



# DES REPÈRES sur la pénibilité

## pour améliorer sa qualité de vie au travail



# 2016

Avec le soutien financier de :

et en partenariat avec :



**Association Régionale  
pour l'Amélioration des Conditions de Travail**

☎ 0590 60 73 82

@ Guadeloupe-aract@anact.fr

🌐 Guadeloupe.aract.fr





**DES REPERES  
SUR LA PENIBILITE  
POUR AMELIORER  
LES CONDITIONS  
DE VIE AU TRAVAIL**



2016

# Sommaire

Avant-propos

p.5



Où en êtes-vous ?

p.6



CHAPITRE 01

CHAPITRE

02



p.8

Quel lien entre document unique et pénibilité ?

Le cadre légal de la pénibilité au travail

p.9



CHAPITRE 03

CHAPITRE

04



p.19

Comment passer du traitement de la pénibilité à la prévention de l'usure professionnelle ?

Boîte à outils

p.24



CHAPITRE 05

CHAPITRE

06



p.30

Qui peut nous aider ?



# Avant-propos

Autour de l'ARACT Guadeloupe et avec le concours des entreprises et acteurs de la prévention locale, une démarche approfondie d'appréhension de la pénibilité au travail a été engagée pour la mise en place d'un premier guide, publié en 2013.

L'édition 2016, insiste davantage sur une démarche d'analyse et de prévention de l'usure professionnelle, en posant notamment les méthodes et outils à mettre en œuvre.

Ce guide se veut simple et doit permettre à chaque structure d'engager une réflexion partagée entre managers et salariés.

L'approche développée s'appuie sur l'identification des facteurs de pénibilité propres à chaque structure. Elle permet également d'interroger d'autres leviers tels que la démographie du travail ou encore la politique RH.

De ce fait, ce document doit permettre aux acteurs de l'entreprise de :

- détecter les facteurs de pénibilité présents au sein de la structure,
- aider au respect de la législation en vigueur,
- identifier les enjeux relatifs à la prévention de l'usure professionnelle sous trois angles : santé, RH et organisationnel,
- et plus largement, d'améliorer les conditions de travail.

Enfin, pour l'aide à l'accompagnement d'une démarche de prévention, le lecteur dispose à la fin de ce document d'un annuaire des interlocuteurs locaux pouvant être sollicités.



Personnes ayant participé à l'élaboration de ce guide :

## ARACT GUADELOUPE

*Administrateur*  
**M. J.P. BADEN**

*Permanents*  
**Mme L. ALLEN**  
et **M. R. GOB**

## CGSS

*Prévention des risques*  
**M. G. BARBEU**

*Retraite*  
**M. D. SORMAIN**

## DIECCTE

**M. M. MERCIER**

## ENTREPRISES

*Fila*  
**Mme N. BERRY-DOYON**

*Ortho-Caraïbes*  
**Mme L. LINCERTIN-ANGELE**



# CHAPITRE 01

## Où en êtes-vous ?

### QUIZZ

#### I/ Quelque soit la taille de mon entreprise

*Nous avons une fiche d'entreprise actualisée*

→ SI NON, Allez à la page N° 30



Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail, établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

*Nous avons un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels*

→ SI NON, Allez à la page N° 30



*Il intègre l'évaluation de la pénibilité*

→ SI NON, vous êtes au bon endroit, continuez la lecture



- Il est obligatoire dans toutes les entreprises
- Il recense les risques de chaque unité de travail de l'entreprise (art. L. 4121-3 du code du travail) et précise les impacts sexuels
- Il est mis à disposition de tous les salariés
- Il est mis à jour 1/an ou dès modification des conditions d'exposition
- Il doit intégrer un plan d'action

*Nous avons un référent sécurité pour l'entreprise*

→ SI NON, Allez à la page N° 30



Depuis le 01 juillet 2012, l'employeur doit désigner un référent en santé et sécurité, compétent et formé spécifiquement : il peut faire partie des effectifs de l'établissement ou appartenir à une structure externe (exemple : service de santé au travail, IPRP, ...)



### *Nous sommes en contact avec des produits chimiques*

→ SI NON, Allez à la page N° 26

- Nous avons listé les produits*
- Nous avons des fiches de données de sécurité pour chacun des produits*
- Nous savons lire les étiquettes*
- Nous sommes en mesure de quantifier l'exposition*



Même si les salariés de l'entreprise ne manipulent pas de produits chimiques, ils peuvent toutefois y être exposés au cours d'interventions de prestataires externes ou de sous-traitants (ex : entretien des locaux). Cette typologie de contact est également à intégrer dans le travail d'évaluation des risques.

