



HAL
open science

Intégrer la réflexion sur la pénibilité au sein de la GRH : le cas de Ferbeck & Fumitherm : PME du secteur du BTP

Joris Wursthorn

► To cite this version:

Joris Wursthorn. Intégrer la réflexion sur la pénibilité au sein de la GRH : le cas de Ferbeck & Fumitherm : PME du secteur du BTP. Gestion et management. 2015. dumas-01270070

HAL Id: dumas-01270070

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01270070>

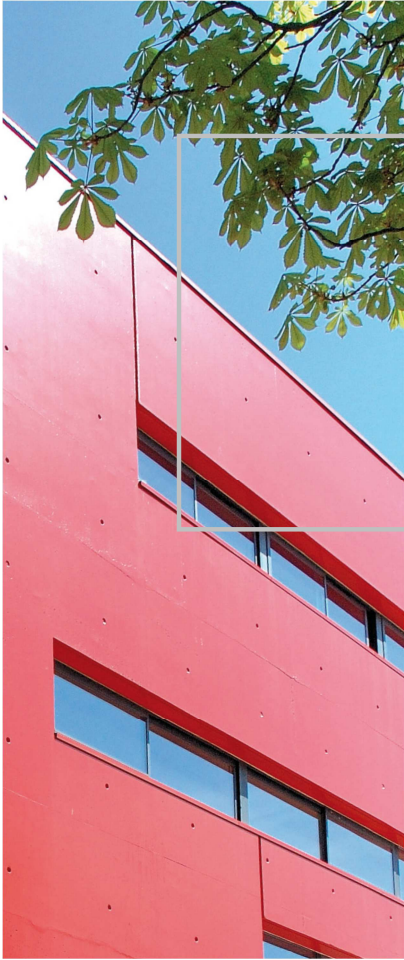
Submitted on 5 Feb 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License



Mémoire de stage

Intégrer la réflexion sur la pénibilité au sein de la GRH.

Le cas de Ferbeck & Fumitherm :
PME du secteur du BTP.



Présenté par : **Joris WURSTHORN**

Nom de l'entreprise : **LIZ FRANCE**

Tuteur entreprise : **Bénédicte BONNOT**

Tuteur universitaire : **Rodolphe COLLE**

Master 1 Management
Parcours Ressources Humaines
Année 2014/2015



upmf
Grenoble
Université Pierre-Mendès-France
Sciences sociales & humaines

Avertissement :

Grenoble IAE, au sein de l'Université Pierre-Mendès-France, n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires des candidats aux masters en alternance : ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Tenant compte de la confidentialité des informations ayant trait à telle ou telle entreprise, une éventuelle diffusion relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne peut être faite sans son accord.

DECLARATION ANTI-PLAGIAT

Ce travail est le fruit d'un travail personnel et constitue un document original. Je sais que prétendre être l'auteur d'un travail écrit par une autre personne est une pratique sévèrement sanctionnée par la loi.

Je m'engage sur l'honneur à signaler, dans le présent mémoire, et selon les règles habituelles de citation des sources utilisées, les emprunts effectués à la littérature existante et à ne commettre ainsi aucun plagiat.

Joris WURSTHORN



20 Juin 2015

L'AUTEUR

Je soussigné, **Monsieur Joris WURSTHORN**

Courriel pérenne : joris.wursthorn@laposte.net

Attention : courriel à signaler si vous souhaitez le diffuser sur DUMAS

N'AUTORISE PAS la diffusion de mon mémoire _____

AUTORISE la diffusion de mon mémoire en texte intégral sur la base DUMAS

(Diffusion sur le web et accessibilité libre et universelle)

Diffusion immédiate du mémoire

Diffusion différée du mémoire : date de mise en ligne :
(Embargo possible sur l'accès au texte intégral entre 15 jours et 10 ans
Pendant cette période, seule une notice bibliographique est visible)

Je certifie que :

- mon mémoire est exempté d'éléments non libres de droit ou qui pourraient porter atteinte au respect de la vie privée.
- conformément à la loi "Informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, je pourrai à tout moment demander modifier l'autorisation de diffusion que j'ai donnée par l'envoi d'une simple lettre ou un courriel au service documentaire de l'IAE.
- je renonce à toute rémunération pour la diffusion effectuée dans les conditions précisées ci-dessus.
- j'agis en l'absence de toute contrainte.

Fait à SAINT MARTIN D'HERES, le 20 JUIN 2015

Signature de l'étudiant(e)
Précédée de la mention « bon pour accord

Bon Pour Accord


REMERCIEMENTS

Je remercie ma tutrice, **Bénédicte BONNOT**, Directrice Administrative et Financière en charge des Ressources Humaines du groupe Ferbeck. Sa confiance dans la réalisation de mes missions m'a permis d'évoluer en autonomie au sein de la Société. La transmission de ses connaissances et ses conseils m'ont été infiniment bénéfiques tant pour le travail que j'ai effectué que pour la rédaction de ce mémoire. Je la remercie également de m'avoir laissé participer aux réunions et aux divers entretiens qui m'ont donné l'occasion de m'immerger totalement dans la fonction RH de la Société. Enfin, je la remercie pour m'avoir octroyé le temps nécessaire pour la recherche d'un contrat d'alternance pour l'année prochaine.

J'adresse également mes remerciements à mon enseignant-tuteur, **Rodolphe COLLE**, Maître de Conférences en GRH à l'IAE de Grenoble. Ses précieux conseils m'ont guidé dans la réflexion autour du sujet et dans la rédaction de ce mémoire. Les cours qu'il a dispensés au cours du Master 1 m'ont permis de développer une vision différente des Ressources Humaines et de développer une réflexion sur de nombreux sujets.

Mes remerciements vont également à l'ensemble des collaborateurs de Liz France, Ferbeck & Fumitherm et Ferbeck Industrial Chimneys qui m'ont donné l'opportunité de pouvoir évoluer à leurs côtés pendant ces quatre mois de stage. Je remercie particulièrement **Bérangère JOLY**, gestionnaire RH et **Karelle BRIGUET**, chargée HSE avec qui j'ai eu l'occasion de collaborer plus étroitement, pour leur confiance et leur sympathie.

Je remercie également l'ensemble de l'équipe pédagogique de l'IAE de Grenoble pour la qualité des enseignements dispensés. J'adresse un remerciement particulier à **Jane MCLUCAS**, enseignante d'anglais, sans qui je n'aurais pas eu l'opportunité de travailler au sein du groupe Ferbeck. Thank you Jane !

SOMMAIRE

Avant-propos.....	8
Introduction.....	10
Partie I Du législateur au salarié : une décennie de réflexion autour de la pénibilité.....	12
Chapitre 1 Le cadre légal en matière de pénibilité	13
I. L'évolution des lois de 2003 à 2015	13
II. L'accord du 20 Décembre 2011 dans le BTP.....	17
Chapitre 2 Les outils en place pour la reconnaissance de la pénibilité.....	21
I. La création du C3P	22
II. Les autres outils au service du C3P.....	25
Chapitre 3 L'implication des différents acteurs.....	29
I. Le salarié au cœur du dispositif	29
II. Le rôle des autres parties prenantes	31
Partie II De la réflexion à la mise en place : la gestion de la pénibilité en entreprise	35
Chapitre 4 Les enjeux de la pénibilité chez Ferbeck & Fumitherm.....	36
I. Les enjeux organisationnels.....	36
II. Les enjeux humains.....	39
Chapitre 5 Les limites à la mise en place d'une démarche pénibilité	42
I. Les limites légales	42
II. Les limites organisationnelles.....	44
Chapitre 6 Les préconisations pour gérer au mieux la pénibilité.....	47
I. La gestion de la pénibilité comme projet d'entreprise.....	47
II. La mise en place du projet	53
Conclusion	60

AVANT-PROPOS

« Ferbeck & Fumitherm : leader en thermique industrielle depuis 1846. »

Cette phrase est en quelque sorte le slogan de la Société, mais au-delà de cette citation se cache en réalité l'histoire du groupe Ferbeck. Et pour mieux en comprendre l'esprit, il faut remonter près de 170 ans en arrière.

C'est à cette époque que va naître Ferbeck & Vincent, l'ancêtre de Ferbeck & Fumitherm. La société basée à Paris va employer jusqu'à 1500 collaborateurs durant les années de prospérité. Ferbeck & Vincent se positionne alors comme un acteur majeur dans le secteur de la thermique et de la fumisterie industrielle. Pour conforter sa position sur le marché, la société s'appuie sur trois domaines d'activité : la construction et la maintenance de fours, la construction et la maintenance de cheminées et la chaudronnerie. Acteur majeur du secteur, et reconnu comme tel, Ferbeck & Vincent déposera le bilan, malgré cela, avant d'atteindre ses 150 ans d'existence. C'est alors l'entreprise Suez qui va reprendre le fonds de commerce de fumisterie.

En 2004, le groupe Suez décide de se séparer de l'activité de fumisterie qu'il avait reprise quelques années auparavant. Voulant effectuer l'opération rapidement, Suez trouve alors deux acquéreurs pour reprendre l'activité. Ces deux personnes rachètent l'entreprise « à bas coût » pour la relancer et la stabiliser. Pour cela, ils reprennent le nom d'origine de la société, nom qui possède toujours une valeur importante auprès des clients et des concurrents de par l'histoire même de l'organisation. Ferbeck & Vincent renaît alors de ses cendres. Mais l'histoire ne s'arrête pas ici et la société va encore connaître des changements.

Quelques années plus tard, le groupe portugais Lizmontagens Thermal Technologies (LTT) désire continuer sa croissance externe engagée en France en 1990 avec le rachat de CTE (activité de verrerie). LTT approche donc les dirigeants de Ferbeck & Vincent afin que la société intègre le groupe

portugais. Va ensuite suivre une deuxième opération de croissance externe en France en 2008 avec le rachat de la société Fumitherm, située aux Eparres. Le groupe LTT décide alors de fusionner Ferbeck & Vincent avec la société Fumitherm, une nouvelle société naît de cette fusion : Ferbeck & Fumitherm.

En 2010, le groupe LTT, pour développer l'activité de construction de cheminées et l'étendre à l'international, procède à une scission au sein de Ferbeck & Fumitherm. Cette dernière se sépare de l'activité cheminée et une nouvelle entité est créée : Ferbeck Industrial Chimneys (dont le siège social est situé à Gargenville). Enfin, la dernière opération du groupe remonte à l'année 2014. La Société Artésienne de Fumisterie (SAF) placée sur le même segment que Ferbeck & Fumitherm, intègre le groupe LTT. Afin de visualiser les différentes filiales du groupe, vous pouvez vous référer à l'Annexe 1 (Organigramme du groupe LTT).

Aujourd'hui, le groupe Lizmontagens est l'un des principaux acteurs sur le marché de la thermique industrielle. Le groupe a l'ambition de pouvoir s'étendre à l'international afin de répondre à la demande de nouveaux marchés en ayant la capacité, par l'appui de ses filiales, de répondre aux besoins de tous les secteurs de l'industrie.

La société Liz France quant à elle est une holding de prestations de services, détenant Ferbeck & Fumitherm et Ferbeck Industrial Chimneys, chargée de la gestion des fonctions supports pour ces deux entités. L'Annexe 2 (Fiche d'identité) détaille les informations relatives à ces trois sociétés.

Le service ressources humaines est dirigé par Bénédicte BONNOT, qui assure également les fonctions de Directrice Administrative et Financière, et se compose d'une assistante RH chargée de la gestion des paies et du personnel pour environ 135 salariés.

INTRODUCTION

Le 13 Janvier 2014, le journal Le Monde titrait : « *Compte pénibilité : choc de simplification ou usine à gaz ?* »¹. Avant même la promulgation de la loi portant réforme des retraites, les entreprises se posaient déjà la question de la complexité du dispositif à venir. Un an et demi plus tard, un autre article du même journal titrait : « *Manuel Valls simplifie le compte pénibilité* »². Comme un écho voire une réponse au premier article, tout lecteur, même non averti, peu comprendre que le compte pénibilité était bel et bien une « usine à gaz ». De nombreuses organisations patronales ainsi que les représentants des différentes branches concernées ont lutté pour obtenir une simplification du système voire l'abrogation pure et simple de la loi.

Symbole fort pour un gouvernement socialiste et reconnue comme étant une avancée sociale, la reconnaissance de la pénibilité intervient à une époque où les salariés, comme les entreprises, s'attachent de plus en plus à travailler dans de bonnes conditions. En 2006 déjà, 51% des salariés³ plaçaient les conditions de travail en première position des choses les plus importantes au travail. Au-delà donc des aspects liés à la pénibilité, c'est la place de l'Homme au sein de son environnement de travail et la place du travail dans la vie de l'Homme qui sont étudiées. L'aliénation au travail, tournée en dérision en 1936 par Charlie Chaplin dans Les Temps Modernes, signe peut-être les prémices de la pénibilité au travail (en tout cas, du travail à la chaîne et des mouvements répétitifs).

C'est dans un cadre législatif relativement instable que s'inscrit ce travail, étant donné que des amendements sont encore à l'étude au Parlement (Juin 2015). Pourtant, la démarche de prévention de la pénibilité en elle-même reste d'actualité et d'autant plus chez Ferbeck & Fumitherm qui relève du secteur du BTP (Bâtiment et Travaux Publics) pour lequel le thème de la

¹ R. VATINET. Le Monde du 13 janvier 2014

² B. BISSUEL. Le Monde du 27 Mai 2015

³ ANACT. Travail et changement. Numéro Spécial. Mai/Juin 2007

pénibilité occupe une place importante étant donné le travail effectué par les ouvriers. Le fait que la société soit une PME du secteur du BTP apporte aussi un double enjeu à cette étude. Nous l'avons dit, le secteur fait que les salariés sont fortement susceptibles d'être exposés à la pénibilité et la taille de l'entreprise permet d'avoir une vision plus concrète et en phase avec les réalités du terrain.

Le thème de la pénibilité est récurrent depuis quelques années en France et s'inscrit le plus souvent dans les réformes successives du système de retraite. Il faut remonter à 2003 pour voir apparaître en droit du travail, les prémices de la pénibilité. Plus de dix ans après, le sujet fait toujours débat mais la réflexion sur ce sujet avance en reconnaissant aux salariés de nouveaux droits et créant pour les entreprises, de nouvelles obligations.

Ainsi, **en quoi les évolutions législatives (2003-2016) en matière de pénibilité ont-elles un impact sur la Gestion des Ressources Humaines ?**

Nous tenterons d'apporter une réponse à cette problématique en nous concentrant dans un premier temps sur la réflexion apportée par le cadre légal et son évolution au cours des dernières années. Pour cela, nous étudierons l'apport des différents textes sur le thème de la pénibilité. Puis, dans un second temps, nous illustrerons plus concrètement la mise en place d'une démarche de prévention de la pénibilité au sein de Ferbeck & Fumitherm qui place la sécurité et la préservation de la santé de ses collaborateurs au cœur de ses engagements.



PARTIE I

DU LEGISLATEUR AU SALARIE :
UNE DECENNIE DE REFLEXION
AUTOUR DE LA PENIBILITE

CHAPITRE 1

LE CADRE LEGAL EN MATIERE DE PENIBILITE

La réflexion menée au niveau de la pénibilité n'est pas récente. Dès 1991, la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) ainsi que la Direction Générale du Travail ont mis en place l'enquête SUMER (SURveillance Médicale des Expositions aux Risques) qui permet ponctuellement de faire état de la situation sur les conditions de travail et la pénibilité.

