

UFR de droit, des sciences économiques et de gestion
Master 2 Travail et emploi, spécialité économie et gestion des ressources
humaines



Mémoire de stage

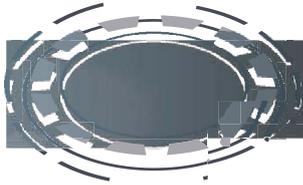
**Dans quelle mesure la mise en place d'un compte personnel de prévention
de la pénibilité dans une entreprise affecte-elle les conditions de travail de
son personnel ?**

Présenté par : Samy Hadri

Responsable pédagogique: M Mouloud TENSAOUT

Responsable de stage : M Stéphane POUCHOT

Année universitaire : 2014/2015



Remerciements :

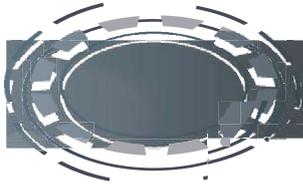
Je souhaite remercier toutes les personnes qui ont contribuées à la réussite de mon stage et qui ont aidées à la rédaction de mon mémoire.

Tout d'abord, j'adresse mes remerciements à mon professeur, M Mouloud Tensaout, pour sa patience, sa disponibilité et surtout ses précieux conseils.

Je tiens à remercier mon maître de stage, M Stéphane Pouchot, directeur administratif et financier chez BVS Group, pour son accueil, le partage de son expertise et sa confiance.

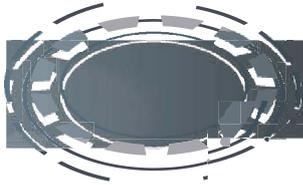
Je remercie également tout le personnel de BVS pour son accueil, sa disponibilité et tiens à remercier plus particulièrement Nicole Bonnin pour ces judicieux conseils lors de mes missions.

Enfin, je souhaite remercier toutes les personnes qui m'ont apportées leur soutien moral et intellectuel tout au long de la réalisation de mon mémoire à savoir ma famille, mes amis.

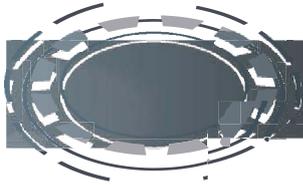


Sommaire

Introduction :	5
A) Présentation de l'entreprise BVS, Boulonnerie et Visserie de Sablé	6
a) Les origines de BVS	6
b) Organigramme et structure de BVS	8
c) BVS Group	9
d) Le secteur d'activité et les produits de BVS	10
1) Le secteur d'activité	10
2) Les produits de BVS	10
3) Le processus de production chez BVS	11
e) Le processus de qualité chez BVS	12
B) Compte personnel de prévention de la pénibilité	13
a) Présentation	13
b) Evaluation des risques professionnels	13
1) Les facteurs de Pénibilité	13
2) Méthode d'évaluation	17
c) Les obligations de l'employeur	18
d) La vérification, le contrôle des obligations de l'employeur et les sanctions	18
1) Modalités de contrôle	19
2) Les sanctions	19
e) Fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité	20
1) Attribution des points	20
2) Le financement	20
f) Utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité	21
C) Compte personnel de prévention de la pénibilité, un outil pour améliorer les conditions de travail ?	22
a) Un outil d'amélioration des conditions de travail	22
1) Outil d'amélioration pour les salariés exposés, au-delà des seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels	22
A) La formation professionnelle	22
1) Présentation du nouveau dispositif	22
a) Les formations éligibles par les salariés	22
b) Utilisation des points	23
2) Intérêt du nouveau dispositif	23
a) La formation, un levier pour l'ascension sociale	23
b) Réponse aux défaillances du dispositif actuel	24



1) Formation initiale et catégorie sociale professionnelle (CSP).....	24
2) Relation entre l'exposition aux facteurs de risques professionnels et les CSP.....	25
3) Inégalité dans les accès à la formation (Partie à retravailler).....	25
B) La réduction de la durée du temps de travail.....	27
C) Le départ en retraite de manière anticipée.....	28
2) Outil d'amélioration pour tous les salariés.....	29
b) Des limites à cet outil d'amélioration des conditions de travail.....	29
1) Difficultés d'évaluation des risques auxquels les salariés pourraient être exposés.....	29
A) Définition du facteur de risque professionnel « Travail répétitif » floue, imprécise.....	30
B) L'évaluation individuelle à certains facteurs, compliquée voire impossible.....	30
C) Difficulté de suivre les salariés individuellement du fait de la polyvalence de nombreux salariés.....	31
2) Des facteurs de risques professionnels absents.....	32
A) Absence de certains facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées absents.....	32
1) Les champs électromagnétiques.....	32
2) Les rayonnements optiques.....	33
B) Absence de facteurs de risques professionnels liés à des contraintes psychologiques.....	34
1) L'intensité du travail et le temps de travail :.....	34
2) Les exigences émotionnelles.....	34
3) Le manque d'autonomie.....	34
4) La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail.....	34
5) Conflit de valeur.....	35
6) L'insécurité de la situation de travail.....	35
3) Des effets de seuil dans l'investissement des employeurs pour l'amélioration des conditions de travail des salariés.....	35
Conclusion :.....	36
Bibliographie.....	37
Annexes.....	38



Introduction :

François Hollande lors de sa campagne présidentielle de 2012 témoignait sa volonté de négocier une nouvelle réforme des retraites accompagnée d'une prise en compte de la pénibilité au travail.

Aujourd'hui, il ne s'agit plus seulement d'une volonté mais d'une réalité, le Président de la République François Hollande a promulgué la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Un des éléments majeurs de cette loi est la prise en compte de la pénibilité sous la forme d'une création du compte personnel de prévention de la pénibilité.

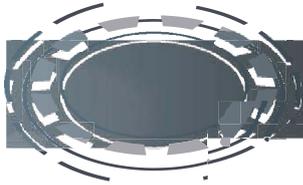
La création du compte personnel de prévention de la pénibilité fait l'objet de critiques provenant d'organisations syndicales patronales. Thibault Lanxade, membre de la direction du MEDEF, juge la mesure "aussi grave que les 35 heures".

A travers ses déclarations, Thibault Lanxade laisse entendre que la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité affectera les conditions de travail des salariés comme cela a pu être le cas lors du passage à 35 heures.

Mon expérience chez BVS ainsi que les déclarations de Thibault Lanxade m'amène à la question suivante, dans quelle mesure la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité dans une entreprise affecte-elle les conditions de travail de son personnel ?

Cette expérience au sein d'une PME s'est faite dans le cadre de ma formation en Master 2 Travail et emploi, spécialité économie et gestion des ressources humaines à l'Université du Maine. Ce stage s'est déroulé au sein de la structure BVS située à Sablé sur Sarthe. La mission qui m'a été confiée par l'entreprise BVS est la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité dans l'ensemble des structures du groupe.

Afin d'introduire une réponse à la problématique, nous présenterons dans un premier temps l'entreprise BVS et son environnement. Dans une deuxième partie, nous définirons le compte personnel de prévention de la pénibilité et exposerons les modalités de fonctionnement ainsi que les obligations y afférentes. Enfin, nous démontrerons que le compte de prévention de la pénibilité peut affecter positivement les conditions de travail des salariés.



A) Présentation de l'entreprise BVS, Boulonnerie et Visserie de Sablé

a) Les origines de BVS

27 JANVIER 1923

Henri Myrtille BASTIEN crée une Société Anonyme au nom de « Société Auxiliaire de Boulonnerie et Visserie, Tréfileries et Visseries de Sablé sur-Sarthe ». Il est soutenu par des amis Parisiens qui lui procurent les fonds nécessaires.

Les principaux clients de la société sont des quincaillers revendeurs. La société compte aussi des clients industriels mais de façon marginale.

La société réalise différents produits, cependant un des produits fabriqués représente environ 90% de la production, il s'agit du « boulon de poêlier ». Cette production permet à la société de se positionner comme le principal fabricant Français pour ce type de produit. Les autres produits fabriqués sont des écrous carrés découpés à froid, quelques produits annexes comme des tiges filetées et autre vis à métaux.

1939 - 1945

Cette période est marquée par la guerre, la société voit son activité se restreindre, ces approvisionnements en fil tréfilé sont limités notamment du fait de la difficulté d'obtenir des « bons » nécessaires pour acheter du métal. Cependant, on ne dénote pas d'ennuis majeurs avec l'occupant.

1945 - 1954

Après la guerre, on observe une hausse de l'activité. La société développe la vis hexagonale matricée découpée pour « La Télémécanique ». Pendant cette période on assiste aussi à l'apparition des revêtements de surface électrolytique. Afin de réaliser ces revêtements, la société installe un atelier dédié aux revêtements.

1954

La société abandonne son activité tréfilage suite à son mauvais fonctionnement, par conséquent la société change de nom, elle devient « Visseries de Sablé ».

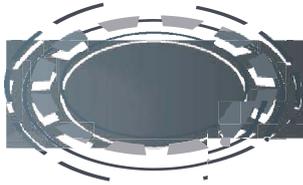
1956

La société est affectée par le décès d'Henri Myrtille BASTIEN, fondateur de l'entreprise. C'est son fils qui prendra la tête de l'entreprise à l'âge de 29 ans. Il travaillait déjà dans la société comme ajusteur, tourneur, fraiseur puis dessinateur.

1972

L'entreprise est transférée dans des locaux plus spacieux et fonctionnels route du Mans à Sablé sur Sarthe.

1974 - 1975



Henri BASTIEN décide de changer le nom de la société suite à la réflexion d'un client (Les Chantiers Navals de Toulon). En effet, « Visseries de Sablé » du fait de son nom se trouve un peu perdue en bas de l'annuaire. Il choisit alors de l'appeler « Boulonneries et Visseries de Sablé ».

1983

L'entreprise s'agrandit de 2000 m², cet agrandissement permettra de stocker les matières premières et les produits finis.

1990

L'environnement concurrentiel de BVS s'intensifie, en effet les produits BVS sont fortement concurrencés par les produits standards Italiens, Turcs et Asiatiques. Suite à cette intensification de la concurrence, l'entreprise crée un service qualité et un service Méthodes / Études. La stratégie de BVS est de s'orienter vers des produits spéciaux avec une plus forte valeur ajoutée.

1993

Henri BASTIEN prend sa retraite. Son fils Henri lui succède.

1997-1998

Son fils HENRI décède. L'entreprise est rachetée par André de Préaumont. BVS est intégrée dans la holding SOLESME 98. BVS abandonne totalement ces produits « bas de gamme ».

