Information Juridique

Le 11 janvier 2012

Information n°J2012/1

SOCIAL

PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL
Modèle de plan d'action pour les entreprises de l'assainissement et de la maintenance industrielle

L'ESSENTIEL

- L'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action pèse sur les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés dont 50 % de salariés sont exposés aux facteurs de pénibilité. Les entreprises entre 50 et 300 salariés seront couvertes par un accord de branche.
- L'employeur détermine la proportion de salariés exposés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Il indique cette proportion en annexe du document unique d'évaluation des risques.
- Un diagnostic préalable des situations de pénibilité doit donc être établi avant d'engager la négociation ou l'élaboration du plan.
- L'accord ou le plan doit aborder des thèmes obligatoires fixés par décrets et assortis d'objectifs chiffrés.
- L'accord ou le plan doit être déposé auprès de la Direccte, qui contrôle sa conformité.
- En l'absence d'accord ou de plan d'action, l'entreprise est soumise à une pénalité financière équivalente à 1% de la masse salariale. La pénalité est due pour chaque mois entier, et elle est déclarée et versée auprès de l'Urssaf, à la date d'échéance des cotisations sociales.

SOMMAIRE

- **FICHE 1** : Présentation générale
- **FICHE 2** : Faire un état des lieux
- **FICHE 3** : Modèle de plan d'action

Contact :
Abdénour GARECHE
abdenour.gareche@fnsa-vanid.org

FICHE 1
PRESENTATION GENERALE

A partir du 1er janvier 2012, les entreprises, dont la moitié des salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité et qui ne sont pas couvertes par un accord ou par un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, seront soumises à une pénalité.

1 Quelles sont les entreprises concernées ?

Toutes les entreprises employant au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, et dont 50% des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité devront négocier un accord ou élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité au travail. Les entreprises de 50 à 300 salariés peuvent être couvertes par un accord de branche. Pour les groupes, l'effectif est apprécié en cumulant les effectifs de chaque entreprise qui le compose.

2 Qui détermine l'effectif des salariés exposés aux facteurs de pénibilité ?

L'employeur détermine la proportion des salariés exposés aux facteurs de pénibilité et la consigne dans le document unique d'évaluation des risques. Cette proportion est actualisée chaque fois que nécessaire, notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (Article R. 138-32 du Code de la sécurité sociale). L'employeur doit prendre en compte l'ensemble des salariés (*opérationnels, administratifs, cadres,…*) et les intérimaires afin de déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité. En cas de présence d'un groupe, la proportion des salariés exposés est appréciée entreprise par entreprise et non pas globalement au niveau du groupe.

3 A partir de quel niveau ou seuil d'exposition doit-on considérer que le travail est pénible ?

La réglementation relative à la prévention de la pénibilité ne définit pas la notion d'exposition. Il relève de la responsabilité de chaque employeur de déterminer à partir de quel moment l'exposition à un facteur de risques professionnels devient pénible. L'accord signé au niveau de la branche définit des seuils de référence de pénibilité pour le secteur au-delà desquels l'exposition est considérée comme pénible (*voir Fiche n°2*).

4 Comment mener le diagnostic au sein de l'entreprise ?

Cette première étape permet à l'entreprise de faire un état des lieux et vérifier s'il existe des situations de pénibilité. Après avoir apprécié la situation de l'entreprise au regard de la proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité, il s'agit également lors de cette étape d'engager une réflexion générale sur sa démarche, de cerner les axes de progrès possibles et de se doter d'une priorité d'action. Le résultat du diagnostic permettra d'actualiser le document unique d'évaluation des risques de l'entreprise (*voir Fiche n°2*).

5 Accord d'entreprise ou plan d'action ?

La loi du 9 novembre 2010 prévoit pour ces entreprises l'obligation de négocier et de conclus un accord collectif ou de se doter d'un plan d'action sur la prévention de la pénibilité avant le 1er janvier 2012. Les entreprises peuvent choisir l'une ou l'autre de ces possibilités.