### *Nous avons mis en place un comité de pilotage ou un groupe de travail chargé des questions de prévention dans l'entreprise*

→ SI NON, Allez à la page N° 21

## **2/ Mon entreprise compte plus de 50 salariés ou appartient à un groupe de 50 salariés et plus**

### *Nous avons effectué un diagnostic pour connaître le pourcentage de salariés exposés*

→ SI NON, Allez à la page N° 28

### *Nous avons plus de 50 % de personnels exposés donc nous avons un accord ou plan de prévention de la pénibilité (seuil ramené à 25% dès 2018)*

→ SI NON, Allez à la page N° 22



Il est obligatoire depuis 2012, si au moins 50% de mon effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Il répond aux enjeux relevés à partir du diagnostic.

### *Nous sommes outillés pour suivre et évaluer ce plan*

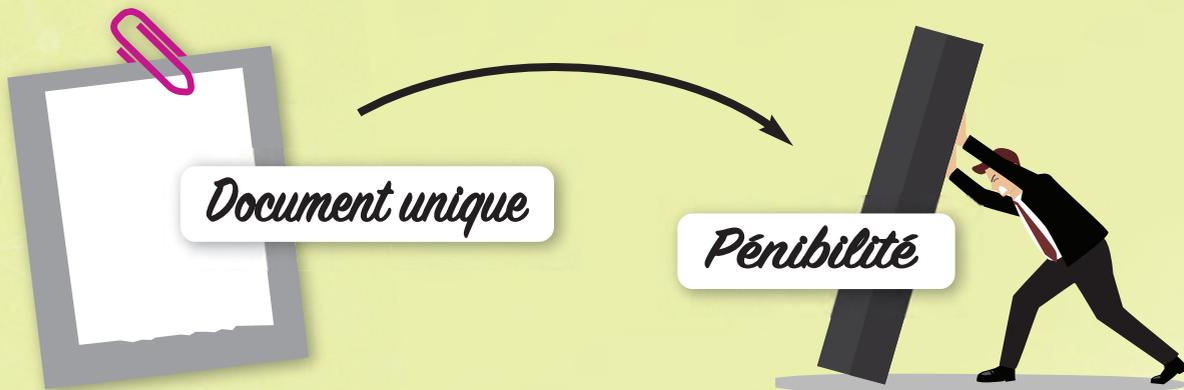
→ SI NON, Allez à la page N° 23



Il comporte des mesures préventives/correctives intégrant des indicateurs de suivi et d'évaluation.

# CHAPITRE 02

## Quel lien entre document unique et pénibilité ?



*Le document unique est obligatoire depuis 2001 pour toutes les entreprises quelles que soient leur taille et leur activité. Il retranscrit l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés par unité de travail. Enfin, il liste les solutions à mettre en œuvre dans un plan de prévention annuelle afin de réduire ou supprimer le risque (art. R.4121 du Code du Travail)*

*Les facteurs de pénibilité sont à évaluer au regard des seuils posés par la réglementation (p.12 à 14). Cette évaluation matérialisée sous forme de cartographie (p.28) est à annexer à votre document unique. Elle doit également comporter le nombre de salariés exposés. (Décret n° 2014-1158)*

**La prévention des risques professionnels et de la pénibilité poursuivent un même objectif : améliorer les conditions de travail**



# Le cadre légal de la pénibilité au travail

## A | CONTEXTE LÉGAL

La loi de novembre 2010 portant réforme des retraites :  
une définition légale de la pénibilité avec la création d'un nouvel article  
dans le Code du Travail (L.4121-3-1)

*Pénibilité* =

*Une exposition à un  
ou plusieurs facteurs de  
risques professionnels  
susceptibles de laisser des  
traces durables, identifiables  
et irréversibles sur  
la santé.*



*Des facteurs  
(déterminés par décret)  
liés à des contraintes  
physiques marquées,  
un environnement physique  
agressif ou à certains  
rythmes de travail.*



## B | LES FACTEURS DE PENIBILITE

Des facteurs et des seuils d'exposition  
(D4161-2 du Code du Travail)

### CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES



- Manutentions manuelles
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques

### ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF



- Agents chimiques
- Milieu hyperbare
- Bruit
- Températures extrêmes

### RYTHMES DE TRAVAIL



- Travail de nuit
- Travail en équipes alternantes
- Travail répétitif

## C | LES SEUILS DE PENIBILITE

### Principe d'appréciation des seuils

Le décret 2014-1159 fixe des règles d'appréciation des seuils réglementaires de pénibilité :



