



ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

PREAMBULE

Les conditions de travail sont une des composantes de la santé du salarié et il convient de maintenir ce dernier dans un état que l'environnement professionnel ne doit pas affecter.

Les acteurs de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont conscients de la nécessaire prise en compte des questions de santé de leurs salariés. Aussi, des efforts ont été entrepris en matière d'ergonomie des postes de travail afin que les outils, matériels et dispositifs puissent être utilisés avec le maximum de confort et de sécurité.

Cependant, ces derniers reconnaissent que les métiers de la branche peuvent encore donner lieu à une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Il est dès lors décidé de mettre en œuvre une politique active de prévention de la pénibilité au niveau de la branche afin de la réduire là où elle existe. Au niveau des entreprises et lorsqu'ils existent, les CHSCT ou à défaut les délégués du personnel seront partie prenante dans la démarche de prévention de la pénibilité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et en particulier dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle.

D'une durée de trois ans et élaboré à partir de l'expertise et des retours d'expérience des professionnels du secteur, cet accord vise à apporter aux salariés et aux entreprises de la branche le cadre nécessaire permettant d'atteindre l'objectif de prévention de la pénibilité au travail. Il pourra s'enrichir chaque année suite aux constats opérés dans la branche.

Au regard de l'importance accordée à ce sujet par l'ensemble des partenaires sociaux et prenant en compte la diversité des situations de travail, il a été convenu de retenir comme axes de travail les thèmes suivants : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'amélioration des conditions de travail d'ordre organisationnel ainsi que le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés auxdits facteurs.

Pour chacune de ces actions, ont été prévus d'une part, des objectifs à atteindre et d'autre part, des indicateurs annuels de suivi dont les modalités sont définies à l'article 6 du présent accord. L'ensemble des objectifs et indicateurs de suivi par domaine d'action font l'objet d'une présentation synthétique à l'Annexe 1 de l'accord.

✓ G7
1

ARTICLE 1 : DIAGNOSTIC D'ENTREPRISE ET DEFINITION DE VALEURS DE REFERENCE

Compte tenu de la diversité des métiers couverts par la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle, il paraît difficile de définir au niveau de la branche des seuils de référence pour chaque facteur de pénibilité.

Pour autant, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de porter à la connaissance des entreprises du secteur l'existence de textes applicables et d'études spécialisées faisant référence à des valeurs et durées d'exposition.

A titre indicatif, est placé en annexe 2 du présent accord un document répertoriant l'ensemble des facteurs de pénibilité ainsi que leur définition et leur valeur de référence. Ces éléments sont issus des textes réglementaires en vigueur ainsi que des études spécialisées émanant d'institutions reconnues dans le domaine. Ces valeurs pourront être actualisées en fonction des retours d'expérience et des évolutions réglementaires.

Il est prévu que ce document fasse l'objet d'une communication spécifique auprès des entreprises de la branche.

ARTICLE 2 : REDUCTION DES POLY EXPOSITIONS AUX FACTEURS DE PENIBILITE

Les parties signataires conviennent que la profession a connu des progrès techniques et technologiques au cours des dernières décennies se traduisant notamment par une forte diminution des manutentions manuelles lourdes. De plus, les équipements de protection individuelle ont évolué afin de s'adapter aux différents milieux d'intervention des opérateurs et réduisant plus efficacement les risques d'exposition. Pour autant, les parties reconnaissent que des efforts sont encore à fournir afin de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité. Ceci n'est possible qu'à travers une meilleure connaissance des risques inhérents à la profession et un suivi de l'exposition.

Article 2.1. Connaissance et suivi des facteurs de pénibilité

Les opérateurs du secteur interviennent dans des milieux de travail variés (canalisations, industries, particulier,...) ce qui peut entraîner des poly expositions à des facteurs de pénibilité. Les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'une prévention de la pénibilité ne peut être garantie qu'à travers une meilleure connaissance des facteurs d'exposition.

Aussi, il est convenu d'améliorer l'état des connaissances sur les expositions aux facteurs de pénibilité dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Afin d'atteindre cet objectif, sera élaboré un outil répertoriant par métier couvert par la présente convention collective les risques d'exposition aux facteurs de pénibilité. A destination des entreprises, cet outil, évolutif et faisant l'objet d'un suivi annuel, permettra de favoriser les politiques de prévention de la pénibilité au sein de la profession et réduire les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

✓ GY
2
④ 2

Il sera communiqué aux partenaires sociaux le nombre de destinataires de cet outil ainsi que le nombre de supports demandés conformément à l'article 6 du présent accord.