2003

SOLESMES 98 rachète les Visseries de Bitche, elles deviennent Bitche Fixations.

2005 - 2006

L'entreprise s'oriente vers le marché automobile. Elle investit dans une nouvelle machine de frappe transfert à 5 postes pour la fabrication de vis spéciales et elle achète des machines de tri par caméras.

2010

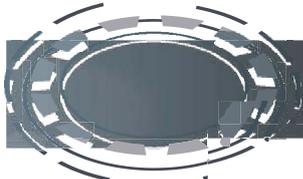
L'entreprise est frappée par la mort d'André DE PREAUMONT.
Son épouse Béatrice DE PREAUMONT prend la Présidence de la holding SOLESMES 98 et nomme Jean-Paul MAZOYER Directeur.

2012

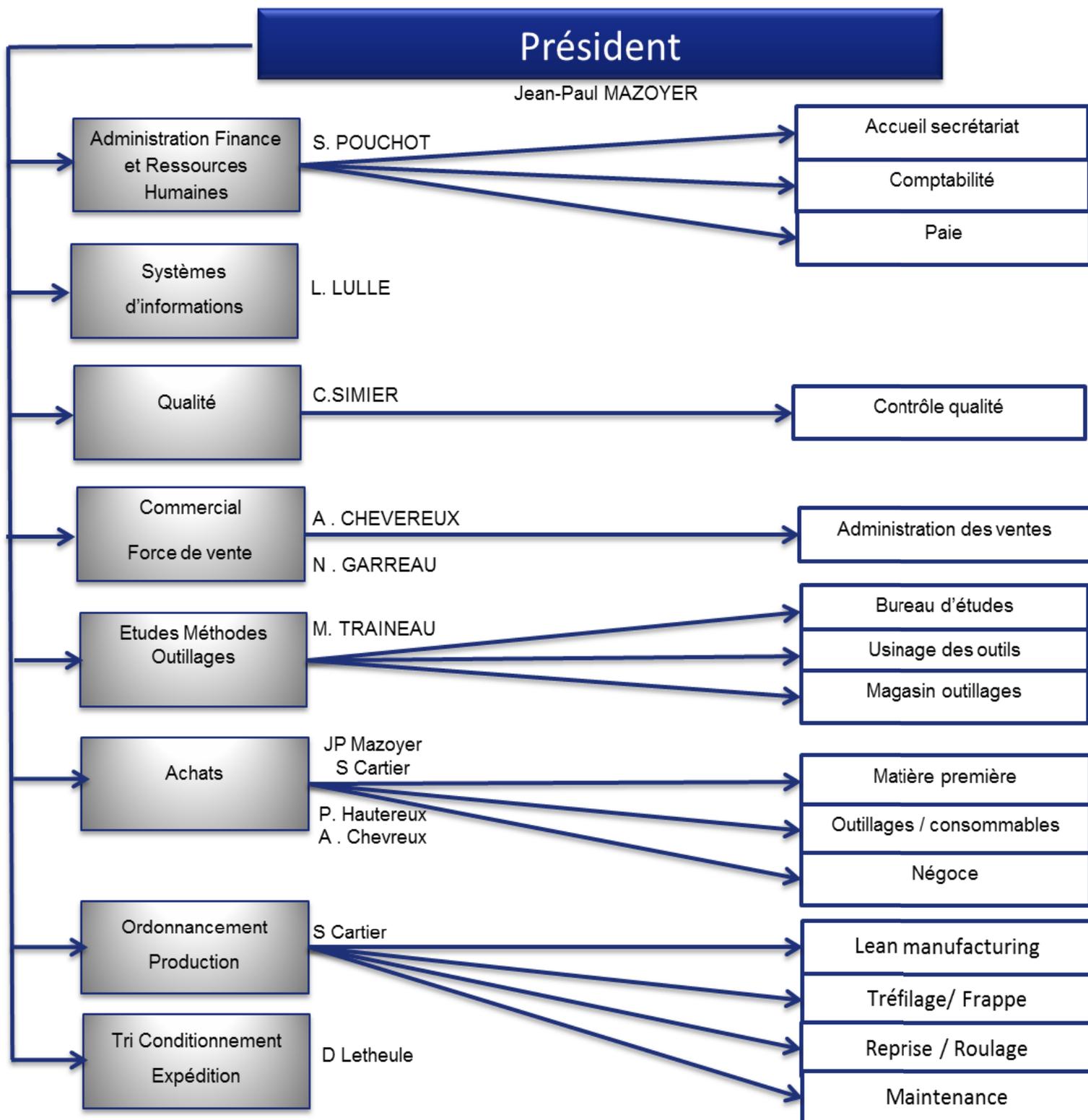
Le groupe CIA acquiert BVS. Jean Paul MAZOYER est nommé Président du groupe CIA. L'actionnaire unique est Olivier THOMAS.

2013

Le groupe CIA devient BVS GROUP. BVS fête ces 90 ans.

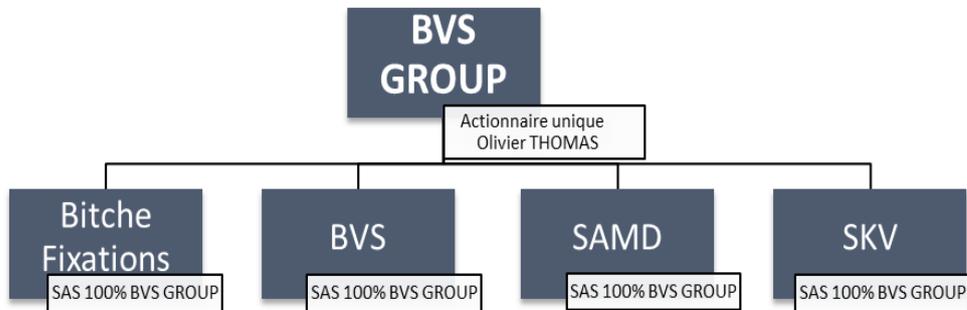


b) Organigramme et structure de BVS



c) BVS Group

BVS appartient au groupe BVS GROUP, spécialisé dans la conception et la fabrication de composants et de sous-ensembles mécaniques simples ou complexes.



 <p>BITCHE FIXATIONS PAR FRAPPE À FROID</p>	 <p>BVS SYSTÈMES DE FIXATION PAR FRAPPE À FROID</p>	 <p>SAM D DÉCOUPE & EMBOUTISSAGE DE PRÉCISION</p>	 <p>SKV MÉCANIQUE DE PRÉCISION</p>
<p>Date de création: 1973 Implantation: Bitche (57), France Domaine d'activité: déformation des matériaux par frappe à froid CA 2014: 2600 K€ Effectif : 18 personnes Secteurs d'activité: Automobile Industries diverses.</p>	<p>Date de création: 1923 Implantation: sablé sur Sarthe (72), France. Superficie: 7000 m² Domaines d'activité: Déformation des matériaux par frappe à froid CA: 2014: 6100 K€ Effectifs 2011: 42 personnes</p>	<p>Date de création: 1947 Implantation: Collégiens (77), France Domaines activité:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fabrication de ressorts ,plats Dégraissage/Ebavurage Découpage/Cambrage/ Emboutissage Assemblage/usinage divers Etude et réalisation d'outillage <p>CA 2014: 2700 K€ Effectifs 2014: 31 personnes Secteur d'activité: Aéronautique, automobile, électroménager, électromécanique, électronique</p>	<p>Date de création : 1980 Implantation : Romorantin-Lanthenay (41), France Domaines d'activité:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fraisage CN Tournage multiaxes CN Usinage conventionnel Rectification Décolletage Mécano-soudure TIG et MIG Montage d'ensembles et de sous-ensembles. <p>CA: 2014: 1100 K€ Effectifs: 2011 : 15 personnes Secteurs d'activités: aéronautique, ferroviaire agriculture, automobile bâtiment.</p>

d) Le secteur d'activité et les produits de BVS

1) Les produits de BVS

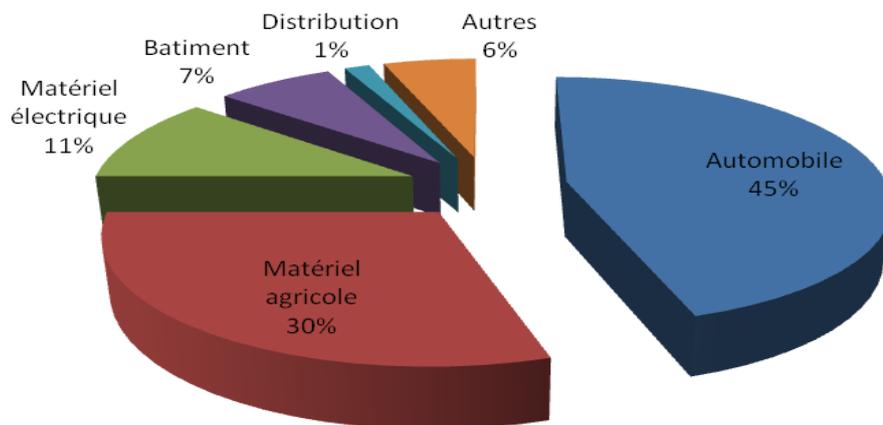
BVS est spécialisée dans le domaine de la fabrication d'axes de fixation par frappe à froid. En effet, BVS maîtrise la déformation du métal par forgeage à froid et les technologies complémentaires qui lui sont associées.

Les produits réalisés grâce à la frappe à froid sont :

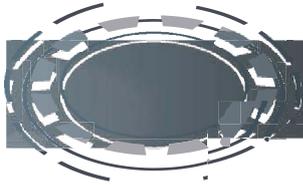
- La visserie boulonnerie normalisée
- Vis et axes à souder
- Vis et axes moletés
- Pièces mécaniques sur plan
- Rivets
- Vis et axes à sertir
- Visserie-Boulonnerie agricole



2) Le secteur d'activité



Aujourd'hui, BVS vend sa production essentiellement à des sous-traitants ; 45% de son activité concerne l'industrie automobile, 30% l'agriculture, 18% le bâtiment et l'industrie électronique.



3) Le processus de production chez BVS

a) Tréfilage:

« Le tréfilage est la réduction de la section d'un fil en métal par traction ». Avant de passer à l'atelier frappe, le fil machine fait l'objet d'une opération de tréfilage réalisée à l'aide de bancs à tréfiler.



b) Frappe à froid :

La frappe permet, à partir d'un fil tréfilé, d'obtenir des pièces (*vis, rivets, axes...*) par une succession de déformations du métal.

