

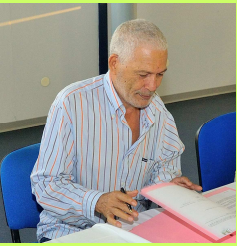


Info Prévention

Bulletin N°3

Préserver votre santé, c'est notre métier!

EDITO



José CASSIN

Pour cette troisième édition de notre bulletin nous avons tout d'abord le plaisir de vous présenter notre nouveau dossier d'adhésion. Ce document traduit notre volonté constante de nous améliorer afin de vous offrir un meilleur service.

Au mois de juillet dernier sont entrés en vigueur les 6 derniers facteurs de pénibilité au travail. Nous vous proposons donc en pages 2 et 3 un point sur ce sujet qui a déjà fait couler beaucoup d'encre, et qui amène de nouvelles obligations au chef d'entreprise à la fois en terme de déclaration mais aussi de cotisations.

En dernière page nous avons cru nécessaire et important de faire un rappel sur les obligations d'affichages en entreprises. Elles ne sont pas toujours toutes connues ou appliquées c'est pourquoi nous avons tenu à rafraîchir les mémoires sur ce sujet peu abordé.

Il ne nous reste plus qu'à vous souhaiter une bonne lecture et à vous remettre en mémoire le proverbe suivant:

« **connaître le chemin ne dispense pas du parcours** »

Le Président du C.S.T.G
José CASSIN

Sommaire

VIE DE L'ASSOCIATION p.1

- Le nouveau bulletin d'adhésion

UN AUTRE REGARD SÛR... p.2

- Les facteurs de pénibilité
- Le saviez-vous?

FAITS MARQUANTS p.4

- Les obligations d'affichage en entreprise

Le nouveau bulletin d'adhésion du C.S.T.G.

Depuis quelques mois, le service affiliation du C.S.T.G. a engagé une réflexion afin de pouvoir rendre un meilleur service à ses adhérents. Ce travail a abouti à la réalisation et à la mise à disposition d'un nouveau dossier d'adhésion. L'un des objectifs de ce document est de nous permettre de mieux identifier vos besoins et préoccupations en matière de visites médicales mais aussi en terme de prévention des risques professionnels. Ce dossier de 6 pages comprend:

- un formulaire d'engagement
- Un questionnaire administratif avec l'identification de vos périodes préférées pour les visites mé-

dicales

- Un questionnaire sur vos besoins en terme de prévention des risques
- Un rappel réglementaire
- Le formulaire de déclaration de vos effectifs
- Votre déclaration de cotisation

Ce bulletin d'adhésion, beaucoup plus complet que le précédent souligne à la fois notre volonté d'amélioration continue et notre engagement au service des employeurs et de leurs salariés.

Offrir à nos adhérents le meilleur accompagnement possible est, et a toujours été, notre priorité.

Votre nouveau bulletin d'adhésion est disponible sur notre site internet

www.cstg.org ou par simple demande à notre service affiliation.

Madame Ingrid SYLVES se tient à votre disposition pour effectuer vos formalités d'adhésion ou pour tout renseignement que vous souhaitez obtenir sur le Centre de Santé au Travail de la Guadeloupe.

Vous pouvez la joindre sur sa ligne directe au 0590 38 18 92 ou par e.mail: i.sylves@cstg.org

UN AUTRE REGARD SÛR...

Les facteurs de pénibilité

La pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

En 2011, 10 facteurs de pénibilité ont été définis et inscrits dans le code du travail. Depuis le 1^{er} juillet 2016 l'ensemble de ces facteurs de risques sont entrés en vigueur.

Les 10 facteurs pris en compte sont les suivants :

- 1- la manutention manuelle de charges ;
- 2- les postures pénibles ou positions forcées des articulations ;
- 3- les vibrations mécaniques ;
- 4- les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions)
- 5- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- 6- les températures extrêmes ;
- 7- le bruit ;
- 8- le travail de nuit
- 9- le travail en équipes successives alternantes;
- 10- le travail répétitif

Quel que soit leur contrat (CDI ou CDD au-delà d'1 mois) ou la durée de travail (sauf pour les CDD égaux ou inférieurs à 1 mois qui sont exclus) tous les salariés de l'entreprise (quels que soient son activité ou son statut juridique) sont concernés. Les **salariés intérimaires** doivent aussi être pris en compte.

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales, évaluées selon des critères quantifiables liés à :

- des contraintes physiques marquées,
- un environnement physique agressif,
- certains rythmes de travail.

