

# RETRAITE

## La retraite pour pénibilité

La loi du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites et ses décrets d'application du 30 mars 2011 et du 30 janvier 2012, ont créé l'obligation pour tout employeur public ou privé d'évaluer, de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité.

L'acceptation la plus couramment retenue de cette notion consiste à considérer qu'elle résulte des conditions de travail. Il s'ensuit que ce ne sont pas nécessairement les métiers qui induisent le risque de pénibilité mais les contraintes de travail qui leur sont associés. Ces contraintes peuvent varier dans le temps, tout comme la manière dont elles sont ressenties par les travailleurs.

La pénibilité peut avoir des conséquences sur l'état de santé des travailleurs, mais, à l'inverse, un état de santé déficient peut accentuer, voire rendre insupportables les contraintes du travail.

Enfin, le mal-être au travail peut également interagir sur le ressenti de la pénibilité ou en constituer une des conséquences.

## Fiche de prévention, Traçabilité expositions

La loi du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites et ses décrets d'application du 30 mars 2011 et du 30 janvier 2012, ont créé l'obligation pour tout employeur public ou privé d'évaluer, de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité.

*Pour chaque travailleur exposé à certains facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques.*

L'arrêté du 30 janvier 2012 comporte un modèle de fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité

La fiche Espace droit de la prévention présente l'évaluation des conditions de pénibilité

Plus de détails sur l'évaluation des conditions de pénibilité et la Fiche de prévention des expositions Consulter l'Espace droit

## Travail de nuit : les risques mis en évidence par l'ANSES

L'ANSES a publié en juin 2016 un rapport « Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit ».

Ce document rappelle le contexte, la réglementation et les définitions du travail en horaires atypiques ; il présente les différentes évaluations des risques, les recherches entreprises et les mesures de prévention. Enfin, il émet un certain nombre de recommandations.

### **Extrait de l'article du site de l'[ANSES](#) :**

"Les résultats de l'expertise mettent en évidence des effets du travail de nuit sur la santé, avec différents niveaux de preuve scientifique :

- les effets sur la somnolence, la qualité de sommeil et la réduction du temps de sommeil total, et le syndrome métabolique sont avérés ;
- les effets sur la santé psychique, les performances cognitives, l'obésité et la prise de poids, le diabète de type 2 et les maladies coronariennes (ischémie coronaire et infarctus du myocarde) sont probables ;
- les effets sur les dyslipidémies (concentrations trop élevées de certains lipides dans le sang), l'hypertension artérielle et les accidents vasculaires cérébraux ischémiques, sont possibles."

[Consultez l'article sur le site de l'ANSES](#)

## **Retour d'expérience commune des Ponts de Cé Agents d'entretien**

**Les Ponts de Cé, commune de 12 240 habitants, située à la périphérie d'Angers dans le Maine et Loire, explore de nouvelles voies afin d'identifier et de prévenir les situations de pénibilité auxquelles sont exposés les agents d'entretien des locaux. Zoom sur la démarche de prévention lancée en 2012.**

### **Un métier exposé**

Les agents d'entretien des locaux qui exercent les fonctions indispensables à la propreté des sites sont souvent affectés sur différents lieux au cours d'une même journée. En outre, ils sont parfois amenés à exercer d'autres métiers afin de travailler à temps complet. Ils peuvent ainsi être également agents des réfectoires, agents périscolaires ou agents de surveillance et d'animation de la restauration scolaire.

***Ces métiers, exposés surtout aux risques physiques induits par les tâches de manutention (forte proportion de troubles-musculo-squelettiques), sont également soumis à de multiples contraintes dans leur environnement de travail.***

***En 2012, près de la moitié des jours d'absence pour raison de santé de la collectivité concernaient les agents d'entretien alors qu'ils représentent un tiers des effectifs.***

Pour prévenir leur usure professionnelle et réduire leur absentéisme, le service des ressources humaines décide alors d'entreprendre une action avec les agents directement concernés. La démarche a pour objectif de sensibiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique et les agents eux-mêmes aux risques de leur métier générés par les positions au travail, la qualité du matériel mis à disposition et les conditions d'organisation.



De gauche à droite : **Laurent REDOIS**, responsable des ressources humaines ; **Vincent OLIVEAU**, Chef de l'équipe entretien des locaux ; **Philippe COURNÉ**, Conseiller de prévention.

« La démarche nous a permis d'établir une relation constructive et empreinte de considération avec ces agents souvent laissés dans l'ombre » souligne **Laurent REDOIS, responsable des ressources humaines**.

## Une approche nouvelle

---

Ce qui au départ pouvait susciter des réserves va s'avérer riche en découvertes tant sur le plan humain que technique et organisationnel.

« *Moduler le temps passé sur une tâche d'entretien en fonction de l'âge de l'agent pour prévenir la pénibilité, était une sorte de pari ; cela paraissait insolite et pouvait prêter à sourire mais nous nous sommes lancés avec l'appui de la direction* ».

C'est ainsi que Laurent REDOIS, responsable des ressources humaines, décrit l'expérience menée avec Philippe COURNÉ, conseiller de prévention de la collectivité, Thomas MÉREL, directeur, Vincent OLIVEAU, responsable de l'équipe d'entretien et quelques agents d'entretien « témoins ». Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ont été associés à l'opération.

## Degré de pénibilité des tâches

---

**La démarche s'est déroulée autour des deux axes suivants :**

- création d'une base « diagnostic des besoins » destinée à identifier et à limiter la pénibilité d'une part,
- prévention des accidents et maladies professionnelles d'autre part.

Le responsable de l'équipe d'entretien a dressé un diagnostic des sites (surfaces, qualité des sols, encombrement, type et fréquence d'utilisation des salles). Cet état des lieux a conduit à définir des temps d'entretien adaptés par agent et par local en se basant sur l'âge de l'agent et la pénibilité des travaux. Il n'est pas possible de tous les citer, mais plusieurs éléments ont été pris en compte pour déterminer le degré de pénibilité des tâches.

**Par exemple, le recensement des surfaces et des locaux à entretenir était important, en effet : « *Un lieu de passage de cent usagers ou de dix, ce n'est pas pareil, cela implique un travail d'entretien différent* » explique Laurent REDOIS.**

D'autres points ont été étudiés : le lieu d'habitation de l'agent et ses déplacements pour rejoindre son lieu d'affectation ; l'organisation du travail et la réduction de l'amplitude horaire, ainsi permettre à l'agent d'entretien, d'arriver avant le départ des personnels lui permet de partir plus tôt.

À partir de cette évaluation des risques, le conseiller de prévention a formé les agents à la PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) et aux risques chimiques inhérents aux produits d'entretien utilisés.

## Classement des postes selon le degré de pénibilité

---

**Les postes de travail ont été classés selon leur degré de pénibilité et leur exposition aux risques.**

Pour prévenir les troubles musculosquelettiques, une des améliorations retenues a porté sur les points d'eau. Le service entretien a dressé une liste des sites qui en sont dépourvus ou avec un équipement inadapté. L'aménagement peu coûteux et rapide à réaliser de points d'eau sur différents sites de la ville, a permis de réduire les

déplacements et manipulations de matériel. Cette action témoigne de la prise en compte des gestes quotidiens du personnel d'entretien et contribue à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Progressivement, les réponses concrètes apportées sur des points sensibles créent la confiance et entraînent l'adhésion des agents à la démarche qui se poursuit jusqu'en 2015.