La période d'appréciation est annuelle



Les seuils s'apprécient après application des mesures de protection individuelles et collectives



Les seuils s'évaluent par référence aux conditions habituelles de travail, appréciées en moyenne sur l'année



Les seuils peuvent être déterminés par accord collectif, référentiel homologué ou accord de branche étendu. Ces référentiels doivent être préalablement homologués par le Ministère du Travail



En cas de déclaration inexacte, la loi du 17 août 2015 prévoit la présomption de bonne foi pour l'employeur qui applique le référentiel rendant inapplicables les pénalités dues.

## 1/ CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUÉES

Facteurs de risques professionnels	SEUIL		Durée minimale
	Actions/situations	Intensité minimale	
<b>Manutentions manuelles</b> (Article R. 4541-2) 	Lever/porter	Charge de 15 kg unitaire	600 heures/an
	Pousser/tirer	Charge de 250 kg unitaire	
	Déplacement du travailleur avec prise de charge au sol/ hauteur	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions	7,5 tonnes cumulées/jour	120 jours/an
<b>Postures pénibles</b> 	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou position accroupie, ou à genoux, ou position du torse en torsion (30°) ou fléchi (45°)		900 heures/an
<b>Vibrations mécaniques</b> (Article R. 4441-1) 	Vibrations transmises aux mains/bras	Valeur Limite d'Exposition (VLE) sur période de 8h de 2,5 m/s <sup>2</sup>	450 heures/an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur Limite d'Exposition (VLE) sur période de 8h de 0,5m/s <sup>2</sup>	



**2/ ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF**

Facteurs de risques professionnels	SEUIL		Durée minimale
	Actions/situations	Intensité minimale	
<p><b>Agents chimiques dangereux</b> (Mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées)</p> 	Expositions à un agent relevant d'une ou plusieurs classes de catégories de danger définies à l'annexe 1 du règlement CE N° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du Ministère chargé du travail	Seuils déterminés pour chaque agent définis par arrêté des ministères en charge du travail et de la santé (grille d'évaluation : Arrêté du 30 décembre 2015 => boîte à outils p.26)	
 <p><b>Activités en milieu hyperbare</b> (Article R. 4461-1)</p>	Interventions ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions/an
 <p><b>Températures extrêmes</b></p>	Températures inférieures ou égales à 5°C ou au moins égales à 30°C		900 heures/an
<p><b>Bruit</b> (Article R. 4431-1)</p> 	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an



## 3/ RYTMES DE TRAVAIL

Facteurs de risques professionnels	SEUIL		Durée minimale
	Actions/situations	Intensité minimale	
<b>Travail de nuit</b>		Une heure de travail entre 24h et 5h	120 nuits/an
<b>Travail en équipes successives alternantes</b>		Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail de nuit	50 nuits/an
<b>Travail répétitif</b>		<p>Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte</p>	900 heures/an
		<p>Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus</p> <p>Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute</p>	

## 4/ CONTRAINTES PSYCHIQUES

### Risques psychosociaux :

*« Facteurs de tensions présents dans une situation de travail pouvant engendrer l'apparition de troubles psychosociaux (stress, violence...). »*

Article L 4121-1 du Code du Travail : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

### — Troubles musculo-squelettiques (TMS) : l'exemple d'un lien évident ! —

Les Troubles Musculo-Squelettiques recouvrent un large éventail de pathologies touchant les tissus mous à la périphérie des articulations. Même s'il convient de tenir compte des caractéristiques individuelles des salariés (âge, état de santé, histoire individuelle,...), les TMS résultent principalement d'une combinaison de plusieurs facteurs de risques. On peut citer de façon non exhaustive (...) les Facteurs psychosociaux - la façon dont le travail est perçu par les salariés - tels que l'insatisfaction au regard d'un travail monotone, la tension engendrée par la pression du temps, le manque de reconnaissance, le vécu de relations sociales dégradées ou de l'insécurité de l'emploi. (<http://travail-emploi.gouv.fr>)

**Les facteurs de risques psychosociaux sont propres à chaque organisation, ils peuvent s'exprimer ainsi :**

- Horaires de travail irréguliers
- Absence de marge de manœuvre
- Absence de perspectives de mobilité
- Risque d'agression (physique, verbale)
- Mauvaise ambiance de travail

...