Article 2.2 Traçabilité des risques

Les parties conviennent qu'une prévention de la pénibilité au travail peut être assurée par une meilleure traçabilité des risques et un suivi des expositions des salariés pendant leur temps de travail. Ces dernières décident de créer les conditions de suivi de leur 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. Un modèle de fiche d'exposition est proposée en annexe 3 du présent accord. Il appartiendra aux entreprises de l'adapter en fonction de leur spécificité.

Chaque année, une information à destination des entreprises aura pour objectif de sensibiliser les entreprises du secteur sur l'obligation de traçabilité des risques ainsi que sur l'existence et la nécessaire mise à jour de la fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité mise en œuvre dans l'entreprise.

ARTICLE 3 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES, DES QUALIFICATIONS ET ACCES A 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.

En effet, les parties à l'accord conviennent que la formation peut contribuer à lutter contre la pénibilité.

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, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'élaborer un document répertoriant l'ensemble de l'offre de formation «prévention & sécurité » adaptée aux métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Ce catalogue devra comporter des informations relatives aux thèmes de formation, à la raison sociale de l'organisme de formation, ainsi que sur les lieux et les modalités de prestation de la formation.

Ce catalogue sera transmis chaque année aux entreprises de la branche et sera mis en ligne sur le portail internet de la FNSA.

Une information relative à la communication de ce catalogue de formation, sur les destinataires ainsi que sur le nombre de consultation en ligne sera communiquée aux partenaires sociaux conformément à l'article 6 du présent accord.

✓ GY
@
A

ARTICLE 4 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PREVENTION DE LA DESINTERIATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES EXPOSES A DES FACTEURS DE PENIBILITE

Les partenaires sociaux de la branche considèrent 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.

Les parties au présent accord définissent 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'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche élaborera un outil permettant d'aider les entreprises à organiser les parcours professionnels. Afin de favoriser le transfert de compétences entre les différents métiers de la branche, cet outil devra référencer l'ensemble des formations nécessaires à l'exercice de chacun des métiers couverts par la branche.

Il sera communiqué chaque année aux partenaires sociaux de la branche le nombre de personnes ayant bénéficié d'un parcours professionnel mis en œuvre par les entreprises du secteur. Les modalités de l'indicateur chiffré de suivi sont indiquées à l'article 6 du présent accord.

ARTICLE 5 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL D'ORDRE ORGANISATIONNEL

Les parties signataires constatent 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.

ARTICLE 6 : INDICATEURS DE SUIVI DES ACTIONS REALISEES

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les partenaires sociaux se dotent d'indicateurs plus précis sur la prévention de la pénibilité au sein du

✓ GY 
B 4

secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ces indicateurs de suivi, transmis chaque année sont les suivants :

- **Réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité :**

- o Nombre de communications et de demandes de l'outil de connaissance des risques.
- o Nombre de communications sur le rappel des obligations légales.
- o Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.

- **Développement des compétences :**

- o Nombre de communications et de demandes du guide « offre de formation prévention et sécurité ».
- o Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.

- **Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité :**

- o Nombre de personnes ayant bénéficié d'un parcours professionnel structuré.
- o Répartition par CSP, âge, sexe et ancienneté.

- **Retour des bonnes pratiques des entreprises de la branche dans le domaine de la prévention de la pénibilité.**

ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD

Outre la fourniture des indicateurs prévus à l'article 6 ci-dessus, les parties conviennent de se réunir une fois par an afin de faire un point sur l'application du présent accord et son impact dans les entreprises.

ARTICLE 8 : FORMALITES

Article 8.1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 8.2: Notification et Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.



Handwritten signatures and initials, including a large checkmark, the initials 'G.Y.', and a signature that appears to be 'D.' with a date '2010' written below it.

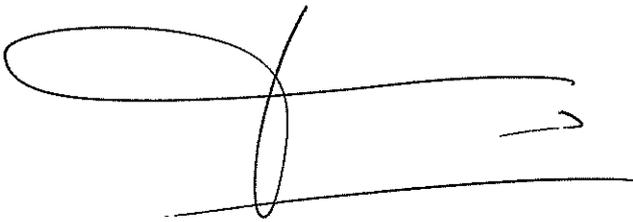
Article 8.3 : Extension - Entrée en vigueur - Durée de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du Travail. Son entrée en vigueur interviendra le 1^{er} janvier 2012 et sa durée est fixée à trois ans.