6 Qu'est-ce qu'un plan d'action ?

Il s'agit d'un plan défini sous la responsabilité de l'employeur, après avis du CHSCT, du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. Le plan d'action obéit aux mêmes exigences que le contenu de l'accord. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative (la DIRRECTE). La durée maximale de ce plan d'action est de 3 ans. Afin de vous aider, nous vous proposons un modèle de plan d'action ainsi que des exemples de mesures de prévention en *Fiche n°3*.

7 Que se passe-t-il en cas d'absence d'accord ou de plan d'action?

A partir du 1er janvier 2012, les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action seront soumises à une pénalité financière (qui prendra effet soit au plus tôt une pénalité exigible en 2013 en l'absence de mesures liées à la prévention de la pénibilité en 2012). Le montant de cette pénalité sera égal au maximum à 1 % des sommes versées aux travailleurs concernés par la pénibilité au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas été couverte par un accord ou plan d'action. Ce montant sera modulé par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité. Elle est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations, selon les règles, garanties et sanctions applicables aux cotisations (URSSAF).

FICHE 2
FAIRE UN ETAT DES LIEUX

Avant d'élaborer un plan d'action, vous devrez procéder à un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans votre entreprise. A partir de ce diagnostic, vous pourrez identifier les mesures de prévention adaptées à intégrer dans votre plan d'action.
Sont présents dans cette partie un modèle de tableau de diagnostic d'entreprise qui
De plus, afin de vous aider dans cette phase, vous trouverez aux pages 5 à 6 un tableau définissant chacun des facteurs de pénibilité ainsi que les valeurs de références correspondantes.

DIAGNOSTIC D'ENTREPRISE

L'objectif de cette phase de diagnostic est de vérifier si 50% de vos salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et donc s'il y a une obligation d'établir un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.
Dans un premier temps, il vous est conseillé de vous servir des documents déjà existants dans l'entreprise. Par exemple :

- Document Unique d'évaluation des risques professionnels.
- Compte-rendu des réunions du CHSCT, listes, fiches et attestations d'exposition professionnelle existante,…

Puis, vous pouvez déclencher la phase de diagnostic. Cela consistera à identifier les emplois présents dans l'entreprise exposés et vérifier pour chacun s'il y a une exposition à un ou plusieurs des 10 facteurs de pénibilité prévus par les textes et listés ci-dessous.

		FACTEURS DE PENIBILITE – Indiquer le nombre de salariés concernés par chaque facteur de pénibilité										
Métiers	**Nbre Salariés**	**Manutention charges**	**Postures pénibles**	**Vibrations mécaniques**	**Agents chimiques**	**Milieu hyperbare**	**Températures extrêmes**	**Bruit**	**Travail de nuit**	**Equipes successives alternantes**	**Travail répétitif**	**TOTAL**
Assainissement												
Hygiène Immobilière												
Contrôle & ITV												
Maintenance industrielle												
Travaux pétroliers												
Collecte et transport												
Centre de Tri, Transit, regroupement												
TOTAL												

