



FLASH INFO

Mai 2017
Service Hygiène & Sécurité
Pôle Santé et Sécurité au Travail

LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Introduction

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, a instauré dans le droit du travail et de la protection sociale un dispositif de prévention de la pénibilité.

Cette loi a plus particulièrement introduit diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité dans les parcours professionnels, qu'il s'agisse de sa prévention ou de sa compensation.

En effet, la loi a précisé **l'obligation de prévention de la pénibilité et vient enrichir les principes généraux de prévention cités à l'article L. 4121-2 du Code du Travail.**

De plus, un dispositif destiné à mieux prendre en compte la pénibilité au travail a été institué à compter du 1^{er} janvier 2015 par la loi 2014-40 du 20 janvier 2014.

Ce dispositif repose sur la création d'un « **Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (CPPP)** » permettant de comptabiliser les périodes d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà de seuils fixés par la réglementation, et les droits acquis à ce titre.

Le dispositif doit inciter les entreprises à réduire au maximum l'exposition de leurs salariés à des situations de pénibilité et permettre aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles :

- d'accéder à des postes moins pénibles grâce à la formation,
- de réduire leur durée de travail,
- ou de financer une majoration de durée d'assurance vieillesse et un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

Qu'en est-il des agents des collectivités territoriales ?

Le bénéfice du compte personnel de prévention de la pénibilité est ouvert (Art. L. 4162-1 du Code du Travail) :

- aux salariés des employeurs de droit privé,
- **au personnel des collectivités employé dans des conditions du droit privé.**

Toutes les formes de contrat de travail, **d'une durée minimale d'un mois**, sont concernées : CDI, CDD, intérim, emplois saisonniers, temps partiels, contrats aidés, contrat d'apprentissage, etc. (Art. R. 4162-1 du Code du Travail).

En revanche, ne peuvent acquérir de droits au titre d'un CPPP **les fonctionnaires ou agents des personnes publiques sous contrat de droit public** (la pénibilité est prise en compte par le biais du **classement des emplois dans la catégorie active ou sédentaire**).

Qu'est-ce qu'un emploi de catégorie active ou sédentaire ?



**Levée de doute ?
Contacter un correspondant CNRACL**

Un emploi de catégorie active dans la fonction publique est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.

Tout emploi qui n'est pas classé en catégorie active est considéré comme un **emploi de catégorie sédentaire**.

L'appartenance à la catégorie active est liée au grade détenu par le fonctionnaire (l'agent contractuel n'est pas concerné) et à la pénibilité des fonctions qu'il exerce. Le classement d'un emploi en catégorie active est déterminé par arrêté ministériel.

Le fait d'occuper un emploi de catégorie active ouvre droit à un départ anticipé à la retraite et, pour certains emplois, à des bonifications et majorations spécifiques pour la retraite.

Liste (non exhaustive) d'emplois classés en catégorie active :

- Agents de police municipale ;
- Sapeurs-pompiers professionnels ;
- Agents des réseaux souterrains des égouts ;
- Fossoyeurs ;
- Eboueurs ;
- Etc.

Remarque : L'appartenance à la catégorie active ne dépend pas uniquement du grade détenu par le fonctionnaire mais aussi et surtout des fonctions qu'il exerce.

Afin de préserver les droits des agents, il est donc vivement conseillé aux employeurs de mentionner expressément, sur tous les arrêtés relatifs à la carrière (nomination, avancement, promotion) :

- *le grade détenu par le fonctionnaire,*
- *l'emploi d'affectation et si besoin est les fonctions exercées*
- *la durée d'occupation du ou des emplois.*

Exemple : adjoint technique - éboueur - à temps complet.

L'absence de ces mentions sur les arrêtés compromet la reconnaissance de la catégorie active, et par voie de conséquence, le départ anticipé à la retraite.

Pour plus de précisions, voir l'Arrêté du 12 novembre 1969 et la Circulaire ministérielle NOR/INT/B/90/001/121/C du 10 mai 1990.

Qu'est-ce que la pénibilité au travail ?

Selon les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du Code du Travail, 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.

Ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. **Les expositions à ces facteurs sont évaluées après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle mises en œuvre dans l'entreprise.**

L'évaluation de la pénibilité doit être menée en lien avec l'évaluation des risques professionnels.

Dix facteurs de risques professionnels sont définis (Art. D. 4161-2 du Code du Travail) :

- La manutention manuelle de charges ;
- Les postures pénibles ou positions forcées des articulations ;
- Les vibrations mécaniques ;
- Les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions) ;
- Les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- Les températures extrêmes ;
- Le bruit ;
- Le travail de nuit ;
- Le travail en équipes successives alternantes ;
- Le travail répétitif.

Voir en **ANNEXE 1** la définition des facteurs, les seuils d'exposition annuels et les méthodes de calcul

Les obligations de l'employeur

Les obligations incombant à l'employeur sont les suivantes :

1. **Réaliser une évaluation** annuelle de l'exposition de chaque agent aux facteurs de pénibilité dans le poste occupé et ceci, dans des conditions de travail habituelles, appréciées en moyenne sur l'année ;
2. **Reporter les données collectives** d'exposition aux facteurs de pénibilité en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
3. **Déclarer ou tracer** pour chaque agent les facteurs de pénibilité auxquels il a été exposé au-delà des seuils ;
4. **Renforcer les mesures de prévention** et de protection collective et individuelle pour les agents concernés.
5. **Profiter de cette évaluation pour améliorer** et parfaire la politique de prévention des risques professionnels au sein de la collectivité.


