

Infos
administratives

VOTRE ESPACE ADHÉRENT DÉSORMAIS ACCESSIBLE EN LIGNE

Dès le début du mois de janvier 2015, vous pourrez accéder à l'espace réservé aux adhérents de l'ASTBTP 13, à partir du site www.astbtp13.fr.

Vous pourrez ainsi effectuer vos démarches administratives et financières auprès de notre Service.

Ce qui va changer en 2015 :

VOTRE DECLARATION DE SALAIRES

- **Elle se fera désormais en ligne**, dans votre espace adhérent sur notre site internet www.astbtp13.fr.

Vous pourrez vous connecter et renseigner les éléments déclaratifs permettant le calcul de vos cotisations grâce à un identifiant et un mot de passe que vous recevrez par courrier dès le début du mois de janvier 2015.

- **Cette déclaration sera désormais ANNUELLE.**

Vous renseignerez la masse salariale brute 2014 déclarée à l'URSSAF, plafonnée à la Tranche A de la Sécurité Sociale, et le nombre de vos salariés présents au 31/12/2014.

Cette opération devra être effectuée sur notre site à partir du 10 janvier 2015 et jusqu'au 31 janvier 2015 au plus tard.

Le montant de votre cotisation 2015 sera donc calculé sur la base des salaires bruts annuels 2014.

LE REGLEMENT DE VOS COTISATIONS

- **Ce règlement s'effectuera avec la même périodicité que les années précédentes.**

A la suite de l'enregistrement de vos éléments déclaratifs en ligne, des factures trimestrielles ou mensuelles vous seront envoyées.

- **Une cotisation forfaitaire minimale par an et par salarié a été instaurée par le Conseil d'Administration.**

Elle sera calculée automatiquement sur notre site, au moment de la saisie de votre masse salariale brute plafonnée 2014 et du nombre de vos salariés.

Le montant de cette cotisation minimale a été fixé à 80 € H.T. par an et par salarié.

Si le calcul de votre cotisation (0,70% de la masse salariale brute plafonnée 2014, taux inchangé) fait apparaître un montant inférieur à 80 € H.T. par an et par salarié, alors c'est la cotisation minimale qui sera retenue.

Pour plus de renseignements : 04 91 23 01 57 ou 04 91 23 03 38 / comptabilite@astbtp13.fr

LE SUIVI ET LA GESTION DE VOS EFFECTIFS

Désormais en vous connectant dans votre espace adhérent, **vous aurez accès à la liste nominative de vos salariés.**

- **Vous pourrez mettre à jour, en temps réel, cette liste**, en déclarant l'embauche de nouveau(x) salarié(s) ou en signalant la fin d'un contrat et la sortie d'un ou plusieurs salariés de la liste. Vous n'aurez qu'à valider la liste nominative de vos salariés, une fois par an avant le 31 janvier 2015.

- **Vous pourrez également consulter les visites médicales programmées et remplacer un salarié convoqué par un autre de vos salariés**, uniquement si le salarié remplaçant est soumis à la même surveillance médicale (SMS ou SMR) et s'il doit passer le même type de visite dans la périodicité fixée (visite d'embauche et visite périodique).

V.C. et M.W.

Edito

Daniel DUGOURD

Président
de l'ASTBTP 13



Comme nous vous l'avons déjà communiqué, l'ASTBTP 13 a présenté une demande de dérogation à la périodicité des visites médicales, le 17 juillet dernier auprès des services de la DIRECCTE.

Un audit a été effectué au sein de notre service afin d'analyser la légitimité de notre demande et de vérifier que les conditions nécessaires à l'obtention de la dérogation étaient réunies.

Cet audit s'est déroulé le 6 novembre 2014, avec la participation d'un Médecin Inspecteur Régional du Travail consulté par la DIRECCTE avant toute décision définitive.

Au regard des résultats de cet audit, la DIRECCTE donne un avis favorable à la demande de dérogation de la périodicité des examens médicaux périodiques (Surveillance Médicale Simple uniquement). Cette validation est accordée pour la durée de l'agrément en cours et sur l'ensemble des secteurs géographiques du département.

Ainsi, la périodicité des examens médicaux est portée à 48 mois (au lieu de 24 mois) pour les salariés hors intérimaires, qui bénéficieront, entre ces examens médicaux et dans le respect des dispositions légales et réglementaires, d'entretiens infirmiers.

Cette décision est le fruit de la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire, à votre service sur simple demande auprès de votre médecin du travail pour des actions de prévention en milieu de travail ; mais aussi de la pertinence de son projet de service et de son Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens.