Outil d'aide « *Faire le point* » de l'ANACT pour les entreprises de moins de 50 salariés !  
Téléchargeable sur [www.anact.fr](http://www.anact.fr)



## D | VOTRE SITUATION/VOS OBLIGATIONS

<b>MES OBLIGATIONS</b> <b>MA SITUATION</b>	<b>Déclaration annuelle des salariés exposés à travers la déclaration sociale nominative (ex DADS)</b>	<b>Obligation de négocier un accord ou plan de prévention de la pénibilité</b>
<b>L'entreprise emploie moins de 50 salariés</b>	✓	
<b>L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés</b> <b>OU</b> <b>L'entreprise emploie moins de 50 salariés mais appartient à un groupe de 50 à 299 salariés.</b>	✓	✓ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si 50% ou plus de mes salariés sont exposés à 1 ou plusieurs facteurs (25% à partir du 01 janvier 2018)</li> <li>• Sauf en cas d'accord de branche étendu</li> </ul>
<b>L'entreprise emploie 300 salariés et plus ou appartient à un groupe de même effectif</b>	✓	✓ Si 50% ou plus de mes salariés sont exposés à 1 ou plusieurs facteurs (25% à partir du 01 janvier 2018)

Toute déclaration d'exposition d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité entraîne l'ouverture par la caisse de retraite du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

(voir page suivante)

Les collectivités sont également soumises à l'obligation de prévention de la pénibilité pour les agents sous contrat de droit privé.



## E | LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION (C3P)

*Un dispositif qui remplace la fiche de traçabilité individuelle des expositions*

Mise en place d'un compte géré par les caisses de retraite, à partir des informations transmises dans la déclaration sociale nominative (DSN) de l'entreprise.

### > POUR QUI ?

Tout salarié exposé à 1 ou plusieurs facteurs de risques au 1er janvier 2015 pour 4 facteurs <sup>(1)</sup> et au 1er juillet 2016 pour les 6 autres facteurs



### > COMMENT ?

Une année  
d'exposition

1 facteur = 4 POINTS

Plusieurs facteurs = 8 POINTS

PLAFOND DE  
100 POINTS

### > POURQUOI ?

- SE FORMER
- TRAVAILLER A TEMPS PARTIEL
- PARTIR A LA RETRAITE PLUS TOT



Toutes les conditions sur  
le site du gouvernement  
[www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)



(1) Travail répétitif, de nuit, hyperbare et en équipes successives alternantes

## F | L'ACCORD OU PLAN DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

*Un dispositif de prévention*

Un outil de prévention mais  
aussi de dialogue social toujours en vigueur

### > POUR QUI ?

Toute entreprise concernée par la pénibilité sous 2 conditions :

- Taille : > 50 salariés ou entreprise appartenant à un groupe de 50 salariés et +
- Proportion de salariés exposés : 50 % en 2015 ; 25 % en 2018



### > COMMENT ?

1. Traiter au  
moins 2 thèmes  
sur 3



- Réduction des expositions aux facteurs de pénibilité
- Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité
- Adaptation et aménagement des postes de travail



2. Traiter au  
moins 2 thèmes  
sur 4



- Amélioration des conditions de travail
- Développement des compétences et des qualifications
- Aménagement des fins de carrière
- Maintien en activité



# CHAPITRE 04

## Comment passer du traitement de la pénibilité à la prévention de l'usure professionnelle ? Les bases d'une démarche de prévention

A | DE LA RÉPARATION DE LA PÉNIBILITÉ  
À LA PRÉVENTION DE L'USURE



**L'usure professionnelle<sup>(1)</sup> correspond à un processus d'altération de la santé lié au travail, elle dépend :**

- Du cumul et/ou de combinaisons d'exposition de la personne à des contraintes du travail qui peuvent être de natures diverses
- Des facteurs de préservation et de construction de la santé
- Des caractéristiques des personnes



(1) Définition ANACT

Une définition qui suppose la prise en compte de :