1. Evaluer la pénibilité au travail

Cette évaluation s'inscrit dans une démarche collective : le document unique d'évaluation des risques professionnels doit servir de repère pour l'appréciation des conditions de travail de chaque agent.

L'exposition de chaque agent aux facteurs de pénibilité doit être évaluée au regard des conditions habituelles de travail pour le poste occupé, en appréciant l'exposition en moyenne sur l'année. L'évaluation tient compte des mesures de protection collective et individuelle.

Nota : Les périodes d'absences sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils.

Les clés de la démarche

- 
- **Il est nécessaire** de disposer d'un document unique d'évaluation des risques professionnels complet et tenu à jour.
 - **Il est nécessaire** de constituer un groupe de travail avec :
 - des acteurs de la collectivité : représentant élu, représentant de la direction et représentant du personnel CT / CHSCT,
 - des acteurs experts : médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, ACFI du CDG84, etc.
 - **Il est nécessaire** de disposer :
 - des fiches de poste détaillées ;
 - des fiches techniques des équipements utilisés ;
 - des fiches de données de sécurité des produits chimiques utilisés ;
 - des résultats de mesures d'ambiance effectuées (bruit, poussières, fumées, vapeurs, etc.).
 - **Il est nécessaire** :
 - de connaître le détail des activités journalières des agents pour apprécier les facteurs de risque de pénibilité applicables ;
 - de connaître les protections collectives et individuelles au poste de travail ;
 - d'identifier une journée type de travail pour les métiers qui semblent les plus exposés afin de réaliser l'évaluation la plus contraignante.
Ensuite, si les seuils d'expositions sont atteints, redescendre par cadencement vers les agents de même métier qui seraient moins concernés ;
 - de disposer d'appareils de mesure afin d'évaluer certains facteurs (faire appel à la médecine de travail ou à un organisme spécialisé).

En pratique, il est très fréquent qu'un agent soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année. Dans ce cas, c'est bien l'ensemble des expositions subies par l'agent sur l'ensemble de ces postes que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle.

Il convient également de rappeler que l'objectif est d'identifier les agents qui sont fortement exposés, c'est-à-dire au-delà des seuils. Il faut donc lire les seuils comme des facteurs d'exclusion au titre de l'évaluation et de la déclaration.

2. Reporter dans le document unique

L'employeur consigne, **en annexe du document unique** (Art. R. 4121-1-1 du Code du Travail) :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques de nature à faciliter la déclaration de ces facteurs ;
- la proportion des agents 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.



L'instruction du 20 juin 2016 précise que l'évaluation des risques réalisée dans le cadre du document unique d'évaluation des risques a vocation à servir de repère à l'employeur pour l'appréciation des conditions de pénibilité auxquelles chaque agent est exposé, puisque ce document comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de la collectivité.

La notion d'« unité de travail » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les agents ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

En pratique, l'autorité territoriale peut identifier des « groupes homogènes d'exposition » constituant une carte des situations professionnelles de la collectivité exposées de manière homogène à la pénibilité :

- *Pour les facteurs résultant d'un travail manuel que sont les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, le travail répétitif et les vibrations mécaniques, l'analyse en groupes homogènes d'exposition apparaît particulièrement utile.*
- *Pour les facteurs liés à l'environnement de travail que sont le bruit et les températures extrêmes, la localisation de l'activité pourra le plus souvent constituer un critère déterminant pour apprécier le niveau d'exposition.*
- *Pour le facteur « agents chimiques dangereux », l'exposition peut s'apprécier au regard de l'environnement de travail ou être directement liée à l'activité professionnelle.*
- *Pour les facteurs « travail de nuit », « en équipes successives alternantes », l'exposition s'apprécie directement au regard des horaires de travail.*

3. Déclarer ou tracer l'exposition

Agent employé dans des conditions du droit privé (contrat supérieur à un mois)

Un **compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP)** est ouvert dès qu'un agent a acquis des droits du fait de son exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils d'exposition fixés par la réglementation.

La création et la gestion du compte ne relèvent pas de la responsabilité de l'autorité territoriale : le CPPP de chaque agent est créé automatiquement **depuis janvier 2016** à la suite des déclarations effectuées par la collectivité, et les agents en seront directement informés.

Au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, l'employeur stipule les résultats dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales (**DADS, qui sera progressivement remplacée par la déclaration sociale nominative – DSN**).

La gestion du CPPP est assurée par les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Un financement du dispositif par des cotisations est mis en place en cas d'agents exposés dépassant les seuils.

Agent ou Collectivité

Pour plus d'informations,

www.preventionpenibilite.fr

Se rendre sur le site internet :



Agent employé dans des conditions du droit public (contrat supérieur à un mois)

Pour chaque agent exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils d'exposition fixés par la réglementation, **l'autorité territoriale établit une fiche individuelle de suivi et la transmet à l'agent** au terme de chaque année civile et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante.

Pour les agents dont le contrat s'achève au cours de l'année civile, l'autorité territoriale l'établit et la transmet à l'agent au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

Elle est **communiquée au médecin de prévention**, à sa demande, dans le cadre de la surveillance médicale individuelle de l'agent. Elle complète alors le **dossier médical**.