Au fil du temps, la notion de pénibilité est devenue de plus en plus importante, notamment parce qu'elle touche l'emploi des séniors et le système de retraites. Face à la dualité de cette problématique, il est nécessaire pour le Gouvernement français d'apporter des réponses à la fois pour améliorer le taux d'employabilité des salariés de plus de 50 ans mais également pour prolonger la durée du travail au-dessus de 60 ans⁴ étant donnée l'augmentation de l'espérance de vie. Pour rappel, la France fait office de mauvais élève dans le domaine de l'emploi des séniors. En 2005, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 37,8% contre 42,5% pour la moyenne européenne⁵ et en 2012, la tendance se confirme puisqu'avec 44,5%, la France se place en dessous de la moyenne européenne de 48% et largement en marge de la moyenne de l'OCDE qui atteint 54%⁶.

Face à ces premiers éléments, nous allons donc tenter de comprendre les évolutions du cadre légal qui régit les règles en matière de pénibilité depuis 2003 jusqu'à nos jours.

I. L'EVOLUTION DES LOIS DE 2003 A 2015

Il faut remonter en 2003 pour voir apparaître dans la loi la notion de pénibilité. Cette notion n'est, à cette époque, même pas définie et propose seulement aux partenaires sociaux d'engager une négociation sous trois ans

⁴ RIGAUD Frédéric (Dir.). *Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien*. Liaisons Sociales, Novembre 2014

⁵ Conseil d'Orientation des Retraites. *Colloque du 29 Novembre 2007*

⁶ RIGAUD Frédéric (Dir.). *Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien*. Liaisons Sociales, Novembre 2014

pour définir et prendre en compte la pénibilité⁷. Ce premier point sur la pénibilité dans un contexte légal répond à la préconisation faite par Yves STRUILLOU dans un rapport commandité par le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) en Avril 2003 :

« Pour les personnes occupées à ces fonctions ou à ces postes, la société peut se poser la question de savoir si, selon des modalités à définir, elle ne doit pas chercher à compenser, dans le cadre du système de retraite, tout ou partie de l'inégalité existant en termes d'espérance de vie qui est directement liée aux effets sur la physiologie des travaux effectués. »

Dans son rapport, Yves STRUILLOU développe les enjeux et les limites de la prise en compte de la pénibilité dans le système de retraites, notamment sur la définition de la pénibilité, sa prise en considération face à l'espérance de vie et le coût potentiel d'un projet comme celui-ci. La notion de compensation évoquée dans la citation précédente est capitale et nous aurons l'occasion de revenir dessus dans la deuxième partie de ce travail.

Ce premier pas vers la reconnaissance de la pénibilité n'aboutira pas pleinement, faute d'accord trouvé entre les partenaires sociaux. Cependant, une réelle réflexion a été lancée autour de ce sujet complexe et en 2008, un accord, qui restera sans valeur juridique, définit dix facteurs de pénibilité réunis en trois catégories⁸ :

- contraintes physiques marquées ;
- environnement agressif ;
- rythmes de travail.

Ces facteurs seront repris dans l'élaboration de la loi de 2010 puis de 2014 sous l'appellation « facteurs de risques professionnels » et non plus, facteurs de pénibilité.

⁷ Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Article 12

⁸ Réunion paritaire du 16 Juillet 2008. Amélioration des conditions de travail et réduction de la pénibilité du travail. Article 10.

Il faut ensuite attendre la loi du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites pour que la réflexion avance en matière de pénibilité. Pour la première fois, la loi définit la pénibilité dans l'article L-4121-3-1 du Code du Travail :

*« Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et 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** [...] »*

On retrouve alors les trois grandes catégories qui structurent la notion de pénibilité sans que le législateur n'ait défini les seuils au-delà desquels les salariés se trouvent exposés à la pénibilité. La définition des seuils incombait alors aux employeurs qui devaient fixer les seuils et analyser l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels. La rédaction d'une fiche de prévention individuelle est devenue obligatoire pour les expositions postérieures au 1^{er} Janvier 2012 et doit contenir⁹ :

- les conditions habituelles d'exposition appréciées à partir du document unique ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;
- la période d'exposition ;
- les mesures de prévention organisationnelles, collectives ou individuelles mises en œuvre.

Le rapport nous rappelant les informations précédentes ajoute également les conditions de départ à la retraite que la loi de 2010 met en place pour compenser la pénibilité. En effet, l'article L-351-1-4 du Code de la Sécurité Sociale prévoit que : *« le départ à la retraite à 60 ans n'est en effet possible que :*

⁹ C. SIRUGUE, G. HUOT, M. DE VIRVILLE. *Compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention.* 26 Mai 2015

- *si le salarié justifie avoir un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10% ;*
- *si le salarié a été exposé, pendant 17 ans au moins, à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité ;*
- *s'il est établi que l'incapacité permanente est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels. »*

On se retrouve donc dans un cas de figure relativement restrictif qui ne permet pas de compenser pleinement l'exposition à la pénibilité au cours de la carrière professionnelle du salarié.

C'est pourquoi, la loi du 20 Janvier 2014 portant réforme des retraites et « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » met en place un nouveau dispositif : le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P). Nous entrerons dans le détail de cet outil dans le prochain chapitre mais il est utile de préciser dès maintenant que ce C3P crée un droit pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. Ainsi, le salarié entrant de ce cadre pourrait bénéficier d'actions de formation, du financement d'un temps partiel ou d'un départ anticipé à la retraite¹⁰ sous respect de certaines conditions.

Le C3P, sur lequel nous reviendrons, est entré en application au 1^{er} Janvier 2015 mais force est de constater la complexité des modalités d'application et face aux revendications des organisations patronales et des fédérations de branche, le Premier Ministre Manuel Valls a mandaté dès le 8 Janvier 2015, Christophe SIRUGUE (Député de Saône-et-Loire), Gérard HUOT (Président Honoraire de la CCI de l'Essonne) et Michel Davy DE VIRVILLE (Conseiller-Maitre honoraire à la Cour des Comptes) pour lui remettre un rapport visant à simplifier le dispositif. C'est le 26 Mai 2015 que ce rapport a été remis au Premier Ministre, détaillant des propositions pour simplifier le dispositif, le sécuriser et l'axer davantage sur la prévention. Ces mesures ont été présentées à l'Assemblée Nationale et incluses dans le projet de loi sur le dialogue social porté par le Ministre du Travail, François Rebsamen. Adopté

¹⁰ Article L-4162-4 du Code du Travail

par l'Assemblée Nationale, le texte doit maintenant être validé par le Sénat (fin Juin) avant de pouvoir entrer en vigueur et simplifier le dispositif.

Signe que ces annonces étaient attendues, Jacques Chanut, le Président de la Fédération Française du Bâtiment (FFB) a « salu[é] cette étape du retour à la raison et au bon sens » dans un communiqué de presse du 26 Mai 2015. En effet, les fédérations du bâtiment sont opposées à la loi sur le C3P qui alourdit considérablement les démarches administratives des sociétés du secteur, étant pour la plupart des TPE ou des PME.

L'opposition à cette loi n'empêche cependant pas les organisations du bâtiment à participer elles aussi à une réflexion autour de la pénibilité, et pour cause, les ouvriers du secteur sont les plus touchés par les facteurs de risques professionnels prévus dans la loi. Comment donc, le secteur du BTP se positionne-t-il par rapport à cette réforme ?

II. L'ACCORD DU 20 DECEMBRE 2011 DANS LE BTP

Comme nous l'évoquions au début de la partie précédente, la loi de 2003 prévoyait, au titre de l'article 12, que :

« Dans un délai de trois ans après la publication de la présente loi, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national sont invitées à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité. »

Cette disposition, reprise dans les différents textes sur la pénibilité postérieurs à 2003, a trouvé écho auprès de l'organisation professionnelle du BTP : l'OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics). Soucieux de pouvoir accompagner les entreprises, à la fois dans une démarche de prévention de la pénibilité et plus largement dans une démarche de préservation de la santé des collaborateurs, l'OPPBTP a signé le premier accord de la branche relatif aux conditions de travail dans le secteur le 20 Décembre 2011.

Dans le préambule de l'accord¹¹, l'OPPBTP rappelle que « le secteur du BTP occupe aujourd'hui 1 500 000 salariés employés au sein de 310 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers, de bureaux, illustrant ainsi l'extrême diversité des tâches exercées dans le secteur. ». On comprend donc rapidement les enjeux importants que soulève la gestion de la pénibilité au sein d'un secteur comme celui-ci, où les conditions de travail peuvent s'avérer éprouvantes mais surtout, qui peuvent fortement varier d'un chantier à un autre. Cet accord s'inscrit donc dans le respect des exigences éthiques et sociales que représente la préservation de la santé des collaborateurs. Enfin, l'OPPBTP rappelle que, malgré la nécessité pour les entreprises du BTP de concentrer leurs efforts sur la rentabilité et la compétitivité, il est primordial d'élargir le champ de vision des entreprises à l'ensemble des parties prenantes et notamment la santé des travailleurs. En effet, dans un secteur qui comporte un haut niveau de risques professionnels, il est essentiel de se pencher sur les conditions de travail qui sont génératrices de coûts cachés tels que les accidents du travail ou l'absentéisme (Savall et Zardet, 2010).

Cet accord qui pose un cadre sur le thème de la pénibilité a été étendu le 12 Novembre 2012, il s'applique donc à l'ensemble des entreprises relevant du secteur du BTP. A ce jour, quel est donc l'apport de ce texte pour les entreprises et plus particulièrement pour Ferbeck et Fumitherm ?

La loi de 2010 a obligé les entreprises, selon leurs effectifs et leur appartenance ou non à un groupe, à négocier un accord ou à mettre en place un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Les dispositions particulières présentées à l'Annexe 3 (Obligation d'accord sur la pénibilité) montrent que dans le cas de Ferbeck et Fumitherm, entreprise de 100 salariés n'appartenant pas à un groupe, il n'est pas obligatoire de négocier sur la pénibilité à partir du moment où il existe un accord de branche, comme c'est le cas dans le secteur du BTP. Les entreprises peuvent donc utiliser

¹¹ Accord du 20 Décembre 2011 relatif à la pénibilité et aux conditions de travail

l'accord du 20 Décembre 2011 en adaptant les dispositions à leur contexte spécifique. Il s'agit donc d'utiliser cette structure comme postulat de départ à la mise en place d'une démarche de prévention de la pénibilité. De plus, les récents amendements du Gouvernement, issus du rapport Sirugue-Huot s'engagent dans la voie d'une plus grande implication des branches dans la reconnaissance de la pénibilité, notamment par la forfaitisation des facteurs qui entreront en vigueur au 1^{er} Juillet 2016. Il sera alors de la responsabilité des branches de fournir aux entreprises un référentiel qui permettent d'évaluer l'exposition des postes aux facteurs de pénibilité.

Les entreprises qui se retrouveraient dans l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action devraient, comme le précise le décret D4163-3 du Code du Travail, traiter :

- D'au moins un des deux sujets suivants :
 - La réduction des polyexpositions aux dix facteurs de pénibilité ;
 - L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- Et d'au moins deux des sujets suivants :
 - L'amélioration des conditions de travail ;
 - Le développement des compétences et des qualifications ;
 - L'aménagement des fins de carrière ;
 - Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

La Figure 1 (Synthèse des évolutions législatives en matière de pénibilité) propose un récapitulatif des différentes dispositions et des apports qu'elles ont eu sur le sujet.

L'accord de l'OPPBTP traite donc l'ensemble de ces sujets afin d'offrir une base complète à l'ensemble des entreprises. Le Gouvernement, quant à lui, a mis en place des outils permettant de gérer la reconnaissance de la pénibilité pour les salariés exposés. Quels sont donc ces outils ? Quels sont les enjeux associés à la reconnaissance de la pénibilité ?

LOI	Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites	LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites	LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites	Rapport du 26 Mai 2015 et Amendements au projet de loi sur le dialogue social
DISPOSITIONS DU TEXTE	<p>Article 12 Invite les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité</p> <p>Délai : sous 3 ans</p>	<p>TITRE IV : Pénibilité du parcours professionnel</p> <p>Chapitre 1 : Prévention</p> <p>Création de l'article L4121-3-1 définissant la pénibilité et créant la fiche individuelle d'exposition</p> <p>Obligation de l'employeur d'évaluer l'exposition des salariés à la pénibilité (en définissant ses seuils)</p> <p>Obligation de négocier un accord ou un plan d'action relatif à la pénibilité</p> <p>Chapitre 2 : Compensation</p> <p>Retraite anticipée à 60 ans pour incapacité permanente de plus de 10%, en ayant été exposé pendant 17 ans à la pénibilité</p> <p>Article 86 – A titre expérimental les entreprises peuvent mettre en place un accord collectif prévoyant des mesures d'allègement (temps partiel, tutorat) ou de compensation (prime, journées de congés supplémentaires)</p> <p>Création du Fonds National de Soutien Relatif à la Pénibilité</p>	<p>Création du compte personnel de prévention de la pénibilité</p> <p>Droit à la formation, au financement d'un temps partiel, au départ anticipé à la retraite</p> <p>Création d'une cotisation générale et d'une cotisation additionnelle pour financer le C3P</p> <p>Définition des seuils au-delà desquels le salarié est considéré comme soumis à la pénibilité</p> <p>Maintien de l'obligation de négocier un accord ou mettre en place un plan d'action pour la prévention de la pénibilité</p> <p>4 Facteurs au 1^{er} Janvier 2015 et 6 Facteurs au 1^{er} Janvier 2016</p>	<p>Suppression de la fiche individuelle d'exposition au profit d'un référentiel établi par les branches. Objectif davantage collectif qu'individuel</p> <p>Déclaration de l'employeur des salariés touchés par la pénibilité via la DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales)</p> <p>Entrée en application des 6 facteurs repoussée au 1^{er} Juillet 2016</p> <p>Précisions à venir sur le facteur « travail répétitif »</p> <p>CNAV devient l'interlocuteur des salariés (et aussi en cas de contestation)</p>
RESULTATS	<p>Négociations difficiles ayant fait l'objet d'un texte dénué de valeur juridique car non signé par les partenaires (texte du 16 Juillet 2008) qui définit les 10 facteurs de pénibilités répartis en trois catégories</p>	<p>Accord de l'OPPBTP sur les conditions de travail et la pénibilité (accord étendu à la branche)</p> <p>La CNAV souligne l'effet limité de la retraite pour pénibilité car au 1^{er} Avril 2015, seulement 11251 retraites pour pénibilité ont été accordées (source rapport C3P)</p>	<p>Le C3P est entré en vigueur au 1^{er} Janvier 2015.</p> <p>Création d'un site internet dédié</p> <p>Possibilité d'utiliser les points à compter de 2017</p> <p>Organisation patronale contre le dispositif, jugé trop complexe pour être appliqué</p>	<p>Les simplifications prévues allègent les démarches pour les entreprises</p> <p>Certaines organisations souhaiteraient voir le dispositif repoussé en 2017 pour la mise en place des référentiels de branche</p> <p>Accent mis sur la prévention</p>

Figure 1 : Synthèse des évolutions législatives en matière de pénibilité

CHAPITRE 2

LES OUTILS EN PLACE POUR LA RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE

Symbole de l'aboutissement de plus de 10 ans de réflexion autour de la reconnaissance de la pénibilité dans le système de retraites français, le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité a été instauré dans la loi du 20 Janvier 2014 (article 10) portant réforme des retraites. Avec ce C3P ou « compte pénibilité », d'autres éléments viennent étoffer la démarche de prévention comme la fiche individuelle d'exposition ou le document unique.