**1/ DONNEES DEMOGRAPHIQUES**  
(Analyser les effectifs)

Age-sexe-ancienneté-parcours



**2/ POLITIQUE DE PREVENTION**  
(Prévenir vaut mieux que guérir)

Indicateurs de santé  
Politique RH - Prévention risques

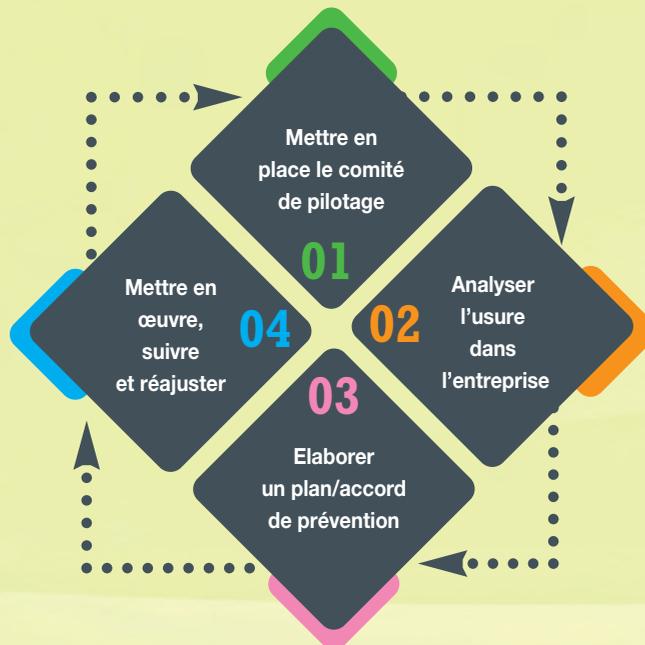


**3/ TRAVAIL REEL**  
(Sa Chak moun ka fè...)

Observer et écouter  
les salariés



**B | UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE EN 4 ÉTAPES**



## 01 Mettre en place le comité de pilotage

Mettre en place un groupe de travail au sein de l'entreprise, contribue à un certain savoir, une dynamique et une méthodologie d'intervention dans les démarches de prévention.

Une démarche participative des salariés permet d'avoir des solutions sur mesure, des moments d'échanges sur les changements éventuels et la recherche de solutions. Ces groupes permettent d'améliorer le dialogue social, de valoriser chaque salarié dans l'entreprise et d'avoir les informations sur l'état d'avancement du projet.

L'existence d'un groupe de travail permet de rendre pérenne la prévention au sein de l'entreprise et de transmettre une méthodologie à différents acteurs.

### Exemple de composition :

- |   |  |
|---|--|
| - Direction                                 | - RH   |
| - Représentant du personnel (CHSCT, DS ...) | - Salariés Volontaires                         |
|   | - Partenaires externes (ARACT, CIST, CGSS ...) |

## 02 Analyser l'usure dans l'entreprise

### > COMMENT ?

#### ANALYSE DES POPULATIONS

*Moun ki ka travay*

#### > ETAT DES LIEUX

- des caractéristiques de la population
- des données sociales
- des données de santé

#### Pour le faire :

Registre du personnel, plan de formation, compte rendu de CHSCT, bilan social, document unique, fiche entreprise...

#### ANALYSE DES PARCOURS

*Sa yo divini*

#### > ETAT DES LIEUX

- des trajectoires professionnelles
- des faits marquants (maladie, accidents, ...)
- de l'évolution des conditions de travail
- des pratiques d'accompagnement professionnel de l'entreprise

**Pour le faire :** fiche de traçabilité individuelle, entretien professionnel, plan de formation, accord d'entreprise, tableau de suivi des mobilités...

#### ANALYSE DU TRAVAIL REEL

*Sa chak moun ka fè*

#### > ETAT DES LIEUX

- des postes de travail
- des contraintes et ressources
- du vécu du salarié

**Pour le faire :** observation de l'activité, entretien individuel ou collectif, reportage photos ou vidéos, mise en débat, fiche de poste...



Une logique d'intervention qui concerne également les thématiques de l'égalité professionnelle, de la gestion des âges et plus largement de la qualité de vie au travail (possibilité d'un accord unique)



## 03 Elaborer un plan/accord de prévention

### 1 - Identifier et prioriser les différents enjeux

ENJEUX	Individuel	Collectif	Entreprise
<b>Santé</b>	Préservation de la santé Connaissance des risques	Outils adaptés Équipement de protection collectif	Politique de prévention des risques
<b>RH</b>	Mobilité, développement des compétences, polyvalence, parcours...	Compétences techniques Connaissance des bons gestes et postures Échanges de pratiques	Politique de gestion des ressources humaines
<b>Organisation</b>	Maintien en emploi, prévention de la désinsertion/inaptitude	Rôle des managers Ambiance de travail	Dialogue social, investissements coûts, performance, qualité...