La collectivité doit **conserver la fiche pendant 5 ans**.

Le contenu de cette fiche individuelle de suivi n'est pas précisé, mais elle doit contenir tous les éléments constitutifs de l'exposition aux facteurs de pénibilité, à savoir autant d'informations qu'il est nécessaire de renseigner lors de la déclaration sur le CPPP pour agent relevant du droit privé.

Un modèle de fiche avait été établi par l'arrêté du 30 janvier 2012 qui a été abrogé au 1^{er} janvier 2016 par le décret 2015-1888 du 30 décembre 2015.

Néanmoins, la nouvelle fiche individuelle de suivi pourrait être en droit de reprendre à minima le contenu de l'ancienne, à savoir :

- *Conditions d'exposition aux facteurs de pénibilité ;*
- *Période d'exposition ;*
- *Mesures de prévention mises en œuvre ;*
- *Précision, de manière apparente et claire, du droit pour tout agent de demander la rectification des informations contenues dans ce document.*

Voir en **ANNEXE 2** le modèle à minima de la fiche individuelle de suivi

4. Renforcer les mesures de prévention des agents exposés

Il est essentiel de rappeler que l'enjeu premier de ce dispositif est d'améliorer les conditions et l'organisation du travail pour permettre aux agents de poursuivre leur activité professionnelle tout en préservant leur santé tout au long de leur vie professionnelle.

Pour chaque agent exposé, des actions de prévention doivent être mises en place afin de réduire voire d'éliminer la pénibilité dans la collectivité.



5. Améliorer la prévention

Il est essentiel de rappeler que l'étude des facteurs de pénibilité doit être annexée au document unique et mis à jour chaque année.

Il est donc primordial d'intégrer les actions d'améliorations, issues de l'évaluation, au programme annuel d'actions de prévention de la collectivité.

De fait, **les mesures de prévention prises pour réduire la pénibilité des agents exposés peuvent bénéficier à l'ensemble des agents.**

Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des agents permettra de **parfaire la politique de prévention des risques professionnels au sein de la collectivité.**

Conclusion

La loi du 9 novembre 2010 met à la charge de l'autorité territoriale de nouvelles obligations en matière de prévention de la pénibilité.

Il semble utile de rappeler l'obligation de sécurité de résultat qui incombe à l'autorité territoriale.

A côté de la pénalité financière prévue par la loi, sous réserve qu'elle s'applique aux collectivités territoriales, l'absence ou l'insuffisance de dispositif de prévention sur la prévention de la pénibilité pourra aussi être sanctionnée par le biais des dispositions en matière de responsabilité issues du droit de la sécurité sociale, du droit du travail et du droit pénal.

De plus, **une circulaire du 28 mars 2017** relative à la mise en œuvre d'un plan d'action sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique et **une circulaire du 31 mars 2017** relative à la prévention des absences pour raison de santé **réaffirment l'objectif de prévenir l'usure professionnelle, limiter et suivre les expositions aux facteurs de pénibilité ainsi que faciliter les reconversions.**

Les fiches individuelles de suivi pourraient par ailleurs être établies et discutées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

Principales références réglementaires

- La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites
- Loi 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites
Décrets 2014-1155, 1156, 1157, 1158, 1159, 1160 du 9 octobre 2014 relatifs à la loi du 20 janvier 2014
- Loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi
 - Décrets 2015-1885 et 1888 du 30 décembre 2015 relatifs à la loi du 17 août 2015
 - Arrêté du 29 décembre 2015 et sept arrêtés du 30 décembre 2015 relatifs à la loi du 17 août 2015
- Articles de loi du Code du Travail :
 - L. 4121-1 à L. 4121-5 : Obligations de l'employeur
 - L. 4161-1 à L. 4163-4 : Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité
- Articles réglementaires du Code du Travail
 - R. 4121-1 à R. 4121-4 : Document unique
 - D. 4161-1 à R. 4163-8 : Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité
- Instruction DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité

Plus d'informations :

<https://cnacl.retraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels/risques/penibilite>



Le service Hygiène et Sécurité du CDG 84 se tient à votre disposition pour vous accompagner dans votre démarche de prévention de la pénibilité au travail.

Vous pouvez nous contacter au : ☎ 04.32.44.89.32 ou par mail : prevention@cdg84.fr

ANNEXE 1

SEUILS DE PENIBILITE

Dix facteurs de risques professionnels sont définis (Art. D. 41-61-2 du Code du Travail) :

- La manutention manuelle de charges ;
- Les postures pénibles ou positions forcées des articulations ;
- Les vibrations mécaniques ;
- Les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- Les températures extrêmes ;
- Le bruit ;
- Le travail de nuit ;
- Le travail en équipes successives alternantes ;
- Le travail répétitif.

Les facteurs sont détaillés et explicités dans les pages suivantes de manière à rendre l'étude la plus aisée possible.

Remarque : Les activités exercées en milieu hyperbare ne sont pas développées car elles ne sont pas présentes dans la Fonction Publique Territoriale.

La manutention manuelle de charges

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

L'instruction du 20 juin 2016 précise qu'il convient d'évaluer tout d'abord si l'agent potentiellement exposé effectue des manutentions manuelles de charges atteignant un tonnage journalier de 7,5 tonnes cumulées, 120 jours par an ou plus.