« *Angélisme exterminateur* ». Voici l'expression que Frédéric GONAND, professeur à Paris Dauphine reprend dans un article de l'Opinion¹² au sujet de la pénibilité. Cette expression, empruntée à Alain-Gérard SLAMA (1995), met l'accent sur le paradoxe de cette réforme qui représente les bonnes intentions du Gouvernement dans la reconnaissance de la pénibilité (d'où la notion d'angélisme) mais qui se révèle être un système kafkaïen pour les entreprises avec une surcharge administrative conséquences pour les plus petites. F.GONAND souligne alors l'impact de cette réforme sur les métiers à faible qualification de l'industrie française. La complexification des textes en la matière et des démarches pour les entreprises amène ces dernières à mécaniser leurs processus production au maximum. Par exemple, l'automatisation totale d'une usine entraîne, par conséquent, la suppression de nombreux postes, privant ainsi de travail les personnes les moins qualifiées.

Nous reviendrons donc dans un premier temps sur le C3P avant d'évoquer les autres outils qui seront au service de ce compte et qui, malgré les évolutions récentes, complexifient le système.

¹² lopinion.fr. La pénibilité ou l'angélisme exterminateur. Article du 15 Juin 2015

I. LA CREATION DU C3P

Annoncé par la loi du 20 Janvier 2014, le C3P est mis en place par les décrets du 9 Octobre 2014. Ce nouveau compte, à l'instar du Compte Personnel de Formation (CPF), crée de nouveaux droits pour les salariés soumis aux facteurs d'expositions définis par la loi.

L'article D4161-2 définit les seuils applicables à l'ensemble des dix facteurs. Nous présenterons ici les dix facteurs et l'Annexe 4 donnera le détail avec les seuils applicables et les intensités minimales.

Comme nous l'évoquions dans la partie traitant des évolutions législatives, les facteurs de risques professionnels sont classés dans trois grandes catégories :

- **Contraintes physiques marquées :**
 - Manutention manuelle de charges ;
 - Postures pénibles ;
 - Vibrations mécaniques ;
- **Environnement physique agressif :**
 - Agents chimiques dangereux (dont poussières et fumées) ;
 - Activités exercées en milieu hyperbare ;
 - Températures extrêmes ;
 - Bruit ;
- **Rythmes de travail :**
 - Travail de nuit ;
 - Travail en équipes successives alternantes ;
 - Travail répétitif.

Parmi ces facteurs de risques professionnels, certains sont plus facilement détectables par les employeurs. C'est le cas des trois facteurs qui concernent les rythmes de travail ainsi que les activités exercées en milieu hyperbare. Ces quatre facteurs sont donc entrés en vigueur au 1^{er} Janvier 2015 et les premières déclarations qui viendront alimenter le C3P auront lieu avec la DADS relative à l'année 2015. Les six autres facteurs, qui demandent une

étude plus approfondie de la part des entreprises, devaient entrer dans le champ d'action du C3P au 1^{er} Janvier 2016. Le rapport Sirugue-Huot du 26 Mai 2015 préconise de repousser l'entrée en vigueur des six derniers critères au 1^{er} Juillet 2016 et ce, afin de laisser le temps aux branches professionnelles d'établir les référentiels nécessaires à l'évaluation de l'exposition pour ces facteurs.

Les seuils exposés à l'Annexe 4 permettent de déclencher ou non l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. On estime donc qu'un salarié effectuant une heure de travail entre 24 heures et 5 heures du matin pendant au moins 120 nuits par an est exposé à un facteur de risque professionnel au titre du travail de nuit. Le dépassement de ce seuil déclenche l'attribution de « points » qui viendront alimenter le C3P. Chaque année, on fait le bilan de l'exposition du salarié. S'il a été exposé à un seul facteur sur les dix, il acquiert 4 points. S'il a été exposé à plusieurs facteurs (donc, en cas de polyexpositions), il acquiert 8 points.

Au cours du temps, le salarié va donc avoir à disposition un capital de points (dans la limite de 100, sauf cas particuliers). Cette première phase d'utilisation du C3P est la reconnaissance de la pénibilité du travail effectué. Dans un deuxième temps, le salarié va pouvoir, dès 2017, utiliser ces points pour alléger ou compenser les années d'exposition à la pénibilité. Pour cela, le salarié pourra :

- **Participer à des actions de formations** (le C3P étant complémentaire au CPF) afin d'évoluer vers un poste moins contraignant ;
- **Financer une période de temps partiel** (mesure d'allégement) ;
- **Anticiper son départ en retraite** dans la limite de deux ans (mesure de compensation).

C'est donc là tout l'enjeu du C3P, pouvoir prendre en considération au cours de la carrière du salarié la pénibilité des postes auxquels il a été affecté.

L'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) nous rappelle cependant que même si l'employeur ne dénote aucun risque professionnel relatif à la pénibilité, il n'en demeure pas moins qu'il lui incombe une obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés¹³. Il est par ailleurs utile de préciser que l'objectif d'un tel dispositif est avant tout de sensibiliser les entreprises et les salariés à la prévention de ces risques professionnels et ce, dans l'objectif de préserver la santé des collaborateurs au sein de l'organisation.

Pour assurer la viabilité du C3P, le législateur a introduit une nouvelle cotisation, même deux, afin de financer le dispositif. Cette cotisation patronale est due par les employeurs au plus tard le 31 Janvier N+1¹⁴. Une première cotisation s'applique sur la masse salariale de l'ensemble des entreprises et entrera en application en 2017. Une seconde cotisation sera quant à elle calculée sur la masse salariale des salariés exposés. Cette cotisation spécifique est entrée en vigueur au 1^{er} Janvier 2015 et les taux applicables augmenteront en 2017. Le tableau 2 (Taux de cotisation pénibilité) reprend ces informations avec les taux correspondants.

		2015	2016	2017
Cotisation générale (à tous les salariés)		0,00%	0,00%	0,01%
Cotisation spécifique (aux salariés exposés)	Exposition à un facteur de pénibilité	0,10%	0,10%	0,20%
	Exposition à plusieurs facteurs de pénibilité	0,20%	0,20%	0,40%

Figure 2 : Taux de cotisation pénibilité

Le C3P représente le lien entre le travail effectué en amont par l'entreprise et le salarié qui va pouvoir jouir de ses nouveaux droits. Et justement,

¹³ Magazine Travail et Sécurité. INRS. N° 759. Mars 2015

¹⁴ URSSAF et Décret n°2014-1156 du 9 octobre 2014

l'entreprise a un travail important à fournir avant de déclarer les salariés exposés à la pénibilité.

II. LES AUTRES OUTILS AU SERVICE DU C3P

Les différentes lois qui ont participé à donner un cadre à la pénibilité, ont également créé une fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels (Article L4321-3-1 et L4161-1 du Code du travail).

*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 [...] l'employeur **consigne dans une fiche** les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs durant cette période*

Cette fiche d'exposition doit être envoyée au service de santé du travail et remise au salarié à son départ de l'entreprise ou à sa demande expresse. Il faut également noter que les entreprises de travail temporaires (ETT) sont également soumises à cette réglementation, mais pour pouvoir répondre de leurs obligations, ce sont les entreprises utilisatrices qui doivent transmettre les informations nécessaires aux ETT afin que la fiche soit établie (Article L4161-1 du Code du Travail).

La fiche d'exposition a été au cœur des débats et des revendications des entreprises étant donnée la complexité de sa mise en place dans les plus petites entreprises. Aussi, le message a été entendu et le rapport Sirugue-Huot préconise l'abandon de cette fiche au profit des référentiels rédigés par les branches. En effet, chaque secteur professionnel ayant ses propres termes et une connaissance plus profonde des métiers et de leur pénibilité, les branches auraient un rôle primordial dans cette démarche de prévention. De

cette façon, l'employeur ne pourrait plus être l'objet de contentieux et cela rassure globalement la majorité du patronat. Les préconisations du rapport du 26 Mai 2015 sont actuellement débattues au Sénat dans le projet de loi Rebsamen sur le dialogue social. Afin d'octroyer leurs droits aux salariés, l'employeur n'aurait seulement qu'à déclarer via la DADS les salariés exposés et les facteurs considérés. La CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) serait alors chargée d'informer le salarié et les services de santé au travail afin de permettre un suivi régulier.

En ce qui concerne l'élaboration d'un référentiel de branche, le Syndicat National des Entrepreneurs et Constructeurs en Thermique Industrielle (SNECTI) organise régulièrement des réunions de travail sur la pénibilité afin de réunir les entreprises du secteur (dont Ferbeck et Fumitherm et Ferbeck Industrial Chimneys). Avec leurs principaux concurrents, ils deviennent collaborateurs sur cette thématique afin de procéder à des analyses concernant les différents facteurs de risques professionnels et mettre en commun les actions de prévention pouvant être menées. L'idée est alors d'approfondir la réflexion à partir des conseils de la branche en s'intéressant aux métiers spécifiques liés au domaine des réfractaires.

Un autre outil est également à la disposition des entreprises en la matière, le document unique d'évaluation des risques (DUER). Le DUER permet à la fois de formaliser et centraliser l'information émanant de l'évaluation des risques potentiels liés au travail dans l'entreprise. L'objectif est alors de pouvoir hiérarchiser ces risques et de mettre en place des actions de préventions (techniques, humaines et organisationnelles). L'employeur a donc tout intérêt à, d'une part répondre correctement à l'obligation du DUER, et d'autre part à se servir de cet outil comme base de la démarche de prévention de la pénibilité. Le DUER doit donc être mis à jour et ce, tous les ans, en tenant compte des facteurs de pénibilité et on doit retrouver dans son annexe la proportion de salariés exposés à la pénibilité. Cette dernière information permettra par la suite de savoir si l'employeur doit négocier ou non un accord sur la pénibilité, comme le précise l'Annexe 3 (Obligation d'accord

sur la pénibilité). L'obligation concerne aujourd'hui les entreprises ayant au moins 50% de leur effectif exposé à la pénibilité mais il est prévu qu'à l'horizon 2018 ce pourcentage soit abaissé à 25% de l'effectif.

La reconnaissance de la pénibilité représente pour l'ensemble des acteurs, politiques, entreprises et salariés, une avancée sociale majeure. Cependant, certains pensent qu'il est possible d'aller plus loin dans cette démarche notamment en axant cette reconnaissance sur le ressenti. En effet, dans un rapport daté de Juin 2011¹⁵, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) place la pénibilité au centre de trois notions : l'exposition à des contraintes, les effets sur la santé et le ressenti. Les deux premières notions sont celles reconnues par la définition légale de la pénibilité au sens de l'article L4121-3-1 du Code du Travail. La troisième ne l'est pas, et pour cause. La notion de ressenti et de vécu ne peut se traiter qu'au niveau individuel et se retrouve forcément reliée au contexte précis d'une situation de travail. S'intéresser à cette notion ne pourrait s'effectuer que d'un point de vue médical. Cette prise en compte du ressenti nous amènerait donc naturellement à considérer les risques psychosociaux au titre de la pénibilité¹⁶ (Jolivet, 2011). Et ce raisonnement n'est pas dénué de sens dans la mesure où à ce jour, la pénibilité ne prend en compte que des facteurs ayant une répercussion physique à l'heure où les risques psychosociaux prennent de plus en plus d'importance (stress, burn-out...)

Complet ou non, le C3P place le salarié au cœur de son dispositif et représente comme nous le disions plus tôt, une avancée sociale majeure, bien que critiquée dans sa mise en place. Pour que les entreprises puissent s'inscrire dans une démarche de prévention à long terme, il est alors nécessaire pour elles de fédérer autour de ce sujet et de pouvoir réunir un certain nombre d'acteurs. Le caractère collectif de la démarche de

¹⁵ ANACT. *Comment aborder la pénibilité dans l'entreprise dans une perspective de prévention ?* Juin 2011

¹⁶ Jolivet Annie, « Pénibilité du travail : la loi de 2010 et ses usages par les acteurs sociaux », La Revue de l'Ires 3/2011 (n° 70), p. 33-60

prévention de la pénibilité est primordial, qui faut-il donc inclure dans la mise en place d'un tel projet ?

CHAPITRE 3

L'IMPLICATION DES DIFFERENTS ACTEURS

Une récente étude de la DARES¹⁷ nous précise que 39,2% des salariés sont exposés à au moins un facteur de pénibilité tel que défini par l'article L4161-1 du Code du Travail. De plus, pas moins de 70% des ouvriers seraient également exposés à la pénibilité. Ce sujet revêt donc une importance capitale à l'heure où l'espérance de vie augmente chaque année dans les pays développés et où les préoccupations de la société s'orientent de plus en plus vers la santé des salariés et le bien-être au travail.

Il semble pertinent d'aborder tout d'abord la question du salarié, qui, comme nous l'évoquions, est au centre du dispositif. Nous développerons par la suite le rôle des autres acteurs comme l'employeur et les représentants du personnel.

I. LE SALARIE AU CŒUR DU DISPOSITIF

Nous l'avons évoqué plusieurs fois sans approfondir davantage le sujet mais la pénibilité est avant tout un thème récurrent au cœur des réformes successives relatives aux retraites. Alors certes, le C3P prévoit un départ anticipé à la retraite pour compenser l'exposition à la pénibilité mais la vocation première de cette réforme est avant tout d'augmenter le taux d'activité des salariés de plus de 50 ans et d'allonger la durée d'activité au-delà de 60 ans¹⁸. A titre de comparaison, le taux d'emploi des seniors en 2012 était de 44,5% en France contre 48% en Europe et 54% dans l'OCDE. La France est donc en retard vis-à-vis des autres pays et l'espérance de vie allant croissant, il devient nécessaire de préserver la santé des salariés afin qu'ils puissent travailler plus longtemps. Il en va également de la pérennité économique du système de retraite français.

¹⁷ DARES. *L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail*. Analyses n°095. Décembre 2014

¹⁸ RIGAUD Frédéric (Dir.). *Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien*. Liaisons Sociales, Novembre 2014

Afin que l'utilité du C3P soit réelle et aille dans le sens des lois de 2003 et 2010, il est important de s'orienter avant tout vers la prévention. En effet, le dispositif n'est pas été créé pour que tous les salariés partent en retraite anticipée, mais bien pour prévenir les situations de pénibilité et les réduire au maximum afin de pérenniser l'emploi des séniors¹⁹ (Foulon, 2015). Pour cela, il est donc nécessaire d'agir sur les conditions de travail des salariés. Certains employeurs n'hésitent d'ailleurs pas à automatiser complètement leurs usines afin de limiter le nombre d'employés et donc le nombre d'expositions aux facteurs de risques professionnels.

Cependant, ces pratiques ne sont pas possibles dans l'ensemble des professions, et c'est le cas du BTP. Difficile de remplacer un maçon fumiste par une machine robotisée, aujourd'hui en tout cas. Selon l'INSEE en 2008, l'espérance de vie d'un cadre est de 82,2 ans contre 75,9 ans pour un ouvrier, qui sont, rappelons-le, la première catégorie touchée par la pénibilité. Il est donc de la responsabilité à la fois du salarié et de l'entreprise, d'agir pour limiter cet écart et préserver la santé des ouvriers. En effet, le C3P qui est construit de façon similaire au CPF, rend le salarié responsable de sa formation et donc de ses évolutions professionnelles pouvant l'amener, à terme, à des postes moins pénibles. C'est ce que souligne l'étude de la DARES²⁰ qui précise que 50% des moins de 25 ans sont exposé à la pénibilité alors que « seulement » 32% des plus de 55 ans le sont.

Malgré, donc, une réforme orientée vers l'emploi des séniors, ce sont toutes les catégories d'âges qui sont concernées par la pénibilité. De plus, dans un secteur comme celui du BTP, les ouvriers sont potentiellement exposés à au moins un facteur de pénibilité, voire polyexposés, comme le rappelle l'accord du 20 Décembre 2011.