ANNEXE : DEFINITION DES FACTEURS DEPEINIBILITE ET VALEURS DE REFERENCE

Facteurs de pénibilité	Définition	Valeur de référence
Manutentions manuelles de charges	Il s'agit de 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. (*Article R.4541-2 du Code du Travail*)	- Les hommes ne peuvent porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 50 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes, - Les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise. La durée d'exposition doit être supérieure à 20 heures/semaine
Postures pénibles définies comme position forcée des articulations	Les postures pénibles définies comme position forcée des articulations sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position articulaire durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui,…) et globales (station statique prolongée)	- les situations fatigantes, qui regroupent, pour plus de 20 heures par semaine, la station debout prolongée, les piétinements ainsi que les gestes répétitifs à cadence élevée, - les postures pénibles : rester à genoux, les bras en l'air, accroupi ou en torsion plus de deux heures par semaine pour chaque contrainte posturale. - les contraintes cervicales : maintenir une position fixe de la tête et du cou plus de 20 heures par semaine.
Vibrations mécaniques	2 catégories : 1/ Les vibrations transmises aux mains et aux bras, 2/ Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, (*Article R.4441-1 du Code du travail*)	Rapportée à une période de référence de huit heures, l'exposition ne peut dépasser les valeurs limites suivantes : 1° 5 m/s2 (mètres par seconde au carré) pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 10 heures/ semaine 2° 1,15 m/s2 pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps et 2 heures/ semaine. » (*Article R.4443-1 du Code du travail*)
Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées	1/ Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'art. R.4411-6 CT 2/ Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle. » (*Article R.4412-3 du CT*) On entend par agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, toute substance ou préparation classée cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture. » (*Article R.4412-60*)	Des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ont été définies pour une centaine d'ACD par le ministère chargé du travail. Les VLEP fixées sont contraignantes ou indicatives, elles concernent des expositions prolongées (VLEP [8 heures]) ou de brève durée (VLCT [15 minutes]). Ces niveaux de concentration peuvent être dépassés dans l'atmosphère si tant est que des moyens de prévention aient été mis en œuvre et adaptés à l'ACD. L'évaluation de la pénibilité tient compte des mesures de prévention : dans ce cas, la concentration qui nous intéresse est celle que respirent réellement nos salariés. En raison de leurs effets néfastes à long terme, les CMR (agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction définis à l'article R.4412-60 du code du travail) sont des ACD particulièrement préoccupants.

Activités exercées en milieu hyperbare	Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à R. 4461-48 CT, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes (*Article R.4461-1 du Code du travail*)	Exposition à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités réalisées avec ou sans immersion
Températures extrêmes	Il s'agit des températures extrêmes (chaleur et froid) qui se rencontrent dans les procédés et environnements de travail.	Travail au froid : -15°C Travail au chaud : 38 °C Durée d'exposition : 50% de leur temps de travail
Bruit	« Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit : 1° Le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C ; 2° Le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures ; 3° Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures. Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise le mode de calcul de ces paramètres physiques. » (*Article R.4431-1 du Code du Travail*)	La législation prévoit d'engager des actions dès que les travailleurs sont soumis à une exposition quotidienne de plus de 80 dB(A) sur 8 heures. Ces actions obligatoires deviennent plus sévères si les niveaux dépassent 85 dB(A), avec l'obligation de mettre en place un plan de réduction du bruit, le port obligatoire de protecteurs, la surveillance médicale de l'audition, etc. Pour tenir compte des émissions sonores ponctuelles mais intensives (pression acoustique de crête), des actions doivent également être engagées à partir de 135 dB(C) et deviennent plus sévères à partir de 137 dB(C) (*Article R.4431-2 Code du Travail*) En tout état de cause, les seuils retenus, en tenant compte du port des protections auditives sont : Exposition quotidienne (8 h) – 85 dB(A) Valeur limite de crête – 137 dB(C)
Travail de nuit	« Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit » (*Article L.3122-29 du Code du travail*)	Fréquence : supérieure à 38 nuits par an. Durée : supérieure à 15 ans d'exposition
Travail en équipes successives alternantes	Le travail en équipes successives alternantes, appelé travail posté, désigne 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.	Fréquence : 3*8 Rythme : permanent Durée : supérieure à 20 ans d'exposition
Travail répétitif	Le travail répétitif est 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. (Article D. 4121-5 du Code du travail)	Une répétitivité gestuelle importante se caractérise par : Un temps de cycle inférieur à 30s ou l'exercice d'une activité répétitive pendant 50% du temps de travail. Durée d'exposition : supérieure à 20 heures par semaine

FICHE 3
MODELE DE PLAN D'ACTION

A partir du diagnostic établi au sein de l'entreprise, le plan d'action devra prévoir les mesures de prévention en fonction des facteurs de pénibilité qui ont été identifiés ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

Le contenu du plan d'action

Le plan d'action devra comporter au minimum 3 domaines d'action.