Si tel n'est pas le cas, il convient alors d'évaluer si les actions quotidiennes de l'agent atteignent ou dépassent les seuils suivants :

- l'action de « lever ou de porter » des charges de poids supérieurs ou égaux à 15 kilogrammes ;
- l'action de « pousser ou de tirer » des charges de poids supérieurs ou égaux à 250 kilogrammes ;
- le déplacement avec une charge de poids supérieur ou égal à 10 kilogrammes ou la prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules de charges de poids supérieurs ou égaux à 10 kilogrammes.

Remarque : Ainsi, si l'agent effectue l'une ou l'autre de ces actions, il convient d'évaluer si le temps cumulé qu'il passe à effectuer ces différentes actions est supérieur ou égal à 600 heures par an. Si tel est le cas, celui-ci sera considéré comme exposé au facteur de manutentions manuelles de charges.

La manutention manuelle visée au titre du dispositif pénibilité s'entend de la manutention « à la main » avec application directe des efforts.

Remarque : On pourrait objecter qu'un agent ne saurait tirer ou pousser, seul, une charge unitaire de 250 kg. C'est exact, mais la manutention d'une charge aussi lourde peut se faire à plusieurs. C'est ce que prévoit explicitement le Code du Travail (Art. R. 4541-2). Quand plusieurs agents sont affectés à une tâche de manutention qui requiert simultanément leurs efforts, on leur appliquera le même régime de pénibilité. Si la charge et le temps de manutention excèdent les seuils réglementaires, ils seront déclarés en pénibilité.

Les postures pénibles ou positions forcées des articulations

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

Cinq postures composent ce facteur de risques :

- maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ;
- positions accroupies ;
- positions à genoux ;
- positions du torse en torsion à 30 degrés et plus ;
- positions du torse fléchi à 45 degrés et plus.

Un agent sera considéré exposé à ce facteur de risques au titre de la pénibilité dès lors que le temps cumulé qu'il passe dans l'une ou l'autre de ces différentes positions est supérieur ou égal à 900 heures par an.

Les actions et les intensités s'évaluent de manière cumulative. Il convient d'additionner le temps passé par un agent avec les bras en l'air et/ou accroupi et/ou à genoux et/ou avec le torse en torsion à 30 degrés et/ou avec le torse fléchi à 45 degrés.

Exemple : Si un agent est à genoux 500 heures par an et a les bras en l'air 400 heures par an, alors il sera considéré comme exposé au facteur de pénibilité « postures pénibles ».

Les vibrations mécaniques

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de $2,5 \text{ m/s}^2$	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de $0,5 \text{ m/s}^2$	

L'instruction du 20 juin 2016 précise que pour chaque mode de transmission - vibrations transmises aux mains et aux bras et vibrations transmises à l'ensemble du corps - le Code du Travail définit une valeur limite d'exposition journalière rapportée à une période de référence de huit heures à ne pas dépasser, et des valeurs d'exposition journalière rapportée à une période de référence de huit heures au-delà desquelles l'employeur doit déclencher des actions de prévention, techniques ou organisationnelles.

Le seuil associé à ce facteur de pénibilité combine intensité et durée des vibrations.

Pour l'intensité, il s'agit de la valeur d'action, fixée par l'article R. 4443-2, et rapportée à une période de référence de 8 heures :

- $2,5 \text{ m/s}^2$ pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ;
- $0,5 \text{ m/s}^2$ pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

L'employeur peut se référer à la notice d'instructions dans laquelle le fabricant de machines neuves doit indiquer si l'équipement dépasse ou non ces deux seuils. Voir les règles techniques prévues au 2.2.1.1 de l'annexe I prévue à l'article R. 4312-1 situé dans le Code du Travail sous l'article R. 4314-6. Il est à noter que le fabricant de machines neuves devant indiquer dans la notice si l'équipement dépasse ou non ces deux seuils, l'employeur pourra utilement exploiter cette information.

Un agent sera considéré comme exposé à ce facteur au titre de la pénibilité dès lors que le temps cumulé d'exposition à des vibrations transmises aux mains et aux bras, ou à l'ensemble du corps, au-delà de ces seuils, est supérieur ou égal à 450 heures par an.

Les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du 30 décembre 2015 Arr. 30 déc. 2015 NOR : ETST1526244A : JO, 31 déc.	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation 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 mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté ministériel Arr. 30 déc. 2015 NOR : ETST1526248A : JO, 31 déc.	

Deux arrêtés indiquent comment prendre en compte le facteur de pénibilité lié à l'exposition aux agents chimiques dangereux. Le premier précise quels sont les agents chimiques dangereux considérés comme facteur de pénibilité (Arr. 30 déc. 2015, NOR : ETST1526244A). Le second donne les motifs d'exclusion du dispositif pénibilité, ainsi qu'une grille d'évaluation permettant de déterminer si l'agent est éligible ou pas au compte pénibilité (Arr. 30 déc. 2015, NOR : ETST1526248A).

1. Classes et catégories de dangers visés par le dispositif pénibilité

Sont visés par le dispositif pénibilité les agents chimiques dangereux étiquetés (fabriqués ou utilisés) ou émis dans le cadre de procédés (ex. : ponçage, soudage...), quelle que soit leur forme (liquide, gaz, poudre, poussières, fumées, brouillards...), répondant strictement aux classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement CLP du règlement européen CLP (Règl. (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil 16 déc. 2008, art. 35 et ann. II, sect. 3).