¹⁹ Foulon Sandrine, « Le compte pénibilité est-il vraiment si pénible ? », Alternatives économiques 1/2015 (N° 342), p. 30-30□

²⁰ RIGAUD Frédéric (Dir.). *Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien*. Liaisons Sociales, Novembre 2014

Pourtant, même si le C3P et l'ensemble du dispositif concerne en premier lieu les salariés, c'est à l'employeur, aux Instances Représentatives du Personnel (IRP) et aux services de santé du travail d'effectuer le travail en amont, afin de faire bénéficier aux salariés de leurs différents droits.

II. LE ROLE DES AUTRES PARTIES PRENANTES

Point de départ de l'ensemble des réformes, le Gouvernement et le législateur ont bien évidemment un rôle prépondérant dans la démarche de prévention de la pénibilité. On a pu le voir dans le premier chapitre, la réflexion autour de ce sujet n'a cessé de prendre de l'importance et de s'orienter vers une meilleure prise en compte de la pénibilité pour les salariés, axant de plus en plus la démarche vers la prévention. Les instigateurs de la loi ont d'ailleurs dû faire face à la fronde des organisations patronales qui ont vivement critiqué la complexité du dispositif, obligeant le Gouvernement à repousser la mise en application de six facteurs au 1^{er} Janvier 2016 puis récemment, au 1^{er} Juillet 2016. Le Premier Ministre a mis en place, dès le début de l'année 2015, une commission chargée de la simplification du dispositif. Remis le 26 Mai 2015, ce rapport soulage une partie des entreprises mais les organisations patronales restent réservées : « *Pénibilité : améliorations en vue mais attendons la modification de la loi* ²¹».

Les récentes décisions du Gouvernement montrent que celui-ci « *répond aux principales inquiétudes des entreprises par une profonde simplification et sécurisation du dispositif, sans remettre en cause les nouveaux droits créés pour les salariés concernés par des situations de travail pénibles.* ²²»

Les récentes tractations entre les entreprises et le Gouvernement démontrent le lobby important qui peut exister, notamment dans le secteur du BTP. Un réel débat a été formé autour de ce sujet et les avancées législatives s'orientent vers une simplification du système. Cependant, les changements successifs mettent les entreprises dans une posture difficile et

²¹ B. CAVAGNE (Président de la Fédération Nationale des Travaux publics). Flash TP n°114 – 28 Mai 2015

²² M. VALLS – Communiqué de presse du 26 Mai 2015

freinent la mise en place d'outils efficaces et en accord avec les textes. Nous le verrons dans la deuxième partie de ce rapport, mais il est aujourd'hui compliqué pour une PME d'anticiper les échéances à venir, tant les changements peuvent être importants dans les prochains mois.

Le principal acteur en matière de pénibilité reste donc l'employeur, qui se doit d'agir par l'évaluation des risques, leur prévention et par la reconnaissance de l'exposition à la pénibilité qui déclenchera les droits correspondants pour les salariés. La mise en place d'une démarche pénibilité peut s'avérer lourde pour les entreprises qui doivent à la fois gérer les aspects administratifs et mener une enquête sur le terrain afin de contrôler l'exposition des différents métiers. Ces contraintes impliquent donc la mise à disposition de moyens humains et financiers qui ne sont pas toujours allouables dans les plus petites structures, rappelons que la plupart des entreprises du BTP sont des Très Petites Entreprises (TPE) puisque selon l'INSEE, en 2014, 94% des entreprises du secteur comptaient entre 0 et 9 salariés. De ce fait, l'impact des mesures légales et réglementaires sera sans doute beaucoup plus important sur les petites structures de type PME que sur un grand groupe, c'est ce que l'on appelle l'effet de grossissement (Torrès, 2003). L'établissement d'une démarche de prévention de la pénibilité dans une PME fera l'objet de notre deuxième partie, nous pouvons cependant préciser que cela représente une activité relativement chronophage pour une telle entreprise bien que la Direction et les parties prenantes soient totalement impliquées dans cette démarche. C'est à l'entreprise d'insuffler cette impulsion dans la mise en place d'un projet de prévention de pénibilité afin de crédibiliser la démarche et que celle-ci obtienne l'adhésion des salariés, des IRP ou de toute autre personne concernée.

Les IRP et plus particulièrement le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont le principal relai sur la question de la pénibilité au sein de l'entreprise. En effet, l'article L4612-2 du Code du Travail fait entrer l'analyse des risques professionnels dans le champ de compétences du CHSCT. L'expertise du comité peut être utile à l'entreprise

en cas de négociation d'un accord avec les syndicats ou en cas de plan d'action unilatéral de l'employeur. L'élaboration des fiches individuelles d'exposition et des fiches pénibilité peuvent également être soumise à l'approbation et à la réflexion du CHSCT. La participation du comité, composé de membres du personnel, est essentielle puisqu'il peut aisément faire remonter des informations, faire état des situations de travail qui peuvent représenter un danger pour la santé ou la sécurité du salarié.

A la contribution du CHSCT s'ajoute également celle du Médecin du travail qui pourra lui, aider à la mise en place de la démarche de prévention notamment à partir des effets de la pénibilité sur la santé des travailleurs exposés. Etant chargé du suivi des salariés, l'avis et l'expertise du Médecin du travail peut être un atout indéniable pour l'entreprise qui s'engage dans une démarche de prévention de la pénibilité.

Fédérer autour de ce sujet est primordial afin que l'entreprise et les salariés puissent tirer profit de la mise en place d'une démarche de prévention. Nous avons évoqué à plusieurs reprises la notion de « projet ». En effet, s'inscrire dans une telle démarche nécessite à la fois des objectifs, des délais et des collaborateurs impliqués pour mener à bien cette mission.

Nous avons donc étudié, d'une manière globale, les évolutions législatives en matière de pénibilité depuis les 12 dernières années et les nouveaux droits qui ont été créés pour les salariés exposés.

Nous l'avons dit, la réforme sur la pénibilité a fait couler beaucoup d'encre et les dispositions sont aujourd'hui encore en cours de modification par le législateur. En filigrane de la présentation que nous venons de faire sur l'ensemble des aspects de la pénibilité et plus particulièrement du C3P, nous avons évoqué la difficulté pour les entreprises à appliquer ce dispositif complexe. A cela s'ajoute le fait que la plupart des entreprises du BTP sont des TPE ou des PME et que le secteur est particulièrement exposé à la pénibilité.

Au sein de Ferbeck & Fumitherm, on se retrouve alors face aux difficultés énoncées précédemment. Les divers changements qui ont eu lieu ces derniers mois sur le poste de Chargé HSE (Hygiène Santé Sécurité) au sein de la société, n'ont rien amélioré. Ainsi, plusieurs mois après la publication de la loi portant réforme des retraites, le dispositif de prévention de la pénibilité n'est pas en place et la charge de travail, pour d'une part être aux normes et d'autre part s'inscrire dans une démarche de prévention, est conséquente.

Comment peut-on donc passer de la phase de réflexion à la phase de mise en application afin de construire une démarche de prévention des risques professionnels ?



PARTIE II

**DE LA REFLEXION A LA MISE EN
PLACE : LA GESTION DE LA
PENIBILITE EN ENTREPRISE**

CHAPITRE 4

LES ENJEUX DE LA PENIBILITE CHEZ FERBECK & FUMITHERM

La loi de 2014 a été fortement critiquée du fait de la complexité du dispositif qu'elle a introduit. Pourtant, au-delà de la reconnaissance de l'exposition à la pénibilité, les entreprises peuvent réellement tirer profit de cette nouvelle réglementation. Nous allons voir que la mise en place d'une démarche de prévention de la pénibilité peut avoir un effet bénéfique pour l'entreprise voire créer un avantage concurrentiel à plus long terme.

Afin de concrétiser les éléments développés dans la première partie, nous prendrons comme exemple tout au long de cette section, le cas de la société Ferbeck & Fumitherm composée de 95 salariés qui est pleinement engagée dans une démarche SSE (Santé, Sécurité, Environnement). En effet, la Société possède la certification MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises) qui est un référentiel sécurité fonctionnant de la même façon qu'une norme ISO. Cette certification est exigée par plus de 70% de ses clients, d'où l'importance des enjeux santé/sécurité au sein de la société. 2015 est une année importante pour Ferbeck & Fumitherm puisqu'au mois de Décembre, la société sera soumise à un audit permettant, en cas de succès, de renouveler la certification pour trois années. Le travail autour de ces thèmes est dirigé par Karelle BRIGUET qui est chargée HSE (Hygiène, Santé, Environnement) conjointement avec la Direction.

C'est donc dans ce cadre-là que s'inscrit la démarche de prévention de la pénibilité au sein de Ferbeck & Fumitherm.

I. LES ENJEUX ORGANISATIONNELS

Les métiers du secteur du BTP sont reconnus comme étant difficiles et pénibles. Comme nous l'avons déjà précisé, les ouvriers possèdent une espérance de vie moins élevée que les cadres. De ce fait, le secteur du BTP peut donc souffrir, en termes d'image, d'un manque d'attractivité. Et c'est le cas chez Ferbeck & Fumitherm où il est parfois difficile de trouver des

personnes ayant les compétences nécessaires, d'autant plus que la société relève du BTP mais possède une activité plus spécialisée, celle des revêtements réfractaires. Parallèlement à cela, on se retrouve face à un effectif vieillissant puisqu'au 31 Mai 2015, la moyenne d'âge (toute catégorie confondue) est de 44 ans. A la même date, l'effectif se compose de la manière suivante :

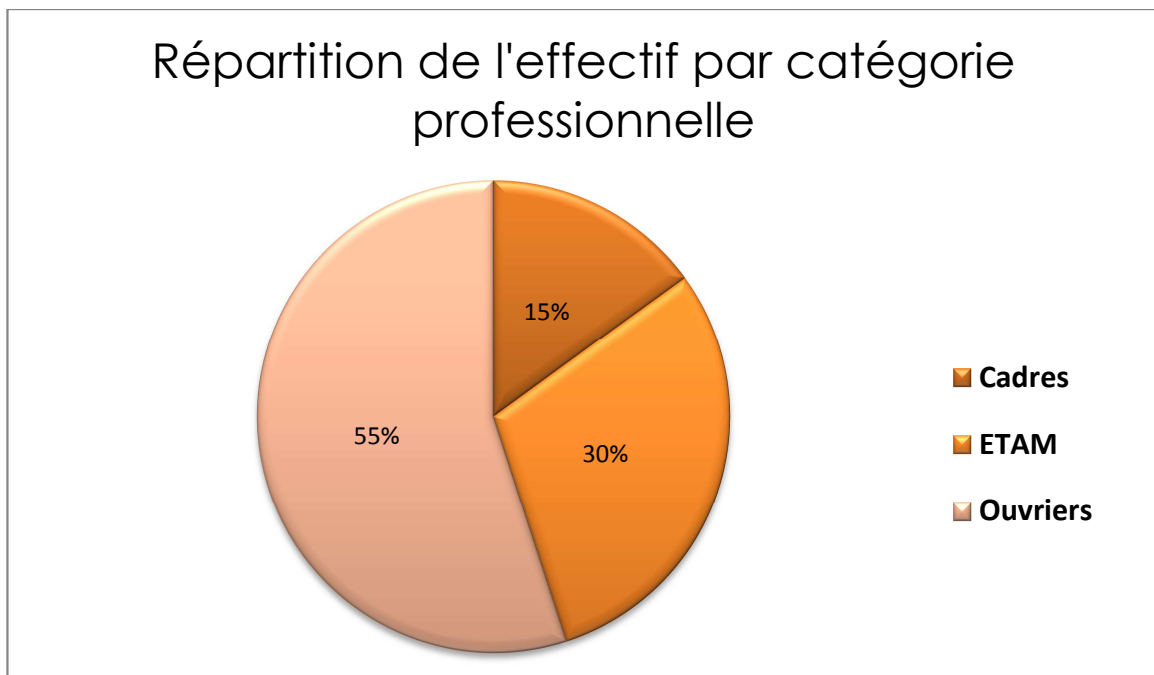


Figure 3 : Répartition de l'effectif

Les ouvriers, qui sont, rappelons-le, les plus exposés à la pénibilité, représentent plus de la moitié de l'effectif total de la société. Les enjeux sont donc importants puisqu'ils touchent la moitié de l'effectif.

Face à ces constats, l'engagement dans une politique de prévention de la pénibilité peut devenir un levier stratégique pour l'attractivité du secteur. Les salariés auront sûrement tendance à s'orienter vers une entreprise qui prend en considération ces problématiques et qui s'engage pleinement à la fois dans une démarche SSE et dans la prévention de la pénibilité. Au-delà de l'image du secteur, c'est l'image de l'entreprise qui est en jeu et cela peut s'avérer important lors des réponses aux appels d'offres et face aux clients importants de l'industrie.

Cependant, cette notion peut être ambivalente. En effet, s'engager dans une démarche de pénibilité, c'est indéniablement reconnaître que les métiers de l'entreprise sont pénibles, difficiles. Cela peut donc avoir l'effet inverse à celui escompter et repousser les futurs candidats vers d'autres filières.

La notion d'attractivité et d'image de l'entreprise peut aussi être reliée à une tendance qui se profile depuis plusieurs années, la RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise). On peut à titre d'illustration citer la définition de la RSE telle qu'énoncée par la norme ISO 26000 : 2010 :

« Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui :

- contribue au développement durable y compris à la santé et au bien-être de la société ;*
 - prend en compte les attentes des parties prenantes ;*
 - respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales ;*
 - est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. »*
-

La mise en place d'une démarche engagée dans la prévention de la pénibilité peut répondre aux quatre critères énoncés par la norme ISO 26000. Il s'agit dès lors de « transformer l'essai » en dépassant le stade réglementaire et l'application pure et simple des textes pour s'orienter vers une démarche visant avant tout à satisfaire aux attentes des parties prenantes, et en premier lieu des salariés, afin de ne pas porter atteinte ni à leur santé ni à leur sécurité lorsqu'ils sont en situation de travail. Il est donc important de ne pas négliger ces aspects dans une période où la notion de développement durable est de plus en plus importante.

Un des autres point important est que l'engagement de la société dans une telle démarche se construise dans une vision à long terme. A ce titre, il est primordial de s'atteler à garder en tête le concept d'amélioration continue. En effet, le travail qui est en train d'être effectué sur la pénibilité au sein de la société va permettre de mieux structurer les activités en tenant compte à plus forte raison de la santé des salariés. Cela rejoint directement les enjeux du MASE qui, dans sa version 2014, s'oriente davantage vers l'aspect santé et environnement. Il reste important de souligner que l'amélioration continue fait partie intégrante de la certification. L'objectif est donc de pouvoir construire une démarche de prévention de la pénibilité en phase avec l'organisation de l'entreprise et des textes en vigueur, mais surtout, de pouvoir adapter cette démarche aux évolutions tant organisationnelles que légales qui surviendront les mois prochains. Pour cela, il semble nécessaire de définir des objectifs chiffrés permettant, sur une période donnée de pouvoir apprécier le travail effectué et ses impacts.

Il apparaît donc clairement que l'entreprise a tout intérêt à s'engager dans une démarche de prévention des risques professionnels, et plus particulièrement de la pénibilité. Mais au-delà des enjeux organisationnels, il est aussi important de s'intéresser aux enjeux humains, qui sont au cœur des dispositions légales récentes.