BVS possède actuellement 11 lignes de frappe composées de presses transferts (5 postes) et double frappe. Ces lignes de frappe ont la capacité de produire chaque jour 1,5 millions de pièces.



c) Reprise par usinage :

Certaines formes ou précisions dimensionnelles ne peuvent être obtenues que par usinage d'ébauches de frappe exécuté sur des tours de reprise ou en ligne.



d) Roulage / Moletage

Les opérations de roulage et de moletage sont réalisées par déformation du métal. Elles sont exécutées à l'aide de peignes ou de molettes.



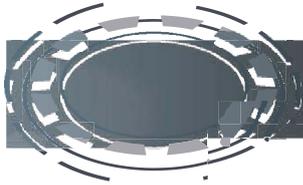
e) Traitements thermique et de surface :

Les opérations de traitement thermique et de traitement de surface sont réalisées par des fournisseurs homologués qui sont intégrés dans un processus industriel maîtrisé.

f) Tri et conditionnement

Afin d'assurer les livraisons, BVS comporte un service expédition. Il réalise les opérations de tri automatique par caméra optique ou semi-automatique, de conditionnement manuel et/ou automatique.

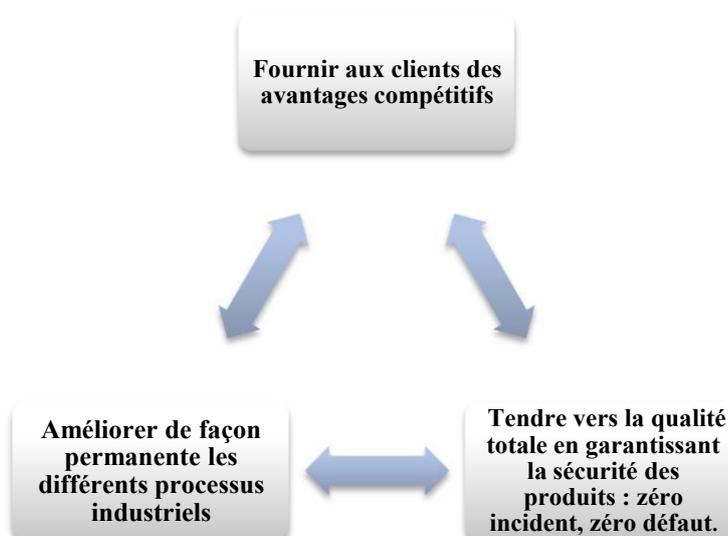




e) Le processus de qualité chez BVS

BVS est certifiée ISO 9001 version 2008 (voir annexe 1). Cette certification qui valorise l'engagement qualité permet à BVS d'offrir des produits et services en adéquation avec les exigences clients, et par conséquent d'augmenter la satisfaction client grâce à une meilleure compréhension de son besoin. Cette certification permet aussi à BVS d'avoir un atout concurrentiel. Et enfin elle rend possible pour BVS de s'ouvrir à de nouveaux marchés, notamment grâce à sa portée internationale.

➤ Les objectifs de BVS en matière de qualité



➤ La politique qualité :

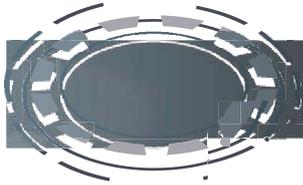
Les responsables de BVS sont attentifs au respect des bonnes pratiques et sensibilisent d'une manière continue l'ensemble du personnel à la qualité. BVS réalise en parallèle des investissements dans le domaine des équipements automatiques de contrôle.

Les moyens de contrôle :

- ❖ Des réceptions : contrôlent tout produit entrant suivant les spécifications.
- ❖ Des fabrications : autocontrôle des opérateurs suivant des instructions.
- ❖ Des expéditions : les machines de tri et de conditionnement permettent de garantir un niveau de qualité élevé.

Moyen de tri par caméra





B) Compte personnel de prévention de la pénibilité

a) Présentation

Un des éléments majeurs de la loi garantissant l'avenir et la justice du système des retraites est la prise en compte de la pénibilité sous la forme d'une création du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité a été créé dans le but de résoudre deux injustices.

Tout d'abord, la pénibilité au travail n'a pas été prise en compte lors de la réforme des retraites 2010, cette réforme a introduit un système reposant sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ce système implique deux types de problèmes. Dans un premier temps, ce système ne prend pas en compte les effets différés dans le temps de l'exposition à certains risques professionnels. Ensuite, ce système est trop restrictif (2000 personnes en bénéficient en moyenne par an).

Ensuite, avec l'augmentation de l'espérance de vie de la population, une majorité de personnes peut continuer leur vie professionnelle au-delà de 60 ans, cependant certains salariés ne peuvent pas prolonger leur carrière et arrivent à l'âge de la retraite dans de mauvaises conditions physiques.

b) Evaluation des risques professionnels

L'employeur doit évaluer l'exposition de ces salariés aux risques professionnels appelés aussi facteurs de pénibilité. Les salariés exposés au-delà des seuils pourront bénéficier d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

Cependant, en ce qui concerne l'évaluation de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, l'employeur n'est pas totalement libre de ces choix.

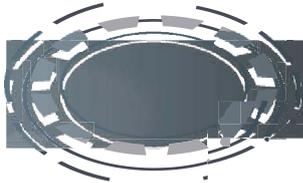
D'une part, parce que les facteurs de pénibilité sont définis juridiquement. D'autre part, parce que la Carsat (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail), relais de la Cnavts (Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés) gestionnaire du compte pénibilité, peut réaliser des contrôles pour vérifier si l'évaluation de l'employeur reflète la réalité du terrain. Et enfin, car le salarié peut contester les résultats de cette évaluation.

1) Les facteurs de Pénibilité

Ces facteurs sont liés:

❖ à des contraintes physiques marquées :

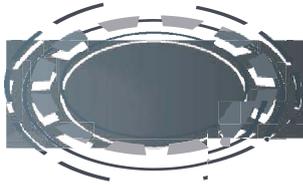
- Manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire à toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ;



- Postures pénibles, c'est-à-dire aux positions forcées des articulations comme par exemple les positions accroupies ou à genoux ;
- Et vibrations mécaniques, c'est-à-dire aux vibrations transmises aux mains et aux bras ainsi qu'à l'ensemble du corps ;

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	

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

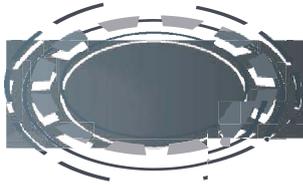


❖ **à un environnement physique agressif :**

- Agents chimiques dangereux, cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, y compris les poussières et fumées, susceptibles de présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs;
- Activités exercées en milieu hyperbare ;
- Températures extrêmes ;
- Et bruit ;

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	

<http://www.legifrance.gouv.fr/>



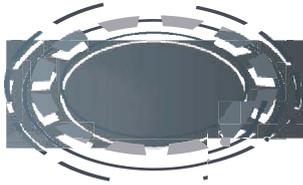
❖ **ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables et identifiables et irréversibles sur sa santé :**

- travail de nuit, tel que défini aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- travail en équipes successives alternantes, comme par exemple les 3 x 8;
- et travail répétitif, qui se caractérise 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.

FACTEUR 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		

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Les facteurs de pénibilité sont donc au nombre de 10, cependant seuls 4 de ces facteurs sont applicables au 1er janvier 2015: le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare. Les 6 autres facteurs ne seront applicables qu'à compter du 1er juillet 2016.



2) Méthode d'évaluation

Un seuil est atteint des lors que le salarié est exposé à une action ou situation déterminée, que le salarié dépasse l'intensité minimale d'exposition au risque ainsi que la durée d'exposition minimale. Il est nécessaire de cumuler ces trois données pour atteindre le seuil.

L'employeur doit évaluer l'exposition de chaque salarié aux facteurs de risques professionnels. Pour ce faire, l'employeur doit repérer les types de poste, situations de travail potentiellement sujet à exposition. Il a la possibilité d'utiliser comme support le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ex : Annexe 2

Les seuils doivent s'apprécier poste par poste. L'évaluation doit se faire par rapport aux conditions habituelles de travail concernant le poste. L'employeur doit déterminer une périodicité pour évaluer le salarié dans ces conditions habituelles de travail. Les conditions de travail doivent être appréciées en moyenne sur l'année. L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité doit être appréciée sur l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

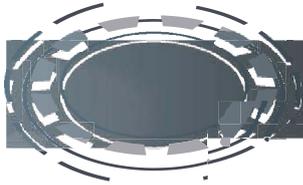
Pour mesurer, évaluer les seuils, il est nécessaire de prendre en compte les mesures de protection collective et individuelle. Par exemple à BVS, pour mesurer le facteur de pénibilité « Bruit » j'ai dû prendre en compte les protections auditives.

Différents organismes spécialisés dans la prévention des risques professionnels peuvent aider l'employeur dans sa démarche d'évaluation tels que la Carsat, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Cette aide peut s'articuler autour de formations, de documentations, de renseignements.

L'employeur peut également consulter, discuter avec les représentants du personnel pour évaluer l'exposition des salariés, cependant ce n'est pas obligatoire, rien n'est précisé dans le code du travail. Pour autant, au cours de mon stage, je me suis mis en relation avec les représentants du personnel afin de les intégrer dans la mise en place du compte de prévention de la pénibilité.

Toutefois, l'employeur doit communiquer le bilan annuel de l'hygiène et de la sécurité au Comité d'entreprise. Ce document contient de manière générale des informations sur la prévention de la pénibilité. Le bilan annuel doit stipuler de façon précise, les effectifs des salariés travaillant de nuit, ou encore affectés à des tâches répétitives.

Les délégués du personnel ont vocation à porter les réclamations individuelles ou collectives des salariés, notamment sur les questions de santé et de sécurité. Par conséquent, ils pourront intervenir pour le compte du salarié auprès de l'employeur à propos de l'évaluation des expositions aux facteurs de risques professionnels.



c) Les obligations de l'employeur

Les expositions doivent être recensées par l'employeur. En effet l'employeur doit établir une fiche de prévention des expositions pour chaque travailleur exposé au-delà des seuils à un ou à plusieurs facteurs de risques professionnels. Cette fiche est individuelle, elle doit être mise à jour chaque année.

