

DIAGNOSTIC PENIBILITE AU TRAVAIL

Retour d'expérience
en Grande Distribution

Salon PREVENTICA - 30 Mai 2012



votre partenaire en maîtrise des risques



SOMMAIRE



- 1. Définition de la pénibilité**
- 2. Les enjeux de cette nouvelle réglementation**
- 3. Les principales obligations et échéanciers**
- 4. Application à la grande distribution : la méthode et les outils développés par SOCOTEC**
- 5. Points forts et difficultés**
- 6. Pour aller plus loin**
- 7. Conclusion**
- 8. Echanges avec les participants**



1. Comment définir la pénibilité ?



Un concept au cœur de la **loi sur la réforme des retraites**

Cette **Loi du 9 novembre 2010** introduit de nouvelles dispositions visant à prévenir **la Pénibilité au Travail** :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (...) Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail »

(L.4121-1 du CT)

Ce nouveau cadre réglementaire vient renforcer **l'obligation de prévention** et **s'applique à l'ensemble des entreprises françaises.**



1. Comment définir la pénibilité ?

Par « **Pénibilité** », on entend :

« Etre exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés :

- à des **contraintes physiques marquées**,
- à un **environnement agressif**,
- ou à **certains rythmes de travail**,

et susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé. »

(L. 4121-3-1 du CT)



Les facteurs fixés par décret (D. 4121-5 du CT)



- Au titre des **contraintes physiques marquées**:
 - Les **manutentions manuelles** de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
 - Les **postures pénibles** définies comme positions forcées des articulations;
 - Les **vibrations mécaniques** mentionnées à l'article R. 4441-1.





Les facteurs fixés par décret (D. 4121-5 du CT)



- Au titre de **l'environnement physique agressif**

- Les **agents chimiques dangereux** mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- Les activités exercées en **milieu hyperbare** définies à l'article R. 4461-1 ;
- Le **bruit** mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- Les **températures extrêmes** ;





Les facteurs fixés par décret (D. 4121-5 du CT)

- Au titre de **certains rythmes de travail**
 - Le **travail de nuit** dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
 - Le **travail en équipes successives alternantes** ;
 - Le **travail répétitif** (répétition d'un même geste, cadence contrainte, déplacement automatique d'une pièce, rémunération à la pièce, temps de cycle défini).



1. Comment définir la pénibilité ?



Les limites du dispositif :

- La **dimension psychologique** non prise en compte (les atteintes à la santé mentale ne sont pas retenues par le dispositif),
- Le **caractère subjectif** de la pénibilité, en effet une même tâche sera subie différemment en fonction des travailleurs,
- L'absence de **critères d'analyses** harmonisés.



2. Les enjeux de cette nouvelle réglementation



*En quelques chiffres fournis par la DARES**

- En 2009 : 15,2 % des salariés travaillent la nuit
>> progression de 29 % en 16 ans
- En 2003 (enquête SUMER** la plus récente) :
 - 18 % des salariés sont exposés à un bruit > 85 décibels,
 - 22 % des salariés travaillent sur écran plus de 20 h / semaine,
 - 41 % des salariés ont soulevé manuellement des charges,
 - 25 % des salariés restent debout plus de 20 h / semaine,
 - 17 % des salariés sont soumis aux gestes répétitifs,
 - 15 % des salariés sont exposés à des agents biologiques,
 - 38 % des salariés ont été exposés à au moins un produit chimique dans la semaine précédant l'enquête.

* DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

** SUMER : Les enquêtes Surveillance Médicale des Expositions aux Risques professionnels



2. Les enjeux de cette nouvelle réglementation



Conclusion de l'enquête SUMER de 2003 :

- *Augmentation globale des pénibilités au travail,*
- *Poly-exposition,*
- *Part importante de travailleurs exposés à ces derniers,*

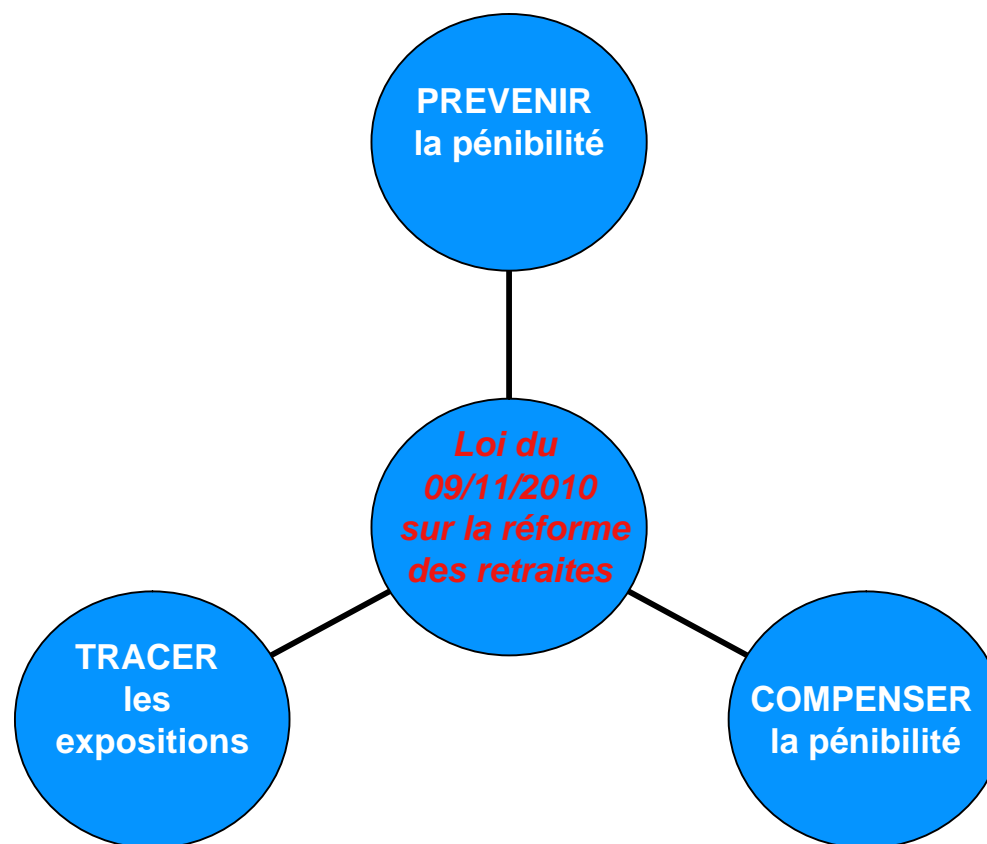
+ de 50 % des salariés français estiment être touchés par l'un des critères de pénibilité dans leur travail