Il devra d'abord comporter un des deux domaines d'action suivants :
- la réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité,
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

Il doit en outre aborder au moins 2 des 4 domaines d'action suivants :
- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
- le développement des compétences et des qualifications,
- l'aménagement des fins de carrière,
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Les objectifs chiffrés

Chaque thème retenu dans le plan d'action doit être assorti d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces derniers sont communiqués, au moins chaque année, aux membres du CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel. Exemples :

Modalités de suivi

Le plan d'action doit prévoir les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures de prévention. Le décret du 7 juillet 2011 laisse une liberté quant à ces modalités de suivi.

Vous trouverez ci-dessous un modèle de plan d'action composé de domaines d'action, d'objectifs chiffrés accompagnés d'indicateurs de suivi. Les trois premiers domaines sont ceux visés par l'accord de branche négocié par la FNSA. Les trois suivants sont indiqués avec des exemples d'objectifs et d'indicateurs de suivi. Il vous appartient de choisir ceux qui conviennent à votre stratégie !

MODELE DE PLAN D'ACTION

Le présent modèle vise à aider les entreprises à élaborer et à mettre en place leur propre plan d'action.

Les entreprises et les groupes concernés pourront s'en inspirer et choisir pour chacun des domaines d'action retenus une ou plusieurs mesures données ci-après en exemple (liste non exhaustive).

Préambule et Constat

L'entreprise …… emploie aujourd'hui …… salariés répartis comme suit :

- Métier : ……, Nombre de salariés :
- Métier : ……, Nombre de salariés :
- Métier : ……, Nombre de salariés :
- …

Le diagnostic établi a conclu à la présence de plus de 50% des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Convaincue de l'intérêt de mettre en œuvre une politique active de prévention de la pénibilité, l'entreprise …… décide de mettre en œuvre le présent plan d'action.

L'entreprise …… a retenu les domaines d'actions suivants :

- ……
- ……
- ……

L'entreprise …… relève actuellement de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Le présent plan d'action est mis en place, en application des articles…… du Code de la sécurité sociale, pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2012.

Le présent plan d'action a fait l'objet d'une consultation du CHSCT (*ou à défaut des délégués du personnel*) avant sa mise en œuvre.

Domaine d'action : Réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité*

1er exemple : Connaissance et suivi des facteurs de pénibilité

L'entreprise …… considère qu'une prévention de la pénibilité ne peut être garantie qu'à travers une meilleure connaissance des facteurs d'exposition.

Afin d'atteindre cet objectif, sera élaboré un outil répertoriant par métier présent dans l'entreprise les risques d'exposition aux facteurs de pénibilité. Cet outil permettra de favoriser les politiques de prévention de la pénibilité et réduire les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'entreprise …… s'engage à organiser …….. (*Nombre à indiquer*) réunions afin de présenter cet outil au personnel de l'entreprise.

Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de réunions organisées chaque année ainsi que le nombre de participants.

2ème exemple : Traçabilité des risques

Une traçabilité des risques et un suivi des expositions des salariés pendant leur temps de travail est un des leviers permettant de réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Afin d'assurer son obligation de prévention de la pénibilité, l'entreprise devra mettre en place une fiche individuelle de suivi pour chaque salarié afin de vérifier l'exposition ou non à des facteurs de pénibilité et si oui, dans quelle proportion.

L'entreprise s'engage à établir chaque année une fiche individuelle pour tous ses salariés.

Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de fiches établies chaque année par l'entreprise.

Domaine d'action : Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation*

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences mais aussi dans le domaine de la prévention de la pénibilité au travail. Des formations notamment liées à la sécurité, aux gestes et postures, à l'exercice du métier ou à une meilleure connaissance et maîtrise de l'environnement de travail peuvent aider à minimiser les facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés.