« Elle est remise au salarié au terme de chaque année civile et au plus tard au 31 janvier de l'année suivante. Pour les salariés dont le contrat s'achève au cours de l'année civile, l'employeur l'établit et la transmet au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

Une copie de la fiche de prévention est également remise au salarié en cas d'arrêt de travail lié à une maladie professionnelle ou à un arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs et d'au moins 3 mois dans les autres cas » Art. D. 4161-4

La fiche doit contenir :

- les facteurs de risques professionnels auxquels le salarié est exposé,
- la période pendant laquelle l'exposition est survenue,
- les mesures de prévention prises par l'employeur pour faire cesser ou réduire l'exposition durant cette période.

Voir annexe 1 « Modèle fiche individuelle de prévention des expositions »

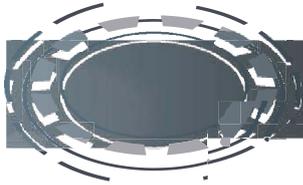
Si l'employeur n'établit pas de fiche de prévention des expositions pour chaque travailleur exposé au-delà des seuils à un ou à plusieurs facteurs de risques professionnels et/ou ne met pas à jour la fiche, il peut être redevable d'une contravention de 5^{ème} classe (Amende de 7500 euros au maximum). Cette contravention s'applique à chaque défaut d'élaboration de la fiche. Ex : il manque deux fiches, l'employeur devra payer 15000 euros. Les fiches doivent être conservées par l'employeur pendant 5 ans.

Les cas d'expositions doivent faire l'objet d'une déclaration tous les ans via la DADS (Déclaration annuelle des données sociales), ou, prochainement via la DSN (Déclaration sociale nominative).

d) La vérification, le contrôle des obligations de l'employeur et les sanctions

Après que les déclarations aux expositions aient été réalisées par l'employeur, elles peuvent donner lieu à un contrôle. Le contrôle peut être réalisé par la Carsat dont l'entreprise dépend, ou par un organisme habilité mandaté par la Carsat.

Le contrôle permet de vérifier la réalité et l'étendu de l'exposition aux facteurs de risques professionnels des salariés. Cependant, un contrôle ne peut être effectué que sur décision du directeur de la Carsat ou en cas de réclamation du salarié.



1) Modalités de contrôle

Le contrôle peut être réalisé soit au sein de l'entreprise soit sur pièces (Transmission de documents). En cas de contrôle, la Carsat doit prévenir l'employeur en envoyant un avis sur lequel est indiqué qu'il va faire l'objet d'un contrôle. Si le contrôle s'effectue au sein de l'entreprise, la Carsat doit transmettre à l'employeur un avis de passage. Cet avis de passage doit mentionner l'objet du contrôle, la date, l'heure mais aussi la possibilité de se faire assister par la personne de son choix. S'il s'agit d'un contrôle sur pièce, l'avis de passage doit mentionner l'objet du contrôle, la date de début du contrôle, la liste des pièces nécessaires et la date limite de transmissions des pièces. Les avis doivent parvenir 15 jours avant le contrôle pour permettre à l'employeur de se préparer.

En cas de contrôle au sein de l'entreprise, les agents réalisant le contrôle doivent avoir accès aux locaux de l'entreprise, ils doivent pouvoir accéder à toutes les zones de l'entreprise, l'employeur doit veiller à la sécurité des agents en fournissant des équipements de protections individuels en cas de besoin dans l'entreprise. Par exemple, BVS a prévu pour chaque visiteur, des protections auditives et des coques de protection, situés à l'entrée de l'atelier.

En cas de contrôle sur pièces, l'employeur est dans l'obligation de transmettre, de présenter tout document nécessaire aux agents de la Carsat. Les documents demandés peuvent être :

- Les fiches individuelles de prévention des expositions
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels
- Des études, mesurages

La Carsat ne peut contrôler que les 5 dernières années. En effet, le code du travail stipule que la Carsat ne peut redresser que sur les 5 dernières années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

A la fin du contrôle, la Carsat doit informer l'employeur et chacun des salariés concernés par le contrôle soit de l'absence d'observations soit des modifications quant aux déclarations de l'employeur.

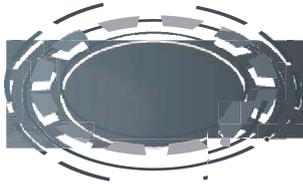
Suite au contrôle, la Carsat doit notifier ses observations par tout moyen permettant d'en attester la date de réception (ex : lettre recommandée avec avis de réception). L'employeur dispose alors d'un délai d'un mois pour présenter ses observations. A la fin de ce délai, la Carsat notifie sa décision à l'employeur et à chacun des salariés concernés.

La notification de la décision de la Carsat envoyée à l'employeur doit contenir

- les périodes concernées par la décision ;
- les modifications qu'elle a apportées aux déclarations de l'employeur ;
- le cas échéant, le montant des cotisations dont l'employeur peut demander le remboursement ou le montant supplémentaire de cotisations dont il doit s'acquitter auprès de l'Urssaf;
- les voies et délais de recours pour contester cette décision.

2) Les sanctions

Si la Carsat ou l'organisme mandaté par la Carsat suite à un contrôle notifie à l'employeur que sa déclaration est inexacte, le montant des cotisations dues ainsi que le montant des points attribués au compte du salarié font l'objet d'une régularisation comme vu précédemment. Cependant une fausse déclaration peut aussi donner lieu à une pénalité de 50% du plafond mensuel de la sécurité sociale pour chaque salarié concerné par une erreur.



e) Fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité

1) Attribution des points

Chaque année, si le salarié est exposé, au-delà des seuils, à un facteur de risque professionnel, il bénéficiera de 4 points qui viendront alimenter son compte de prévention de la pénibilité. Si le salarié est exposé, au-delà des seuils, à plusieurs facteurs de risques professionnels (2 ou plus), il bénéficiera de 8 points sur son compte de prévention de la pénibilité. Ex : le salarié exposé, au-delà des seuils, à 2 facteurs de risques professionnels bénéficiera de 8 points et le salarié exposé, au-delà des seuils, à 6 facteurs de risques professionnels bénéficiera aussi de 8 points.

Cette attribution de points fait l'objet d'une exception. En effet, les salariés nés avant le 1er juillet 1956 verront leurs points doublés. Par conséquent, ils bénéficieront de 8 points en cas d'exposition, au-delà des seuils, à un facteur de risque professionnel, et de 16 points en cas d'exposition, au-delà des seuils, à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Cependant, le nombre de point cumulable par le salarié sur le compte de prévention de pénibilité est limité, le compte de prévention du salarié ne peut excéder 100 points au cours de la carrière professionnelle du salarié.

Les points acquis sur le compte personnel de prévention de la pénibilité sont disponibles jusqu'à l'admission à la retraite du salarié ou jusqu'à l'utilisation des points par le salarié. Ce qui signifie que s'il reste 40 points à un salarié sur son compte de prévention de la pénibilité et qu'il est admissible à la retraite, il ne pourra plus utiliser ces points.

L'attribution des points sur le compte de prévention de la pénibilité n'appartient pas à l'employeur, la gestion du compte de prévention de la pénibilité est du ressort de la Carsat. Elle enregistre les points sur les comptes de prévention en fonction des déclarations des employeurs.

2) Le financement

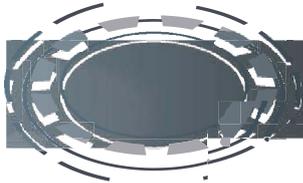
Le financement du compte personnel de prévention de la pénibilité sera assuré par des cotisations patronales, de bases et additionnelles.

En effet, le compte de prévention de pénibilité ne sera pas financé exclusivement par les entreprises exposant leurs salariés, au-delà des seuils, à des facteurs de risques professionnels.

La cotisation patronale de « base » visera toutes les entreprises (Aussi bien celles qui n'exposent aucun salarié à des facteurs de risques professionnels que celles qui exposent leurs salariés, au-delà des seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels).

Cependant, les entreprises qui exposent un ou plusieurs salariés, au-delà des seuils, à plusieurs facteurs de risques professionnels, devront s'acquitter en plus de la cotisation de base, d'une cotisation dite « additionnelle ».

La cotisation de base n'est due qu'à partir de 2017 et s'élève à 0,01% des salaires et gains. La cotisation additionnelle est due à partir de 2015 et de 2016 et s'élève à 0,1 % des salaires et gains au titre des salariés exposés à un seul facteur de risques au-delà des seuils et s'élève à 0,2 % au titre des salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de risques au-delà des seuils. En 2017, la cotisation additionnelle sera doublée.



Année	Entreprises qui n'exposent aucun salarié à des facteurs de risques professionnels	Entreprises qui exposent un ou plusieurs salariés, au-delà des seuils, à des facteurs de risques professionnels.	
		Cotisation de « base » uniquement	Cotisation de « base » + Cotisation additionnelle
		1 facteur de risque	Plusieurs facteurs de risques
2015	0%	0.1%*	0.2%*
2016	0%	0.1%*	0.2%*
2017	0.01% *	0.01%+0.2%*	0.01%+0.4%*

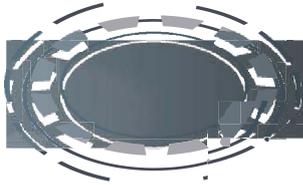
* Salaires et gains, article L. 242-1 du code de la sécurité sociale

f) Utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité

Le salarié peut utiliser les points inscrits sur son compte de prévention de la pénibilité

- soit pour accéder à une formation professionnelle en vue d'accès à un poste moins ou non exposé à des facteurs de pénibilité ;
- soit pour réduire sa durée du travail ;
- soit pour acquérir des trimestres d'assurance vieillesse.

Concernant l'utilisation des points inscrits, le salarié doit faire une demande à la Carsat. Il faut que la Carsat accepte la demande. Le salarié peut choisir librement l'affectation de ces points dans les utilisations citées ci-dessus. En revanche, les 20 premiers points acquis par le salarié doivent être obligatoirement utilisés en vue d'accéder à une formation professionnelle.



C) Compte personnel de prévention de la pénibilité, un outil pour améliorer les conditions de travail ?

a) Un outil d'amélioration des conditions de travail

1) *Outil d'amélioration pour les salariés exposés, au-delà des seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels*

A) La formation professionnelle

1) Présentation du nouveau dispositif

Nous avons vu précédemment qu'un salarié exposé, au-delà des seuils, à un ou des facteur(s) de risque(s) professionnel(s) bénéficiera de points qui viendront alimenter son compte de prévention de la pénibilité. Le salarié peut utiliser ces points pour accéder à une formation professionnelle. En effet, le salarié pourra échanger les points de son compte personnel de prévention de la pénibilité en heures de formation professionnelle. Ces heures viendront alimenter le compte personnel de formation (CPF).

