

La fiche de prévention des expositions

Obligation de prévention et de traçabilité des expositions aux risques professionnels dans la fonction publique

Tout employeur a l'obligation d'évaluer, de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité.

Les autorités territoriales sont directement visées par cette obligation créée par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et ses décrets d'application du 30 mars 2011 et du 30 janvier 2012 (dispositions transposées dans la partie IV du Code du travail sur la santé et la sécurité au travail).

En ce sens, selon l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent entre autres « des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ».

Risques relevant de la pénibilité soumis à l'obligation de traçabilité

Sur le fondement des dispositions du Code du travail, tout employeur qui a identifié des agents exposés à des facteurs de pénibilité, doit consigner ceux-ci dans une fiche.

La pénibilité définie par les articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du Code du travail, se caractérise par deux conditions cumulatives :

- Une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé
- Des facteurs de risques professionnels liés à :

Des contraintes marquées	
<p>Manutention manuelle : 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</p>	R. 4541-2 du code du travail
<p>Postures pénibles : Position forcée des articulations</p>	
<p>Vibrations mécaniques : Vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percutantes, guidées à la main ou par des pièces travaillées tenues à la main</p> <p>Vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (et certaines machines industrielles fixes)</p>	R. 4441-1 du code du travail
Un environnement physique agressif	
<p>Agents Chimiques Dangereux (ACD) : Explosibles, Comburants, (Extrêmement, Facilement) Inflammables ; (Très) Toxiques ; Nocifs ; Corrosifs ; Irritants ; Sensibilisants ; CMR, y compris les poussières et les fumées, Dangereux pour l'environnement Substances non classées mais qui peuvent présenter un danger pour la santé et la sécurité des personnes</p>	R. 4412-3 du code du travail
<p>Activités exercées en milieu hyperbare : Activités exercées avec une pression relative supérieure à 100 hectopascals</p>	R. 4461-1 du code du travail
Températures extrêmes	
Bruit	R. 4432-1 du Code du travail

Certains rythmes de travail	
Travail de nuit	L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail
Travail en équipes successives alternantes : Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines	
Travail répétitif : Travail caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	

Contenu de la fiche

Elle doit recenser :

- les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs.

L'objectif est d'harmoniser la traçabilité des risques liés à la pénibilité définie par le Code du travail : ainsi, les expositions aux risques qui avant la réforme devaient faire l'objet d'une fiche spécifique, comme en matière d'exposition des agents au risque chimique, doivent maintenant être tracés selon le modèle de fiche commune normalisée.

Il faut souligner la particularité relative au contenu renforcé de la fiche de prévention des expositions à l'amiante et au milieu hyperbare, art. D. 4121-9 du Code du travail.

Communication de la fiche

Elle est transmise au médecin de prévention et complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Une copie de cette fiche est remise au travailleur :

- à son départ, de l'établissement ;
- en cas d'arrêt de travail prolongé (d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle, et d'au moins 3 mois dans les autres cas) ;
- ou de déclaration de maladie professionnelle.

Le modèle de cette fiche est fixé par un [arrêté du 30 janvier 2012](#).

Mise à jour de la fiche

Elle est mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du travailleur : elle conserve les mentions antérieures et prend en compte l'évolution des connaissances sur les produits et les méthodes utilisées.

Mise en œuvre d'une démarche de prévention de la pénibilité

L'établissement de la fiche d'exposition a non seulement pour objet le diagnostic et la formalisation des expositions ou poly-expositions des agents aux facteurs de pénibilité définis, mais aussi la prévention des risques identifiés. En effet, l'employeur a l'obligation de préciser les moyens de protection collectifs et individuels mis en œuvre, pour éviter, sinon réduire les effets de l'exposition sur la santé et la sécurité.

Ainsi cette fiche d'exposition est élaborée en lien avec la démarche d'évaluation des risques et le document unique mis en œuvre dans les services (article L.4323-1 du Code du travail).