Aussi, soucieuse de réduire la pénibilité, l'entreprise…… s'engage à favoriser les formations relatives à la prévention et à la sécurité.

A cet effet, l'entreprise…… s'engage à ce que ……% de son personnel suive chaque année une formation en matière de sécurité.

Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de salariés ayant suivi une formation dans ce domaine, le nombre de modules de formation suivis chaque année ainsi que la répartition des stagiaires par CSP, sexe et âge (*25/45 ans, 45 ans/50 ans, 50 ans et plus*).

Domaine d'action : Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle*

L'entreprise…… considère que l'accès à la mobilité interne au sein d'une entreprise peut permettre de mettre fin à une exposition continue à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Aussi, tout salarié exposé doit pouvoir bénéficier, dans la limite des postes disponibles, d'une mobilité ainsi que d'un parcours professionnel structuré afin de pouvoir occuper un nouveau poste dans les meilleures conditions.

L'entreprise …… définira les modalités d'organisation desdits parcours professionnels. Il est prévu que chaque parcours professionnel, décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, s'appuie sur un dispositif de formation.

Les parcours nécessitant une adaptation ou une évolution des compétences des salariés devront comporter trois parties :

- Une aide à l'orientation et à l'identification du ou des postes à occuper.
- Une construction du parcours de formation.
- Une période d'adaptation et de suivi sur le nouveau poste.

L'entreprise …… s'engage à organiser …… (*Nombre à indiquer*) réunions par an afin de présenter ce dispositif.

Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de réunions organisées et de salariés ayant bénéficié d'un parcours de formation permettant l'accès à une mobilité professionnelle (*Répartition des salariés par CSP, sexe et âge (25/45 ans, 45 ans/50 ans, 50 ans et plus*).

Domaine d'action : Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Exemple :

L'entreprise …… considère qu'une meilleure organisation du travail peut contribuer à réduire les risques de pénibilité.

Cela peut passer notamment par la mise en application de principes organisationnels suivants :

- Sensibiliser, informer et former les salariés sur les différents facteurs de pénibilité.
- Rédiger les procédures applicables à l'ensemble du personnel.
- Organiser le travail, les plannings des équipes,...

- Suivre et exploiter les demandes des salariés.
- Identifier les dysfonctionnements et définir des solutions.

L'entreprise …… s'engage à organiser …… (*Nombre à indiquer*) réunions par an afin notamment de favoriser les retours d'expérience, identifier les potentiels dysfonctionnements ainsi que les solutions possibles.

Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de réunions organisées ainsi que par le nombre de participants (*Répartition des salariés par CSP, sexe et âge (25/45 ans, 45 ans/50 ans, 50 ans et plus*)).

Domaine d'action : Adaptation et aménagement des postes de travail

Exemple :

Soucieuse de favoriser l'exercice des missions dans les meilleures conditions et de développer sa capacité à accueillir et bien former les jeunes, l'entreprise souhaite développer le tutorat et confier aux salariés qui le souhaitent l'accompagnement, l'accueil et la fidélisation. A cet effet, l'entreprise …… envisage de proposer une formation à la fonction tutorale aux salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

La proposition à …… (*Nombre à indiquer*) collaborateurs exposés aux facteurs de pénibilité constitue l'objectif chiffré.

Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de tuteurs retenus pour cette mission chaque année.

Domaine d'action : Adaptation et aménagement des fins de carrière

Exemple :

Afin d'accompagner les salariés tout au long de leur carrière professionnelle, l'entreprise …… décide de favoriser les aménagements de fin de carrière de ses salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

L'entreprise …… s'engage à traiter de façon prioritaire l'ensemble demandes de passage à temps partiel des salariés exposés aux facteurs de pénibilité. Ceci passe par une modification du contrat de travail ou par un accès prioritaires aux postes à temps partiel.

Son indicateur de suivi est constitué par les salariés, exposés à des facteurs de pénibilité, ayant pu passer à temps partiel.