Le CPF est le nouveau dispositif de l'accord national interprofessionnel (ANI) et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

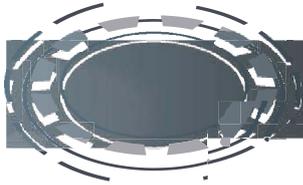
Lorsque le salarié voudra bénéficier d'une formation professionnelle sur son temps de travail, il devra demander l'accord préalable de l'employeur tout aussi bien sur le calendrier que sur le contenu. Le salarié devra demander l'accord préalable de l'employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si la durée de la formation ne dépasse pas 6 mois et au minimum 120 jours avant le début de la formation si elle dépasse 6 mois. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours (calendaires), sinon le silence vaudra acceptation. Lorsque le salarié voudra bénéficier d'une formation en dehors de son temps de travail, le salarié ne sera pas dans l'obligation de demander l'accord de son employeur.

a) Les formations éligibles par les salariés

Un salarié ne peut pas choisir tout type de formation, elle doit lui permettre d'accéder à un emploi moins ou non exposés aux facteurs de risques professionnels.

➤ les formations recensées en tant que formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels sur les listes suivantes :

- celles élaborées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'Organisme paritaire collecteur agréé (Opcv) à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution ;



- celles élaborées par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles;
- les demandes de formation reconnues éligibles par l'Opca ou l'employeur prenant en charge les frais de formation du salarié demandeur.

b) Utilisation des points

Nous avons vu précédemment qu'un salarié pouvait échanger les points de son compte personnel de prévention de la pénibilité en heures de formation professionnelle et que ces heures de formation viennent alimenter le CPF.

En effet le salarié peut bénéficier de 25 heures de formations avec l'utilisation d'un point de son compte personnel de prévention de la pénibilité.

Cependant, le salarié n'utilisera pas nécessairement la totalité des heures de formation au titre de la pénibilité, ces heures non utilisées pourront faire l'objet d'une nouvelle formation en vue d'accéder à un emploi moins ou non exposé à des facteurs de pénibilité.

2) Intérêt du nouveau dispositif

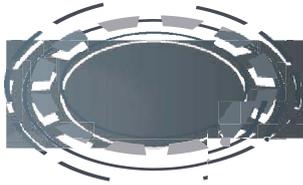
a) La formation, un levier pour l'ascension sociale

A travers sa recherche et notamment son ouvrage « Human capital », Gary Stanley Becker définit le capital humain comme "l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc."

La formation professionnelle permet d'accroître le stock de connaissances de l'individu, ce qui inclut d'augmenter son capital humain.

Selon Gary Stanley Becker, l'augmentation du capital humain d'un individu permet d'accroître sa productivité. L'augmentation de la productivité peut donner lieu à une augmentation de salaire et/ou une évolution professionnelle.

Cette évolution professionnelle peut s'accompagner d'une diminution de l'exposition des individus aux facteurs de risques professionnels.



b) Une réponse aux défaillances du dispositif actuel

Après avoir vu les principales caractéristiques du nouveau dispositif, on peut s'interroger sur sa pertinence concernant les salariés exposés, au-delà des seuils, à un ou des facteur(s) de risque(s) professionnel(s) sachant qu'il existe déjà des dispositifs de formations professionnelles.

1) Formation initiale et catégorie sociale professionnelle (CSP).

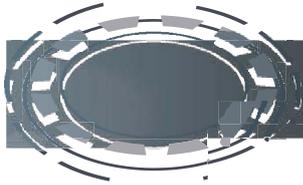
1. Actifs occupés en 2012 selon le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale

	Diplôme du :		Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans-diplôme	Ensemble
	supérieur long	supérieur court				
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Indépendants	1,3	2,2	3,4	2,2	2,5	2,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	46,7	2,8	5,0	0,2	0,1	18,1
Professions intermédiaires	35,4	57,3	20,6	9,3	10,1	30,2
Employés qualifiés	9,4	19,9	23,5	14,6	16,6	16,1
Employés non qualifiés	5,3	8,1	18,3	25,6	29,8	13,8
Ouvriers qualifiés	1,1	5,2	15,9	28,1	15,4	10,4
Ouvriers non qualifiés	0,9	4,5	13,2	20,1	25,4	9,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale						
Indépendants	2,5	3,8	6,5	5,6	3,4	4,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	53,4	8,1	4,9	0,3	1,5	20,3
Professions intermédiaires	31,3	52,9	23,0	9,7	9,3	28,3
Employés qualifiés	8,7	20,1	24,3	16,8	13,4	16,2
Employés non qualifiés	2,8	6,9	15,0	20,6	24,3	11,2
Ouvriers qualifiés	0,9	6,4	18,2	33,5	25,2	13,2
Ouvriers non qualifiés	0,4	1,8	8,0	13,4	22,9	6,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sortis depuis 11 ans ou plus de formation initiale						
Indépendants	5,8	7,3	11,5	12,9	10,3	10,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	63,6	22,0	12,8	3,9	3,7	17,9
Professions intermédiaires	23,2	49,9	30,1	16,8	11,5	23,7
Employés qualifiés	4,3	13,3	21,8	17,1	11,5	14,0
Employés non qualifiés	2,0	4,0	10,9	17,2	26,2	13,8
Ouvriers qualifiés	0,7	2,4	9,1	24,9	22,3	14,2
Ouvriers non qualifiés	0,4	1,1	3,6	7,2	14,5	6,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : France métropolitaine.
Source : Insee, enquête Emploi.

Il apparaît à travers les données statistiques de l'institut national de la statistique et des études économiques que plus la formation initiale (Diplôme) d'un individu est élevée, plus cet individu appartiendra à une catégorie sociale professionnelle élevée.

Par exemple: 46.7% des individus titulaires d'un diplôme supérieur long, sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale sont cadre ou exercent une profession intellectuelle supérieure alors que 0.1% des individus titulaires d'un brevet, CEP ou n'ayant aucun diplôme, sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale sont cadre ou exercent une profession intellectuelle supérieure.



2) Relation entre l'exposition aux facteurs de risques professionnels et les CSP.

A travers l'évaluation de l'exposition aux facteurs de risques professionnels des salariés de BVS que j'ai menée, j'ai constaté que les salariés les plus sujets à exposition aux facteurs de risques professionnels sont ceux dont la catégorie sociale professionnelle va d'ouvrier non qualifié à employé non qualifié.

Je prends l'hypothèse que cette relation entre CSP et exposition aux facteurs de risques professionnels est transposable au sein des autres entreprises françaises.

Cette hypothèse me permet de conclure par le fait que plus la formation initiale d'un individu est élevée, moins il a de chance d'être exposé aux facteurs de risques professionnels.

3) Inégalité dans les accès à la formation.

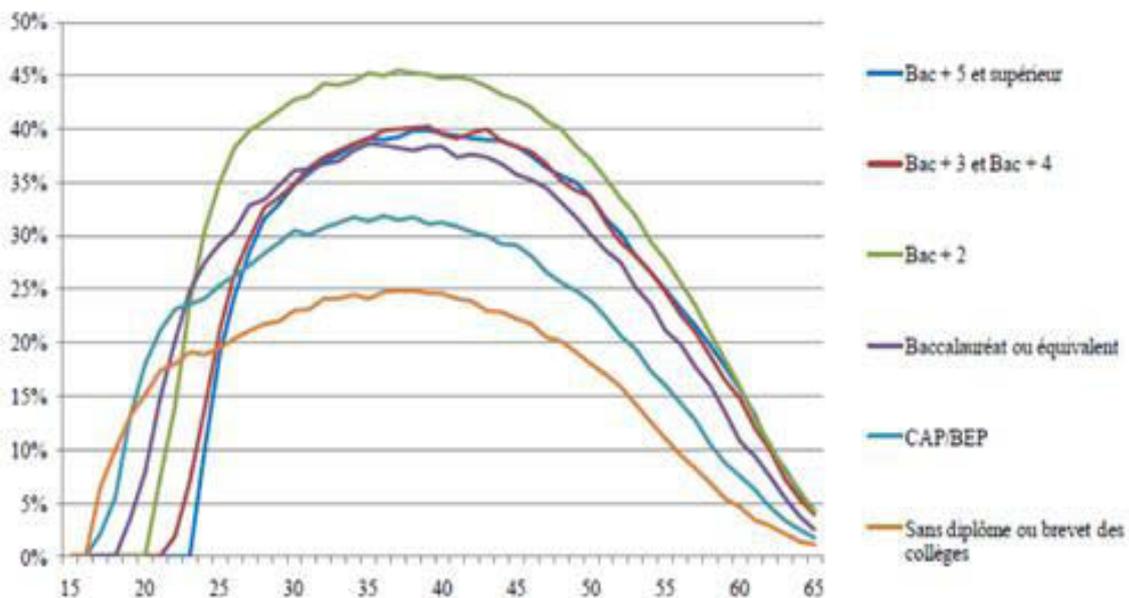
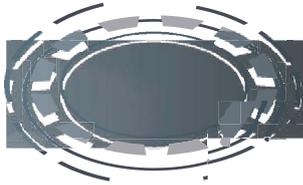


Figure 1 : Taux annuel d'accès à la formation continue par âge et niveau de diplôme
Source : modèle GAMEO (Edhec), module formation continue (calcul Lignon [2014])

Cette figure nous montre qu'en moyenne les travailleurs les plus diplômés ont un taux d'accès plus élevé que celui des moins diplômés.

Ex : les salariés de 40 ans sans diplôme ont un taux annuel d'accès à la formation de 25% alors que ce taux passe à 40% pour les salariés de 40 ans titulaires d'un bac+5 ou supérieur.

Ces observations nous montrent l'intérêt des employeurs à former leurs salariés pour lesquels le rendement est le plus élevé : ce qui est le cas pour les salariés ayant une formation initiale plus importante.

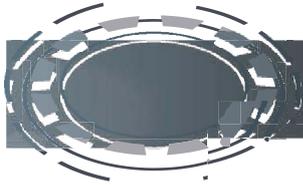


Cependant, on peut se demander alors pourquoi les salariés titulaires du bac +2 ont en moyenne un taux annuel d'accès à la formation plus élevée que les salariés titulaires d'un bac 3/4 ou d'un bac+5. Pour exemple, un salarié de 40 ans et titulaire d'un bac +2 a un taux d'accès annuel à la formation d'environ 45/100 alors qu'un salarié de 40 ans titulaire d'un bac +5 a un taux d'accès annuel à la formation d'environ 40/100.

Cela peut s'expliquer par le fait que les individus sont confrontés à la loi des « rendements décroissants ». En effet, plus un individu investit dans sa formation, plus son rendement additionnel sera faible.

