action ou situation  | Intensité minimale | Durée minimale    |
| <b>Postures pénibles</b> définies comme <b>positions forcées des articulations</b> | <b>Postures accroupi, à genoux, bras au-dessus des épaules, torsion du torse (&gt;30°) et torse fléchi (&gt;45°)</b> |                    | <b>≥ 900 h/an</b> |





| Facteurs de risques professionnels                               | seuil                                       |                            |                   |
|--|---|----------------------------|-------------------|
|  | Action ou situation                         | Intensité minimale         | Durée minimale    |
| <b>Vibrations mécaniques</b><br>mentionnées à l'article R.4441-1 | Vibrations transmises aux mains et aux bras | <b>2,5 m/s<sup>2</sup></b> | <b>≥ 450 h/an</b> |
|  | Vibrations transmises à l'ensemble du corps | <b>0,5 m/s<sup>2</sup></b> |                   |



« Vibrations transmises au système bras-main par des **machines portatives, rotatives, percutantes, ou par des pièces tenues à la main** »

Vibrations transmises à l'ensemble du corps par les **machines mobiles et certaines machines industrielles fixes** »

## Pénibilité au travail

### *L'environnement physique agressif*

| Facteurs de risques professionnels   | Seuil  |  |                |
|--|--|--|----------------|
|  | Action ou situation  | Intensité minimale   | Durée minimale |
| Agents chimiques dangereux (ACD) mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et fumées | Exposition à un ACD relevant d'une ou plusieurs classes de catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) N°1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail | Le dépassement du seuil est déterminé par application d'une méthode d'évaluation définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des affaires sociales et de la santé et prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les moyens de protection mis en œuvre et la durée d'exposition. |                |



### *L'environnement physique agressif*

#### Les Agents chimiques dangereux (ACD)

« Les produits et agents **Cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction,**

Les produits et agents chimiques dont l'évaluation des risques chimiques indique qu'ils **présentent des dangers d'effets chroniques**

**Y compris les fumées et les poussières »**



Démarche d'évaluation déjà existante en application du **décret du 23 décembre 2003 sur l'évaluation des risques chimiques.**

Prise en compte des VLEP lorsqu'elles existent.

## Pénibilité au travail

### *L'environnement physique agressif*

| Facteurs de risques professionnels | Seuil  |                    |                 |
|------------------------------------|--|--------------------|-----------------|
|                                    | Action ou situation  | Intensité minimale | Durée minimale  |
| Températures extrêmes              | Températures : $\leq 5^{\circ}\text{C}$ et $\geq 30^{\circ}\text{C}$ |                    | $\geq 900$ h/an |

*« Activités se déroulant sous de fortes chaleurs ou à de basses températures (aciéries, verreries, hauts fourneaux ou chambres froides) »*



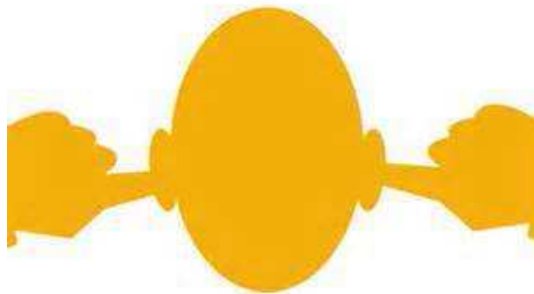
**Attention :** La mesure de ces seuils s'entend après prise en compte des protections individuelles et collectives

**2016**



| Facteurs de risques professionnels   | Seuil  |                    |                      |
|--------------------------------------|--|--------------------|----------------------|
|                                      | Action ou situation  | Intensité minimale | Durée minimale       |
| Bruit mentionné à l'article R.4431-1 | Niveau d'exposition quotidienne au bruit de <b>80dB(A)</b> |                    | <b>≥ 600 h/an</b>    |
|                                      | Niveau de pression acoustique de crête de <b>135 dB(C)</b> |                    | <b>≥ 120 fois/an</b> |

« Activités des travailleurs à un niveau **d'exposition sonore moyen** ou de crête susceptible d'altérer sa santé »