Modalités de suivi

Les indicateurs associés à chaque domaine d'action ainsi que leur évolution feront l'objet d'une communication chaque année auprès du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) …

Le présent plan d'action mis en place pour une durée de 3 ans sera déposé auprès de la DIRRECTE de ……. ainsi qu'au Conseil de prud'hommes de …… (*siège de l'entreprise*)

Fait à ……., le ……
Signature de l'entreprise

ANNEXE : MESURES DE PREVENTION

Port de charges lourdes

Actions d'organisation du travail	Actions de formation
- Prendre des mesures d'organisation appropriée ou utiliser des moyens appropriés et notamment des équipements mécaniques afin d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges. - Prendre en compte l'évaluation des risques, les caractéristiques de la charge, de l'effort physique requis, des caractéristiques et des exigences de l'activité.	- Veiller à ce que les salariés reçoivent des indications sur le poids de la charge à manutentionner et sur la position de son centre de gravité ou de son coté le plus lourd. - Les salariés doivent bénéficier d'une information sur les risques qu'ils encourent et d'une formation adéquate sur la sécurité liée à l'exécution des opérations (gestes et postures,…)

Postures pénibles

Actions générale	Actions organisationnelles	Actions médicales
- Réduire l'amplitude des mouvements, respecter les angles articulaires de confort - Réduire la durée des postures statiques - Organiser des rotations de postes afin de varier les postures	- Organiser des temps de récupération - Suivre et exploiter les propositions et demandes des travailleurs	- La surveillance médicale devra être attentive à l'apparition de plaintes ou de pathologies.

Températures extrêmes

Travail au froid

Actions de prévention collective	Actions de prévention individuelle
- Limitation de la circulation en cas d'intempéries - Mise à disposition de boissons chaudes	- Mise à disposition de vêtements spécifiques et d'équipements de protections individuelles : gants isolants, …

Travail au chaud

Actions de prévention collective	Actions de prévention individuelle
- Climatisations des véhicules et des locaux - Aménagement des horaires - Mise à disposition d'eau potable + sel	- Pauses, siestes, décalage des heures de travail

Bruit

Actions de prévention individuelle	Actions de formation	Actions d'organisation
- Casques anti-bruit - Bouchons d'oreille	- Définition du bruit, ses effets sur la santé, les zones bruyantes, les seuls, les moyens de prévention	- Réduire les temps d'exposition au bruit - Contrôle régulier des expositions potentielles au bruit - Suivi médical des salariés

La nuit

Actions de prévention collective	Actions médicales
- Prévoir des pauses - Hygiène alimentaire	- Suivi par la médecine du travail

Entreprise
Nom :
Adresse :
Service

Poste de travail
Type de poste :
Lieu :
Depuis le :
Autres risques liés au poste :

Salarié
Nom :
Prénom :
Arrivé le :
Né le :

Contraintes physiques	Poids	Nature	Fréquence	Date début	Date fin	Risque	Localisation	Mesure de prévention	Protections collectives	EPI
Manutentions manuelles de charges										
Postures pénibles *(position forcée articulations)*										
Vibrations mécaniques										

Environnement physique agressif	Valeur	Nature	Fréquence	Date début	Date fin	Risque		Mesure de prévention	Protections collectives	EPI
Milieu hyperbare										
Températures extrêmes										
Bruit										
Agents chimiques dangereux *(y compris poussières et fumées)*	*traité dans le tableau exposition aux risques chimiques*									

Rythmes de travail	Contrainte		Fréquence	Date début	Date fin	Risques		Mesures de prévention		
Travail de nuit										
Travail en équipes successives alternantes										
Travail répétitif *(cadence contrainte)*										

Exposition aux risques chimiques

Produit	Voie de pénétration	Durée exposition	Fréquence	Contrôles			Risque	Protections collectives	EP1	Mesure de prévention	Expositions accidentelles		
				Dates	Mesures	Référence					Dates	Durée	Valeur