Les seuils de pénibilité sont appréciés en intégrant les moyens de protection collective et individuelle mis en œuvre par l'employeur. Les valeurs déterminées par la loi sont les suivantes :

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare (haute pression)	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Travail de nuit *	1 heure de travail entre minuit et 5h	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (travail posté en 5x8, 3x8...)	Minimum 1 heure de travail entre minuit et 5h	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	<ul style="list-style-type: none"> • 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes • 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent 	900 heures/an
Manutentions manuelles de charges lourdes	<ul style="list-style-type: none"> • Lever ou porter plus de 15 kg • Pousser ou tirer des charges plus de 250 kg • Se déplacer, prendre au sol ou à une hauteur située au dessus des épaules des charges de plus de 10 kg 	600 heures/an
Postures pénibles (position accroupie ou à genoux)		900 heures/an
Vibrations mécaniques	<ul style="list-style-type: none"> • Vibrations de 2,5 m/s² transmises aux mains ou aux bras • Vibrations de 0,5 m/s² transmises à l'ensemble du corps 	450 heures/an
Agents chimiques dangereux (ACD)	Seuil déterminé pour chacun d'eux dans une grille d'évaluation fixée par arrêté	
Températures extrêmes (sans tenir compte des températures extérieures)	<ul style="list-style-type: none"> • en-dessous de 5°C • au-dessus de 30°C 	900 heures/an
Bruit	81 décibels pendant 8h	600 heures/an
	crête de 135 décibels	120 fois/an



« Quel que soit leur contrat ou la durée de travail tous les salariés de l'entreprise sont concernés »



En matière de pénibilité, l'employeur est soumis aux obligations suivantes :

- effectuer chaque année une évaluation de l'exposition à la pénibilité de chaque travailleur en fonction de ses conditions de travail, consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité, renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle

De plus, au-delà des **seuils d'exposition définis, les facteurs de pénibilité** peuvent occasionner des dommages durables aux salariés. La loi a donc instauré, au bénéfice de ces salariés, un mécanisme de **compensation**. Lorsque les seuils sont atteints pour un ou plusieurs salariés,

Le Compte prévention pénibilité est alimenté tout au long de la carrière, jusqu'à 100 points maximum (non renouvelables) et permet de financer :

- des formations professionnelles pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de pénibilité ;
- des heures non travaillées, c'est-à-dire un travail à temps partiel tout en conservant son salaire ;
- la validation de trimestres d'assurance retraite (majoration de durée d'assurance), dans la limite de 8 trimestres ; cette utilisation peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal.

Les droits sont ouverts tout au long de la carrière, indépendamment des changements d'em-

ployeurs et des périodes de non-emploi. Les points accumulés restent acquis jusqu'à consommation totale, départ à la retraite ou décès du titulaire du compte.

En pratique, chaque année, l'employeur doit déclarer aux caisses de retraite les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales DADS ou par la déclaration sociale nominative (DSN) à partir de 2017.

La Carsat informe ensuite les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient dans un relevé annuel.

Pour effectuer sa déclaration et déterminer l'exposition des salariés aux risques, l'employeur peut utiliser les postes (ou métiers) définis par :

- un accord collectif de branche étendu,
- ou par un référentiel professionnel de branche homologué (impact des mesures de protection sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité, réévalué tous les 5 ans maximum).

Les informations contenues dans la déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur.

Les dépenses liées à l'utilisation du compte pénibilité par le salarié sont prises en charge par un fonds financé par 2 cotisations de l'employeur :

- une cotisation de base, due par tous les employeurs (même ceux non concernés par les facteurs de pénibilité), correspondant à 0,01 % des rémunérations (à partir de 2017),
- une cotisation additionnelle,

due par les employeurs de salariés exposés, calculée sur les rémunérations des salariés exposés, et fixée à :

o 0,1 % pour 2015 et 2016 (ou 0,2 % pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité)

0,2 % à partir de 2017 (ou 0,4 % pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité).

Sources:

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33777>

http://guadeloupe.aract.fr/DETAIL/SWAM_26_PORTAIL/SWAM_26_ARTICLES?p_thingIdToShow=45927753

Information FFB

Face aux difficultés d'appréciation des facteurs de pénibilité pour les entreprises et au délai nécessaire pour rédiger un référentiel de Branche, **l'Administration a octroyé un délai supplémentaire courant jusqu'au 30 septembre 2017 pour rectifier ces déclarations. Si l'entreprise ne déclare pas d'exposition, elle pourra rectifier cette non-déclaration jusqu'en septembre 2017. Le délai de rectification est même porté à trois ans, soit jusqu'en 2020, en cas de correction en faveur du salarié ⁽¹⁾.**

Ce délai supplémentaire du 30 septembre 2017, accordé au titre de la première année d'application du compte, devrait être bientôt confirmé par un décret signé par les ministres de la Santé et du Travail, précisant que les entreprises utilisant ce délai ne pourront se voir appliquer des pénalités de retard en cas de contrôle.

« Le compte pénibilité est alimenté tout au long de la carrière »

« une cotisation de base due par tous les employeurs »

« Effectuer chaque année une évaluation de l'exposition à la pénibilité de chaque travailleur »

Le saviez-vous?

Jusqu'à présent, **la responsabilité pécuniaire de certaines infractions au Code de la route** incombe, par exception, au titulaire de la carte grise. C'est le cas, notamment, pour les contraventions à la réglementation sur les vitesses maximales autorisées et sur le respect des distances de sécurité entre les véhicules (C. route, art. L. 121-3).