Une identification des enjeux qui doit également tenir compte des perspectives de l'entreprise

### 2 - Proposer des mesures adaptées

Choix d'actions « correctives » ou « préventives » au regard des enjeux relevés

#### Actions sur l'individu

Ex : formation au poste, aux risques, aux bonnes pratiques

#### Actions sur le collectif

Ex : organiser des groupes de travail dédiés aux transformations du travail

#### Actions sur l'entreprise

Ex : aménagements des postes pour supprimer ou réduire les contraintes. Mise en place d'accords intégrés



## 04 Mettre en œuvre, suivre et réajuster

### 1 - Mettre en œuvre :

Une fois les actions validées par le comité de pilotage, il convient de planifier la mise en œuvre.

### Modèle de plan :

Facteurs/ problématiques	Actions	Indicateurs	Pilote	Délai de réalisation

### 2 - Suivre et réajuster :

Suivre les indicateurs et ajuster la démarche de prévention avec le comité de pilotage



### Exemples d'indicateurs :

- Nombre de formations tenues/prévues
- Nombre de réunions tenues/prévues
- Analyse du contenu des réunions
- Suivi du tableau de données de santé : absentéisme, accidents, incidents...
- Mesure de la satisfaction des salariés



# CHAPITRE 05

## Boite à outils

### Exemple d'instruments pour :

- **Fiche 1 : Relever les facteurs de pénibilité en observant le travail**
- **Fiche 2 : Evaluer l'exposition aux agents chimiques dangereux (ACD) à compléter sur la fiche 1**
- **Fiche 3 : Calculer le seuil d'exposition annuel de chaque salarié (données à intégrer à la déclaration sociale nominative (DSN))**
- **Fiche 4 : Présenter de façon synthétique les expositions dans l'entreprise et échanger avec le groupe de travail ou les opérateurs**
- **Fiche 5 : Identifier les enjeux de prévention en terme de santé, ressources humaines et organisation**



Les fiches de la boite à outils sont téléchargeables sur le site de l'ARACT Guadeloupe [guadeloupe.aract.fr](http://guadeloupe.aract.fr) rubrique *ressources documentaires*

**N.B. : Certaines fiches sont illustrées par un exemple d'utilisation.**



**Fiche 1 : Relever les facteurs de pénibilité en observant le travail**

Facteurs	Actions	Intensités	Activités de l'opérateur	Concerné
Manutentions manuelles	Lever/porter	15kg/unité		
	Pousser/tirer	250kg/unité		
	Déplacement du travailleur avec prise de charge au sol ou en hauteur	10kg/unité		
	Cumul de manutentions	7,5 tonnes/jour		
Postures pénibles	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou position accroupie, ou à genoux, ou position du torsos en torsion (30°) ou fléchi (45°)			
Vibrations mécaniques	Transmises aux mains/bras	VLE sur période de 8h de 2,5m/s3		
	Transmises à l'ensemble du corps	VLE sur période de 8h de 0,5m/s4		
Hyperbare	Interventions ou travaux	1200 hectopascals		
Agents chimiques	<i>voir fiche 2</i>			
Températures	≤ 5° ou ≥ 30°			
Bruit	Exposition de 8h à au moins 81 décibels (A)			
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête ≥ 135 décibels (A)			
Travail de nuit	Une heure de travail entre 24h et 5h			
Travail en équipes successives	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail de nuit			
Travail répétitif	Réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Tps de cycle ≤ 30 secondes/ 15 actions techniques ou +		
		Tps de cycle ≥ 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou + par minute		

**Exemple 1 - Contexte : Poste de menuisier dans un atelier de bungalows en bois**

Facteurs	Actions	Intensités	Activités de l'opérateur	Concerné
Manutentions manuelles	Lever/porter	15kg/unité	1) Prise au sol de pièces de bois de charge unitaire de 25 kg sans outils de manutention manuel ou mécanique. 2) Travail d'usinage de la pièce sur différentes machines, avec différentes manipulations nécessitant de lever, porter, pousser ou tirer cette même pièce. 3) Puis dépôt de la pièce terminée au sol, sur zone de stockage sans aide à la manutention Note : opération réalisée sur 5 pièces de bois par jour.	<b>X</b>
	Pousser/tirer	250kg/unité		
	Déplacement du travailleur avec prise de charge au sol ou en hauteur	10kg/unité		
	Cumul de manutentions	7,5 tonnes/jour		



*Vous pouvez vous adresser au CIST ou à la CGSS pour faire réaliser des mesures (bruit, poussières...)*

Description de l'activité de l'opérateur intégrant des éléments de mesure.