Classes de danger	Exemples	Catégories de danger	Mentions de danger
Sensibilisation respiratoire (Peut induire une hypersensibilité des voies respiratoires)	Métaux (nickel, chrome, cobalt) Peintures et vernis (résines époxydiques, isocyanates...) Colles, encres Fumées de soudage Huiles de coupe	cat 1, sous cat 1A ou 1B cat 1A : potentiel élevé cat 1B : potentiel faible à modéré cat 1 : données insuffisantes	H334 : Peut provoquer des symptômes allergiques ou d'asthme ou des difficultés respiratoires par inhalation
Sensibilisation cutanée (Peut induire une réaction allergique par contact cutané)	(formaldéhyde, amines aliphatiques...)	cat 1, sous cat 1A ou 1B cat 1A : potentiel élevé cat 1B : potentiel faible à modéré cat 1 : données insuffisantes	H317 : Peut provoquer une allergie cutanée
Cancérogénicité (C)	Chrome VI et ses	cat 1A, 1B	H350 : Peut provoquer

(Peut induire le cancer)	composés Oxyde de nickel Oxyde de cobalt Trichloroéthylène Amiante	cat 1A : effets avérés sur l'être humain (basés sur des données humaines) cat 1B : effets supposés sur l'être humain (basés sur des données animales)	le cancer (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger) H350i : Peut provoquer le cancer par inhalation
	Formaldéhyde	cat 2 cat 2 : effets suspectés sur l'être humain (basés sur des données humaines et/ou animales insuffisamment convaincantes)	H351 : Susceptible de provoquer le cancer (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)
Mutagenicité (M) (Peut induire des changements génétiques héréditaires)		cat 1A, 1B substances dont la capacité d'induire des mutations héréditaires est avérée ou à considérer comme induisant des mutations héréditaires dans les cellules germinales des êtres humains	H340 : Peut induire des anomalies génétiques (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)
	Acide borique Plomb	cat 1A, 1B cat 1A : effets avérés (basés largement sur des études humaines) cat 1B : effets présumés (basés largement sur des études animales)	H360 : Peut nuire à la fertilité ou au fœtus (indiquer l'effet s'il est connu) (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger) H360D : Peut nuire au fœtus H360FD : Peut nuire à la fertilité. Peut nuire au fœtus H360Fd : Peut nuire à la fertilité. Susceptible de nuire au fœtus H360Df : Peut nuire au fœtus. Susceptible de nuire à la fertilité
Toxicité pour la reproduction (R) (Peut induire des effets néfastes sur la fertilité des hommes et des	Cadmium et ses composés Toluène	cat 2 cat 2 : effets suspectés (basés sur des études humaines ou animales insuffisamment	H361 : Susceptible de nuire à la fertilité ou au fœtus (indiquer l'effet s'il est connu) (indiquer la voie d'exposition s'il

femmes et sur le développement de leurs descendants)		probantes)	est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger) H361d : Susceptible de nuire au fœtus H361fd : Susceptible de nuire à la fertilité Susceptible de nuire au fœtus
	Plomb	catégorie supplémentaire des effets sur ou <i>via</i> l'allaitement	H362 : Peut être nocif pour les bébés nourris au lait maternel
Toxicité spécifique pour certains organes cibles - exposition unique (A la suite d'une exposition unique - effets non létaux susceptibles d'altérer le fonctionnement d'un organe cible [sang, foie, système nerveux...), qu'ils soient réversibles ou irréversibles, immédiats et/ou retardés)		cat 1 effets notables (basés sur des données humaines ou des études animales)	H370 : Risque avéré d'effets graves pour les organes (ou indiquer tous les organes affectés, s'ils sont connus) (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)
		cat 2 effets potentiels (basés sur des études animales)	H371 : Risque présumé d'effets graves pour les organes (ou indiquer tous les organes affectés, s'ils sont connus) (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)
Toxicité spécifique pour certains organes cibles - exposition répétée (A la suite d'une exposition répétée, effets susceptibles d'altérer le fonctionnement d'un organe cible [sang, foie, système nerveux...), qu'ils soient réversibles ou irréversibles, immédiats et/ou retardés)	Cadmium et ses composés	cat 1 effets notables (basés sur des données humaines ou des études animales)	H372 : Risque avéré d'effets graves pour les organes (indiquer tous les organes affectés, s'ils sont connus) à la suite d'expositions répétées ou d'une exposition prolongée (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)

	Plomb Toluène	cat 2 effets potentiels (basés sur des études animales)	H373 : Risque présumé d'effets graves pour les organes (indiquer tous les organes affectés, s'ils sont connus) à la suite d'expositions répétées ou d'une exposition prolongée (indiquer la voie d'exposition s'il est formellement prouvé qu'aucune autre voie d'exposition ne conduit au même danger)
--	------------------	--	--

2. Motifs d'exclusion du dispositif pénibilité

Avant d'évaluer l'exposition de ces agents, l'employeur doit d'abord déterminer dans quel cas il se trouve ; s'il répond à l'un des critères d'exclusion ci-dessous, dans ce cas, les agents ne sont pas éligibles au dispositif :