**Attention :** La mesure de ces seuils s'entend après prise en compte des protections individuelles et collectives

**2016**

# LES MECANISMES DE GESTION DE LA PENIBILITE DANS LE NOUVEAU CADRE LEGAL

1. Identifier les salariés concernés
2. Prévenir la pénibilité
3. Tracer les expositions
4. Déclaration des expositions
5. Compensation des expositions



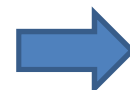


# Pénibilité au travail

## 1. IDENTIFIER LES POSTES CONCERNES PAR LES PROBLEMES DE PENIBILITE

### FACTEURS DE PENIBILITE

Manutentions manuelles de charges  
Postures pénibles  
Vibrations mécaniques  
Activités exercées en milieu hyperbare



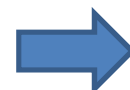
Températures extrêmes  
Bruit  
Travail répétitif

Agents chimiques dangereux



Travail de nuit

Travail en équipes alternantes et  
travail atypique de nuit



### Où ça ?

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION  
DES RISQUES

EVALUATION DES RISQUES CHIMIQUES  
*Obligatoire depuis  
le Décret du 23 décembre 2003*

GESTION INDIVIDUELLE  
RESSOURCES HUMAINES  
*Horaires de travail*



## Pénibilité au travail

### 1. IDENTIFIER LES POSTES CONCERNES PAR LES PROBLEMES DE PENIBILITE

C'est à l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés dans son entreprise. Cette information doit être consignée en annexe du document unique et actualisée au minimum chaque année.

LE CHSCT PROCÈDE À L'ANALYSE DE L'EXPOSITION DES SALARIÉS AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ (Art. L4612-2)

-IDENTIFIER LES **SALARIES SUSCEPTIBLES DE TRAVAILLER SUR CES POSTES** ET DETERMINER POUR CHAQUE SALARIE CONCERNE S'IL EST EXPOSÉ À UN OU PLUSIEURS FACTEURS DE PÉNIBILITÉ EN S'APPUYANT SUR :

-Le **DUER**

-La **fiche d'entreprise**

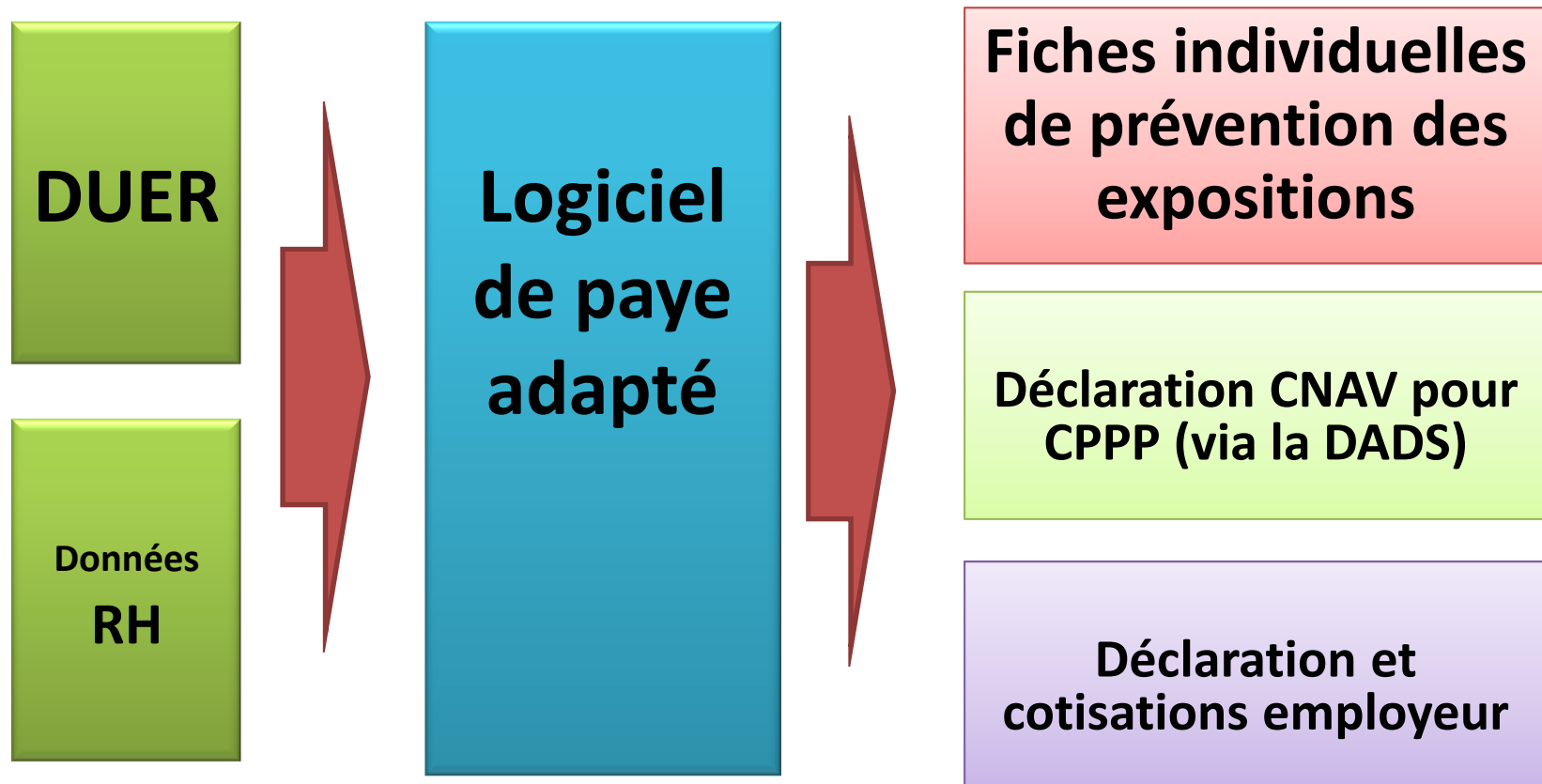
-Le **rapport annuel** (bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées).