Nous avons vu précédemment que plus la formation initiale d'un individu est élevée, moins il a de chance d'être exposé aux facteurs de risques professionnels mais aussi que l'accès à la formation professionnelle est plus élevé pour les personnes ayant une formation initiale élevée.

Pour conclure, il apparaît à travers ces observations que les personnes exposées au-delà des seuils aux facteurs de risques professionnels ont un faible taux d'accès à la formation professionnelle. L'objectif de ce nouveau dispositif est de gommer ces défaillances en permettant l'accès à la formation des salariés sujets aux facteurs de risques professionnels.



B) La réduction de la durée du temps de travail

Nous avons vu précédemment qu'un salarié exposé, au-delà des seuils, à un ou des facteur(s) de risque(s) professionnel(s) bénéficiera de points qui viendront alimenter son compte de prévention de la pénibilité. Le salarié pourra utiliser ces points afin de réduire son temps de travail.

En effet, l'utilisation par le salarié des points inscrits sur son compte personnel de prévention de la pénibilité financera la perte de salaire qu'il subira du fait de la réduction de son temps de travail mais aussi financera les cotisations et contributions sociales légales associées.

Un salarié souhaitant bénéficier d'une réduction de son temps de travail devra utiliser les points inscrits sur son compte personnel de prévention par tranche de 10.

Le salarié peut réduire son temps de travail de 20 à 80% de la durée de travail applicable dans l'entreprise. Ex : si la durée du travail est de 35h hebdomadaire, le salarié pourra réduire son temps de travail hebdomadaire pour une durée comprise entre 28 et 7 heures par semaine.

Mais alors, comment savoir combien de jours peuvent être pris en charge en fonction de la réduction du temps de travail choisie par le salarié ?

Pour se faire il existe une formule:

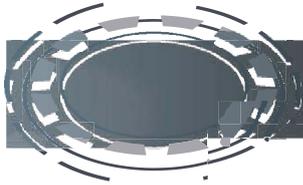
$$\frac{(\text{Nombre de points utilisés} \times 45)}{10} \times \text{Coefficient de réduction de la durée de travail}$$

Exemple : le salarié travaille à temps plein (35h hebdomadaire) et souhaite réduire la durée de son temps de travail de 15 heures, pour passer à 20h hebdomadaire. Pour cela, il veut utiliser 40 points disponibles sur son compte personnel de prévention de la pénibilité. Pour savoir le nombre de jours pris en charge, il faut utiliser la formule soit $\frac{40 \times 45 \times 20}{10 \times 45}$ *

$$\frac{\text{*Durée du temps de travail hebdomadaire demandée}}{\text{Durée du temps de travail actuel}}$$

Le salarié aura donc le droit à 102.87 jours.

Néanmoins, pour bénéficier de cette réduction du temps de travail, le salarié doit demander l'accord de son employeur, pour appuyer sa demande, le salarié doit transmettre le justificatif de son relevé de points de son compte de prévention de la pénibilité.



L'employeur peut refuser la demande du salarié si

- Il explique son refus.
- Il démontre que cette réduction de temps de travail est impossible du fait de l'activité économique de l'entreprise.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur pourra remplacer le salarié bénéficiant provisoirement d'une réduction du temps de travail. Il pourra conclure un CDD ou un CTT le temps du passage à temps partiel du salarié.

L'employeur devra cependant avancer le montant correspondant à la perte de salaire que subira son salarié mais aussi avancer les contributions sociales relatives à cette perte. Pour obtenir le remboursement de cette avance, l'employeur devra demander un remboursement à la Carsat.

Elle va permettre au salarié de réduire son temps d'exposition aux facteurs de risques professionnels.

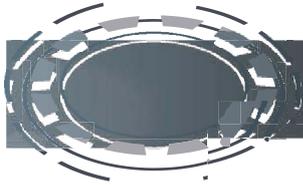
Cette réduction du temps de travail peut aussi permettre au salarié de participer à une démarche associative, faire des démarches de formation (VAE ...).

C) Le départ en retraite de manière anticipée

Nous avons vu précédemment qu'un salarié exposé, au-delà des seuils, à un ou des facteur(s) de risque(s) professionnel(s) bénéficiera de points qui viendront alimenter son compte de prévention de la pénibilité. Le salarié pourra utiliser ces points pour anticiper son départ en retraite.

En effet, le salarié pourra grâce à ces points inscrits sur son compte de prévention de la pénibilité acquérir des trimestres d'assurance vieillesse. Une utilisation de 10 points, permettra au salarié d'acquérir un trimestre d'assurance vieillesse.

Un salarié souhaitant bénéficier de l'acquisition d'un trimestre d'assurance vieillesse devra utiliser les points inscrits sur son compte personnel de prévention par tranche de 10. Cependant le salarié ne pourra acquérir que 8 trimestres au maximum soit 2 ans et à partir de ces 55 ans.



2) Outil d'amélioration pour tous les salariés

Dans un premier temps, l'évaluation de l'exposition aux facteurs de risques professionnels des salariés permettra à l'employeur de comprendre les difficultés rencontrées par les salariés. Il est parfois difficile pour l'employeur de s'apercevoir des contraintes en terme de condition de travail des salariés. Dès lors que l'employeur s'apercevra de ces difficultés, il sera plus à même de trouver des solutions pour améliorer les conditions de travail.

Ensuite, nous avons vu précédemment que l'employeur doit payer des cotisations supplémentaires en cas d'exposition de ces salariés à un ou plusieurs facteur(s) de risque(s) professionnels.

Cette taxation quant aux salariés exposés au-delà des seuils aux facteurs de risques de pénibilité permet d'inciter les employeurs à investir.

L'employeur a tout intérêt d'investir dans les conditions de travail des salariés qui peuvent être exposé aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils afin de limiter leur exposition et ainsi ne pas payer de cotisations supplémentaires.

Par exemple, chez BVS, afin de limiter l'exposition des salariés à la manutention manuelle, un investissement dans des transpalettes électriques a été fait pour remplacer les transpalettes manuels.

b) Des limites à cet outil d'amélioration des conditions de travail

1) Difficultés d'évaluation des risques auxquels les salariés pourraient être exposés

Le rapport intitulé « Compte personnel de prévention de la pénibilité : Propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention » établi par Christophe Sirugue (député de Saône et Loire), Gérard Huot (président honoraire de la CCI de l'Essonne) et Michel Davy de Virville (conseiller-maître honoraire à la cour des comptes) identifie et traduit bien les difficultés des employeurs ainsi que celles que j'ai pu rencontrer lors de l'évaluation des risques professionnels des salariés.

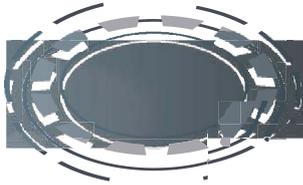
Les difficultés énoncées dans ce rapport sont

- La définition du travail répétitif est en l'état actuel floue, imprécise
- L'évaluation individuelle à certains facteurs est compliquée voire impossible
- Difficulté de suivre les salariés individuellement du fait de la polyvalence de nombreux salariés

En ce qui concerne les facteurs de pénibilité ; Travail de nuit, équipes alternées, températures extrêmes, milieu hyperbare, j'ai pu aisément évaluer l'exposition des salariés.

Cependant, pour les autres facteurs de risques professionnels, cette évaluation individuelle a été plus compliquée.

Le rapport « Compte personnel de prévention de la pénibilité : Propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention » établi par Christophe Sirugue (député de Saône et Loire), Gérard Huot (président honoraire de la CCI de l'Essonne) et Michel Davy de Virville (conseiller-maître honoraire à la cour des comptes)



A) Définition du facteur de risque professionnel « Travail répétitif » floue, imprécise

La définition du travail répétitif « Le travail répétitif est 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 » nécessite des éclaircissements, elle laisse des zones d'ombre, suscite des interrogations.

Tout d'abord, en évaluant l'exposition d'un préparateur de commande de l'entreprise au facteur de risque professionnel « Travail répétitif », je me suis aperçu que la notion de même geste n'est pas si évidente.

En effet, le préparateur de commande lors de la préparation d'une commande client, prenait des cartons conditionnés par la machine de conditionnement et ensuite les posait sur une palette. Cette opération amène le salarié à déplacer ses bras (De la machine de conditionnement à la palette avec un port de charge, ensuite de la palette à la machine de conditionnement sans port de charge).

Suite à cette situation, je me suis interrogé, en effet peut-on considérer que les gestes effectués par le salarié sont des gestes identiques?

Ou bien peut-on considérer qu'il faudrait que les deux gestes soient avec port de charge pour être identiques ?

En d'autres termes, doit-on considérer que des gestes similaires dans le mouvement mais n'ayant pas les mêmes contraintes physiques soient qualifiés d'identiques ?

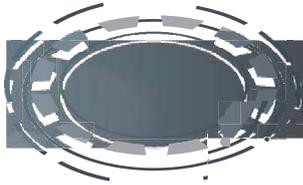
En effet, toujours en évaluant le salarié qui préparait des commandes clients, je me suis interrogé sur la notion de « cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce ». Le salarié n'avait pas d'objectifs chiffrés en terme de commande client à préparer cependant il fallait quand même qu'il prépare ces commandes à temps pour l'expédition. Doit-on considérer que le préparateur de commande à une cadence contrainte ?

Par conséquent, les questions sans réponses précises laissent place à différents choix pour l'employeur. En effet, l'employeur pourrait être amené à faire des choix orientés de manière à éviter de payer des cotisations supplémentaires.

B) L'évaluation individuelle à certains facteurs, compliquée voire impossible

L'évaluation individuelle de l'exposition aux trois facteurs de risques professionnels (postures pénibles, vibrations mécaniques, manutentions manuelles de charges) est compliquée voire impossible dans la plupart des secteurs d'activité.

Par exemple, les frappeurs chez BVS doivent régler leurs machines, la durée de ces réglages est imprévisible. En effet, les réglages diffèrent selon les pièces que doit fabriquer la machine, selon le réglage antérieur de la machine ... Ces réglages s'accompagnent bien souvent de postures pénibles. Cet exemple montre bien qu'il n'est pas possible d'évaluer individuellement et de manière représentative la durée d'exposition des salariés aux postures pénibles.



En ce qui concerne les vibrations mécaniques, l'évaluation individuelle est tout aussi difficile. Par exemple, chez BVS, les opérateurs Frappe sont soumis à des vibrations transmises à l'ensemble du corps par les presses qu'ils règlent mais aussi par l'utilisation de chariots élévateurs.