La **réduction de la pénibilité** passe d'abord par sa **détection**.



2. Les enjeux de cette nouvelle réglementation





PREVENIR LA PENIBILITE



A travers un accord ou un plan d'action :

Ce dispositif doit permettre aux salariés exposés à des facteurs de risques de bénéficier **d'actions de suppression ou de réduction de la pénibilité**, de manière à leur permettre de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé.

(article L. 4121-3-1 du code du travail)



Mise en place d'un accord ou d'un plan d'action



Que dit la loi du 9 Novembre 2010 sur la réforme des retraites ?

Toute structure satisfaisant aux conditions suivantes :

- au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 personnes),
- plus de la moitié de son effectif est exposé à un facteur de pénibilité,



**accord ou un plan d'action relatif
à la prévention pour 3 ans.**

Dans le cas contraire elles sont soumises à une **pénalité d'un montant de 1% maximum** des rémunérations ou gains versés aux salariés concernés.

Particularité : Les entreprises de 50 à 299 salariés (ou appartenant à un groupe de 50 à 299) couvertes par un accord de branche étendu (par arrêté ministériel) portant sur la prévention de la pénibilité ne sont pas soumises à la pénalité.

(Article L138-29 du CSS)

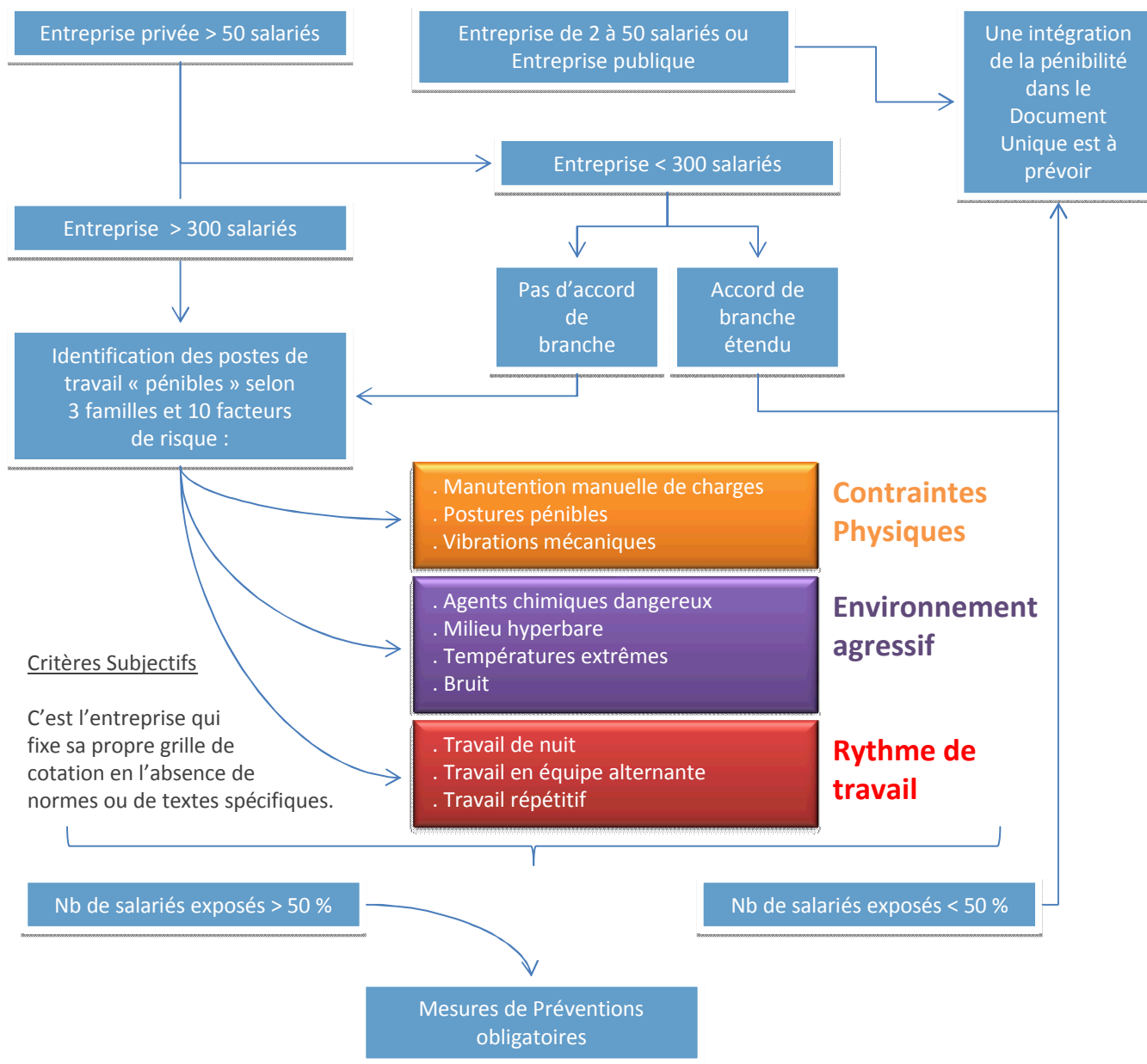


Mise en place d'un accord ou d'un plan d'action



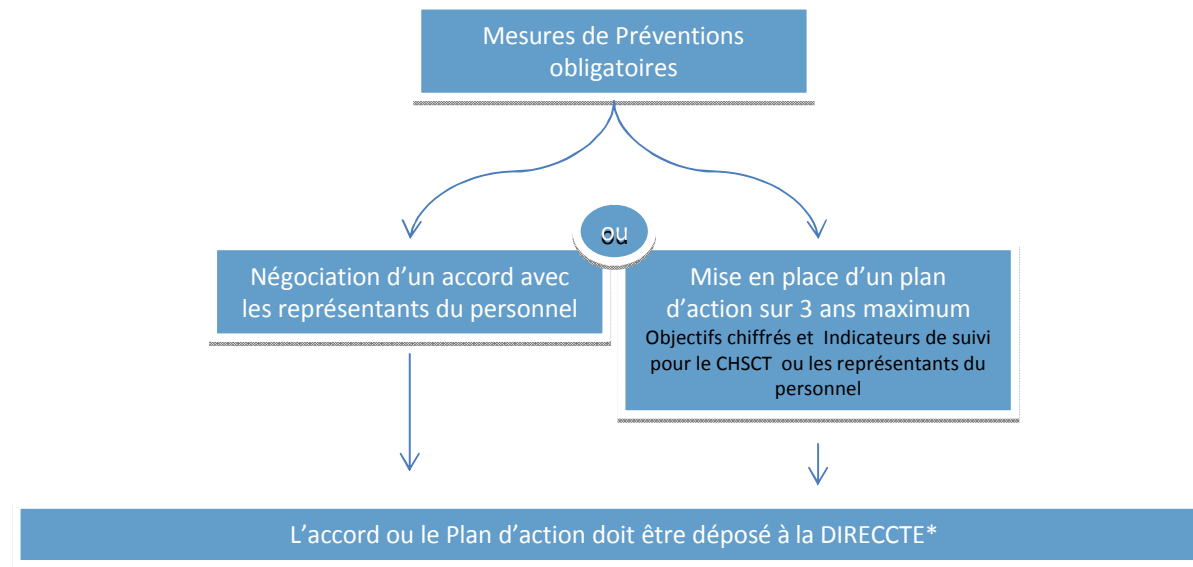
Quels sont les entreprises concernées?

- Tous les **employeurs de droit privé** (quel que soit leur statut juridique : société, association, artisan, profession libérale, etc.),
- Toutes les **entreprises et établissements publics** à caractère industriel et commercial (EPIC),
- Tous les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé.





3. Les principales obligations et échéanciers



* Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

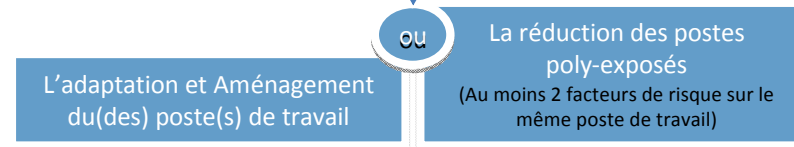


3. Les principales obligations et échéanciers



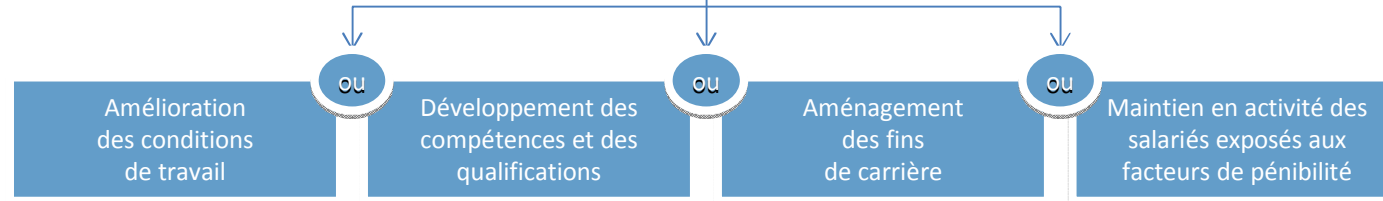
Mise en place d'un accord ou d'un plan d'action

L'accord ou le Plan d'Action doit traiter, dans un premier temps :



Quels sont les thèmes obligatoires ?

