



# Pénibilité au Travail

## *Annexe au Document Unique*



***Réalisé par***

**HANUS Laurent**

**EXPERTORISK**

11 grande rue  
08430 Poix-Terron  
Tel : 33-06.31.54.00.04  
Mail : [contact@expertorisk.fr](mailto:contact@expertorisk.fr)



# Pénibilité au Travail

## Annexe au Document Unique

**Paper Box**

Année 2025

### Paper Box

*Transformation de papier*

22 rue du rouleau  
75000 Paris  
Tel : 33-(0)1.75.32.13.24  
Mail : contact@paperbox.fr

Version du document	Date de validité	Date d'édition	Document rédigé par	Document validé par	Visa CSA/CSE/CSSCT
001	15/01/2025	16/01/2025	HANUS Laurent	DUPONT Jean	

## Présentation de l'entreprise

---

L'entreprise «Paper Box» est située à :  
22 rue du rouleau  
75000 Paris

Dirigeants(s) :  
Durand Olivier

Elle exerce l'activité de Transformation de papier.

L'entreprise a été créée en .

Elle réalise sur son dernier exercice un chiffre d'affaires de 45K€.

Elle emploie 15 salarié(s).

### **Avertissement**

*Les informations recueillies et contenues dans ce rapport sont confidentielles et ne peuvent être diffusées sans l'autorisation expresse de l'entreprise.*

# Chapitre 1 – La démarche



## Engagement de la Direction

---

**Un des objectifs principaux de Paper Box est la sécurité de son personnel et celle de ses clients.**

C'est pourquoi Paper Box s'est engagée activement dans une démarche sécurité dont ce Document Unique est un des éléments visibles.

Notre engagement sécurité repose sur les principes suivants :

- La sécurité est primordiale et repose sur la conviction que tous les accidents peuvent être évités.
- Le "Zéro accident" est un objectif prioritaire pour nous.
- Quelle que soit sa fonction, chacun, à son poste de travail, a le devoir de veiller à sa sécurité et à celle des autres.
- Le respect des règles essentielles de sécurité assure les meilleurs résultats.
- La sécurité fait progresser l'entreprise.

**La Direction**  
Durand Olivier

## Cadre réglementaire de la démarche d'évaluation de la pénibilité au travail

---

Le législateur a porté l'âge légal de départ en retraite à 62 ans à partir de 2017, puis à 64 ans à partir de 2023. Cet allongement de la vie professionnelle est toutefois conditionné à la capacité des salariés à tenir leur emploi jusqu'à cet âge, voire jusqu'à 67 ans pour une retraite garantie à taux plein.

Pour ce faire, il est indispensable de prévenir l'usure professionnelle de tous les salariés et de préserver l'employabilité des seniors. La réglementation a par ailleurs défini des modalités de compensation pour ceux n'ayant plus la capacité de tenir leur emploi du fait des exigences de leur travail.

De plus, la prévention de la pénibilité contribue à réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais aussi l'absentéisme, l'invalidité et l'inaptitude.

La pénibilité est une notion désormais codifiée. La loi n° 2010-1330 portant sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 :

- Renforce les principes généraux de prévention en complétant l'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. Ces mesures comprennent [...] des actions de prévention des risques professionnels et de la **pénibilité** au travail ».
- Donne une définition légale à la pénibilité au travail (article L. 4121-3-1 du Code du travail) : caractérisée par une **exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels** (appelés généralement «facteurs de pénibilité») **susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.**

Les 10 facteurs fixés par décret (article D. 4121-5 du Code du travail) sont liés à des contraintes physiques marquées (**manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques**), à des environnements physiques agressifs (**agents chimiques dangereux, travaux en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes**), ou à certains rythmes de travail (**travail de nuit, en équipes successives alternantes, travaux répétitifs**).

Enfin, la législation impose aux employeurs de réaliser une fiche individuelle de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels pour chaque salarié.

## Evolution du cadre réglementaire de la démarche d'évaluation de la pénibilité au travail

---

En 2017, le gouvernement a simplifié le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Pour symboliser le changement, il lui a donné une nouvelle appellation : le compte professionnel de prévention (C2P) (c. trav. art. L. 4163-4 modifié). Dans le cadre de l'ancien compte pénibilité, l'employeur devait déclarer l'exposition de ses salariés à 10 facteurs de risques dès lors que les seuils réglementaires étaient dépassés.

