

LA PÉNIBILITÉ : DISPOSITIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES



MAÎTRISER L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE POUR MIEUX PRÉVENIR LES RISQUES

1 jour

PROGRAMME DE LA FORMATION

DÉFINITION DE LA PÉNIBILITÉ : LES TEXTES APPLICABLES

- › Loi du 9 novembre 2010 et du 20 janvier 2014
- › Décrets et circulaires ministérielles

FACTEURS DE RISQUES DÉFINIS PAR LE CODE DU TRAVAIL

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

LE DISPOSITIF DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

- › Rappel de l'obligation générale de protection de l'employeur
- › Généralisation de l'obligation de prévention de la pénibilité
- › Évaluation, dans chaque établissement, du nombre de salariés réellement exposés (proportion annexée au document unique)
- › Nécessité d'un diagnostic concerté et travail en pluridisciplinarité : RH, médecin du travail, représentants du personnel...
- › Élaboration d'un plan de prévention concerté ou négocié pour les entreprises de plus de 50 salariés

LA FICHE INDIVIDUELLE DE PRÉVENTION DES EXPOSITIONS À LA PÉNIBILITÉ

- › L'objectif de traçabilité des expositions aux risques
- › Quelles sont les entreprises concernées par l'obligation de remplir les fiches pénibilité ?
- › Contenu des fiches : conditions habituelles d'exposition, période d'exposition, mesures de prévention
- › Les facteurs de risques à prendre en compte
- › Destinataires de la fiche : service santé au travail, accès du salarié à sa fiche
- › Insertion dans le dossier médical du salarié
- › Impact sur les autres fiches
- › Quelles sanctions en l'absence de fiches ?

COMPENSATIONS LIÉES À LA PÉNIBILITÉ

- › Compte personnel de prévention de la pénibilité
- › Départ à la retraite à 60 ans sous certaines conditions
- › Dispositif conventionnel d'allègement ou de compensation

POINTS SUR LES ACCORDS OU PLANS D'ACTION

- › Entreprises concernées : appréciation de la proportion de 50 % des effectifs
- › Contenu : thèmes obligatoires, indicateurs
- › Procédure devant la DIRECCTE
- › Mise en œuvre

OBJECTIFS

- Faire le point sur les dispositions applicables en matière de pénibilité.
- Connaître et mettre en œuvre les nouveaux textes réglementaires en vigueur.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation dédiée à la pénibilité : quelles obligations légales et responsabilités pour l'employeur ? Quelles actions mener en priorité ?
- Les conseils personnalisés du consultant pour sécuriser ses pratiques et mener à bien ses plans d'actions face à la pénibilité

PUBLIC ET PRÉREQUIS

DRH, collaborateurs des services RH/administration du personnel, responsables sécurité, animateurs ou coordonnateurs sécurité, membres du CHSCT, assistantes sociales, médecins du travail, infirmier(e)s du travail
Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Un questionnaire sur les attentes des participants est adressé 15 jours avant le début de la formation. Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application. Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation. Nos consultants sont sélectionnés pour leur expertise métier, leurs compétences pédagogiques et leurs expériences professionnelles.

En partenariat
avec