II. LES ENJEUX HUMAINS

Nous l'avons évoqué dans l'axe précédent et plus tôt dans le rapport mais cela reste l'un des enjeux principal de la loi de 2014 : l'allongement de l'espérance de vie et l'allongement des périodes de cotisations au régime de retraite fait que nous serons amenés à travailler plus longtemps, en étant plus vieux. Et pour cela, il est nécessaire d'être en bonne santé. C'est pourquoi la loi sur la pénibilité, et le législateur l'a rappelé à plusieurs reprises, met l'accent sur la prévention, notamment par l'obligation de mettre en place un plan d'action ou de négocier un accord (cf. Annexe 3). L'enjeu est de taille pour Ferbeck & Fumitherm pour laquelle les ouvriers représentent la moitié de

l'effectif et pour laquelle la moyenne d'âge atteint 44 ans. Face à la difficulté de trouver des compétences pour le secteur spécialisé des réfractaires, la démarche de prévention de la pénibilité peut alors s'allier à une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (adaptée à la PME, donc sans le formalisme des grands groupes). Cela permettrait alors de pouvoir conserver les ressources internes plus longtemps pour former de nouvelles personnes à leurs pratiques.

Cette vision des ressources humaines s'apparente à la définition donnée par Peretti (2013) :

« Parler de ressources humaines, ce n'est pas considérer que les hommes sont des ressources, mais que les hommes ont des ressources. La mission du management des ressources humaines est de développer et mobiliser les compétences des salariés. »

L'enjeu humain prend donc toute sa place derrière cette réforme de la pénibilité mais pour justement améliorer la prise en compte de l'humain et de sa santé en situation de travail, il faut d'abord améliorer les conditions de travail. Pour cela, il est important de s'adapter aux évolutions du travail même s'il faut reconnaître, qu'il est peut-être difficile de faire évoluer certains métiers. L'automatisation, qui prend une place de plus en plus importante dans l'industrie, n'est pas possible dans tous les secteurs d'activité, c'est alors au niveau du comportement humain qu'il faut agir. L'un des facteurs de pénibilité se concentre sur les postures pénibles. L'exposition à ce facteur est courante dans le milieu du bâtiment et aucune machine ne permet de pouvoir remplacer l'action de l'Homme. C'est à ce titre que les actions de formation peuvent intervenir, notamment les formations « gestes et postures » qui vont permettre de faire changer un comportement qui place le salarié dans une situation pénible. Le développement des compétences du salarié devient dès lors un moyen de prévenir la pénibilité.

Un autre facteur, qui est à la fois organisationnel et humain est le taux d'absentéisme qui peut parfois être révélateur d'un mauvais climat social ou de conditions de travail insatisfaisantes. Une enquête de la DARES²³ de 2013, fait le lien entre l'absentéisme et l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Un salarié exposé à un seul facteur de pénibilité aurait un taux d'absentéisme de 2,5% alors qu'en situation de polyexposition, ce taux attendrait 5,5%. Ce rapport de cause à effet peut être néfaste pour le salarié et pour l'entreprise, et une dégradation des relations de travail peut se faire ressentir. Il est ainsi capital de pouvoir déceler et prévenir les situations pénibles afin de réduire l'absentéisme qui, comme les accidents du travail, n'est pas neutre financièrement pour l'entreprise (Théories des coûts cachés, Savall et Zardet, 2010).

Enfin, et c'est sans doute l'élément le plus important du point de vue du salarié, l'inscription de l'entreprise dans une démarche de prévention de la pénibilité lui permettra, le cas échéant, d'obtenir de nouveaux droits (formation, temps partiel, retraite anticipée). La formation reste alors un élément indéniable pour évoluer vers des postes moins contraignants, si tant est que le salarié possède en amont les capacités et la volonté nécessaires pour évoluer.

Nous l'avons vu, la réforme sur la pénibilité peut être un réel atout pour l'entreprise et constituer sur le long terme un avantage concurrentiel. Pour le salarié, elle représente évidemment une avancée sociale et peut renforcer l'attachement du salarié envers son entreprise qui intègre la prévention dans une démarche améliorant les conditions de travail. Pourtant, passer de la théorie à la pratique ne s'avère pas toujours aussi simple et cela a d'ailleurs fait l'objet du mécontentement des entreprises. Nous allons donc étudier plus précisément quels peuvent être les freins à la mise en place d'une démarche de sensibilisation et de prévention de la pénibilité.

²³ Analyses DARES n°009. Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail. Février 2013

CHAPITRE 5

LES LIMITES A LA MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE PENIBILITE

Ferbeck & Fumitherm est engagée dans la préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés. Cet engagement répond aussi à l'objectif de la certification MASE, essentiel au maintien de l'activité de l'entreprise. L'entreprise est donc déjà avancée et structurée en matière de santé au travail, mais malgré les atouts qu'elle possède déjà, la société va peut-être être confrontée à des difficultés dans la mise en place d'une telle démarche.

Dans un premier temps, nous reviendrons sur les limites légales de la pénibilité qui peuvent créer des disparités entre les entreprises et amener à des difficultés. Dans un second temps, nous étudierons les freins qu'il peut subsister en interne.

I. LES LIMITES LEGALES

Nous l'avons succinctement évoqué précédemment, la réforme de la pénibilité est récente, certes, mais aussi toujours en cours de modification. Les deux chambres du Parlement doivent se prononcer dans les jours qui viennent sur les amendements relatifs à la pénibilité et inclus dans le projet de loi Rebsamen sur le dialogue social.

Il est rare pour une entreprise, qui plus est pour une petite entreprise, d'appliquer les réformes successives, que ce soit en matière d'emploi, de formation ou de retraite. Le problème qui se pose aujourd'hui est la modification récurrente des dispositions sur la pénibilité. En effet, la loi de 2010 et l'accord BTP de 2011 ont rappelé aux entreprises la nécessité de s'engager dans la prévention de la pénibilité, définit les facteurs et des seuils concernant l'exposition des salariés. Certaines entreprises ont donc suivi les dispositions réglementaires jusqu'en 2014 où une nouvelle loi est venue modifier les seuils,

les obligations des entreprises et créer de nouveaux droits pour les salariés. Il est donc difficile pour les entreprises de s'y retrouver dans le flot d'informations auquel elles sont confrontées. De plus, les récents débats sur la loi de 2014 ont limité l'engagement des entreprises qui craignaient voir la loi abrogée et donc tous leurs efforts réduits à néant.

Ce point de vue peut être nuancé dans la mesure où la mise en place de la démarche de prévention de la pénibilité, qu'elle réponde ou non à une exigence du législateur, reste favorable pour le salarié comme pour l'entreprise.

Cependant, les modifications successives qui sont intervenues et qui vont intervenir rendent la compréhension du dispositif et des enjeux plus complexe. Il peut alors y avoir une réticence de la part des entreprises à s'engager pleinement dans la reconnaissance de la pénibilité, qui pourtant présente des enjeux primordiaux, nous l'avons vu. Nous verrons par la suite que cela peut avoir un impact au niveau organisationnel pour les entreprises.

Le deuxième frein potentiel porte sur les travailleurs détachés. Ferbeck & Fumitherm fait face à une difficulté pour trouver les compétences nécessaires auprès des travailleurs français, elle profite alors de sa présence dans un groupe portugais (Lizmontagens) pour faire appel aux salariés d'autres entreprises (via des contrats de sous-traitance). Il est alors utile de rappeler que les salariés étrangers détachés en France sont soumis au Code du travail français, ils sont dès lors soumis à la loi sur la pénibilité, sans être bénéficiaires du C3P. Cela ajoute donc une contrainte supplémentaire pour les entreprises françaises qui doivent remettre une fiche d'exposition à leur sous-traitant pour qu'eux puissent analyser l'exposition aux risques.

De la même façon, Ferbeck & Fumitherm, et le secteur du bâtiment plus globalement, a souvent recours aux intérimaires pour effectuer des missions ponctuelles, l'objectif étant d'avoir du personnel qualifié pour une mission donnée, sans avoir à gérer les formalités administratives afférentes. Pourtant, au même titre que les salariés détachés, c'est l'entreprise utilisatrice qui doit

faire l'état des expositions afin de transmettre l'information à l'entreprise de travail temporaire. Dans l'état actuel des choses, c'est à dire avec une fiche d'exposition individuelle obligatoire, l'application de la loi devient extrêmement compliquée pour les entreprises. Celles-ci doivent alors réaliser cette formalité pour leurs salariés, les salariés détachés et les intérimaires, tout en tenant compte du fait que chaque chantier crée de nouvelles situations de travail et potentiellement, de nouvelles expositions aux risques professionnels.

La principale difficulté est donc de pouvoir anticiper. A ce jour, toutes les dispositions ne sont pas encore définitives et il est compliqué de s'engager dès maintenant dans une démarche qui sera peut-être caduque demain. Quoiqu'il en soit, Ferbeck & Fumitherm a tout de même pris la décision de mettre à jour sa démarche de prévention malgré les limites organisationnelles qui peuvent en freiner le développement.

II. LES LIMITES ORGANISATIONNELLES

Pour des raisons économiques, les services supports ont été restreints et notamment au niveau des ressources humaines. Le service, intégré à la société Liz France qui joue le rôle de prestataire de service pour Ferbeck & Fumitherm, est composé de la Directrice Administrative et Financière qui est Chargée des Ressources Humaines et d'une assistante RH ayant la responsabilité de la gestion administrative du personnel. La société a donc décidé de prendre un stagiaire RH pour l'été afin de venir en renfort sur l'ensemble des sujets. Et pour cause, il est difficile avec un si petit service RH de pouvoir consacrer beaucoup de temps à l'étude des nouvelles réformes, l'état des lieux de l'existant, et d'analyser les axes de développement pour répondre aux exigences légales. La gestion des dossiers quotidiens, relatifs à la gestion du personnel ou aux aspects comptables et financiers, occupe les personnes concernées la majeure partie du temps, ce qui laisse peu de places aux sujets annexes, pourtant tout aussi importants.

Et pourtant, la plupart des PME n'ont pas de service RH développé qui puisse gérer à part entière un aspect spécifique comme la pénibilité. Cela souligne donc bien la difficulté que peuvent avoir les PME dans l'application des grandes réformes de l'Etat qui peuvent s'avérer être des surcharges administratives conséquentes. L'effet de grossissement (Torres, 2003), dont nous avons évoqué la théorie, participe également à la difficulté pour les plus petites entreprises de disposer des moyens financiers et humains nécessaires pour développer de nouveaux projets RH.

L'une des limites peut aussi être la difficulté à obtenir l'adhésion de l'ensemble des parties prenantes, et sur le sujet de la pénibilité, elles sont nombreuses. Pour que la démarche de prévention soit bien construite et soit efficace, il est nécessaire que tous les salariés et managers soient impliqués, au même titre que la direction. En effet, le travail sur la pénibilité nécessite autant une connaissance du terrain et des pratiques qu'une connaissance des textes permettant de les appliquer. A ce titre, il est important que des synergies se mettent en place, qu'il y ait un réel échange et que la prévention ne résulte pas seulement d'un plan d'action unilatéral.

A ce titre, les réunions de travail organisées par le SNECTI permettent d'amorcer la problématique. Chez Ferbeck & Fumitherm, c'est la chargée HSE qui participe à ces réunions afin de faire le point sur les différents facteurs de pénibilité et comparer les résultats avec les « concurrents-collaborateurs ». De par sa fonction, la chargée HSE est membre consultatif du CHSCT, elle va donc être le relai entre les orientations de la direction, les actions mises en places et l'expertise du CHSCT. Pour l'heure, il n'y a pas encore eu d'échange sur la nouvelle réforme avec le comité dont les membres vont être renouvelés à la fin du mois de juin 2015. Aussi, cela laissera le temps à la direction et la chargée HSE de pouvoir faire le point sur le sujet avant d'engager une concertation avec les IRP.

La participation du CHSCT au débat sur la pénibilité est certes obligatoire du fait de ses compétences en la matière mais elle est surtout source d'échanges et de lien concret avec le travail quotidien des ouvriers. La prise

de recul que peuvent avoir les chefs d'équipe et les chefs de chantiers est aussi très intéressante pour la construction d'une démarche collective. Le médecin du travail de la société, Docteur Jolivet, est également très impliquée sur le sujet et apporte un regard encore différent sur la question. Son avis médical est important notamment pour avoir une meilleure compréhension des enjeux de la gestion de la pénibilité sur la santé.

Ainsi, l'identification des limites énoncées précédemment, qu'elles soient d'ordre légales ou organisationnelles, nous permet de rester vigilants sur les freins éventuels pouvant restreindre la mise en place d'une démarche de prévention de la pénibilité.

En prenant en compte les éléments présentés tout au long de ce travail, nous allons désormais nous concentrer sur les aspects plus pratiques de la démarche. Pour cela, nous allons tenter de décrire la démarche qu'il est possible de mettre en place au sein de Ferbeck & Fumitherm. Cette démarche permettra de structurer le déroulement du projet pour que l'entreprise puisse s'engager dans un processus de prévention à long terme.

CHAPITRE 6

LES PRECONISATIONS POUR GERER AU MIEUX LA PENIBILITE

Ferbeck & Fumitherm est concernée par l'exposition à différents facteurs de pénibilité. L'accord de 2011 du secteur du BTP a permis de poser les bases de la démarche de prévention mais le suivi du sujet a été freiné par des changements de direction et de responsable SSE/HSE successifs.

La nouvelle réglementation permet alors de faire état de la situation présente, de la position de la Société vis-à-vis du sujet et des moyens d'actions possibles. L'engagement de la Direction est aujourd'hui pris et nous allons voir comment structurer la gestion de la pénibilité au sein de Ferbeck & Fumitherm.

I. LA GESTION DE LA PENIBILITE COMME PROJET D'ENTREPRISE

La présente partie n'entend pas définir l'ensemble des détails de la gestion de projet mais apporter un cadre à la mise en place de la démarche.

Le premier point qu'il est important de considérer est celui de l'implication des parties prenantes (cf. Figure 4).

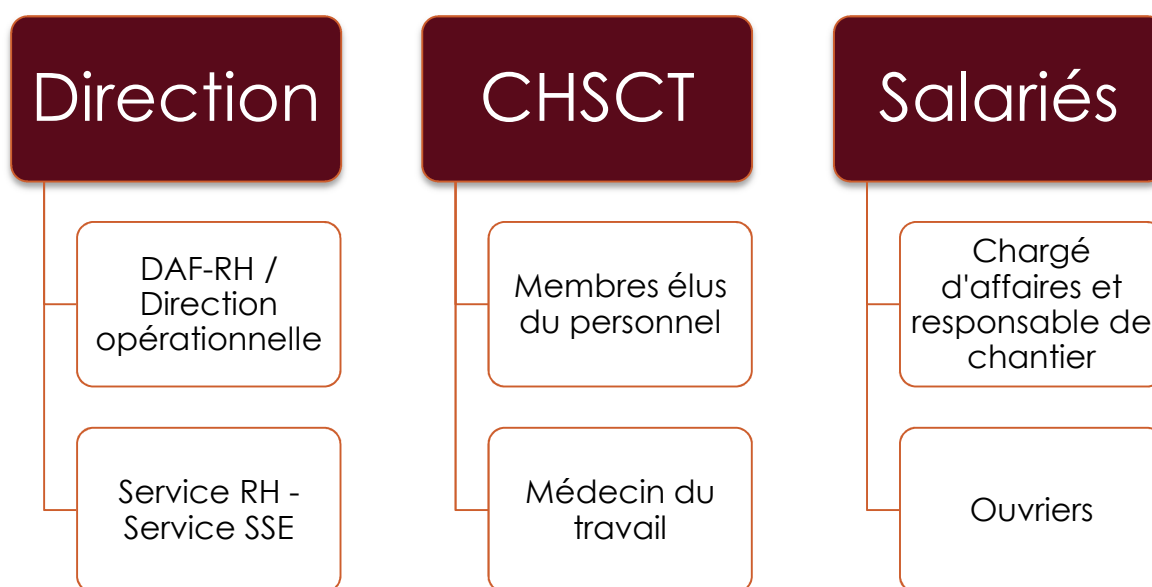


Figure 4 : Parties prenantes de la démarche pénibilité

La direction a d'ores et déjà missionné le service RH et le service HSE pour mener à bien la mission. Ces trois acteurs ont une place évidemment importante puisque ce sont eux qui vont porter le projet, créer la démarche de prévention, mettre en place les actions et effectuer le suivi sur le long terme. La direction administrative et financière (et RH) va pouvoir contrôler la cohérence des actions menées et des documents établis avec les textes, en prenant soin d'en suivre les évolutions. Le rôle de la direction opérationnelle va être de faire le relai entre le plan d'action établi par le service RH et SSE et l'application concrète sur les chantiers des mesures de prévention. De plus, il est du ressort de la direction opérationnelle de faire appliquer ces mesures, et éventuellement de prévoir les sanctions nécessaires en cas de non application des règles de prévention (avec l'aide du règlement intérieur).