Avec cette réforme, le nombre de facteurs de risques liés à la pénibilité passe de 10 à 6. Les facteurs conservés sont liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail (c. trav. art. L. 4163-1 modifié). Ces 6 facteurs de risques restent dans le giron du compte professionnel de prévention, dont les principes de fonctionnement sont calqués sur celui du compte pénibilité (sauf éventuelle modification par décret).

- FP 05 Activités exercées en milieu hyperbare
- FP 06 Températures extrêmes
- FP 07 Bruit
- FP 08 Travail de nuit
- FP 09 Travail en équipes alternantes et travail atypique de nuit
- FP 10 Travail répétitif

En revanche, l'obligation de déclaration est supprimée pour 4 facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées ainsi que les agents chimiques dangereux (y inclus poussières et fumées).

- FP 01 Manutention manuelle de charges
- FP 02 Postures Pénibles (positions forcées des articulations)
- FP 03 Vibrations mécaniques
- FP 04 Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées

Concrètement, ces 4 facteurs de risques sont sortis du fonctionnement du compte professionnel de prévention. Ils sont traités dans le cadre d'un dispositif qui existe déjà, la retraite anticipée pour incapacité permanente (parfois appelé retraite anticipée « pénibilité »).

Le salarié devra avoir contracté une maladie professionnelle, figurant sur une liste à fixer par arrêté, et être frappé d'un taux d'incapacité permanente (IPP) d'au moins 10 % (sauf éventuelle modification par décret).

## Evolution du cadre réglementaire de la démarche d'évaluation de la pénibilité au travail *(suite)*

En revanche, il n'aura pas à justifier d'une durée d'exposition aux facteurs de risques, ni à établir que l'incapacité permanente est directement liée à leur exposition. En outre, l'avis de la commission pluridisciplinaire, habituellement requis dans le cadre de ce dispositif de retraite anticipée, ne sera pas nécessaire. Une visite médicale de fin de carrière permettra aux salariés concernés de faire valoir leurs droits.

En pratique, dans le nouveau système, il faudra effectivement avoir été atteint, alors que dans la logique du compte pénibilité le salarié acquerrait des droits à raison de son exposition, sans exigence d'une affection ou d'un taux minimal d'IPP.

A compter du 1er janvier 2018, la gestion du compte professionnel de prévention est confiée à la Caisse nationale d'assurance maladie, et non plus à la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Le financement du compte professionnel de prévention est transféré à la branche accidents du travail – maladies professionnelles de la sécurité sociale.

A partir du 1er janvier 2018, les entreprises n'auront plus à payer la cotisation générale de 0,01 % et, pour celles qui ont effectivement exposé leurs salariés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils, la cotisation additionnelle de 0,2 % ou 0,4 %.

La réforme s'applique dès le 1<sup>er</sup> octobre 2017. L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 ainsi que le décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 actent ces changements.

### Important

*Bien que l'obligation déclarative ne s'applique plus aux quatre facteurs cités plus haut, nous les avons néanmoins intégrés dans notre analyse et ils figurent donc éventuellement dans ce rapport.*

*En effet, ces facteurs de risques, bien que sortis du fonctionnement du compte professionnel de prévention, restent pris en compte dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente.*

*Ceci montre que l'exposition à ces facteurs reste un enjeu de santé publique pour le bien-être des travailleurs et que son analyse a toute sa place dans la démarche d'évaluation des risques professionnels.*

## Evolution du cadre réglementaire de la démarche d'évaluation de la pénibilité au travail *(fin)*

---

Les décrets 2023-759 et 2023-760 parus au Journal officiel le 11 août 2023 concrétisent l'application dès le 1er septembre 2023 des dispositions renforçant la prévention de l'usure professionnelle prévues à l'article 17 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

L'un d'eux, même s'il ne prévoit pas de réintroduire des critères de pénibilité (charges lourdes, risques chimiques, etc.) exclus du C3P, doit permettre « d'améliorer » le compte personnel de prévention (C2P), via un abaissement des seuils liés aux facteurs de risques « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes ».

Ainsi, les seuils associés aux facteurs de risques « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes » passent respectivement de 120 à 100 nuits par an et de 50 à 30 nuits par an.