Cette décision accorde davantage de souplesse à l'ASTBTP 13 et aux entreprises adhérentes à l'égard des prescriptions du Code du travail, tout en garantissant le suivi individuel de santé des salariés du BTP.

Les services de l'ASTBTP 13 restent à votre disposition pour toute information complémentaire.

PENIBILITÉ AU TRAVAIL

CHAPITRE 1 : FAISONS LE POINT !



La pénibilité : quel vaste sujet ! Par où commencer, quoi détailler ? Afin de vous aider au mieux, nous vous proposons de commencer par les « encrages juridiques » de la notion de pénibilité au travail.

La pénibilité est encadrée par deux lois :

- **la loi du 09/11/2010** qui a introduit les mesures relatives à la pénibilité du parcours professionnel dans le Code du travail. Elle a introduit **les systèmes de compensation et de prévention de la pénibilité au travail**. Ceci s'inscrit dans le cadre d'une volonté générale d'amélioration des conditions de travail.
- **la loi du 20/01/2014** qui a modifié les dispositifs de la loi précédente en matière de prévention de la pénibilité et a introduit de nouveaux outils. **Les dispositions de cette loi entreront en vigueur au 1/01/2015.**

En application de la loi du 20/01/2014, **les six décrets du 09/10/14 (JO du 10/10/14)** sont venus préciser certains points :

- **émanant du Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes :**
 - modalités de gestion du compte personnel de la prévention de la pénibilité (C3P), de contrôle et de traitement des réclamations (**décret n°2014-1155**)
 - modalités d'acquisition et d'utilisation des points acquis au titre du C3P (**décret n°2014-1157**)
 - modalités d'organisation et de fonctionnement du fonds de financement des droits liés au C3P (**décret n°2014-1157**)
- **émanant du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social :**
 - renforcement de l'articulation entre les fiches de prévention des expositions et le document unique (**décret n°2014-1158**)
 - liste des facteurs de risques professionnels à prendre en compte au titre de la pénibilité (seuils, périodicité, traçabilité) (**décret n°2014-1159**)
 - précisions sur les accords à négocier en faveur de la prévention de la pénibilité (**décret n°2014-1160**).

Pour rappel, **la pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives** (art L4121-3-1 du Code du travail) :

1. une exposition à un ou plusieurs facteurs de risque susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé
2. ces facteurs de risques professionnels étant liés soit à :
 - **des contraintes physiques marquées,**
 - **un environnement physique agressif**
 - **certains rythmes de travail.**

Dix facteurs de pénibilité sont concernés par les mesures à mettre en place dans le cadre de ces deux lois :

- **manutentions manuelles de charges** (art R4541-2 et suivants du Code du travail)
- **postures pénibles définies comme positions forcées des articulations**
- **vibrations mécaniques** (art R4441-1 du Code du travail)
- exposition à des agents chimiques dangereux (art R4412-3 à 60 du Code du travail), y compris les poussières et les fumées
- activités exercées en milieu hyperbare (art R4461-1 et suivants du Code du travail)
- températures extrêmes
- bruit (art R4431-1 et suivants du Code du travail)
- **travail de nuit** (art L3122-9 à 31)
- **travail en équipes successives alternantes**
- **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 la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.**

Des notions de seuils, de durée et d'intensité d'exposition à ces facteurs ont été précisées dans le décret n°2014-1159 du 09/10/14 (JO du 10/10/2014). L'exposition est appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle. Ces seuils n'ont pas d'autre fonction que d'être des repères au-delà desquels les salariés acquièrent des points sur leur C3P. **Ils ne sont pas des références auxquelles on doit se limiter dans les objectifs de prévention de la santé et de la sécurité au travail, mais aussi d'amélioration des conditions de travail.**

Des fiches de prévention des expositions devront être établies pour les salariés exposés à ces facteurs, au-delà des seuils proposés (art L41616-1 du Code du travail). Un modèle de fiche a été fixé par le décret n°2012-136 du 30/01/2012.

Au 1er janvier 2015, seuls 4 « facteurs » sont à tracer : il s'agit des activités exercées en milieu hyperbare, et des 3 facteurs liés à certains rythmes de travail (ci-dessus en bleu). Les 6 autres seront à déclarer à partir du 1er janvier 2016.

Voici donc un premier aperçu sur la « pénibilité » et le travail qui nous attend. D'autres points seront abordés au cours des prochaines lettres trimestrielles.

Sources : *ISTNF (La définition juridique de la pénibilité au travail, Oct 2014), Légifrance.*

Dr. A. J.