Et il aborde ensuite 2 des 4 thèmes ci-dessous :





Comment l'Administration est-elle informée des démarches de l'entreprise ?



Lorsqu'un accord a été conclu, ou lorsqu'un plan d'action a été élaboré, il doit être **déposé à la DIRECCTE**,

L'employeur détermine la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité. Elle est actualisée chaque fois que nécessaire, notamment lors de la **mise à jour du document unique** d'évaluation des risques.





TRACER LA PENIBILITE (*article L. 4121-3-1 du CT*)

L'employeur établit, pour chaque travailleur exposé, une fiche d'exposition indiquant :

- 1° La **nature du travail** réalisé (**matériaux** et appareils utilisés, **périodes d'exposition** et les **risques** ou nuisances chimique, physique ou biologique du poste;
- 2° Les **dates et les résultats des contrôles** de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
- 3° Les **procédés de travail** utilisés ;
- 4° Les **équipements de protection** collective et individuelle utilisés.

La fiche est communiquée au service de santé au travail.

Une copie est remise au travailleur à son départ de l'établissement.

Le modèle de fiche d'exposition est défini réglementairement dans l'arrêté du 30/01/12.



TRACER LA PENIBILITE



Dans ce contexte il y a **suppression de la fiche d'exposition aux risques chimiques** (*décret N°2012-134 du 30/01/2012*) à l'exception:

- Des **cancérogènes 1 et 2** dans le cadre de l'article D461-25 du CSS,
- De **l'amiante** dans les conditions de la fiche de prévention des expositions (R4412-110)



TRACER LA PENIBILITE

Traçabilité pour le travailleur:

- Accès aux FDS,
- Informations sur les risques et conduite à tenir (CMR),
- Notice de poste,
- Fiche médicale d'aptitude,
- Résultat et interprétation des examens médicaux,
- Dossier médical informations sur les expositions,
- **Fiche de Prévention des expositions.**

Sont supprimées :

- **La fiche d'exposition** (informé de son existence, disponible dans dossier M)
- **L'attestation d'exposition.**



COMPENSER



Permettre un **départ à la retraite à 60 ans, sous réserve** (*article L. 351-1-4-1 du CSS*):

- De justifier d'un **taux d'incapacité permanente** au moins égal à **10%** au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail;
- D'avoir été exposé, pendant **17 ans** au moins, à un ou plusieurs des facteurs de risques précités ;
- D'établir que l'incapacité permanente est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

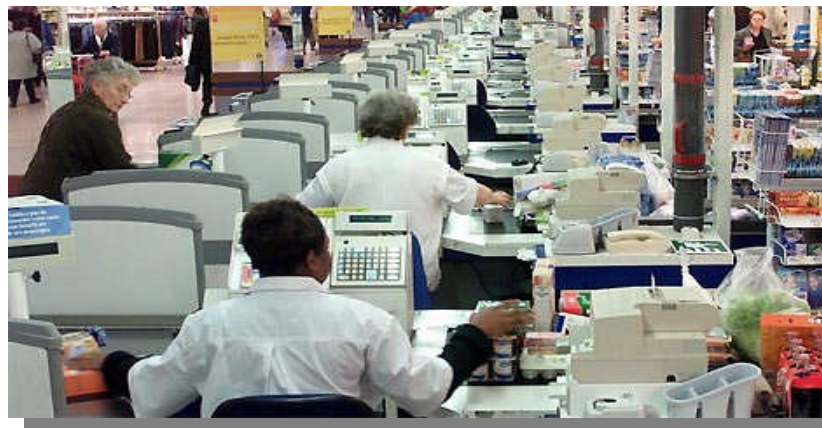
Une commission pluridisciplinaire est chargée de valider les modes de preuve apportés par l'assuré et d'apprécier l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques.



CONCRÈTEMENT , QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR?



- Le **recensement** des postes présentant des situations de pénibilité,
 - le **suivi** des salariés exposés,
 - et la réalisation **d'accords ou de plans d'actions** sur cette thématique.
- = des obligations supplémentaires.





3. *Les principales obligations et échéanciers*



Le Texte est entré en vigueur le 1er janvier 2012

six mois sont accordés aux employeurs

pour se mettre en conformité

>> 1^{er} juillet 2012 <<



4. APPLICATION A LA GRANDE DISTRIBUTION : LA METHODE ET LES OUTILS DEVELOPPES PAR SOCOTEC



Comment repérer et analyser les situations de pénibilité ?





LA METHODE



Tout comme l'identification des risques professionnels, le recensement des salariés soumis à des facteurs de pénibilité implique:

- une réflexion structurée
- et s'appuyant sur des outils pratiques et concrets.