Dès Septembre 2015 se tiendra la première réunion du nouveau CHSCT de la société. Il sera alors l'occasion de faire le point sur tous les dossiers courants du comité et de pouvoir évoquer les récentes évolutions en matières de pénibilité afin de pouvoir transmettre l'information aux membres puis aux salariés. Il s'agira alors de construire un premier échange sur ce thème et de voir comment chacun l'appréhende afin, par la suite, de pouvoir insister sur les informations non maîtrisées. En la matière, la première partie de ce travail, si elle est validée par la direction, pourrait servir de repère pour les membres qui auraient une connaissance limitée de la pénibilité. De plus, le Médecin du travail traite actuellement avec le service SSE et notamment sur le sujet de la pénibilité. Son apport dans les débats est sans nul doute de grande qualité.

Enfin, les personnes les plus concernées par le sujet sont évidemment les ouvriers (55% des salariés de Ferbeck & Fumitherm). Il est donc primordial de pouvoir recueillir leur ressenti sur la question et prendre note de leurs éventuelles préconisations. Etant confrontés directement aux situations de travail pénibles, les ouvriers peuvent être à même de prendre le recul nécessaire pour analyser les dysfonctionnements et les axes d'amélioration en matière de pénibilité. Les superviseurs (conducteurs de travaux, chef de chantier, chef d'équipe) peuvent également apporter leur vision du

problème en ayant une vision plus globale de la situation et en prenant en compte l'ensemble des différents corps de métiers qui cohabitent sur les chantiers.

Le service RH étudie en parallèle la mise en accord des pratiques RH avec la réforme sur la formation professionnelle (Loi du 5 Mars 2014). L'idée a donc été de créer des entretiens biennaux qui permettront de faire un bilan approfondi avec les salariés sur divers sujets. Cet échange se décomposera en trois entretiens : un entretien d'appréciation, un entretien sécurité et prévention et un entretien professionnel, ce dernier étant obligatoire et introduit par la réforme de 2014. Ces entretiens vont être réalisés avant la fin de l'année 2015 pour une grande partie des salariés. Il peut donc être envisagé d'utiliser ce moment pour évoquer la pénibilité avec les salariés et les superviseurs pour ainsi marquer l'engagement de l'employeur. Ce premier échange permettra aussi de déclencher une prise de conscience chez l'ensemble des collaborateurs, qui pourront alors se sentir davantage concernés lors des prochains points d'informations sur le sujet.

Le deuxième point est la construction d'un calendrier afin de structurer dans le temps la démarche de prévention de la pénibilité. Pour cela, il est pertinent de tenir compte à la fois des exigences de textes réglementaires et des contraintes internes de la Société.

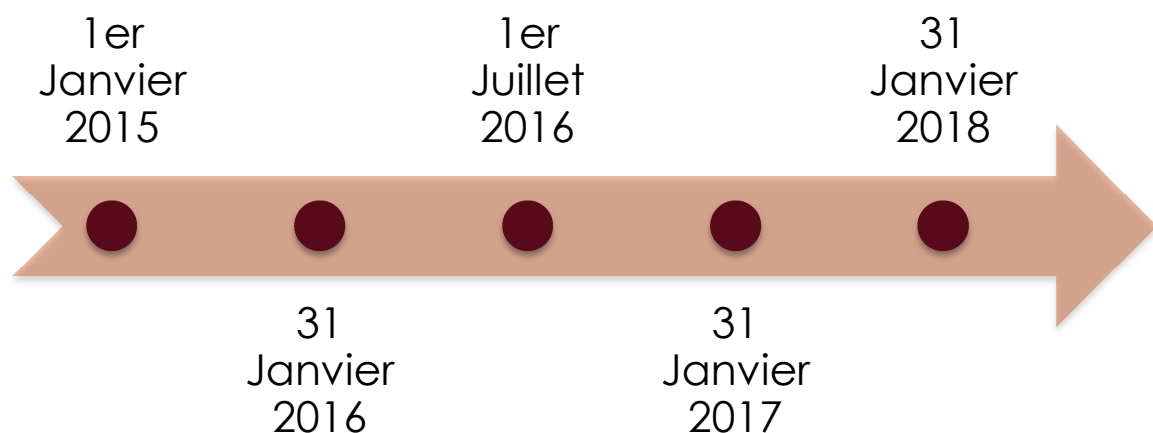


Figure 5 : Echéances légales en matière de pénibilité

La figure 5 ci-dessus met en exergue cinq échéances importantes instaurées par la loi :

1^{er} Janvier 2015 : cette première date marque l'entrée en vigueur du dispositif créé par la loi du 20 Janvier 2014. C'est à compter de cette date que quatre facteurs de risques professionnels (les plus simples à évaluer par l'employeur) entrent en vigueur (travail en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives, travail répétitif) ;

31 Janvier 2016 : si l'entreprise constate que un ou plusieurs de ses salariés sont exposés ou polyexposés, elle devra verser une cotisation patronale spécifique, c'est-à-dire calculée sur la masse salariale des salariés exposés. La cotisation portant sur l'année 2015 est exigible au plus tard le 31 Janvier 2016. Le rappel des taux de cotisations applicables figure à l'Annexe 5. L'employeur devra également, à cette date, déclarer ses salariés exposés via la DADS ;

1^{er} Juillet 2016 : le Gouvernement l'a annoncé avec la remise du rapport Sirugue-Huot, les six facteurs de risques professionnels qui ne sont pas entrés en vigueur au 1^{er} Janvier 2015, seront mis en place au 1^{er} Juillet 2016 pour laisser le temps aux fédérations de branche d'établir des référentiels métiers qui serviront à l'évaluation de l'exposition ;

31 Janvier 2017 : date à laquelle la cotisation spécifique au titre de l'année 2016 devra être versée à l'URSSAF. L'employeur doit à nouveau déclarer les salariés exposés en 2016 via la DSN (Déclaration Sociale Nominative) qui aura remplacée la DADS classique ;

31 Janvier 2018 : outre la cotisation spécifique qui restera due au titre de l'année 2017, tous les employeurs seront soumis à une cotisation patronale générale de 0,01% de la masse salariale de l'année précédente et ce, pour l'ensemble des salariés.

Outre les échéances légales que nous venons de détailler jusqu'à l'horizon 2018, Ferbeck & Fumitherm doit également prendre en compte ses contraintes internes pour établir un calendrier adapté.

Le projet étant en partie porté et réalisé par le service SSE, il est primordial de tenir compte de l'échéance MASE. Le service SSE, et plus globalement l'ensemble des collaborateurs, sont impliqués dans la préparation à cette certification qui est un enjeu de taille pour la société. Nous rappelons alors que plus de 70% des clients de Ferbeck & Fumitherm exigent cette certification. L'audit permettant à la Société d'obtenir la certification aura lieu en Décembre et nécessitera, d'ici là, toute l'attention des différentes parties prenantes. Compte-tenu des échéances légales, cela est-il problématique ?

Nous l'avons vu, la prochaine échéance se situe au mois de Janvier 2016 mais ne concerne que les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (parmi les quatre facteurs en application). Or, après une analyse rapide des seuils et des métiers de l'entreprise, nous pouvons d'ores et déjà affirmer qu'aucun des salariés n'est exposé au travail en milieu hyperbare. Le travail répétitif ne concerne pas non plus notre activité, et doit faire l'objet de précisions de la part du législateur, précisions devant intervenir au mois de Juillet 2015. Le travail en équipes successives n'est pas récurrent au sein des activités de la Société et n'apparaît qu'à de rares occasions, en dessous donc des seuils prévus par la loi. Enfin, le dernier facteur en application est le travail de nuit.

Après une extraction du logiciel de paie, nous avons pu constater que plusieurs salariés étaient en effet soumis au travail de nuit. Sur la période 2014, 76 salariés ont été amenés à travailler de nuit au moins une fois, l'amplitude des heures de nuits effectuées allant de 1h à 197h sur l'année. Le cadre de référence pour l'évaluation de l'exposition est l'article L3122-31 du Code du Travail qui renvoie aux conventions collectives ou accord collectif de travail. Nous retenons donc l'article 2 de l'accord collectif national du 12 Juillet 2006

relatif au travail de nuit des ouvriers, ETAM et des cadres des entreprises du BTP (en vigueur étendu) :

« Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent accord, le salarié accomplissant :

- au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures,
- ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures. »

A noter que le travail de nuit est considéré, chez Ferbeck & Fumitherm, pour toute heure effectuée entre 20h et 6h.

Les salariés étant amenés à effectuer des heures de nuit sans que cela soit reconnu comme étant leur horaire habituel, et tenant compte du fait qu'aucun salarié n'a, en 2014, effectué plus de 197h de nuit, nous pouvons considérer qu'aucun salarié n'est exposé à la pénibilité du travail de nuit. Nous y reviendrons par la suite mais la non-exposition aux facteurs de pénibilité précités ne désengage pas l'employeur de la mise en place d'une démarche de prévention.

L'échéance du 31 Janvier 2016 n'a donc pas de réel impact sur la gestion de la pénibilité au sein de la Société étant donné que les salariés ne sont exposés à aucun des 4 facteurs en vigueur à cette date. Il faudra toutefois effectuer une nouvelle vérification sur l'exposition des salariés au titre de l'année 2015, les résultats présentés plus haut se basant sur l'année 2014.

La priorité, nous l'avons compris, est dans un premier temps orientée vers la certification MASE. Cela n'empêche nullement les services RH et SSE de travailler ponctuellement sur la question et ce travail en témoigne. Les réunions du SNECTI auxquelles participe la chargée HSE va également dans ce sens, et permet de mener le projet MASE et le projet pénibilité en parallèle.

Le cadre du projet étant maintenant posé, nous allons désormais nous concentrer sur les outils que nous allons pouvoir développer et mettre en place afin de s'engager dans une démarche de prévention de la pénibilité.

II. LA MISE EN PLACE DU PROJET

La première chose qu'il faut mettre en place, ou actualiser, ce sont les fiches pénibilité. C'est un document qui, pour chaque facteur de risque, va permettre de faire le détail sur plusieurs aspects. Ces fiches ont été élaborées chez Ferbeck & Fumitherm en Janvier 2012, elles peuvent donc servir de base solide. L'Annexe 6 (Fiche de pénibilité sur le travail de nuit) donne un exemple des fiches qui ont déjà été construites par la Société. L'idée est alors de partir de ces fiches pour les actualiser avec les informations qui ont pu évoluer depuis 3 ans. Parallèlement, il peut être pertinent de lier cette mise à jour des fiches pénibilité avec la mise à jour du DUER, notamment pour ce qui est des dispositifs de prévention.

La présente fiche se décompose en quatre rubriques :

- La définition du facteur de pénibilité, permettant de préciser et de cadrer précisément de quoi il retourne ;
- Les valeurs prises en compte pour l'exposition, c'est ce que la loi résume sous le terme de « seuil » au-delà et en-deçà duquel le salarié se trouve exposé ou non. Le seuil s'exprime dans l'unité la plus appropriée au facteur : en décibels pour le bruit, en nombre de nuits pour le travail de nuit etc... ;
- Les principaux effets sur la santé des travailleurs ;
- Les actions possibles par l'entreprise dans le cadre de ses activités, on évoque alors les actions de prévention qu'il est possible de déployer pour réduire l'exposition ou pour la compenser.

Alors que les deux premiers points peuvent être mis à jour avec les dispositions légales en vigueur, les deux derniers méritent une réflexion davantage poussée. A ce titre, il peut être judicieux de travailler avec le

Médecin du Travail sur les effets pouvant découler de l'exposition du salarié aux différents risques professionnels. Le dernier point qui se concentre lui sur les mesures de prévention est bien sûr le plus important puisqu'il va permettre de synthétiser les actions possibles, en tenant compte si possible de la diversité des situations de travail. Pour cela, il sera évidemment primordial de dialoguer avec le CHSCT et les salariés plus spécifiquement afin qu'ils puissent eux-mêmes faire remonter l'information sur les difficultés de telle ou telle tâche ou sur les types de chantiers pouvant être plus compliqués.

La mise à jour de ces fiches pourra se faire progressivement, notamment du fait de l'entrée en vigueur de six des dix facteurs au 1^{er} Juillet 2016. L'idée est donc de se concentrer dans un premier temps sur les quatre premiers facteurs et de juger de la pertinence de certains facteurs au vu de l'activité. Est-il ainsi utile d'établir une fiche pénibilité sur les activités réalisées en milieu hyperbare si aucune activité de la Société n'est effectuée dans ce cadre ?

Pour aller plus loin dans la démarche, il pourrait être intéressant de s'orienter vers des fiches métier. A ce jour, la législation impose une fiche individuelle d'exposition. Tenant compte des derniers changements intervenus, cette fiche risque d'être supprimée au profit d'un référentiel de branche, détaillant l'exposition par métier. D'ici à la publication du référentiel de branche, il pourrait être pertinent de recenser les facteurs auxquels sont exposés les salariés en fonction des métiers afin d'avoir un cadre interne se rapprochant du futur référentiel de branche. Actuellement, le service SSE travaille sur une fiche métier qui a vocation à devenir nominative sur laquelle sont inscrits les différents risques professionnels (pénibilité et autres), l'objectif étant, pour le Médecin du travail, de faire le suivi médical du patient en ayant immédiatement l'information sur les facteurs auxquels peut être exposés le salarié dans son activité professionnelle. Nous pourrions dès lors, créer un référentiel interne par métier qui pourrait permettre à terme de donner l'information à la médecine du travail plus rapidement. Pour cela, il faut bien sûr effectuer l'analyse des différents postes et dialoguer, comme nous l'avons précisé plus tôt, avec les salariés ou leurs représentants.

La mise à jour du DUER fait partie intégrante de l'ensemble de ce travail sur la pénibilité. Les deux étant complémentaires, cela permet à l'entreprise d'affiner sa stratégie de prévention et faire en sorte qu'elle soit en adéquation avec les réalités du terrain. En annexe de ce DUER devra également apparaître la proportion de salariés exposés aux différents facteurs de pénibilité. Nous pourrions ainsi créer un tableur recensant annuellement l'exposition des salariés afin de faire un suivi dans le cadre d'une démarche pluriannuelle. Cet aspect quantitatif pourra dès lors, permettre à l'entreprise de se fixer des objectifs chiffrés et limités dans le temps afin de réduire l'exposition des salariés.