- les agents chimiques ne relèvent pas de l'une des classes ou catégories de dangers listées par l'arrêté visé ci-dessus ;
- l'évaluation des risques réalisée par l'employeur permet de conclure à un risque faible au sens de l'article R. 4412-3 du Code du Travail (mesures de prévention suffisantes pour réduire ce risque) ;
- l'évaluation des risques réalisée par l'employeur révèle un risque (risque non faible) mais les mesures et moyens de prévention mis en place, quel que soit l'agent chimique concerné (agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction compris) permettent de supprimer ou de réduire le risque au minimum. Ces mesures et moyens de prévention peuvent être de différentes natures : suppression du risque ou à défaut substitution de l'agent chimique dangereux, conception et procédés de travail et contrôles techniques appropriés, utilisation des équipements et matériels adéquats, ventilation à la source, utilisation d'équipements de protection individuelle à défaut de moyens de protection collective, vérification des moyens de protection collective, entretien d'équipements de protection individuelle, mesures techniques et d'organisation du travail appropriées, mesures d'hygiène, signalisation... ;
- lorsqu'il existe une VLEP, le niveau d'exposition est inférieur ou égal à 30 % de celle-ci (lorsqu'un équipement de protection individuelle est utilisé, la concentration à contrôler est la concentration théoriquement mesurable de l'air inhalé à l'intérieur du masque) ;
- la durée d'exposition est inférieure ou égale à 150 heures par an.

Remarque : Ces cinq situations d'exclusion ne sont pas des conditions cumulatives. Il suffit d'une condition d'exclusion pour sortir de la pénibilité. Conformément à l'article D. 4161-2 du Code du Travail, les 4 dernières situations d'exclusion (situations 2 à 5) s'appliquent agent chimique par agent chimique.

3. Grille d'évaluation

Si aucune des cinq situations d'exclusion précédentes ne permet de sortir du dispositif pénibilité, l'employeur doit appliquer une grille d'évaluation spécifique pour déterminer l'exposition, ou non, à la pénibilité, des agents en fonction de quelques paramètres (type de pénétration, classe d'émission ou de contact, procédé d'utilisation ou de fabrication, mesures de prévention mises en œuvre, durée d'exposition).

Indications utiles à la lecture des tableaux :

Deux types de pénétration (en l'espèce, de voies d'exposition) sont prises en compte, la voie respiratoire et le contact cutané. L'ingestion qui peut résulter d'un contact main souillée-bouche n'est pas prise en compte car considérée comme marginale (interdiction de manger, boire au poste de travail et conditions d'hygiène à mettre en place).

a) Tableau relatif à la voie respiratoire

1re étape : identification de l'état de l'agent chimique et de la classe d'émission associée

Deux états physiques des agents chimiques dangereux sont pris en compte :

- solide, classé en fonction de la granulométrie ;
- ou fluide, classé en fonction du point d'ébullition et de sa température d'utilisation.

Pour les solides, trois types de granulométrie sont prévus :

- pastilles, granulés, écailles peu friables, peu de poussières émises ;
- poudre constituée de grains, formation poussières se déposant rapidement ;
- poudre fine, formation poussières restant en suspension.

Pour les fluides, trois situations sont prévues en fonction du point d'ébullition et de la température d'utilisation (voir graphique).

2e étape : évaluation des trois éléments suivants : la qualification du procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection et la durée d'exposition.

Deux types de procédés de fabrication ou d'utilisation sont appréciés :

- les procédés dispersifs : source d'émission importante de fluides ou de matières solides (exemples : ponçage, peinture au pistolet,...) ;
- et les procédés ouverts : source d'émission modérée, moins émissifs que les procédés dispersifs (exemples : presse à former les plastiques, malaxeurs ouverts,...).

Pour les mesures de protection, deux situations sont appréciées :

- Situation 1 : des mesures de protection collective ou individuelle sont mises en place même si elles restent insuffisantes au regard des critères correspondant aux situations d'exclusion visées ci-dessus ;
- Situation 2 : Autres situations (hors situations d'exclusion).

Pour la durée d'exposition, trois situations sont prévues :

- Supérieure à 450 heures par an ;
- Comprise entre 300 et 450 heures par an ;
- Supérieure à 150 heures par an et inférieure à 300 heures par an.

Lorsqu'à la lecture du tableau « voie respiratoire », la prise en compte de ces différents paramètres conduit à la mention « éligible », le seuil d'exposition mentionné au a), 2° de l'article D. 4161-2 du Code du Travail est considéré comme atteint.

	Procédé d'utilisation ou de fabrication	Durée d'exposition		
		> 150h/an	> 300h/an	> 450h/an
Poudre fine, formation poussières restant en suspension Ou Fluide de classe 3	dispersif			
	ouvert	situation 1 => Non éligible		
		situations 2 => Éligible		

Poudre constituée de grains, formation poussières se déposant rapidement Ou Fluide de classe 2	dispersif	situation 1 => Non éligible	Situations 1 et 2 => Eligible	
		situation 2 => Eligible		
	ouvert	situation 1 => Non éligible		
		situations 2 => Eligible		
Pastilles, granulés, écailles peu friables, peu de poussières émises Ou Fluide de classe 1	dispersif	situation 1 => Non éligible	situation 1 => Non éligible	
		situation 2 => Eligible	situation 2 => Eligible	
	ouvert	situations 1 et 2 => Non éligible	situation 1 => Non éligible	
			situation 2 => Eligible	

b) Tableau relatif à la voie cutanée

Pour la voie cutanée, deux critères sont appréciés : la classe de contact et la durée d'exposition. Les critères de procédé de fabrication ou d'utilisation et de mesures de protection sont sans objet, la notion retenue étant celle du contact effectif entre la surface du corps concernée et l'agent chimique.