À cette démarche doivent être associés les différents acteurs de la prévention sous la responsabilité de l'autorité territoriale à savoir, le service de médecine préventive, le CT/CHSCT, les conseillers et assistants de prévention ou le service de prévention, etc.

Il conviendra de mettre en place une démarche projet et de constituer un comité de pilotage.

Les différentes étapes de la démarche

• Recueil d'informations

Il permet d'établir un état des lieux des risques et de l'importance de la pénibilité au sein de la collectivité. La source d'information principale est le document unique qui retranscrit l'évaluation des risques réalisée pour chaque unité de travail de la collectivité. Ce document permet d'identifier les facteurs de pénibilité dans les situations de travail concernées.

D'une manière générale, il est indispensable de mettre en place une démarche participative, en instaurant un dialogue et des échanges réguliers entre les différents acteurs de la collectivité. Une information et une sensibilisation préalable sur la pénibilité et les risques générés sur le long terme sont souvent utiles.

Pour établir un état des lieux le plus précis possible, d'autres informations peuvent être utiles. Comme par exemple :

- En matière d'accidentologie : nombre et nature des accidents du travail, maladies professionnelles, fiches d'exposition établies pour les agents exposés à certains facteurs de risques (Ex : risque chimique) ;
- En matière de santé : données fournies par le médecin de prévention, restrictions d'aptitude, absentéisme, plaintes et douleurs exprimées ;
- Des données telles que la pyramide des âges, la formation, les évolutions professionnelles en cours ou envisagées constituent un apport essentiel lors du choix des actions à mener ;
- Des analyses des postes déjà réalisées, mesures relatives à tel ou tel facteur ;
- Les actions de prévention, de formation et les investissements en matériels réalisés ;

• Réalisation d'un diagnostic et de la fiche de prévention des expositions

L'objectif de cette phase est de comprendre et de caractériser les conditions d'exposition en situation réelle de travail et de mettre en évidence des situations, des postes ou des activités qui nécessitent un développement d'actions de prévention.

Pour cela, il est nécessaire de pouvoir mettre en relation et analyser les informations recueillies. Par exemple, le croisement de données de différentes natures telles que les âges, les qualifications, ou les arrêtes de travail, les restrictions d'aptitude... peut contribuer à affiner l'analyse.

En outre, l'observation de situations de travail sur le terrain, la prise en compte du vécu de l'agent peuvent être une source d'enrichissement pour établir le diagnostic. Toutes les situations de travail ne sont pas équivalentes, aussi dégager et considérer celles perçues comme pénibles ou difficiles par les agents facilitera la priorisation des actions.

Ainsi, pour pouvoir déterminer si l'agent est concerné par l'exposition à chacun des facteurs de risques, il est nécessaire de croiser la réglementation existante (lorsqu'elle existe) et les différentes données recueillies évoquées ci-dessus. Une liste pourra alors être établie.

La fiche n'est à remplir que si l'agent est concerné par au moins un des facteurs de risques cités ci-dessus.

L'existence d'un facteur de risque professionnel ne justifie pas à lui seul l'établissement d'une fiche de prévention des expositions car elle suppose qu'aient été mis en évidence des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou des rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiées et irréversibles sur la santé. Il est donc renvoyé à une notion d'intensité d'exposition révélant un seuil de pénibilité même si les textes ne prévoient pas de valeurs d'exposition à partir desquelles le facteur dit de pénibilité doit être retenu.

Dans ce cas, il conviendra aux différents acteurs de définir des seuils à partir desquels la notion de pénibilité pourra être retenue.

Liens utiles pour la définition de seuils :

www.travailler-mieux.gouv.fr

www.inrs.fr

- **Définition d'un plan d'actions**

A l'issue de l'étape précédente, il est indispensable de prévoir de nouvelles actions de prévention non identifiées au préalable qui devront avoir été élaborées avec les acteurs concernés.

Ces actions intégreront le plan d'actions annuel ou pluriannuel de la collectivité afin de limiter voire supprimer la pénibilité du poste de travail de certains agents.