Ferbeck & Fumitherm a régulièrement recours à du personnel intérimaire et du personnel détaché pour la réalisation de différentes missions. Compte tenu de l'obligation qui incombe à l'entreprise utilisatrice en matière de pénibilité, à savoir, la transmission de l'information à l'entreprise qui emploie ce personnel, il est important de prendre cela en compte. Dans un premier temps, un reporting peut être effectué pour analyser la masse que représente ce personnel en comparaison des salariés de la Société. Dans un second temps, il faudrait mettre en place un système de suivi des missions de ce type de personnel. En effet, la gestion du personnel intérimaire et détaché est faite principalement en local, avec les chargés d'affaires ou les superviseurs. Il faudrait mettre en place une procédure visant à donner l'information au siège afin que les formalités administratives soient réalisées. Une analyse doit également être faite au niveau des missions confiées à ce personnel pour que la transmission des informations relatives à la pénibilité se fasse le plus rapidement possible. On peut toutefois douter de l'utilité d'une telle démarche pour les salariés détachés en France, pour lesquels l'entreprise utilisatrice doit déclarer les informations sur la pénibilité, mais pour lesquels aucun droit n'est créé. En revanche, les mesures de prévention applicables aux salariés sont évidemment applicables au personnel intérimaire et détaché.

Une fois les actions précédentes réalisées, l'objectif est d'établir un plan d'actions de prévention de la pénibilité. Pour cela, la première étape va être d'identifier les facteurs pour lesquels les salariés sont exposés. Cela nécessite d'avoir réalisé correctement les étapes précédentes. En effet, l'objectif est de s'appuyer sur les fiches pénibilité et les fiches métier pour identifier les facteurs en question.

Par la suite, le but va être de hiérarchiser par ordre d'importance les mesures de prévention applicables. Le nombre de mesures n'est pas l'élément le plus important, on préférera des mesures efficaces et ciblées plutôt qu'une multitude d'actions inapplicables en réalité. Aussi, il faudra distinguer les mesures de prévention des mesures de compensation. Les deux ne sont pas antinomiques mais nous l'avons rappelé à plusieurs reprises, l'objectif de s'engager dans une telle démarche est avant tout de pouvoir préserver la santé des salariés et par extension, leur permettre de travailler plus longtemps. Hors, la focalisation de la démarche sur des mesures de compensation serait a priori un non-sens, bien que moins chronophages et plus simples à mettre en place.

La mise en place du plan d'action doit également répondre aux questions d'ordres organisationnelles, techniques et humaines²⁴. Il faut dès lors réfléchir à l'organisation même du travail qui a un impact direct sur les conditions dans lesquelles est exercée l'activité. Et pour certains facteurs, comme celui des températures extrêmes, il est parfois simple de modifier l'organisation du travail pour éviter d'exposer le salarié à des températures trop hautes ou trop basses. Concernant les aspects techniques, on pense en premier lieu aux outils de travail et aux Equipements de Protection Individuels (EPI). Ces éléments entrent également en compte dans l'appréciation de l'exposition à la pénibilité et peuvent parfois avoir un rôle important dans la sécurité et la protection de la santé des salariés. Derrière ces deux aspects se trouve également l'engagement financier de la direction, dans l'achat ou le renouvellement d'équipements de qualité. Enfin, cette démarche, nous

²⁴ Evaluer pour prévenir, comprendre pour agir. ANACT et al. Mars 2003

l'aurons compris, est avant tout humaine. Humaine parce qu'elle place l'Homme au centre de la préoccupation et humaine parce qu'elle est menée par les Hommes pour les Hommes.

Le plan d'action peut faire l'objet de plusieurs axes ayant des finalités différentes²⁵. Un premier axe peut se concentrer sur la réduction des polyexpositions (notamment le travail de nuit et les équipes de travail alternantes) afin de limiter les effets de la pénibilité sur la santé du travailleur. Un autre axe du plan d'action peut lui se concentrer sur les conditions de travail qui représente a priori le premier levier de lutte contre la pénibilité. Dans le cas des manutentions manuelles de charges, il est possible d'utiliser des outils qui permettent de faciliter la manutention et le déplacement de charges. L'utilisation d'appareils mécaniques peut aussi être une solution pour diminuer l'exposition des travailleurs à ce facteur de pénibilité.

Les deux premiers axes présentés ont vocation à prévenir les dangers de la pénibilité sur la santé en anticipant au maximum les situations de travail problématiques. Un autre axe peut quant à lui se concentrer sur l'aménagement des fins de carrière. Pour cela, le compte pénibilité peut être utile dans la mesure où il prévoit le financement d'action de formation, permettant d'évoluer vers un poste moins pénible, le financement d'un temps partiels, limitant de fait, l'exposition aux facteurs de pénibilité ou le départ anticipé à la retraite. Le C3P s'oriente donc davantage vers des mesures de compensation alors que l'employeur peut et doit s'engager davantage dans des actions de prévention.

La communication reste un outil important que ce soit dans la construction de la démarche de prévention de la pénibilité ou dans la construction d'un dialogue avec le salarié. La Société peut se positionner comme relai de l'information sur la pénibilité entre les textes de lois et le salarié. A ce titre, il faut prévoir dans le plan d'action des axes de communication qui peuvent prendre différentes formes. La newsletter de l'entreprise peut ainsi permettre de détailler au salarié les nouveaux droits dont il peut jouir, notamment avec

²⁵ Pénibilité : le temps de l'action. Travail & Sécurité n°739. INRS. Mai 2013

le C3P. Les grandes mesures de prévention du plan d'action peuvent également être relayées par ce biais-là. Nous l'avons évoqué, les entretiens biennaux qui auront lieu d'ici quelques mois peuvent aussi être l'occasion d'informer le salarié sur ses droits et avoir son ressenti sur le sujet. On peut dès lors penser à la création d'une fiche récapitulative sur ce qu'est la pénibilité au sens légal du terme, le fonctionnement du C3P et les avantages liés. Le lien peut également être fait avec le CPF qui place le salarié au cœur de sa formation professionnelle. Le Gouvernement vise d'ailleurs à réunir ces « comptes » au sein d'un Compte Personnel d'Activité²⁶ regroupant le CPF, le C3P et le Compte Epargne Temps. Ces dispositions sont incluses dans le projet de loi sur le dialogue social.

La construction d'une démarche de prévention de la pénibilité représente donc un enjeu majeur pour l'entreprise comme pour le salarié. A ce titre, la construction d'une telle démarche nécessite l'implication de l'ensemble des parties prenantes et l'allocation, par l'entreprise, de moyens humains et financiers pour répondre aux différents aspects du plan d'action établi. Nous l'avons dit, cet engagement de la Société représente une activité relativement chronophage pour les différents acteurs, il est alors pertinent d'insister sur l'anticipation de la démarche.

Le tableau suivant (Figure 6) reprend les préconisations émises et synthétise les informations nécessaires à la mise en place du plan d'action

²⁶ Compte rendu du Conseil des Ministres du 22 Avril 2015

	ELABORATION	MISE EN ŒUVRE	SUIVI ET EVALUATION
Objectifs	Construire un plan d'action cohérent, en lien avec les situations de travail	Mettre en place le plan d'action de prévention suivant les axes établis	Suivre l'efficacité des actions menées
Délais Echéances	Concernant les 4 facteurs 2015 : la Société n'est a priori pas concernée. Echéance prévue : 1 ^{er} trimestre 2016 ; Concernant les 6 facteurs 2016 : l'idéal serait d'être prêt au 1 ^{er} Juillet 2016 (suivant les évolutions et la publication du référentiel de branche).	Concernant les 4 facteurs 2015 : peu de salariés sont concernés donc mise en place des actions ciblées dès la formalisation du plan d'action ; Concernant les 6 facteurs 2016 : nécessité de s'engager dans la durée, sur un plan d'action pluriannuel.	Compte tenu de la législation, le suivi peut se faire annuellement ; De façon biannuelle lors de l'entretien individuel
Outils	Mise à jour des fiches pénibilité ; Mise à jour du DUER ; Création de fiches métier ; Communication.	Déploiement sur le terrain ; Outils spécifiques mis en place par le plan d'action ; Communication.	Suivi du tableau du nombre de salariés exposés (annexe du DUER) Suivi de l'évolution des AT et de l'absentéisme
Acteurs concernés	Direction, service SSE, service RH, CHSCT, Médecin du travail, salariés		

Figure 6 : Synthèse de la mise en place d'un plan d'action

CONCLUSION

Le compte personnel de prévention de la pénibilité et l'ensemble des démarches qui lui sont associées ont fait l'objet de vives critiques, avant même la publication de la loi du 20 Janvier 2014. Plus d'un an et demi après, le dispositif n'est pas totalement stable et les entreprises demandent encore une simplification du système. En vigueur depuis le 1^{er} Janvier 2015, le texte régissant la pénibilité devrait connaître de nouvelles modifications avant la fin de l'été 2015 en tenant compte des préconisations émises par le rapport Sirugue-Huot. Les plus petites entreprises sont alors confrontées à une double difficulté : appréhender l'ensemble des enjeux liés à ce sujet, faute de temps et parvenir à déployer une démarche de prévention alors que le dispositif, trop structuré, ne permet pas une application concrète sur le terrain. Pourtant, la loi sur la pénibilité représente l'aboutissement d'une réflexion qui a pris racine depuis très longtemps et qui s'est installée dans le débat en France depuis près de 15 ans. Malgré le manque de clarté du dispositif tel qu'il est actuellement, il faut saluer l'avancée sociale qu'il représente pour les salariés.

Ferbeck & Fumitherm place la sécurité et la santé de ses collaborateurs au centre de ses préoccupations. Les enjeux sont multiples pour l'entreprise tant au niveau social qu'au niveau éthique. La Société entend donc faire face à cette nouvelle obligation en s'engageant sur le long terme dans une démarche de prévention de la pénibilité en prenant soin d'intégrer l'ensemble des parties prenantes. Cet engagement demandera un investissement conséquent en temps et en ressources afin de faire de l'obligation légale, un levier de productivité pour l'entreprise. Le secteur du BTP, on l'aura compris, est plus que jamais concerné par les risques professionnels. A ce titre, les fédérations telles que l'OPPBTB travaillent activement à l'accompagnement des entreprises dans leur démarche de prévention (comme en témoigne l'accord du 20 Décembre 2011).

Face à la complexité du dispositif et des dispositions légales qui pèsent de plus en plus sur les entreprises, bon nombre d'employeurs du secteur du BTP s'inquiètent que ces mesures favorisent le recours aux travailleurs détachés. En effet, cette pratique est courante, et bien qu'elle soit encadrée et que le Gouvernement s'attelle à durcir les sanctions contre le travail illégal (Loi Savary de 2014 et projet de loi Macron), les déviances sont nombreuses. Rappelons succinctement que les travailleurs détachés sont salariés d'une entreprise étrangère (et donc soumis au droit de la sécurité sociale de ce pays pour le paiement des charges sociales) et travaillent en France (et sont soumis aux dispositions du code du travail français concernant les salaires minimum et les congés). On se retrouve donc souvent dans une situation de concurrence sociale déloyale (ou dumping social) qui pèse sur la santé financière des entreprises françaises. Ainsi, on peut se demander si la multiplication des textes en matière de droit du travail n'aurait pas pour conséquence de grever la compétitivité des entreprises en favorisant le recours au travail détaché ?

BIBLIOGRAPHIE

🔥 **ANACT**

Comment aborder la pénibilité dans l'entreprise dans une perspective de prévention ? Juin 2011, 19 p.

🔥 **BOUYGARD, Françoise**

L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail, Analyses DARES n°095, Décembre 2014, 11 p.

🔥 **BRASSEUR, Grégory et COURBON, Leslie et VAUDOUX, Delphine (INRS)**

Pénibilité : le temps de l'action, Travail & Sécurité n°739, Mai 2013, 27 p.

🔥 **CAVAGNE, Bruno** (Président de la Fédération Nationale des Travaux publics)

Pénibilité : améliorations en vue mais attendons la modification de la loi, *Flash TP* n°114, 28 Mai 2015

🔥 **CODE DU TRAVAIL**

Via legifrance.fr

🔥 **CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES**

Augmenter le taux d'emploi des séniors, les enseignements des expériences étrangères, *Colloque du 29 Novembre 2007*.

🔥 **FELICIE, Nadiège (INRS)**

Dispositif juridique relatif à la pénibilité, *Travail et Sécurité* n° 759, Mars 2015, pp. 52-57.

🔥 **FOULON, Sandrine**

Le compte pénibilité est-il vraiment si pénible ?, *Alternatives économiques* n°342, Janvier 2015, p. 30-30.

🔥 **JOLIVET, Annie**

Pénibilité du travail : la loi de 2010 et ses usages par les acteurs sociaux, *La Revue de l'Ires* n°70, Mars 2011, p. 33-60.

🔥 **MAGNIER, Antoine**

Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail, *Analyses DARES* n°009, Février 2013, 10 p.

🔥 **ORGANISATIONS PATRONALES ET SYNDICALES**

Amélioration des conditions de travail et réduction de la pénibilité du travail, Réunion paritaire du 16 Juillet 2008.

🔥 **ORGANISATIONS PATRONALES ET SYNDICALES (dont OPPBTP)**

Accord relatif à la prévention de la pénibilité et aux conditions de travail, 20 Décembre 2011.

🔥 **PERETTI, Jean-Marie**

Ressources Humaines, Vuibert, 13^{ème} édition, 2013

🔥 **RIGAUD, Frédéric (Dir.)**

La prévention du vieillissement et de la pénibilité. *Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien*, Liaisons Sociales, Novembre 2014.

🔥 **SAVALL, Henri et ZARDET, Véronique**

Maîtriser les coûts et les performances cachés, *Economica*, 5^{ème} édition, 17 mars 2010.

- ❖ **SIRUGUE, Christophe et HUOT, Gérard et DE VIRVILLE, Michel Davy**
Compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention.
26 Mai 2015, 95 p.

- ❖ **STRUILLOU, Yves**
Pénibilité et retraite, *Rapport remis au Conseil d'Orientation des Retraites*, Avril 2003, p. 119.

- ❖ **TORRES, Olivier**
Petitesse des entreprises et grossissement des effets de proximité, *Revue Française de Gestion n°144*, Mai-Juin 2003, p. 119-138

- ❖ **WEIL, Michel et HEUDE, Gilles (ANACT)**
La qualité de vie au travail : l'affaire de chacun, le bien-être de tous !
Travail et changement (Numéro Spécial), Mai/Juin 2007, pp. 2-3.