-Le **programme annuel** de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

**Selon la nouvelle approche annoncée, il faudra vérifier l'adéquation entre l'activité réelle du salarié et le métier reconnu sur le bulletin de salaire et le mettre en parallèle du référentiel qui sera défini au niveau de la branche.**

## Pénibilité au travail

### 1. IDENTIFIER LES POSTES CONCERNES PAR LES PROBLEMES DE PENIBILITE





## Pénibilité au travail

### 2 - PREVENIR la pénibilité : Accords ou plan d'action

Les entreprises dont **50 % au moins des salariés sont exposés au-delà des seuils ouvrant droit à l'ouverture d'un compte pénibilité (25% à partir de 2018)**

| Entreprise<br>(Effectif total du Groupe pris en compte) | Obligations   |
|---|---|
| < 50 salariés   | /   |
| 50 → 299  | <b>Accord ou plan d'action</b><br><i>(Sauf si accord de branche étendu)</i> |
| ≥ 300 salariés  | <b>Accord ou plan d'action</b>  |





## Pénibilité au travail

---

PREVENIR la pénibilité : Accords ou plan d'action

**L'accord ou le plan d'action doit traiter au moins 1 thème parmi ceux-ci :**

- La réduction des **poly expositions aux facteurs de pénibilité**
- **L'adaptation et l'aménagement des postes de travail**

**Et 2 thèmes minimum parmi ceux-là :**

- **L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel**
- Le développement des **compétences et des qualifications**
- L'aménagement des **fins de carrière**
- **Le maintien en activité**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, un thème obligatoire supplémentaire viendra se rajouter:**

- **La réduction des expositions aux facteurs de pénibilité**

L'accord (ou le plan d'action) doit être **déposé à la DIRECCTE**

PREVENIR la pénibilité : Accords ou plan d'action

### A noter.

Les accords ou plan d'action conclus sur la base des dispositions légales dans leurs versions antérieures à la loi du 20 janvier 2014, et en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme.