## Méthodologie utilisée pour l'évaluation de la pénibilité au travail

---

### Règles générales

L'évaluation de la pénibilité a été réalisée en collaboration avec les membres du personnel.

Les moyens mis en œuvre ont été les suivants :

- Référence au Document Unique de l'entreprise et son inventaire des risques répertoriés par Unités de Travail
- Consultation du médecin du travail
- Analyse des accidents du travail survenus dans l'entreprise et des maladies professionnelles reconnues par celle-ci
- Analyse des accidents du travail survenus dans la profession et des maladies professionnelles reconnues par celle-ci
- Analyse des notices des matériels utilisés par l'entreprise

Comme pour l'évaluation des risques professionnels, les règles suivantes ont été appliquées lors de l'analyse :

- Pour chaque unité de travail, chaque facteur de pénibilité (comme chaque risque) a fait l'objet d'une cotation (voir § suivant) afin de permettre sa hiérarchisation et son degré de maîtrise par l'entreprise a fait l'objet d'une évaluation (voir § suivant)
- Pour chaque facteur de pénibilité identifié, des actions de prévention ont été recherchées pour le réduire ou le supprimer

## Cotation des risques et niveau de maîtrise des facteurs de pénibilité (EvRP)

---

Les facteurs de pénibilité ont été hiérarchisés avec une approche similaire à celle utilisée pour le Document Unique afin de figurer dans celui-ci.

### Etape N°1 – Criticité du risque

La première étape a consisté à définir la criticité de chaque risque à l'aide de la matrice décrite ci-après.

La Criticité représente la dangerosité intrinsèque du risque hors de toute mesure de prévention.

C'est la valeur absolue du risque.

### Etape N°2 – Niveau de maîtrise du risque

La seconde étape a consisté à définir le degré de maîtrise du risque à l'aide de la seconde matrice ci-après.

Le niveau de maîtrise du risque décrit les mesures de prévention mises en place.

C'est l'importance des efforts de l'entreprise dans le domaine de la prévention du risque.

### Etape N°3 – Score du risque

La dernière étape a consisté à définir le score de chaque risque à l'aide de la même première matrice.

Le Score représente la dangerosité du risque corrigée des mesures de prévention de l'étape N° 2.

C'est la valeur pondérée du risque (qui devrait être inférieure à la criticité).

**Le lecteur est invité à se reporter au Document Unique de l'entreprise pour obtenir tous les détails sur les critères de cotation utilisés.**

## Seuils pris en compte pour les facteurs de pénibilité

Afin de pouvoir décider si la notion de pénibilité est applicable à une Unité de Travail, nous avons utilisé des seuils propres à chaque facteur.

Le fait d'être en dessus ou en dessous de ces seuils permet de retenir ou non la notion de pénibilité pour un facteur dans une Unité de Travail. Ce résultat est matérialisé par les couleurs suivantes :

Couleur	
Rouge	L'UT est concernée par ce facteur pour une valeur au-dessus des seuils
Vert	L'UT est concernée par ce facteur mais pour une valeur au-dessous des seuils (pénibilité non applicable)
Gris	L'UT n'est pas concernée par ce facteur

Les seuils pour chaque facteur ont été retenus sur la base du rapport de la commission de concertation pilotée par Michel de Virville. Ces seuils sont rappelés ci-dessous pour mémoire.

### Extrait du rapport « Préconisations établies par M de Virville au terme de la deuxième étape de la concertation » et seuils retenus

*« Il doit être rappelé que les seuils ci-dessous n'ont pas d'autre fonction que d'être des seuils au-delà desquels les salariés acquièrent des points sur leur compte personnel de prévention de la pénibilité. Ils sont bien sûr inférieurs aux valeurs limites que pose le code du travail, mais ils sont également supérieurs aux valeurs d'exposition qui sont suffisamment significatives pour appeler de la part de l'employeur des efforts de prévention. »*

**Seuils retenus, textes et outils applicables aux facteurs non soumis à déclaration (Facteurs exclus par la réforme de 2017)**