Cocher la case « Concerné » si l'opérateur est exposé à ce facteur au regard des éléments des colonnes activité et intensité



**Fiche 2 : Evaluer l'exposition aux agents chimiques dangereux (ACD), aide pour remplir la fiche 1**

VOIES RESPIRATOIRES		DUREE D'EXPOSITION		
	Procédé d'utilisation ou de fabrication	> 150 h/an	> 300 h/an	> 450 h/an
Poudre fine, formation poussières restant en suspension ou fluide de classe 3	Dispersif			
	Ouvert	Situation 1 : non éligible Situation 2 : éligible		
Poudre constituée de grains, formations poussières se déposant rapidement ou fluide de classe 2	Dispersif	Situation 1 : non éligible Situation 2 : éligible	Situation 1 et 2 : éligible	
	Ouvert	Situation 1 : non éligible Situation 2 : éligible		
Pastilles, granulés, écailles peu friables, peu de poussières émises ou fluide de classe 1	Dispersif	Situation 1 : non éligible	Situation 1 : non éligible	
		Situation 2 : éligible	Situation 2 : éligible	
	Ouvert	Situation 1 et 2 : non éligible	Situation 1 : non éligible Situation 2 : éligible	
VOIE CUTANNEE		DUREE D'EXPOSITION		
		> 150 h/an	> 300 h/an	> 450 h/an
Contact supérieur aux bras (torse ou jambe)				Eligible
Contact des bras		Non éligible		
Contact des mains				

**Appréciation des situations :**

- **Situation 1 : Des mesures de protection individuelles ou collectives sont mises en place même si elles restent insuffisantes au regard des critères correspondant aux situations d'exclusion (article D.4161-2)**
- **Situation 2 : Autres situations (hors situations d'exclusion)**



*Le CIST et la CGSS peuvent vous appuyer dans la démarche d'évaluation de l'exposition aux agents chimiques dangereux*

**Fiche 3 : Calculer le seuil d'exposition annuel de chaque salarié**  
(données à intégrer à la déclaration sociale nominative (DSN, ex DADS))

Identité : M. DUPUIS Laurent Unité de travail : Atelier de fabrication Poste : Menuisier	Exposé		Nombre d'heures d'expositions ou d'interventions mensuelles													Evènements sur la période
	OUI	NON	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	TOTAL	
<b>Manutentions manuelles</b>	X		70	70	70	70	35	70	70		70	70	70	35	700	Surcroit d'activité en 2015
<b>Postures pénibles</b>		X														
<b>Vibrations mécaniques</b>		X														
<b>Hyperbare</b>		X														
<b>Agents chimiques</b>		X														
<b>Températures</b>		X														
<b>Bruit</b>		X														
<b>Travail de nuit</b>	X		120	120	120	120	70	120	120		120	120	120	70	1220	
<b>Travail en équipes successives</b>	X										5	5	5		15	Travaux exceptionnels de nuit
<b>Travail répétitif</b>		X														

Cette fiche permet aux services de santé et RH de suivre l'exposition des salariés et de calculer les seuils annuels.

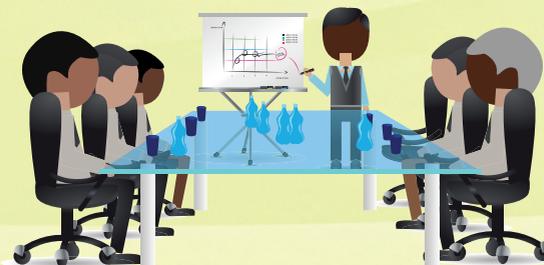
- Lorsque la case :
- est **rouge** : le salarié dépasse le seuil d'exposition annuel
  - est **verte** : le salarié ne dépasse pas le seuil même s'il a été exposé dans l'année

### Fiche 4 : Présenter de façon synthétique les expositions dans l'entreprise et échanger avec le groupe de travail ou les opérateurs

	Manutentions manuelles	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	Hyperbare	Agents chimiques	Températures	Bruit	Travail de nuit	Equipes successives	Travail répétitif
<b>Unité 1</b> <b>Atelier de fabrication</b>										
<b>Poste 1 :</b> <b>Menuisier</b>	X						X			
<b>Poste 2 :</b> <b>Chef d'atelier</b>							X			
...										
<b>Unité 2</b>										
<b>Poste 1</b>										
<b>Poste 2</b>										
<b>Poste...</b>										
<b>Travail en équipes successives</b>										
<b>Travail répétitif</b>										

- La croix matérialise l'exposition du poste aux différents facteurs.
- Cette croix peut être remplacée par le nombre d'heures d'exposition annuelle.