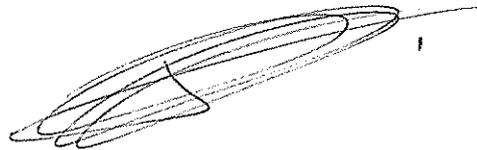
Fait à Paris le 12 décembre 2011

La Fédération Nationale des Syndicats
de l'Assainissement et de la
Maintenance Industrielle

La Fédération Générale des Transports et
de l'Équipement (FGTE-CFDT)

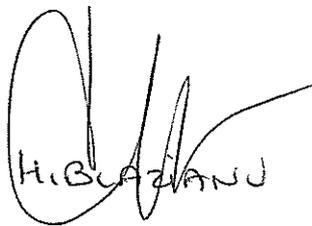


La Fédération Générale CFTC des
transports (CFTC)



DURUSNOT PATRICE

La Fédération Nationale des Syndicats de
Transports CGT



H. BUZIANU



La Fédération Force Ouvrière du Transport
(CGT-FO)

ANNEXE 1
SYNTHESE DES THEMES, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE SUIVI

| Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité | | |
|--|---|--|
| ACTION | OBJECTIF | INDICATEUR DE SUIVI |
| Connaissance et suivi des facteurs risques | Améliorer la connaissance sur les expositions professionnelles, leur répartition par métier et leur évolution Elaboration d'une matrice emploi/exposition à communiquer à l'ensemble des adhérents | -Nombre de communications et de demandes de l'outil de connaissance des risques. -Nombre de communications sur le rappel des obligations légales. -Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs. |
| Traçabilité des risques | Créer les conditions de suivi du parcours professionnel des salariés et de leur exposition aux risques (ex : fiche individuelle de suivi). | -Nombre de communications et de demandes du modèle de fiche individuelle de suivi -Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs. |

| Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation | | |
|--|--|--|
| ACTION | OBJECTIF | INDICATEUR DE SUIVI |
| Risques Professionnels et Formation | Identifier et classer les formations Prévention et Sécurité déjà réalisées dans la branche. En proposer de nouvelles Elaboration d'un catalogue sur l'offre de formation à communiquer à l'ensemble des adhérents | -Nombre de communications du catalogue sur l'offre de formation « Prévention & Sécurité ». -Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs. |

| Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité | | |
|--|---|---|
| ACTION | OBJECTIF | INDICATEUR DE SUIVI |
| Parcours Professionnels | Favoriser les parcours professionnels afin d'éviter que des salariés soient exposés en continu à des facteurs de risques Elaboration d'un kit à communiquer à l'ensemble des adhérents | -Nombre de communications du Kit et répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs. -Nombre de parcours professionnels structurés et répartition par CSP, âge et sexe. |

V 67 7 

**ANNEXE 2
SEUILS DE REFERENCE ET AIDE AU DIAGNOSTIC D'ENTREPRISE**

| Facteurs de pénibilité | Définition | Valeur de référence |
|---|---|--|
| <p align="center">Manutentions manuelles de charges</p> | <p>« On entend par 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. » (Article R.4541-2 du Code du Travail)</p> | <p>Les partenaires sociaux considèrent que lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R4541-5 ne peuvent être mises en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un travailleur ne peut être admis à 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 aux valeurs réglementaires. - 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. <p>La durée d'exposition doit être supérieure à 20 heures par semaine</p> |
| <p align="center">Postures pénibles définies comme position forcée des articulations</p> | <p>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(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant,...) et globales (station statique prolongée)</p> | <p>Les contraintes posturales lourdes se répartissent en trois grandes familles:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les situations fatigantes, qui regroupent, pour plus de 20 heures par semaine, la station debout prolongée, les platinements 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. |
| <p align="center">Vibrations mécaniques</p> | <p>« Au sens du présent titre, on entend par :</p> <p>1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;</p> <p>2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale. » (Article R.4441-1 du Code du Travail)</p> | <p>« Les paramètres physiques caractérisant l'exposition aux vibrations mécaniques sont définis comme la valeur d'exposition journalière aux vibrations rapportée à une période de référence de huit heures. (Article R.4441-2 du Code du Travail)</p> <p>« L'exposition journalière d'un travailleur aux vibrations mécaniques, rapportée à une période de référence de huit heures, ne peut dépasser les valeurs limites d'exposition suivantes :</p> <p>1° 5 m/s² (mètres par seconde au carré) pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 10 heures/ semaine</p> <p>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)</p> |

| ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF | |
|--|---|
| <p>Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées</p> | <p>« Pour l'application du présent chapitre, un agent chimique dangereux est :</p> <p>1° Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'art. R.4411-6 du Code du travail</p> <p>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 Code du Travail)</p> <p>« On entend par agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, toute substance ou préparation classée cancérigène, 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 du Code du Travail)</p> <p>« Pour l'application du présent chapitre, on entend par :</p> <p>1° Activité impliquant des agents chimiques, tout travail dans lequel des agents chimiques sont utilisés ou destinés à être utilisés dans tout processus, y compris la production, la maintenance, le stockage, le transport, l'élimination et le traitement ou au cours duquel de tels agents sont produits,</p> <p>2° Agent chimique, tout élément ou composé chimique, soit en l'état, soit au sein d'une préparation, tel qu'il se présente à l'état naturel ou tel qu'il est produit, utilisé ou libéré, notamment sous forme de déchet, du fait d'une activité professionnelle, qu'il soit ou non produit intentionnellement et qu'il soit ou non mis sur le marché. » (Article R.4412-2 du Code du Travail)</p> <p>Dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :</p> <p>1° Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article 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 ;</p> <p>2° Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1°, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense. » (Article R.4461-1 du Code du travail)</p> <p>« La pression relative considérée par le présent chapitre est la pression absolue au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale. » (Article R.4461-2 CT)</p> |
| <p>Activités exercées en milieu hyperbare</p> | <p>Des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ont été définies pour une centaine d'agents chimiques dangereux par le ministre chargé du travail. Les VLEP fixées sont contraignantes ou indicatives, elles concernent des expositions prolongées (VLEP [8 heures]) ou de brève durée (VLC T [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'agent chimique dangereux. 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.</p> <p>En raison de leurs effets néfastes à long terme, les CMFR (agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction définis à l'article R.4412-60 du code du travail) sont des agents chimiques dangereux particulièrement préoccupants.</p> <p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Températures extrêmes</p> <p>Il s'agit des températures extrêmes (chaleur et froid) qui se rencontrent dans les procédés et environnements de travail. Dans les hauts-fourneaux, etc., la principale source de chaleur est la matière en fusion. Pour les travaux qui se déroulent à l'extérieur, les températures ambiantes dépendent directement du climat (chaleur, froid...).</p> | <p>Travail au froid : -15°C Travail au chaud : 38°C Durée d'exposition : 50% de leur temps de travail</p> |
| <p>Bruit</p> | <p>« 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)</p> | <p>Pour limiter le risque de pertes auditives, 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 d'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 intenses (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 seuls retenus, en tenant compte des ports de protection auditive collective et individuelle sont : Exposition quotidienne (8 h) – 85 Db(A) Valeur limite de crête – 137 Db (C)</p> |
| <p>Travail de nuit</p> | <p>« Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit » (Article L.3122-29 du Code du travail)</p> | <p>« 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. » (Article L.3122-31 du Code du travail) Les valeurs de référence sont les suivantes : Fréquence : supérieure à 38 nuits par an. Durée : supérieure à 15 ans d'exposition</p> |
| <p>Travail en équipes successives alternantes</p> | <p>La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément 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 ». Le travail posté fait partie des organisations temporelles atypiques et inclut souvent un poste en horaire de nuit</p> | <p>Fréquence : 3*8 Rythme : permanent Durée : supérieure à 20 ans d'exposition</p> |
| <p>Travail répétitif</p> | <p>« Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contraignante, 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)</p> | <p>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</p> |

ANNEXE 3 : MODELE DE FICHE INDIVIDUELLE DE SUIVI (à titre indicatif)

Entreprise
 Nom :
 Adresse :
 Service :
Salarie
 Nom :
 Prénom :
 Arrivé le :
 Né le :

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

| 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 | | | | | | | | | |

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) | | | | | | |

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