### 3. TRACER les expositions dans le **Document Unique d'Evaluation des Risques**

« L'employeur consigne, en annexe du document unique :

1° les **données collectives** utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1, facilitant l'établissement des fiches de prévention des expositions mentionnées à l'article L. 4161-1, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ;

2° la **proportion de salariés exposés** aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, **au-delà des seuils prévus** au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique. »

Le document unique doit être remis à jour au moins une fois par an et avant toute modification d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène de sécurité ou les conditions de travail, notamment lors de transformation importante (art. R4121-2)



TRACER les expositions dans les Fiches de Prévention des expositions  
(modèle : arrêté du 30 janvier 2012)

« Article D 4161-1. – **Pour chaque travailleur exposé** à un ou plusieurs des acteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2 **au-delà des seuils** fixés au même article, l'employeur établit la **fiche de prévention des expositions** prévue à l'article L. 4161-1 ».

**Ces fiches d'expositions sont obligatoires depuis le 1<sup>er</sup> février 2012**

L'employeur transmet au salarié une copie de sa fiche d'exposition dans les cas suivants :

- Au terme de **chaque année civile** et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.
- Au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de **fin de contrat**.
- Après un **arrêt de travail ≥ 30 j, suite à AT ou MP**.
- Après au **arrêt de travail ≥ 3 mois** dans les autres cas.

L'employeur conserve par tout moyen les fiches de prévention des expositions de ses salariés pendant **5 ans**.

## Pénibilité au travail

---

TRACER les expositions dans les Fiches de Prévention des expositions

*(modèle : arrêté du 30 janvier 2012)*

Le CHSCT doit informer les salariés qu'ils ont la possibilité de demander la modification du contenu de ces fiches s'ils les estiment incomplètes ou incorrectes.

La FTM-CGT préconise de ne pas attendre après cette fiche pour tracer les expositions qui ne seront inscrites qu'au dessus des seuils légaux (alors que le risque existe parfois bien avant )

**Proposition d'utiliser un carnet de suivi des expositions qui pourrait s'avérer utile en cas de maladie professionnelle**

TRACER les expositions dans le cadre de la **Présentation annuelle au CHSCT**

«L'employeur doit remettre chaque année au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **un bilan de l'application de la démarche pénibilité.**

Ce bilan doit comporter:

- Le **nombre de fiches** de prévention des expositions établies
- Les **conditions de pénibilité** auxquelles les travailleurs sont exposés
- Les **mesures de prévention**, organisationnelles, collectives et individuelles, que l'employeur a mises en œuvre. »

### 4. DECLARER les expositions

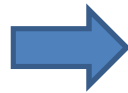
Les **LOGICIELS DE PAYE** devront être adaptés pour permettre à l'employeur :

- De saisir les expositions individuelles des travailleurs, en précisant les facteurs de pénibilité en cause,
- De transmettre en fin d'année à la Caisse les informations nécessaires à l'ouverture ou l'incrémentation des comptes,
- De verser les cotisations correspondantes à la Caisse

**La caisse se charge de la gestion du compte pénibilité de chaque salarié**

## 4. DECLARER les expositions

En **début de chaque année** l'employeur déclare à la CNAV la **synthèse de l'année précédente** de l'exposition de chacun de ses salariés pour lesquels une fiche de prévention de la pénibilité a été établie.





### 5. COMPENSER LES EXPOSITIONS

L'exposition à des facteurs de pénibilité, au-delà des seuils définis, conduit à l'ouverture d'un Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité.

#### Cas des salariés employés toute l'année

L'exposition est appréciée sur l'ensemble de l'année civile

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

**4 points** (8 points en cas de Poly exposition)

## 5. COMPENSER LES EXPOSITIONS

### Cas des contrats débutants et se terminant dans l'année

Seuil de la durée d'exposition réduit à la proportion du contrat sur l'année.



Fin de contrat

**2 points** (4 points en cas de Poly exposition)

### Cas des CDD et Intérimaires (Contrats supérieurs à 1 mois)

Seuil de la durée d'exposition réduit à la proportion du contrat sur l'année.

Contrat 1

Contrat 2

Contrat 3



**3 points** (6 points en cas de Poly exposition)

### 5. COMPENSER LES EXPOSITIONS

Les durées d'exposition au cours d'une même année, pour un même facteur, sont comptabilisées par la caisse.

Pour les intérimaires, la déclaration à la caisse est faite pas la société d'intérim sur la base des informations fournies par l'entreprise utilisatrice.