La classe de contact est évaluée en fonction de la surface du corps exposée :

- Contact supérieur aux bras (torse ou jambes) ;
- Contact des bras ;
- Contact des mains.

Pour la durée d'exposition, trois cas sont prévus :

- Supérieure à 450 heures par an ;
- Comprise entre 300 et 450 heures par an ;
- Supérieure à 150 heures par an et inférieure à 300 heures par an.

Lorsqu'à la lecture du tableau « voie cutanée », la prise en compte de ces différents paramètres conduit à la mention « éligible », le seuil d'exposition mentionné au a), 2° de l'article D. 4161-2 du Code du Travail est considéré comme atteint.

	Durée d'exposition		
	> 150h/an	> 300h/an	> 450h/an
Contact supérieur aux bras (torse ou jambes)			Eligible
Contact des bras	Non éligible		
Contact des mains			

Les températures extrêmes

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 °C ou au moins égale à 30 °C		900 heures par an

L'instruction du 20 juin 2016 précise que la température s'entend pour les températures liées à l'exercice de l'activité elle-même : les températures extérieures ne sont donc pas prises en considération.

Il convient également de prendre en compte l'atténuation apportée par les équipements de protection collective ou individuelle contre la chaleur ou le froid (réfrigération, vêtement de protection, etc.). La directive européenne 89/686/CEE relative aux équipements de protection individuelle, applicable depuis le 1er juillet 1995, prévoit que les EPI destinés à préserver tout ou partiellement le corps contre les effets du froid doivent posséder un pouvoir d'isolation thermique et une résistance mécanique appropriés aux conditions prévisibles d'emploi pour lesquelles ils sont mis sur le marché.

Le bruit

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

L'instruction du 20 juin 2016 précise qu'un agent sera considéré comme exposé au titre de la pénibilité dès lors que ses conditions habituelles de travail répondent à au moins l'une des deux situations suivantes, caractérisées par des niveaux d'intensité, de durée et de fréquence.

Pour l'exposition quotidienne au bruit (hors bruits à caractère impulsionnel précisés ci-dessous) :

- L'intensité retenue est de 81 dB (A) rapporté à une période de référence de 8 heures ;
- La durée minimale d'exposition est fixée à 600 heures par an.

Pour l'exposition à un niveau de pression acoustique de crête (bruits à caractère impulsionnel) :

- L'intensité retenue correspond à la première valeur d'action : 135 dB (C) (Art. R. 4431-2) ;
- La fréquence est fixée à au moins 120 fois par an.

La valeur des seuils de pénibilité s'apprécie comme la valeur limite réglementaire, après toutes les mesures de prévention, dont le port de protecteurs.

Remarque : Il convient de ne pas confondre la durée nominale d'évaluation du niveau de pression acoustique avec la durée minimale d'exposition au facteur bruit.

Selon l'article R. 4431-1 du Code du Travail, « le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures ».

La journée de travail « nominale » fixée à 8 heures sert au calcul du niveau continu équivalent de pression acoustique. Cette durée sert à la mesure du bruit. Les acousticiens établissent un critère d'équivalence des niveaux de bruit en fonction de leur durée.

En revanche, pour évaluer le dépassement du seuil de pénibilité, il faut prendre en compte l'existence d'une durée minimale d'exposition au cours de l'année. La durée d'exposition minimale de 600 heures ne constitue pas une durée « nominale », destinée à calculer une valeur limite, mais un temps d'exposition réel au cours duquel l'oreille de l'agent est soumise à une pression acoustique supérieure au seuil réglementaire.

Le travail de nuit

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

Le travail de nuit est défini comme « tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit » (Art. L. 3122-2).

Un agent est considéré exposé au titre de la pénibilité, dès lors qu'il travaille au moins une heure, continue ou discontinue, entre 24 heures et 5 heures du matin, cela en un minimum de 120 nuits par an.

Ainsi, un agent effectuant 120 fois une heure de travail sur cette plage horaire est tout autant exposé au facteur de pénibilité qu'un agent travaillant exclusivement de nuit toute l'année.

L'instruction du 20 juin 2016 précise qu'en cas d'astreinte de l'agent, deux situations peuvent se présenter :

- En cas d'astreinte où l'agent demeure à son domicile en attendant d'être sollicité pour une intervention, seul le temps d'intervention effectif est pris en compte dans l'évaluation des expositions réalisée par l'employeur, en application de l'article L. 3121-5 du Code du Travail ;
- Dans le cas où l'agent assure une veille sur son lieu de travail, il s'agit ici de temps de travail effectif pris en compte dans sa globalité pour l'évaluation des expositions par l'employeur.

Seul est pris en compte le travail effectif.

Le travail en équipes successives alternantes

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an

Par travail en équipes successives alternantes est visé, comme le précise la directive européenne du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail, « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des agents sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les agents la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines » (Dir. 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil 4 nov. 2003, art. 2 : JOUE n° L 299, 18 nov.).

