

**Durée :**

**1 jour (7 h.)**

**Les participants et leur pré-requis :**

Toute personne impliquée dans la démarche pénibilité

**Notre intervenant :**

Formatrice Ergonome, spécialisée dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité et appartenant au réseau professionnel des intervenants du MIDACT pour la mise en place du document unique sur l'évaluation des risques professionnels en Midi-Pyrénées (conventionnement CARSAT).

Membre du groupe de travail Prévention des Risques Psychosociaux au MIDACT.

Expert agréé auprès des CHSCT

**L'organisation :**

**Lieu :** à déterminer

**Dates :** à déterminer

**Horaires :** 08h30 - 17h00

**Coût :**

**Nous consulter**

**Renseignements et inscriptions :**

**Sabine ACCO**

La loi du 9 novembre 2010 & l'Art. L. 4121-3-1 renforce le dispositif de prévention des risques professionnels, avec la prise en compte par les entreprises de facteurs de pénibilité au travail et la mise en place d'actions spécifiques.

L'entreprise peut transformer cette obligation en opportunité pour améliorer son fonctionnement en clarifiant préalablement les enjeux pour les salariés (maladies professionnelles, douleurs, fatigues) et pour l'entreprise (absentéisme, attractivité, etc.).

**LES OBJECTIFS :**

- Connaître le cadre législatif et réglementaire de la pénibilité au travail.
- Détecter la pénibilité liée au travail à partir de l'analyse du travail réel.
- Savoir mettre en place une démarche.

**NOTRE CHOIX PEDAGOGIQUE ET LES MODALITES D'EVALUATION:**

Repose sur une alternance entre des apports d'outils, des études de cas réels et des échanges d'expérience avec les stagiaires.

Remise d'un support aide-mémoire.

Evaluation qualitative en fin de formation et remise d'une attestation de stage.

Evaluation qualitative et quantitative effectuée par les participants en fin de formation

**LE CONTENU DE LA FORMATION :**

■ **Le renforcement de la prévention dans le cadre législatif**

- Article L4121-1 du CT
- Article L4612-2 du CT
- Une définition légale de la pénibilité L. 4121-3-1

■ **Les facteurs fixés par le décret D. 4121-5 du CT**

- Les contraintes physiques marquées
- Les contraintes de l'environnement physique agressif
- Certains rythmes de travail

■ **La définition de la pénibilité pour trois dispositifs**

- Assurer la traçabilité des expositions (article L. 4121-3-1 du CT fiche d'exposition)
- Permettre un départ à la retraite à 60 ans, sous réserve (article L. 351-1-4-1 du CSS):
- Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action (article L. 4121-3-1 du code du travail)

### ■ **Le principe (Article L138-29 du CSS)**

- Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action
- Entreprises concernées
- Les thèmes obligatoires
- L'identification des 50% de salariés exposés
- Les moyens de prévention existants et le calcul des salariés exposés
- Les objectifs chiffrés et les indicateurs
- L'information de ces mesures à l'administration
- Le contrôle par la DIRECTE

### ■ **La démarche**

- Repérer les situations de pénibilité
- Faire les liens avec les autres incitations (égalité hommes femmes, et seniors)
- Analyser les situations de pénibilité
- Choisir les axes d'actions