LA METHODE



Démarche retenue par SOCOTEC et son client :

- I. Etude support sur **quatre sites pilotes**

- II. **Déploiement et adaptation** des conclusions **aux sites régionaux**



LA METHODE



I) ETUDE SUR QUATRE SITES PILOTES

1) Choix des sites pilotes afin qu'ils couvrent l'ensemble des magasins, concepts, rayons, unités et postes de travail

2) Constitution d'un groupe de travail sur chaque site pilote selon la volonté du groupe de travail RH

SPORT ET TECHNIQUES
CENTRE AUTO
BRICO BATI JARDIN
BIJOUTERIE
DRIVE
PARFUMERIE
PARAPHARMACIE
OPTIQUE AUDITION
ESPACE CULTUREL
GRAND HYPERMARCHÉ
PETIT HYPERMARCHÉ



LA METHODE



I) Etude sur **quatre sites pilotes** :

3) Visite des unités de travail (**analyse directe** des tâches effectuées lors de leur exécution)

4) Analyse approfondie et **quantification de la pénibilité** pour chaque unité, en tenant compte des mesures de prévention déjà mises en œuvre

5) Calcul du taux d'exposition des salariés de chaque site

6) Rédaction du plan d'action collectif incluant les mesures de prévention spécifiques à chaque site



LA METHODE



II. DÉPLOIEMENT ET ADAPTATION DES CONCLUSIONS AUX SITES RÉGIONAUX

- 1) **Constitution d'un groupe de travail** local sur chaque magasin selon la volonté de la direction
- 2) **Visite éventuelle des unités** de travail pour prise en compte de particularités propres au site
- 3) **Analyse** approfondie et **quantification de la pénibilité**
- 4) **Calcul du taux d'exposition** des salariés du site
- 5) **Rédaction du plan d'action** collectif incluant les mesures de prévention spécifiques à chaque site



LES OUTILS ET CHOIX TECHNIQUES



Des informations disponibles...

Afin d'identifier l'**exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs**, SOCOTEC s'est appuyé en premier lieu sur :

- Le **document unique** d'évaluation des risques
- La **fiche d'entreprise** réalisée par le médecin du travail
- Les **fiches d'expositions** pour les travailleurs exposés à certains facteurs de risque (ex: CMR, amiante)
- Les comptes-rendus et bilans du **CHSCT**
- Le recensement des cas de **maladies professionnelles** reconnues
- L'identification des **postes protégés/aménagés**
- **L'observation directe lors des visites** des unités de travail



LES OUTILS ET CHOIX TECHNIQUES



Mais où faut-il placer le curseur...?

Le besoin d'équité de la démarche de prise en compte de la pénibilité implique un travail d'analyse des modalités d'exposition à partir de **critères objectifs**.

On ne peut donc pas tenir compte de la pénibilité ressentie !



LES OUTILS ET CHOIX TECHNIQUES



Plusieurs cas de figures rencontrés

- Les **facteurs quantifiables** (seuils, durées, fréquences d'exposition, ...) **faisant l'objet de valeurs limites réglementaires** constituent les indices de bases de l'analyse.

Par exemple : le bruit, les vibrations, le travail de nuit

- Les **facteurs a priori quantifiables mais non encadrés par des valeurs limites réglementaires**.

Par exemple : les températures extrêmes, la manutention manuelle de charges lourdes, la répétitivité de tâches/gestes

- Les **facteurs non quantifiables**

Par exemple : le travail en équipes successives alternantes



LES VALEURS LIMITES REGLEMENTAIRES



Le Bruit (Article R4431-2 du code du travail)

VALEURS D'EXPOSITION	NIVEAU D'EXPOSITION
1° Valeurs limites d'exposition	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 140 dB (C)
2° Valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action de prévention prévue à l'article <u>R. 4434-3</u> , au 2° de l'article <u>R. 4434-7</u> , et à l'article <u>R. 4435-1</u>	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 85 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 137 dB (C)
3° Valeurs d'exposition inférieures déclenchant l'action de prévention prévue au 1° de l'article <u>R. 4434-7</u> et aux articles <u>R. 4435-2</u> et <u>R. 4436-1</u>	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 80 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 135 dB (C)



LES VALEURS LIMITES REGLEMENTAIRES



Le Bruit

VALEURS D'EXPOSITION	ACTIONS DE PREVENTION
1° Valeurs limites d'exposition	Néant (ces valeurs limites ne doivent en aucun cas être atteintes)
2° Valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action de prévention prévue à l'article R. 4434-3 , au 2° de l'article R. 4434-7 , et à l'article R. 4435-1	<ul style="list-style-type: none">- signalisation appropriée- si possible : délimitation physique et restriction d'accès- mise à disposition de protecteurs auditifs individuels et vigilance de l'encadrement sur leur port effectif- surveillance médicale rapprochée
3° Valeurs d'exposition inférieures déclenchant l'action de prévention prévue au 1° de l'article R. 4434-7 et aux articles R. 4435-2 et R. 4436-1	<ul style="list-style-type: none">- mise à disposition de protecteurs auditifs individuels- examen audiométrique préventif- information et formation sur le risque lié au bruit



LES VALEURS LIMITES REGLEMENTAIRES



Les Vibrations (Article R4443-2 du code du travail)

La valeur d'exposition journalière rapportée à une période de référence de huit heures déclenchant l'action de prévention prévue à l'article [R. 4445-1](#) et à l'article [R. 4446-1](#) est fixée à :

Valeurs d'exposition :

2,5 m / s²	Pour les vibrations transmises aux mains et aux bras
0,5 m / s²	Pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps

Valeurs limites d'exposition :

5 m / s²	Pour les vibrations transmises aux mains et aux bras
1,15 m / s²	Pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps



LES VALEURS LIMITEES REGLEMENTAIRES



Les Vibrations

Les actions de prévention prévue par le code du travail :

1) Le médecin du travail exerce une **surveillance médicale renforcée** pour les travailleurs exposés

2) L'employeur met en œuvre des **mesures techniques ou organisationnelles** visant à réduire au minimum l'exposition aux vibrations mécaniques :

1° La mise en œuvre d'autres procédés de travail permettant de réduire l'exposition ;

2° Le choix d'équipements de travail appropriés, bien conçus sur le plan ergonomique et produisant le moins de vibrations possible ;

3° La fourniture d'équipements auxiliaires réduisant les risques de lésions dues à des vibrations, (sièges atténuant les vibrations transmises à l'ensemble du corps ou des poignées atténuant les vibrations transmises aux mains et aux bras) ;

*4° Des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail ;
etc...*



LES VALEURS LIMITES REGLEMENTAIRES



Le Travail de nuit

Article L3122-29

Tout travail **entre 21 heures et 6 heures** est considéré comme **travail de nuit**.

Article L3122-31

Est considéré comme **travailleur de nuit** tout travailleur qui :

1° Soit accomplit, **au moins deux fois par semaine**, selon son horaire de travail habituel, **au moins trois heures** de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;

2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.
(actuellement 300h par an ou sur 12 mois glissants)



LES FACTEURS QUANTIFIABLES



Le Travail répétitif

Dans cette étude, la pénibilité est considérée comme avérée dès lors qu'elle **répond à la définition « des gestes répétitifs à fréquence élevée »** au sens de la norme **NF EN 1005-5** de Mai 2007 (Sécurité des machines – Performance physique humaine) :

1° Soit une répétitivité gestuelle importante caractérisé par un **temps de cycle inférieur à 30s.**

2° Soit l'exercice d'une **activité répétitive pendant au moins 50% du temps de travail.**





LES FACTEURS QUANTIFIABLES



Le Froid (Température Extrême)

Pour des températures comprises entre 0 et 10°C on considère que dans les plages **rouges** la pénibilité est avérée

Pour des températures < 0°C on considère que dans les plages **orange** et **rouges** la pénibilité est avérée

Matrice de cotation proposée par SOCOTEC :

			1 jour par semaine	2 jours par semaine	3 jours par semaine	4 jours par semaine	5 jours par semaine	6 jours par semaine
			Fréquence hebdomadaire d'exposition					
Durée journalière d'exposition			1	2	3	7	10	21
0 à 2h par jour	Valeur correspondante	1	1	2	3	7	10	21
2 à 4h par jour		3	3	6	9	21	30	63
4 à 6h par jour		6	6	12	18	42	60	126
6 à 8h par jour		10	10	20	30	70	100	210



LES FACTEURS QUANTIFIABLES



La Manutention Manuelle de Charges Lourdes

Grille d'évaluation proposée par SOCOTEC :
(adaptée de : NF X35109 annexe A et NF EN 1005-3,4 et NF ISO 11228-2)



Exposition hebdomadaire moyenne	HOMMES		FEMMES	
	Poids soulevé	Poids d'un chariot poussé/tiré	Poids soulevé	Poids d'un chariot poussé/tiré
• 5H	• 25 kg	• 250 kg	• 15 kg	• 200 kg
• 10H	15 à 25 kg	200 à 250 kg	10 à 15 kg	150 à 200 kg
• 25H	10 à 15 kg	150 à 200 kg	5 à 10 kg	100 à 150 kg



LES FACTEURS NON QUANTIFIABLES



Le Travail en équipes successives alternantes

Définition : Tout travail entraînant « l'**absence** pour un même salarié, **d'un rythme de travail identique** impliquant la **modification permanente de ses périodes de travail et de repos** ».

En conséquence, nous avons choisi de considérer les horaires dits **en 2*8 et en 3*8 comme entraînant d'emblée l'exposition au facteur de pénibilité « Travail en équipes successives alternantes »**



Synthèse de la « partie diagnostic » : Elaboration des fiches collectives d'exposition



Chaque unité fait l'objet d'une fiche détaillée identifiant tous les facteurs de pénibilité et leurs caractéristiques...

T R A V A I L A U F R O I D	Froid	OUI		Exposition journalière	Indice journalier	Exposition hebdomadaire	Indice hebdomadaire	Fréquence d'exposition	
				entre 4 et 6h	6	6 jours/semaine	21	126	
	Froid Catégories	<>0-10°C	< 0°C						
		X							
	Facteurs aggravants				Moyens de prévention à mettre en place				
Préparation de commande en chambre froide à 3/4 °C pendant 6h d'affilée				Mise à disposition par le magasin de vêtements de travail suffisamment chauds, gants, chaussures, etc. Sensibilisation aux bonnes pratiques de travail au froid				Le poste est concerné par le facteur de risque.	



Exemples de mesures correctives et d'indicateurs



De **réduire la poly-exposition** aux facteurs de pénibilité :

Soustraire un pourcentage des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de pénibilité,

Par exemple: ragréer les sols évite les vibrations lors de la manutention. Mettre en place un système informatique gérant la rotation des hôtesse de caisse limitant la répétitivité de gestes (alternance gauche/droite).