Le travail posté, comme par exemple les 5 x 8, 4 x 8, 3 x 8, 2 x 8, 2 x 12, fait partie de ces organisations temporelles atypiques, tout comme des rythmes de travail plus irréguliers, qui peuvent être utilisés dans certains secteurs, dès lors que les conditions ci-dessus sont remplies.

Pour être considéré comme exposé au titre de la pénibilité, un agent en équipes successives alternantes doit travailler au moins une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un au minimum de 50 nuits par an.

Cela exclut donc le travail alternant matin/après-midi (en 2 x 8). Par contre, les modes de travail en 3 x 8, 4 x 8 et 5 x 8 rentrent dans la définition de ce facteur, dès lors que les plages horaires et la durée minimale annuelle sont constatées.

Remarque : Lorsque l'employeur apprécie l'exposition d'un agent au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail de nuit en équipes successives alternantes (C. trav. art. D. 4161-3 ; Instruction du 20 juin 2016).

Le travail répétitif

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

Le travail répétitif est caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte (C. trav. art. D. 4161-2).

Le seuil associé à ce facteur distingue ainsi deux situations de travail afin de prendre en compte les formes de répétitivité les plus intenses. L'agent est considéré comme exposé au titre de la pénibilité dès lors qu'il se trouve dans l'une des deux situations suivantes ou les deux, sollicitant tout ou partie du membre supérieur :

- Travailler avec un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte, et en effectuant 15 actions techniques ou plus ;
- Travailler avec un temps de cycle supérieur à 30 secondes, avec un temps de cycle variable ou en l'absence de temps de cycle, en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte, et en effectuant 30 actions techniques ou plus par minute.

Pour être considéré comme exposé à la pénibilité, un agent doit exécuter ces actions au minimum 900 heures par an. Les heures effectuées dans le cadre de ces deux catégories d'actions peuvent être cumulées dans leur comptabilisation pour atteindre le seuil de 900 heures par an dès lors qu'elles sollicitent les mêmes segments du corps.

L'instruction du 20 juin 2016 précise que l'évaluation du travail répétitif, au regard des autres facteurs entraînant des contraintes physiques marquées, nécessite de prendre en compte notamment la rapidité d'exécution des tâches.

L'indicateur de référence de la répétitivité renvoie ainsi à la cadence du travail, mesurée par la fréquence des actions à réaliser dans une unité de temps donnée. Cette cadence doit être appréciée dès lors qu'elle ne permet pas à l'agent de réguler son activité et de disposer d'une récupération suffisante de la fatigue par les segments de membres sollicités.

Par « cadence contrainte », on entend donc toute situation où l'agent ne peut se soustraire de la situation de travail sans préjudice immédiat pour la production, le service ou lui-même et ses collègues. On peut donc juger du caractère contraint du temps imparti aux conséquences attachées à son non-respect.

Lorsque l'agent n'a pas la possibilité de réguler sa charge de travail et se voit imposer une cadence techniquement contrainte à laquelle il lui est impossible de se soustraire sauf en cas

d'urgence et ne peut, par exemple, vaquer à d'autres occupations sans se faire immédiatement remplacer, la contrainte temporelle s'impose à lui et la cadence doit donc être considérée comme contrainte.

La cadence est le premier critère à évaluer, si celle-ci n'est pas contrainte alors l'agent ne sera pas considéré comme exposé à ce facteur de pénibilité.

Par « membre supérieur », on entend l'ensemble des segments du corps suivants : le bras, l'avant-bras et la main, ainsi que les articulations de l'épaule, du coude, du poignet et des doigts.

Par « temps de cycle », on entend le temps écoulé entre le moment où un opérateur commence un cycle de travail et le moment où il recommence le cycle de travail suivant.

Par « actions techniques », on entend les actions manuelles élémentaires requises pour la réalisation des opérations effectuées au cours du cycle de travail, telles que « tenir », « tourner », « pousser », « couper »...

Par « mouvements répétés », on entend la reproduction de mêmes actions techniques dans un même cycle de travail ou sur un laps ou une unité de temps donné.

ANNEXE 2

FICHE INDIVIDUELLE DE SUIVI

Le contenu de cette fiche individuelle de suivi n'est pas précisé, mais elle doit contenir tous les éléments constitutifs de l'exposition aux facteurs de pénibilité, à savoir autant d'informations qu'il est nécessaire de renseigner lors de la déclaration sur le CPPP pour agent relevant du droit privé.

Un modèle de fiche avait été établi par l'arrêté du 30 janvier 2012 qui a été abrogé au 1^{er} janvier 2016 par le décret 2015-1888 du 30 décembre 2015.

Néanmoins, la nouvelle fiche individuelle de suivi pourrait être en droit de reprendre à minima le contenu de l'ancienne, à savoir :

- *Conditions d'exposition aux facteurs de pénibilité ;*
- *Période d'exposition ;*
- *Mesures de prévention mises en œuvre ;*
- *Précision, de manière apparente et claire, du droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document.*

FICHE INDIVIDUELLE DE SUIVI

Nom de l'agent exposé :	Prénom de l'agent exposé :	Date de naissance :
Grade et fonction occupé :		

Facteurs de risques	Exposition		Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, (résultats de mesurage, etc.), contestation de l'agent
	Non	Oui	Date de début	Date de fin	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. 4412-120 du Code du Travail

Fiche initiale : OUI NON
 Mise à jour : OUI NON Si oui, mise à jour n°

Fait à le