

# Le compte de pénibilité

2 j (14 heures)

Ref : RHCP

## Public

Directeur des Ressources humaines, Responsables Ressources humaines, Assistant RH

## Pré-requis

Aucun

## Moyens pédagogiques

Formation réalisée en présentiel ou à distance selon la formule retenue  
Questionnaire préalable de positionnement  
Nombreux exercices pratiques et mises en situation, échanges basés sur la pratique professionnelle des participants et du formateur, formation progressive en mode participatif  
Vidéoprojecteur, support de cours fourni à chaque stagiaire

## Modalités de suivi et d'évaluation

Feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur  
Exercices de mise en pratique ou quiz de connaissances tout au long de la formation permettant de mesurer la progression des stagiaires  
Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de stage  
Auto-évaluation des acquis de la formation par les stagiaires  
Attestation de fin de formation

## Objectifs

- S'adapter aux nouvelles obligations réglementaires
- Identifier les différents dispositifs de prévention
- Disposer des repères méthodologiques pour satisfaire aux obligations
- Mettre en place l'évaluation aux expositions
- Intégrer la pénibilité dans la prévention des risques professionnels

## Programme détaillé

### LA REFORME, SES OBJECTIFS

---

### LA DEFINITION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

---

## **LES MODIFICATIONS APORTEES PAR LA LOI REBSAMEN DU 19 AOUT 2015**

---

### **LES ENJEUX DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE**

---

#### **LE CADRE JURIDIQUE DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL**

---

- Présentation des dispositions légales
- Les entreprises concernées
- Rappel des obligations en matière de traçabilité

#### **IDENTIFIER LES ACTEURS CONCERNES ET LEUR ROLE RESPECTIF**

---

- Employeurs, médecine du travail, Anact, CARSAT, INRS, ...
- Le rôle de la représentation du personnel, en particulier du CHSCT

#### **LA DEMARCHE A ENGAGER**

---

- Quelles sont les entreprises concernées ?
- Calendrier et méthodologie à mettre en place
- Constitution de l'équipe projet et impliquer les différents acteurs
- La consultation des représentants du personnel
- Faut-il préférer ou non la négociation ?
- Quelles sont les conséquences du défaut de plan de prévention ?

#### **ELABORER LE DIAGNOSTIC : UNE ETAPE FONDAMENTALE**

---

- La notion de « facteur de risque professionnel »
- Les données à collecter - Utiliser la documentation existante
- Les étapes de construction du diagnostic
- Comment prendre appui sur le Document Unique ?

#### **CONSTRUIRE UN PLAN D'ACTION : AGIR CONCRETEMENT**

---

- Intégrer les contraintes réglementaires : les thèmes obligatoires à traiter
- S'appuyer sur les mesures en place et les accords existants
- Comment choisir parmi les orientations proposées ?
- Sélectionner les indicateurs et les suivre

#### **LA GESTION DU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE : APPORTS DE LA LOI REBSAMEN DU 19 AOUT 2015**

---

- Quels sont les salariés concernés ?
- Comment payer les cotisations ? Quel est le système de gestion ?
- Quel usage le salarié peut-il faire de son compte pénibilité ?

## **QUELS RISQUES DE CONTENTIEUX ET RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR**

---

Impact des mesures liées à la pénibilité sur l'obligation de sécurité de résultat

Responsabilité civile : reconnaissance en accident du travail ou en maladie professionnelle, l'obligation de sécurité de résultat

Les risques en matière de responsabilité pénale

Le dispositif de contrôle sur la pénibilité

---