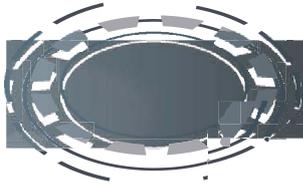
Au niveau des vibrations mécaniques transmises à l'ensemble du corps par les chariots élévateurs, on peut utiliser un outil (OSEV) Annexe 4, développé par la Carsat de Normandie qui permet d'estimer l'exposition des salariés aux vibrations mécaniques selon la durée et les conditions d'utilisation du chariot, encore faut-il connaître la durée.

En ce qui concerne, les vibrations mécaniques transmises à l'ensemble du corps par les presses, il est extrêmement compliqué d'évaluer l'exposition des salariés, tout dépend de leur position, des presses qu'ils règlent.

C) Difficulté de suivre les salariés individuellement du fait de la polyvalence de nombreux salariés

Et enfin, en évaluant l'exposition des salariés de BVS aux facteurs de risques professionnels, je me suis aperçu que ces salariés pouvaient exercer différents postes en fonction des besoins de l'entreprise. Cette polyvalence rajoute de la difficulté au suivi de l'exposition.

Pour conclure, le manque de clarté du dispositif pouvant laisser place à subjectivité ainsi que la difficulté d'évaluation sont un frein à ma mise en place du dispositif et donc à l'amélioration des conditions de travail des salariés.



2) Des facteurs de risques professionnels absents

A) Absence de certains facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées absents

Deux catégories de facteurs de risques professionnels sont à distinguer

- Les facteurs de risques professionnels que l'on pourrait qualifier d' « accidentogènes » et qui peuvent causer des accidents de travail.
- Les facteurs de risques professionnels que l'on pourrait qualifier de « pathogènes » et qui peuvent causer des maladies professionnelles.

Les facteurs de risques professionnels « pathogènes » peuvent se scinder en deux catégories aussi. D'une part, les facteurs de risques liés à des contraintes physiques, à un environnement physique agressif, ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables et identifiables et irréversibles sur sa santé.

D'autre part, les facteurs de risques liés à des contraintes psychosociales.

Ce sont les facteurs de risques professionnels « pathogènes » qui sont retenus au titre de la pénibilité et plus particulièrement les facteurs de de risques liés à des contraintes physiques, à un environnement physique agressif, ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables et identifiables et irréversibles sur sa santé.

Cependant, tous les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques, à un environnement physique agressif, ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables et identifiables et irréversibles sur sa santé ne sont pas pris en compte au titre de la pénibilité notamment :

- Les champs électromagnétiques
- Les rayonnements optiques

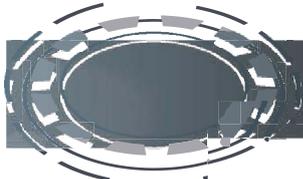
1) Les champs électromagnétiques

Les champs électromagnétiques sont présents partout dans l'environnement de travail même si ils ne sont pas perceptibles. En effet, toute installation électrique crée un champ électromagnétique (champ électrique et champ magnétique).

Les champs électromagnétiques peuvent, au-delà de certains seuils, avoir des conséquences sur la santé des travailleurs.

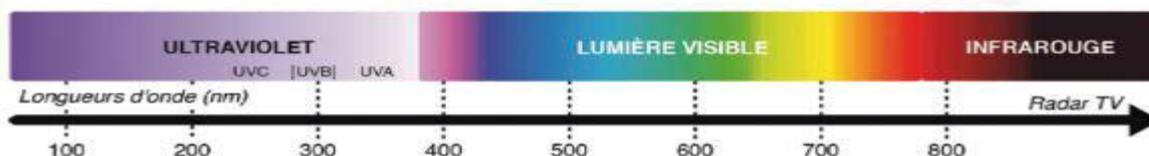
Par exemple,

- Un échauffement des tissus biologiques
- Une stimulation du système nerveux

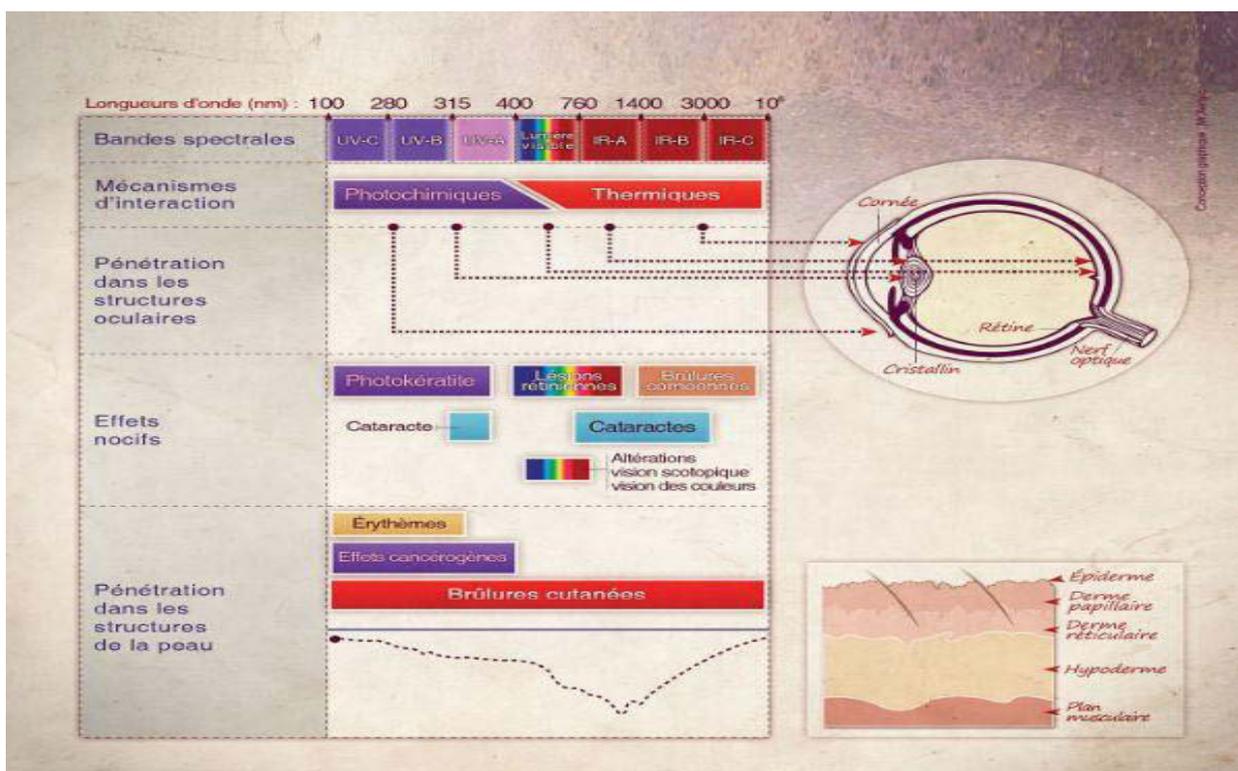


2) Les rayonnements optiques

La longueur d'onde permet de classer les rayonnements optiques en trois catégories. L'ultraviolet, le visible et l'infrarouge.

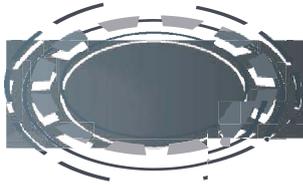


Les rayonnements optiques sont présents de façon naturelle dans l'environnement notamment avec le soleil mais aussi de façon artificielle (lampes ...). Sur le lieu de travail, les rayonnements optiques peuvent être plus conséquents. Par exemple, le personnel du service bureau étude/ Méthode à BVS utilise les propriétés des rayonnements optiques classés dans la catégorie ultraviolet afin de détecter d'éventuelles défauts de qualité de ces produits. Une faible exposition aux rayonnements optiques de faible intensité est bénéfique pour l'organisme (par exemple : synthèse de la vitamine D pour l'ultraviolet) cependant une exposition plus fréquente a des rayonnements optiques de forte intensité peut s'avérer dangereuse pour la santé.



© Mr Xerty / INRS

Les effets des rayonnements optiques artificiels sur la peau et l'œil.



B) Absence de facteurs de risques professionnels liés à des contraintes psychologiques.

Nous avons vu précédemment que les facteurs de risques professionnels retenus au titre de la pénibilité sont les facteurs de risques qualifiés de « pathogènes ».

Cependant, on constate que les facteurs de risques psychosociaux qui figurent eux aussi dans la catégorie « facteurs de risques professionnels pathogènes », ne sont pas pris en compte au titre de la pénibilité.

A l'issue du rapport « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser » de Michel Gollac et Marceline Bodier, 6 facteurs de risques psychosociaux sont mis en évidence.

1) L'intensité du travail et le temps de travail

L'intensité du travail et le temps de travail comprend les concepts de « demande psychologique » (Karasek 2009) et « d'efforts » (Siegrist 2004) mais plus globalement elle est liée à des contraintes de rythme, à la présence d'objectifs irréalistes ou flous, à des exigences de polyvalence, des responsabilités et à d'éventuelles instructions contradictoires.

2) Les exigences émotionnelles

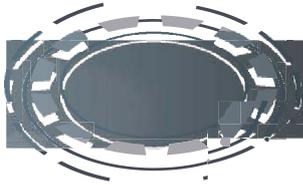
Les exigences émotionnelles peuvent être considérées comme des obligations pour les salariés de cacher leurs émotions.

3) Le manque d'autonomie

L'autonomie au travail désigne la possibilité pour le travailleur d'être acteur dans son travail, dans sa participation à la production de richesses et dans la conduite de sa vie professionnelle. Un parallèle peut être fait avec la « latitude décisionnelle » du questionnaire de Karasek, qui comprend les marges de manœuvre, la participation aux décisions ainsi que l'utilisation et le développement des compétences. La notion d'autonomie comprend l'idée de se développer au travail et d'y prendre du plaisir.

4) La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail

Les rapports sociaux au travail désignent tous les rapports, échanges entre les différents acteurs du monde professionnel. Les rapports sociaux à prendre en compte comprennent les relations avec les collègues, les relations avec la hiérarchie, la rémunération, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail, l'attention portée au bien-être des travailleurs. Les pathologies des rapports sociaux comme le harcèlement moral, harcèlement sexuel, doivent être prises en compte.



5) Conflit de valeur

Si l'on exige d'un salarié qu'il agisse en opposition avec ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles, il ressentira une souffrance qualifiée d'éthique, le conflit de valeur renvoie à la souffrance éthique ressenti par le travailleur. Licenciement, vente abusive constituent des exemples de situations au travail qui peuvent provoquer des conflits de valeur.