- Un outil permettant d'identifier rapidement les postes les plus exposés.
- Un support de discussion synthétique pour le comité de pilotage
- Un outil d'aide au calcul du pourcentage de salariés exposés.



### Fiche 5 : Identifier les enjeux de prévention en terme de santé, de ressources humaines et d'organisation

ENJEUX RELEVES	Salarié	Entreprise	Avenir
<b>Santé</b>	<p><i>Quels effets sur la santé ? Quels moyens mis à disposition ?</i></p> <p><i>Il existe une démarche de prévention des risques associant les salariés, axée sur l'anticipation ?</i></p>	<p><i>Quels coûts pour l'entreprise ?</i></p> <p><i>Les coûts liés à la santé au travail (absences, remplacements) sont suivis et intégrés au pilotage de l'entreprise ?</i></p>	<p><i>Quelles incidences au regard de l'allongement des carrières et du vieillissement de la population ?</i></p> <p><i>Les actions de santé sont vues comme un investissement pour prévenir la désinsertion professionnelle ?</i></p>
<b>RH</b>	<p><i>Quels impacts sur la trajectoire professionnelle ?</i></p> <p><i>L'entreprise organise une gestion anticipée des parcours et agit sur la reconnaissance ?</i></p>	<p><i>Quels effets sur la politique RH ?</i></p> <p><i>L'entreprise favorise l'initiative individuelle et collective et donne à chacun les moyens d'agir sur son travail ?</i></p>	<p><i>Quels impacts sur le développement de l'entreprise ?</i></p> <p><i>Les indicateurs RH et santé sont utilisés comme des indicateurs économiques du pilotage de l'entreprise ?</i></p>
<b>Organisation</b>	<p><i>Quels impacts sur le travail et les relations de travail ?</i></p> <p><i>Les salariés sont associés aux décisions impactant leur travail et leurs propositions enrichissent le dialogue social ?</i></p>	<p><i>Quels impacts sur la performance ?</i></p> <p><i>Les données de santé et RH sont également mesurées sous l'angle de leur impact sur la performance ?</i></p>	<p><i>Quelles incidences sur l'évolution de l'entreprise ?</i></p> <p><i>L'impact des évolutions et le changement sur les conditions de travail sont pris en compte dans les choix stratégiques de l'entreprise ?</i></p>



Un travail d'identification de ces enjeux peut être réalisé avec le concours de l'ARACT, sous forme d'action collective ou d'appui individuel.

Tableau inspiré de : ARACT Centre, Pénibilité, comprendre identifier et agir ; ARAVIS, Perféco' santé, créer un déclic pour mieux prendre en compte la santé au travail dans la stratégie de l'entreprise !

# CHAPITRE 06

## Qui peut nous aider ?

### Nos interlocuteurs



**Association Régionale pour  
l'Amélioration des Conditions  
de Travail**

☎ 0590 60 73 82  
🌐 guadeloupe.aract.fr

**CIST**

☎ 0590 41 82 60  
🌐 cist-gpe.com/



**CGSS Direction des Risques  
Professionnels**

☎ 0590 21 46 00  
**Direction de la Retraite**  
☎ 0590 90 50 01

**DIECCTE**

☎ 0590 80 50 50  
🌐 guadeloupe.dieccte.gouv.fr



### Sources et références utiles

#### • Ouvrages :

- > “ Guide de prévention de la pénibilité au travail dans les TPE/PME ”, ARACT Guadeloupe, 2013.
- > “ Prévenir l'usure professionnelle, guide pour l'action, Guide Prev'up”, ARAVIS, 2014.
- > “ Pénibilité, comprendre pour agir ”, ARACT Centre, 2015.
- > “ Perfeco' santé, créer un déclic pour mieux prendre en compte la santé au travail dans la stratégie de l'entreprise”, ARAVIS, 2015.

#### • Sites internet :

> [www.aract.fr](http://www.aract.fr) > [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) > [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) > [www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)



**Association Régionale  
pour l'Amélioration des Conditions de Travail**

☎ 0590 60 73 82

@ Guadeloupe-aract@anact.fr

🌐 Guadeloupe.aract.fr





PIXEL SERVICES 0590 845 318

8-10 Les Jardins de Houelbourg - Z.I. de Jarry - 97122 BAIE-MAHAULT - Tél. : 0590 60 73 82 - Fax : 0590 38 30 24  
 E-mail : guadeloupe-aract@anact.fr - Web : <http://guadeloupe.aract.fr/>.

Ce guide est financé par :