OU **l'adaptation et l'aménagement** des postes de travail :

Aménagement ou adaptation en vue de faciliter le reclassement ou d'alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs.

Par exemple: Mise en place de gerbeur niveleur pour la mise en rayon. Equipement des salariés exposés au froid avec des vêtements et gants spéciaux, vérification régulière de l'état de ces équipements.



Exemples de mesures correctives et d'indicateurs



Et d'améliorer les conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel :

Aménagement d'horaire à la demande d'un salarié, d'un dispositif de retour temporaire en horaire de jour ou de sortie du travail de nuit, etc.

Par exemple: Mise en place d'un mi-temps pour un salarié

ET/OU de favoriser le développement des compétences et des qualifications :

Nombre de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ayant bénéficié d'un dispositif particulier de formation.

Par exemple, former les salariés exposés à la manutention à la « Prévention des Risques liés à l'Activité Physique » (anciennement gestes et postures), formation au poste de travail



Exemples de mesures correctives et d'indicateurs



ET/OU l'aménagement des fins de carrière :

nombre de salariés dotés (ou ayant bénéficié) d'une fonction de tutorat, etc.

Par exemple: Valoriser l'expérience des seniors en les impliquant dans le tutorat et la formation des nouveaux embauchés

ET/OU le maintien en activité :

nombre de visites de pré-reprise en lien avec les facteurs de pénibilité, réduction du taux de l'absentéisme, du turn-over, des déclarations d'inaptitudes, etc.

Il s'agit de l'ensemble des mesures de prévention préconisées par le plan d'action.



Synthèse de la « partie plan d'actions » :



Unités de travail	Effectifs (ETP)	Facteurs de pénibilité avérés	Polyexposition	Effectifs concernés par la pénibilité (ETP)	Mesure de prévention
Administratif	19,63	Néant		0	Néant
Sandwicherie	2,71	températures extrêmes (froid)		2,71	Mise à disposition par le magasin de vêtements chauds, chaussures, gants, etc.
		températures extrêmes (froid)			Sensibilisation sur les bonnes pratiques de travail au froid
Caisses	27,97	travail répétitif		27,97	Réflexion en cours au niveau de la Centrale sur une évolution possible du logiciel de planification des postes de caisse pour qu'il intègre d'office l'alternance de côté de caisse gauche/droite
		travail répétitif			Mise en place de l'alternance de côtés de caisse gauche/droite pour les hôtesse de caisses qui en font la demande
Libre-service frais, ultra-frais, fruits et légumes	10,57	manutentions manuelles de charges	x	10,57	Mettre en place des moyens de manutentions mécaniques chaque fois que cela est possible
		manutentions manuelles de charges			Prévoir deux personnes pour les charges particulièrement lourdes (>25kg) si aucune aide mécanique n'est possible.
		postures pénibles			Prévoir des formations Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (anciennement gestes et postures)
		postures pénibles			Réflexion en cours au niveau de la Centrale sur la possibilité de changer le type de palettes pour les fruits et légumes. En effet les palettes actuelles de fruits et légumes ne permettent pas l'utilisation d'un gerbeur levant à 80cm
PGC Epicerie, liquides, DPH	20,85	manutentions manuelles de charges	x	20,85	Prévoir des formations Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (anciennement gestes et postures)
		manutentions manuelles de charges			Mettre en place des moyens de manutentions mécaniques chaque fois que cela est possible
		manutentions manuelles de charges			Prévoir deux personnes pour les charges particulièrement lourdes (>25kg) si aucune aide mécanique n'est possible.
		postures pénibles			Mise en place de gerbeurs levant à 80cm pour minimiser les efforts physiques à fournir lors des opérations de mise en
Poissonnerie	7	manutentions manuelles de charges		7	Mener une réflexion sur la possibilité d'investir pour automatiser la production et le déversement de glace sur les étales de



Synthèse de la « partie plan d'actions » :



Mesure de prévention	Objectif	Échéance	Pilote
Néant	Néant	Néant	Néant
Mise à disposition par le magasin de vêtements chauds, chaussures, gants, etc.	Ensemble du personnel	Déjà réalisé en 2011	Directeur
Sensibilisation sur les bonnes pratiques de travail au froid	Ensemble du personnel	2012	Directeur Administratif et
Réflexion en cours au niveau de la Centrale sur une évolution possible du logiciel de planification des postes de caisse pour qu'il intègre d'office l'alternance de côte de caisse gauche/droite	Ensemble du personnel	2012	Centrale
Mise en place de l'alternance de côtés de caisse gauche/droite pour les hôtesse de caisses qui en font la demande	Ensemble du personnel	2012	Directeur
Mettre en place des moyens de manutentions mécaniques chaque fois que cela est possible	Ensemble du personnel	Déjà réalisé en 2011	Directeur
Prévoir deux personnes pour les charges particulièrement lourdes (> 25kg) si aucune aide mécanique n'est possible.	Ensemble du personnel	Déjà réalisé en 2011	Directeur
Prévoir des formations Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (anciennement gestes et postures)	Ensemble du personnel du centre soit 220 individus : 80 en 2012 80 en 2013 70 en 2014	2012 à 2014	Directeur Administratif et Financier
Réflexion en cours au niveau de la Centrale sur la possibilité de changer le type de palettes pour les fruits et légumes. En effet les palettes actuelles de fruits et légumes ne permettent pas l'utilisation d'un gerbeur levant à 80cm	Ensemble du personnel	2012	Centrale
Prévoir des formations Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (anciennement gestes et postures)	Ensemble du personnel du centre soit 220 individus : 80 en 2012 80 en 2013 70 en 2014	2012 à 2014	Directeur Administratif et Financier
Mettre en place des moyens de manutentions mécaniques chaque fois que cela est possible	Ensemble du personnel	Déjà réalisé en 2011	Directeur
Prévoir deux personnes pour les charges particulièrement lourdes (> 25kg) si aucune aide mécanique n'est possible.	Ensemble du personnel	Déjà réalisé en 2011	Directeur
Mise en place de gerbeurs levant à 80cm pour minimiser les efforts physiques à fournir lors des opérations de mise en	Ensemble du personnel	Déjà réalisé en 2011	Directeur
Mener une réflexion sur la possibilité d'investir pour automatiser la production et le déversement de glace sur les étales de	Automatisation complète de la production de glace	2014	Directeur