#### **La CGT dénonce :**

La non prise en compte des poly-expositions au-delà de deux facteurs de pénibilité alors que l'impact sur la santé est forcément plus important

La non prise en compte du passif des expositions des salariés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### 5. COMPENSER LES EXPOSITIONS

#### Utilisation des points du compte pénibilité

Nombre total de points pouvant être acquis par un salarié sur  
l'ensemble de sa vie professionnelle :

**100**

#### 20 premiers points



Financement d'une **formation**  
pour accéder à un emploi non  
exposé ou moins exposé

**1 point = 25 heures de  
formation**

#### Points restants (max 80)



Réduction du  
**temps de travail**

**10 points = 1  
trimestre à 50%**



Acquisition des trimestres  
supplémentaires de  
**Retraite**

**10 points = 1 trimestre**

Nota : des dispositions particulières sont prévues pour les salariés de plus de 52 ans  
au 1er janvier 2015

1<sup>er</sup> janvier 2015



1<sup>er</sup> janvier Juillet 2016



2016



Début de la prise en compte des 4 premiers facteurs d'expositions

1<sup>er</sup> **Janvier** juillet 2016 :

- Prise en compte de la totalité des facteurs de pénibilité.
- Communication par l'entreprise (à la CNAV) des informations relatives à l'exposition des salariés
- Ouverture par la caisse des 1er comptes de pénibilité avec les points obtenus en 2015

31 **Janvier** 2016 :

- Les fiches de prévention de la pénibilité doivent avoir été formalisées

### Mesures spécifiques fins de carrière

| Règles dérogatoires en faveur des salariés âgés de 52 ans et plus au 1 <sup>er</sup> janvier 2015   |  |
|---|--|
| <p><b>Nés avant 1 Juillet 1956</b><br/>+58.5 ans au 1<sup>er</sup> Janvier 2015</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pas de « réserve formation »</b> (les salariés pourraient consacrer l'intégralité de leurs points aux autres utilisations)</li> <li>• Rythme <b>d'acquisition des points pénibilité doublé*</b></li> </ul> |
| <p><b>Nés avant le 1<sup>er</sup> Janvier 1960</b><br/>+55 ans au 1<sup>er</sup> Janvier 2015</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pas de « réserve formation »</b> (les salariés pourraient consacrer l'intégralité de leurs points aux autres utilisations)</li> </ul>  |
| <p><b>Nés entre le 1<sup>er</sup> Janvier 1960 et le 31 Décembre 1962 inclus</b><br/>52 ans à + 55 ans au 1<sup>er</sup> Janvier 2015</p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>« Réserve formation » ramenée à 10 h</b> (les salariés pourraient consacrer tous les autres points aux autres utilisations)</li> </ul>   |
| <p>* Par exemple, pour une année complète, 8 points en cas de mono-exposition et 16 points en cas de poly-exposition (au lieu de 4 et 8).</p> |  |

## Cotisations employeur liées au C3P

### 1. Cotisation de base.

Elle est due **sur l'ensemble des rémunérations ou gains** versés par l'employeur.

- 2015 et 2016 : 0%
- à partir de 2017: 0,01%

### 2. Cotisation additionnelle.

Elle est due **sur l'ensemble des rémunérations ou gains versés** par l'employeur aux salariés reconnus exposés.

- 2015 et 2016 :
  - Taux mono-exposés : 0,1%
  - Taux poly-exposés : 0,2%
- à partir de 2017:
  - Taux mono-exposés : 0,2%
  - Taux poly-exposés : 0,4%



## LE CONTROLE

### Inspection du travail

- Contrôle de la mise en place de la démarche Pénibilité dans l'entreprise

### CARSAT

- Exhaustivité de la déclaration des exposition
- Absence de « surestimation » des déclarations estimées

### Commission Régionale (avec les partenaires sociaux)

- Examen des recours en précontentieux





Le recensement de l'exposition aux 6 facteurs de pénibilité qui entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2016 devraient être « *facilités* » par des référentiels de branches qui devraient être élaborés avant fin 2015 .

L'avenir des fiches de prévention de la pénibilité est fortement compromis