En cas d'excès de vitesse, l'entreprise pouvait payer l'amende sans avoir l'obligation de communiquer le nom du salarié, auteur de l'infraction. Cette non-dénonciation permettait au salarié de conserver les points de son permis de conduire.

Cette pratique ne permet pas de sensibiliser les salariés à la sécurité routière. Des dispositions ont été votées afin d'obliger les entreprises à communiquer les noms des contrevenants. **A compter du 1er janvier 2017**, lorsqu'un appareil de contrôle automatique constate une infraction commise par un véhicule de l'entreprise, **vous devez communiquer**



l'identité et l'adresse du conducteur.

Sauf, si vous établissez l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

Vous avez 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention pour transmettre ces informations soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit de façon dématérialisée, selon des modalités qui seront précisées par arrêté.

Si vous ne remplissez pas cette obligation, vous risquez une amende de 750 euros (amende de 4e classe).

Les obligations d'affichage dans l'entreprise

Sous peine d'amende, l'employeur a l'obligation d'afficher certaines informations dans des lieux facilement accessibles aux salariés de l'entreprise.

Certaines obligations en matière d'affichage (signalées par * dans le tableau) sont remplacées par une obligation d'information par tout moyen, offrant aux salariés des garanties équivalentes à l'affichage en termes de droit à l'information. Par exemple, diffusion via le site intranet de l'entreprise.

Type d'information	Contenu	Références du code du travail	Type d'information	Contenu	Références du code du travail
Inspection du travail	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent Modalités de communication aux salariés mises en oeuvre par l'employeur communiquées au préalable à l'agent de contrôle de l'inspection du travail	D4711-1	Harcèlement moral *	Texte de l'article 222-33-2 du code pénal	L1152-4
Médecine du travail	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence	D4711-1	Harcèlement sexuel *	Texte de l'article 222-33 du code pénal (et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche)	L1153-5
Consignes de sécurité et d'incendie	Consignes incendie selon la norme NF EN ISO 7010 ** Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie.	R4227-34 à R4227-38	Lutte contre la discrimination à l'embauche *	Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche)	L1142-6
Convention ou accord collectif du travail*	Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement Référence de la convention collective dont relève l'établissement et des accords applicables (précisions sur les modalités de leur consultation sur le lieu de travail)	L2262-5, R2262-1 à R2262-3	Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise	R3511-6 du code de la santé publique
Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes	Articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail*	R3221-2	Document unique d'évaluation des risques professionnels	Modalités d'accès et de consultation de l'inventaire des risques, qui contient les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (avec une mise à jour annuelle obligatoire du document unique)	R4121-1 à R4121-4
Horaires collectifs de travail	Horaire de travail (début et fin) et durée du repos	L3171-1, D3171-2 à D3171-3	Panneaux syndicaux (selon modalités fixées par accord avec l'employeur)	Panneaux pour l'affichage des communications syndicales : pour chaque section syndicale de l'entreprise, pour les délégués du personnel (dans les entreprises à partir de 11 salariés), pour le comité d'entreprise (dans les entreprises à partir de 50 salariés).	L2142-3 et suivants
Repos hebdomadaire	Jours et heures de repos collectifs (si le repos n'est pas donné le dimanche)	R3172-1 à R3172-9	Travail temporaire*	Communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pole emploi et au Direccte Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et du Direccte	R1251-9
Congés payés	Période de prise des congés (2 mois avant le début des congés) Ordre des départs en congés* Raison sociale et adresse de la caisse des congés payés à laquelle sont affiliées les employeurs d'artistes du spectacle et du bâtiment*	D3141-6, D3141-28			

Source: <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23106>

Affichages ou diffusions obligatoires en fonction des effectifs de l'entreprise			
Nombre de salariés	Type d'information	Contenu	Références du code du travail
À partir de 11 salariés	Élections des représentants du personnel (tous les 4 ans) *	Procédure d'organisation de l'élection des délégués du personnel (ou du comité d'entreprise à partir de 50 salariés)	L2311-1 à L2324-4
À partir de 20 salariés	Règlement intérieur*	Règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions, etc.	L1321-1 à L1321-4 et R1321-1
À partir de 50 salariés	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*	Noms des membres du CHSCT et l'emplacement de leur poste de travail	L4742-1 et R4613-8
À partir de 50 salariés	Accord de participation	Information sur l'existence d'un accord et de son contenu	D3323-12

CSTG Info Prévention
Le bulletin d'information du Centre de Santé au Travail de la Guadeloupe

C.S.T.G. Morne Poirier - Convenance - 97122 Baie-Mahault

Directeur de la publication: J.L. TROS

Rédaction: I. SYLVES, V. SCHWARZ, B. MIRRE

Photos: L. MINATCHY

Design graphique et réalisation: B. MIRRE

Impression: CSTG

Tirage: Publication internet

Dépôt légal: à parution