Les moyens de prévention existant sont-ils pris en compte dans le calcul des salariés exposés ?

OUI : Pour les protections collectives déjà en place, dès lors qu'elles ont pour effet de soustraire ou de réduire sensiblement l'exposition au facteur de pénibilité considéré.

NON : Pour les protections individuelles seules (EPI)

Exemple pour des salariés réalisant de la découpe de bois :

- On tiendra compte des captages des poussières à la source : les salariés ne seront pas considérés comme exposés à un facteur de pénibilité (agents chimiques dangereux)
- On ne tiendra pas compte de la protection assurée par le seul port d'un masque de protection respiratoire : les salariés seront considérés comme exposés à un facteur de pénibilité (agents chimiques dangereux)



Y'a-t'il une règle précise pour le calcul des effectifs ?



OUI : Le mode de calcul retenu est celui prévu par l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale. Les effectifs sont donc appréciés au 31 décembre, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

On ne tient compte que des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois.

Par ailleurs, les salariés sont comptabilisés conformément aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail, c'est à dire :

- Chaque salarié titulaire d'un CDI à temps plein et chaque travailleur à domicile compte pour une unité.
- Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés intermittents et les salariés temporaires sont comptés au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou pour un congé.



5. POINTS FORTS ET DIFFICULTES...



DIFFICULTES RENCONTREES :

- Différences d'organisation d'un magasin à l'autre
- Différences dans les tâches confiées aux unités
 - Travail conséquent pour l'adaptation site par site

- Nombreuses méthodes d'évaluation de la pénibilité au travail (approches très différentes voire incompatibles)



5. POINTS FORTS ET DIFFICULTES...



POINTS FORTS DE CETTE DÉMARCHE :

- Rapidité de mise en œuvre
- Coût de l'étude pilote mutualisé sur l'ensemble des magasins de la région
- Mise en commun des bonnes pratiques relevées dans les différents magasins
- Déploiement sur chaque magasin facilité
- Homogénéité des résultats au sein de la région
- Possibilité pour un magasin d'adapter l'étude pilote en interne



6. POUR ALLER PLUS LOIN...



- **ANACT / ARACT (Agence Nationale/Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) :**

http://www.anact.fr/web/reseau-anact/2_reseau

- **INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) :**

<http://www.inrs.fr/accueil>

- **Ministère du Travail de l'Emploi et de la Santé :**

Site « Travailler mieux » : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>

Enquête SUMER 2010 « Surveillance Médicale des Expositions aux Risques chimiques » <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/conditions-de-travail-et-sante,80/les-enquetes-surveillance-medicale,1999/methodologie-et-bibliographie,2013.html>

Etudes et Recherches de la DARES

-http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/rubrique_technique,281/bas-de-page,2030/travail,2032/etudes-recherche-statistiques-de,76/



DES SUBVENTIONS POSSIBLES



Pour financer des travaux en vue de soutenir des actions déployées pour la prévention de la pénibilité, les entreprises peuvent, depuis avril 2012 et sous certaines conditions, faire appel au Fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

Le dossier de demande de subventions est accessible sur les sites du ministère chargé du travail, de la CNAMTS et des caisses régionales CARSAT, CRAMIF et CGSS.

Aide plafonnée à 100 000 € par projet et par entreprise.



7. CONCLUSION



Plus qu'une obligation supplémentaire, il est possible de faire de cette nouvelle réglementation une **réelle opportunité** pour l'entreprise d'améliorer son fonctionnement et par extension sa productivité.

Spécialistes en problématiques d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, les chargés d'affaires SOCOTEC vous accompagnent dans la conduite de votre démarche de maîtrise de la pénibilité au travail en mettant à votre disposition leur expérience :

- dans l'évaluation des situations de pénibilité au travail ;
- dans la prévention des risques professionnels et psychosociaux ;
- dans l'étude des conditions de travail.



8. ÉCHANGES AVEC LES PARTICIPANTS



sebastien.rol@socotec.com / 06 20 52 38 92

vincent.massimi@socotec.com / 06 62 68 11 26