SITOGRAPHIE

🔥 **ANACT**

Evaluer pour prévenir, comprendre pour agir, Mars 2003, [Consulté le 20 Juin 2015]. Disponible sur : <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/13856384.PDF>

🔥 **BISSUEL, Bertrand**

Manuel Valls simplifie le compte pénibilité, *Le Monde*, 27 Mai 2015. [Consulté le 1^{er} Juin 2015]. Disponible sur : http://www.lemonde.fr/politique/article/2015/05/27/manuel-valls-simplifie-le-compte-penibilite_4641395_823448.html

🔥 **GONAND, Frédéric**

La pénibilité ou l'angélisme exterminateur, *Lopinion*, 15 Juin 2015. [Consulté le 16 Juin 2015]. Disponible sur : <http://www.lopinion.fr/15-juin-2015/penibilite-l-angelisme-exterminateur-25255>

🔥 **GOVERNEMENT FRANCAIS**

Compte rendu du Conseil des Ministres du 22 Avril 2015, [Consulté le 12 Juin 2015]. Disponible sur : <http://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2015-04-22>

🔥 **MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

Présentation de l'arborescence pour l'élaboration d'un plan d'action. [Consulté le 21 Juin 2015]. Disponible sur : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Elaboration-d-un-plan-d-actions.html>

🔥 **VALLS, Manuel**

Remise du rapport sur le compte personnel de prévention de la pénibilité, *Communiqué du 26 Mai 2015*. [Consulté le 27 Mai 2015]. Disponible sur : <http://www.gouvernement.fr/partage/4299-remise-du-rapport-sur-le-compte-personnel-de-prevention-de-la-penibilite>

🔥 **VATINET, Renaud**

Compte pénibilité : choc de simplification ou usine à gaz ?, *Le Monde*, 13 janvier 2014. [Consulté le 3 Juin 2015]. Disponible sur : http://www.lemonde.fr/idees/article/2014/01/13/compte-penibilite-choc-de-simplification-ou-usine-a-gaz_4347274_3232.html

TABLE DES FIGURES

FIGURE 1 : SYNTHÈSE DES ÉVOLUTIONS LEGISLATIVES EN MATIÈRE DE PÉNIBILITÉ	20
FIGURE 2 : TAUX DE COTISATION PÉNIBILITÉ.....	24
FIGURE 3 : RÉPARTITION DE L'EFFECTIF	37
FIGURE 4 : PARTIES PRENANTES DE LA DÉMARCHÉ PÉNIBILITÉ	47
FIGURE 5 : ÉCÉANCES LÉGALES EN MATIÈRE DE PÉNIBILITÉ	49
FIGURE 6 : SYNTHÈSE DE LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION	59

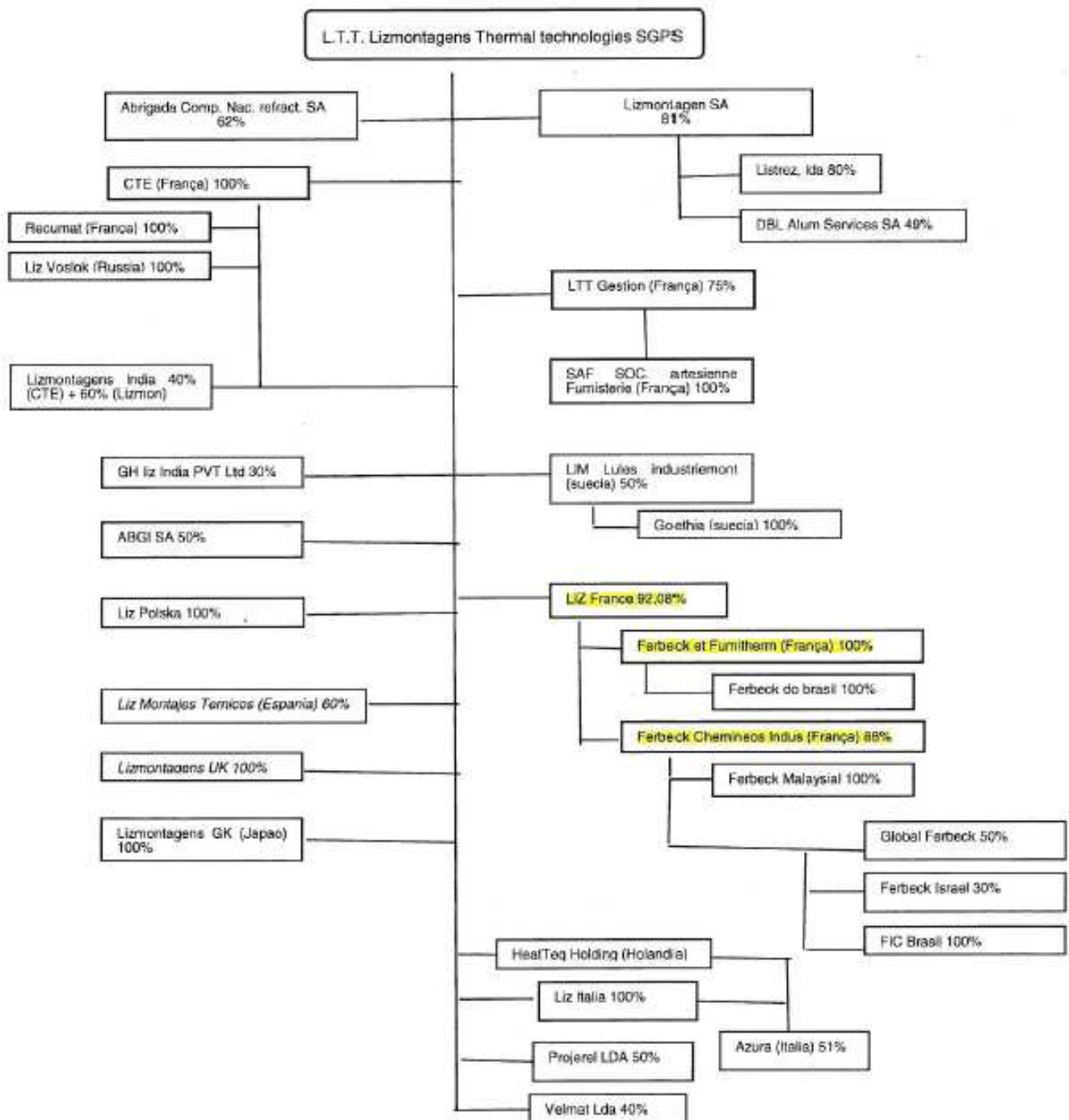
SIGLES & ABREVIATIONS UTILISES

- 🔥 **ANACT** : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
- 🔥 **AT** : Accident du Travail
- 🔥 **BTP** : Bâtiment et Travaux Publics
- 🔥 **C3P** : Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité
- 🔥 **CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- 🔥 **CNAV** : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
- 🔥 **COR** : Conseil d'Orientation des Retraites
- 🔥 **CPF** : Compte Personnel de Formation
- 🔥 **DADS** : Déclaration Annuelle des Données Sociales
- 🔥 **DARES** : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
- 🔥 **DSN** : Déclaration Sociale Nominative
- 🔥 **DUER** : Document Unique d'Evaluation des Risques
- 🔥 **EPI** : Equipement de Protection Individuel
- 🔥 **ETT** : Entreprise de Travail Temporaire
- 🔥 **GPEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- 🔥 **GRH** : Gestion des Ressources Humaines
- 🔥 **HSE** : Hygiène, Sécurité, Environnement
- 🔥 **INRS** : Institut National de Recherche et de Sécurité
- 🔥 **INSEE** : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
- 🔥 **ISO** : International Organization for Standardization (Organisation internationale de normalisation)
- 🔥 **LTT** : Lizmontagens Thermal Technologies
- 🔥 **MASE** : Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises
- 🔥 **OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Economiques
- 🔥 **OPPBT** : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
- 🔥 **PME** : Petite et Moyenne Entreprise
- 🔥 **SNECTI** : Syndicat National des Entrepreneurs et Constructeurs en Thermique Industrielle
- 🔥 **SSE** : Santé, Sécurité, Environnement
- 🔥 **SUMER** : SURveillance Médicale des Expositions aux Risques
- 🔥 **TPE** : Très Petite Entreprise




TABLE DES ANNEXES

Annexe 1 : Organigramme du groupe LTT.....	70
Annexe 2 : Fiche d'identité	71
Annexe 3 : Obligation d'accord sur la pénibilité	72
Annexe 4 : Facteurs de risques professionnels et seuils applicables.....	73
Annexe 5 : Taux de cotisations au titre de la pénibilité	76
Annexe 6 : Fiche pénibilité, Travail de nuit.....	77

ANNEXE 1 : ORGANIGRAMME DU GROUPE LTT



ANNEXE 2 : FICHE D'IDENTITE

Raison sociale			
Forme juridique	SAS	SAS	SA à Directoire et Conseil de Surveillance
Année de Création	1997	1996	2010
Siège Social	Les Eparres (38)	Les Eparres (38)	Gargenville (78)
Activité	Holding de prestations de services	Fumisterie industrielle Matériaux Réfractaires	Construction de cheminées industrielles
Effectif (au 31/05/2015)	8	95	34
Capital Social	2 900 000 €	1 600 021 €	1 610 000 €
Convention Collective	Convention Collective Nationale des Travaux Publics		
Durée du Stage	Du 27 Avril au 28 Août 2015 (18 semaines)		
Tutrice Entreprise	Bénédicte BONNOT Directrice Administrative et Financière Chargée des Ressources Humaines		
Tuteur Universitaire	Rodolphe COLLE Maître de Conférence en GRH IAE GRENOBLE		
Missions	<p>Support généraliste sur l'ensemble des sujets RH</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nouvelle réglementation (Formation, Pénibilité) - Recrutement et relations avec les agences d'intérim <ul style="list-style-type: none"> - Remise à jour du livret d'accueil - Création et mise à jour de la trame des entretiens individuels (entretien d'objectifs, professionnel, santé/sécurité) <ul style="list-style-type: none"> - Déclaration Sociale Nominative - Détachement de salarié (démarches CPAM, avenant) <ul style="list-style-type: none"> - Newsletter - Mise à jour des IRP 		

ANNEXE 3 : OBLIGATION D'ACCORD SUR LA PENIBILITE

OBLIGATION SELON L'APPARTENANCE OU NON À UN GROUPE			
	L'entreprise n'appartient pas à un groupe	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou plus
L'entreprise emploie moins de 50 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action	Se reporter à l'accord de branche BTP	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe même en présence d'un accord de branche étendu
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Se reporter à l'accord de branche BTP	Se reporter à l'accord de branche BTP	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe même en présence d'un accord de branche étendu
L'entreprise emploie 300 salariés ou plus (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou plan d'action même en présence d'un accord de branche étendu	Sans objet	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe même en présence d'un accord de branche étendu

SOURCE : ACCORD DU 20 DECEMBRE 2011, OPPBTP

ANNEXE 4 : FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS ET SEUILS APPLICABLES

1. Au titre des contraintes physiques marquées			
FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) 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
b) 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
c) 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 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 m/s ²	

SOURCE : ART. D4161-2 DU CODE DU TRAVAIL

2. Au titre de l'environnement physique agressif

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) 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 ministre chargé du travail	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 du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
d) 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 80 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	

SOURCE : ART. D4161-2 DU CODE DU TRAVAIL

3. Au titre de certains rythmes de travail			
DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) 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
b) 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
c) Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		


SOURCE : ART. D4161-2 DU CODE DU TRAVAIL

ANNEXE 5 : TAUX DE COTISATIONS AU TITRE DE LA PENIBILITE

Taux de cotisation pénibilité				
		2015	2016	2017
Cotisation générale (tous les salariés)		0,00 %	0,00 %	0,01 %
Cotisation spécifique (salariés exposés)	Exposition à un facteur de pénibilité	0,10 %	0,10 %	0,20 %
	Exposition à plusieurs facteurs de pénibilité	0,20 %	0,20 %	0,40 %

SOURCE : URSSAF ADAPTE DE DECRET N° 2014-1156 DU 9 OCTOBRE 2014

ANNEXE 6 : FICHE PENIBILITE, TRAVAIL DE NUIT

	FICHE DE PENIBILITE N° 07	Version n° : 2 Date : 26/01/2012 Page : 1/1
	TRAVAIL DE NUIT	
<u>1°) Définition</u>		
<p>L'article L. 3122-29 du Code du Travail établit que tout travail ayant lieu entre 21h00 et 06h00 est considéré comme travail de nuit. Le travail de nuit fait partie des organisations temporelles atypiques et est souvent associé à d'autres postes horaires comme le travail posté en 3x8.</p>		
<u>2°) Valeurs pour prise en compte de l'exposition</u>		
<p>Un salarié est exposé au travail de nuit dans les conditions suivantes :</p>		
<ul style="list-style-type: none">- S'il effectue habituellement au moins 3 heures de travail quotidien entre 21h00 et 06h00, au moins deux fois par semaine.- S'il accomplit un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une période de référence fixée par une convention ou un accord collectif de travail étendu (art. L. 3122-31). En l'absence de convention ou d'accord, le travailleur de nuit est défini réglementairement comme celui qui accomplit 270 heures sur une période de 12 mois consécutifs (R. 3122-8).		
<u>3°) Principaux effets sur la santé des travailleurs</u>		
<ul style="list-style-type: none">- Troubles du sommeil,- Fatigue, baisse de la vigilance,- Consommation plus élevée de médicaments, d'excitants tels que café, alcool,...- Troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel avec comme effets éventuels problèmes de surpoids,- Risques cardiovasculaires accrus,- Troubles de l'humeur, irritabilité,- Désadaptation et isolement social, professionnel et/ou familial.		
<u>4°) Actions possibles par l'entreprise dans le cadre de nos activités</u>		
<ul style="list-style-type: none">- Aménager le travail et les postes de travail afin de réduire la fatigue,- Aménagement d'un local de repos et d'un local adapté pour la prise de repas chauds,- Prévoir des éclairages suffisants des postes de travail et des voies d'accès aux postes de travail,- Limiter le travail de nuit pour les travailleurs qui en font la demande (par exemple les séniors),- Limiter la durée d'exposition aux horaires de travail de nuit,- Vérifier que le dispositif de prévention et de sécurité (organisation des premiers secours) prend en compte les risques et conditions de réalisation du travail de nuit,- Prévoir des temps de pause réguliers,- Permettre une rotation des tâches pour maintenir la vigilance,- Evaluer régulièrement la pénibilité perçue par le travailleur (physique et psychologique),- Privilégier le volontariat pour le travail de nuit pour les travailleurs,- Prendre en compte les contraintes familiales et le niveau d'acceptabilité de ce rythme de travail par l'environnement familial,- Organiser des campagnes collectives de sensibilisation à une bonne hygiène de vie en relation avec le travail de nuit,- Assurer le suivi de l'exposition et permettre de détecter des « signes cliniques d'alerte ».		
<small>Sources d'informations pour la rédaction de cette fiche : le site : le code du travail, l'INRS, L'OPPBT, CARSAT et le site www.travailler-mieux.gouv.fr</small>		
Rédacteur (nom et visa) : D'ACORSI JL	Vérificateur (nom et visa) :	Approbateur (nom et visa) :

RÉSUMÉ

La **pénibilité** du travail est un sujet présent dans le débat français depuis longtemps. Les réformes des **retraites** successives ont depuis 15 ans apporté des précisions sur le terme jusqu'à créer en 2014 un **Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)** qui permet de compenser la pénibilité de la carrière du salarié.

Vivement critiquée par les organisations patronales qui dénoncent un dispositif « kafkaïen », la loi de Janvier 2014 est, au mois de Juin 2015, toujours en cours de modification. Comment donc les entreprises peuvent-elles s'engager dans une démarche de **prévention** de la pénibilité ? Ce travail propose de formuler les enjeux et les limites du dispositif, tout en apportant des préconisations pour la mise en place d'un plan de prévention de la pénibilité. Cas de l'entreprise Ferbeck & Fumitherm, PME du secteur du BTP.

SUMMARY

Work **hardship** has been much debated in France for a long time. The successive **pension reforms** over a period of 15 years clarified the term more precisely before finally creating a **Personal Account of Prevention of Hardship** in 2014 which allows employees to compensate for the hardships faced in their careers.

Deeply criticized by employers' organizations that denounce a scheme which is inapplicable, the law of January, 2014 is, in June 2015, still undergoing change. How can companies commit themselves to an approach of **prevention** of hardship? This work suggests formulating the stakes and the limits of the scheme, and giving some recommendations concerning the implementation of a plan of hardship prevention. Case study of Ferbeck & Fumitherm, medium-sized company in building and civil engineering works.

MOTS CLÉS : pénibilité, retraite, Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P), prévention.

KEY WORDS : hardship, pension reforms, Personal Account of Prevention of Hardship, prevention