6) L'insécurité de la situation de travail

L'insécurité de la situation de travail comprend

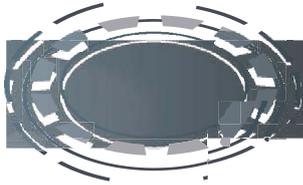
- l'insécurité socio-économique (Précarité, risque de baisse de revenu, risque de gel de l'évolution) ;
- le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail.

3) Des effets de seuil dans l'investissement des employeurs pour l'amélioration des conditions de travail des salariés

Nous avons vu précédemment que l'employeur a tout intérêt d'investir dans les conditions de travail des salariés qui peuvent être exposé aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils afin de limiter leur exposition puisque si les salariés ne sont pas exposés ou sont exposés aux facteurs de risques professionnels mais en deca des seuils, l'employeur n'aura pas à payer les cotisations supplémentaires.

Cette taxation modifie le comportement de l'employeur en ce qui concerne ses investissements dans les conditions de travail de ces salariés. En effet, l'employeur aura tendance à investir de telle sorte que l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels ne dépasse pas les seuils légaux.

Cependant cette taxation n'incite pas l'employeur à investir au-delà de la limite des seuils légaux. Ce phénomène peut être qualifié d'effet de seuil.

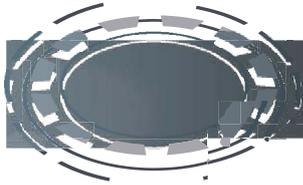


Conclusion :

Pour conclure, la création du compte personnel de prévention de la pénibilité va affecter positivement les conditions de travail des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels d'une part grâce à la possibilité d'accès à la formation professionnelle ; d'autre part grâce à la possibilité de bénéficier d'une réduction de la durée du temps de travail et enfin grâce à la possibilité d'anticiper un départ en retraite. La création du compte de prévention de la pénibilité incite également les employeurs à investir dans les conditions de travail de leurs salariés afin que les salariés sujets aux facteurs de risques professionnels ne le soient plus.

Cependant, ces effets positifs sont limités, d'une part car l'employeur éprouve des difficultés à évaluer l'exposition de ces salariés aux facteurs de risques professionnels, d'autre part car les facteurs de risques professionnels pris en compte au titre de la pénibilité ne représentent pas la totalité des facteurs de risques professionnels présents dans l'entreprise, et enfin car on pourra assister à un effet de seuil dans les investissements de l'employeur.

La mission qui m'a été confiée lors de mon stage, a été très enrichissante et satisfaisante, cependant ma satisfaction fut entachée par un revirement de la part du gouvernement français. En effet, suite aux revendications des employeurs et de leurs organismes syndicales quant à la difficulté de mise en œuvre de ce compte de prévention de la pénibilité et notamment d'évaluation individuelle de l'exposition de ces salariés. En conséquence, le premier ministre Manuel Valls a décidé de modifier la mesure de sorte que l'employeur n'ait plus à évaluer individuellement l'exposition de ces salariés aux facteurs de risques professionnels. L'employeur pourra désormais appliquer un « référentiel de branche ». On peut alors s'interroger sur les conséquences de cette modification, cette modification peut-elle aboutir sur de nouveaux régimes spéciaux de retraite ?



Bibliographie

<http://www.bvs-fixations.com/>

<http://fr.wikipedia.org/>

<http://fr.calameo.com/books/>

<http://www.bvs-fixations.com/>

<http://www.boutique-certification.afnor.org/certification/certification-iso-9001>

<http://travail-emploi.gouv.fr/>

<http://www.elnet-rh.fr/>

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

<http://www.service-public.fr/>

<http://www.inrs.fr/>

Rapport « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser » de Michel Gollac et Marceline Bodier

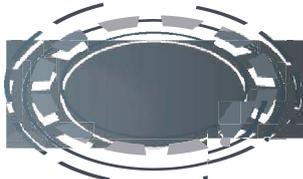
<http://perso.univ-lemans.fr/~acheron/#cours>

<http://www.gereso.com/actualites/2014/10/reforme-de-la-formation-professionnelle-continue-peut-on-encore-mieux-faire/>

Le rapport « Compte personnel de prévention de la pénibilité : Propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention » établi par Christophe Sirugue (député de Saône et Loire), Gérard Huot (président honoraire de la CCI de l'Essonne) et Michel Davy de Virville (conseiller-maître honoraire à la cour des comptes)

« Human capital » Gary Stanley Becker

Livret d'accueil BVS



Annexes

Annexe 1 « Certification ISO 9001 »

BUREAU VERITAS
Certification



Certification

Attribuée à

BVS BOULONNERIES ET VISSERIES DE SABLE
ROUTE DU MANS - 72301 SABLE SUR SARTHE CEDEX
FRANCE

Bureau Veritas Certification certifie que le système de management de la qualité de l'entreprise susmentionnée a été évalué et jugé conforme aux exigences de la norme :

Standard

NF EN ISO 9001 : 2008

Domaine d'activité

**CONCEPTION ET FABRICATION DE PIECES DE FRAPPE A FROID.
PRODUCTION, VENTE ET DISTRIBUTION DE FIXATIONS INDUSTRIELLES.**

**DESIGN AND PRODUCTION OF COLD HEADING PARTS.
PRODUCTION, SALES AND DISTRIBUTION OF INDUSTRIAL FASTENINGS.**

**KONZEPT UND FABRIKATION VON KALTGESTAUCHTE TEILEN.
FABRIKATION, VERKAUF UND HANDEL VNON INDUSTRIELLE BEFESTIGUNGEN.**

Date de certification originale : **01 février 2002**

Sous réserve du fonctionnement continu et satisfaisant du système de management de la qualité de

l'entreprise, ce certificat est valable jusqu'au : **01 mars 2013**

Pour vérifier la validité du certificat appelez au : + 33(0) 4 78 66 82 60

Tout éclaircissement sur cette certification peut être obtenu auprès de l'entreprise certifiée.

Date : 19 avril 2010
Numéro d'affaire : 2091662

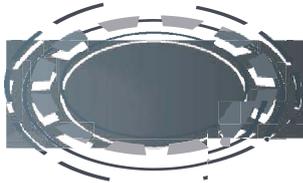
Bruno LABARRE
Directeur Général



BUREAU EN CHARGE : Bureau Veritas Certification France - 60, avenue du Général de Gaulle - 92046 Paris La Défense
BUREAU EMETTEUR : Bureau Veritas Certification France - 41, chemin des Peupliers - BP 58 - 69573 Dardilly Cedex

FSC
Sustainable Attributes
Chain No. BV-COC-079808
© 1996 FSC

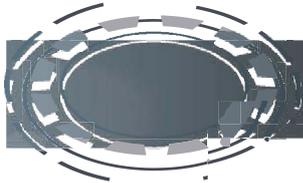




Annexe 2 « Modèle fiche individuelle de prévention des expositions »

Facteurs de risques énumérés à l'article D. 4121-5 du Code du travail	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, événements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimiques dangereux – Poussières – Fumées (sauf amiante *)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								

* L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R4412-120 du code du travail.



Annexe 3 « DOCUMENT UNIQUE BVS »

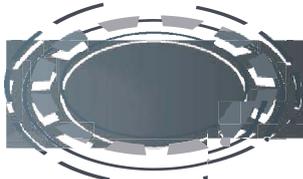
Thèmes	Réception Expédition Conditionnement	Fabrications	Outillage	Maintenance	Extérieur	Bureaux	Galerie technique Chauffage Transformateur Compresseurs
Eclairage	A	A	B	B	A	B	B
Bruit / vibration	B	B	B	B	B	B	B
Température	B	B	B	B	B	A	/
Chute de plain-pied	B	B	B	B	/	B	/
Circulation et déplacement	B	B	B	B	B	A	B
Ecrans de visualisation	B	B	A	A	/	B	/
Electricité	B	B	B	B	/	B	B
Engins et appareils de levages	B	B	B	B	B	/	/
Incendie, explosion	B	B	B	B	B	B	B
Interventions entreprises extérieures	B	B	B	B	B	B	B
Machines et équipements de travail (risque mécanique ...)	B	C	C	B	/	C	/
Manutention manuelle	B	C	C	B	B	B	B
Travail isolé	C	/	/	/	/	/	/
substances et préparation dangereuses	B	B	B	B	/	/	/
concentration de poussières, vapeurs	B	B	B	B	/		/
Chutes de hauteur	C	C	B	B	/	B	B
Autres risques	/	/	/	B	/	A	/

A : non significatif

B : faible

C : moyen

D : significatif



Annexe 4 « Outil OSEV »

Evaluation de l'exposition vibratoire quotidienne au cours d'une journée de travail

Nom du salarié Entreprise / agence Fonction Date d'évaluation

Etape 1 - Définir les véhicules utilisés par l'opérateur

Choix engin n°1 Choix engin n°2 Choix engin n°3 Choix engin n°4

	Type de véhicules	Référence du véhicule
n°1	chariot élévateur à fourche en porte à faux	...
n°2	chariot élévateur à fourche en porte à faux	...

Etape 2 - Définir les conditions d'utilisation (CU) des véhicules par l'opérateur

Choix CU n°1 Choix CU n°2

	Le conducteur	Le siège	L'environnement	Le véhicule
n°1	conducteur formé	siège non adapté / véhicule	surface lisse	véhicule adapté / terrain
	conduite souple	siège en bon état	vitesse limitée	
n°2	conducteur non formé	siège non adapté / véhicule	surface dégradée	véhicule non adapté / terrain
	conduite agressive	siège en bon état	vitesse limitée	

Etape 3 - Définir la durée réelle d'exposition de l'opérateur aux vibrations

Choix durée n°1 Choix durée n°2

n°1	2:00
n°2	1:30

Tout effacer

Résultat de l'exposition vibratoire sur 8 heures

pour l'ensemble des véhicules : **0,59 m.s-2 (A8)**

Valeur d'action: 0,5
Valeur limite d'exposition journalière: 1,15

La valeur d'action est dépassée : vous devez agir ! Des pistes d'action sont proposées ci-dessous.

L'amélioration des conditions d'utilisation (plus particulièrement celles dont la cellule est jaune) favorisera une réduction de l'exposition vibratoire

D'autres pistes pour diminuer les risques vibratoires :

par véhicule en m.s-2 (A8) :

n°1	chariot élévateur à fourche en p.	0,40
n°2	chariot élévateur à fourche en p.	0,43