<b>FP 01</b>	<b>Manutention manuelle de charges</b>
	Manutentions manuelles de charges atteignant un tonnage journalier de 7.5 tonnes cumulées, 120 jours par an ou plus Lever ou porter des charges de poids supérieurs ou égaux à 15 kilogrammes, 600 heures par an ou plus Pousser ou tirer des charges de poids supérieurs ou égaux à 250 kilogrammes, 600 heures par an ou plus Déplacement avec une charge de poids supérieur ou égal à 10 kilogrammes ou la prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules de charges de poids supérieurs ou égaux à 10 kilogrammes, 600 heures par an ou plus
	<i>Article R4541-2 du Code du Travail</i> <i>Norme X 35-109 (2011) : manutention manuelle de charge pour soulever, déplacer, et pousser/tirer</i>
<b>FP 02</b>	<b>Postures Pénibles (positions forcées des articulations)</b>
	Postures : accroupi, à genoux, bras au-dessus des épaules, torsion du torse (plus de 30°) et torse fléchi (plus de 45°) pour une durée de 900h par an
	<i>Article D4121-5 du Code du Travail</i> <i>Norme EN 1005-4 (X 35-106-4) (2008) : évaluation des postures et mouvements lors du travail en relation avec les machines.</i> <i>Norme EN ISO 11226 (2000) : ergonomie - évaluation des postures de travail statiques</i> <i>Norme En ISO 14738 (2008) : sécurité des machines - prescriptions anthropométriques relatives à la conception des postes de travail sur les machines</i> <i>Outils : Check-list OSHA, questionnaire TMS, OREGE (Outil de Repérage et d'Evaluation des GEstes) disponibles sur <a href="http://www.inrs.fr">www.inrs.fr</a></i>
<b>FP 03</b>	<b>Vibrations mécaniques</b>
	Valeur d'action (rapportée à une période de 8 heures) de 2,5 m/s <sup>2</sup> transmise aux mains et aux bras pour une durée de 450h par an et plus Valeur d'action (rapportée à une période de 8 heures) de 0,5m/s <sup>2</sup> transmise au corps entier pour une durée de 450h par an et plus
	<i>Article R4441-2 du Code du Travail</i> <i>Norme ISO 2631-1 (1997) : vibrations transmises à l'ensemble du corps</i> <i>Norme ISO 5349 -2 (2001) : vibrations transmises au système main-bras</i> <i>Norme FD CEN/TR15350 (2006) : machines tenues à la main</i> <i>OSEV (outil simplifié d'évaluation du risque Vibratoire) : <a href="http://www.inrs.fr">www.inrs.fr</a></i>
<b>FP 04</b>	<b>Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées</b>
	Les ACD ne répondent pas à un ou plusieurs des critères d'exclusion et répondent à la grille d'évaluation de l'arrêté du 31 Décembre 2015
	<i>Articles R4412-3 et R4412-60 du Code du Travail</i> <i>Méthodologie d'évaluation simplifiée du risque chimique, ND 2233 de l'INRS</i> <i>Valeurs limites d'exposition professionnelle aux agents chimiques en France, ED 984 de l'INRS</i>

### Seuils retenus, textes et outils applicables aux facteurs soumis à déclaration

<b>FP 05</b>	<b>Activités exercées en milieu hyperbare</b>
	Au moins 60 interventions ou travaux exposant à une pression d'au moins 1200 hectopascals par an
	<i>Article R4461-1 du Code du Travail Décret N°2011-45 du 11 Janvier 2011</i>
<b>FP 06</b>	<b>Températures extrêmes</b>
	Températures inférieures ou égales à 5° C pour une durée de 900h par an Températures supérieures ou égales à 30° C pour une durée de 900h par an
	<i>Aucun texte réglementaire ne définit cette notion, elle doit être appréciée en fonction de la nature des activités, de la durée journalière d'exposition et des effets durables, identifiables et irréversibles sur la santé, qu'elle peut provoquer Articles R4213-7 et R4223-13 à 15 du Code du travail Norme ISO 7730 (2006) : confort thermique et calcul de l'indice PMV (ambiance chaude) Normes ISO 15 43 et ISO 11 079 (2008) : ambiance froide Recommandations INRS TC 109 (2006)</i>
<b>FP 07</b>	<b>Bruit</b>
	Exposition (rapportée à une période de 8 heures) de 81 dB (A) pour une durée de 600h par an et plus Niveau de pression acoustique de crête (bruits à caractère impulsionnel) de 135 dB (C) (art. R. 4431-2) au moins 120 fois par an
	<i>Articles R4431-1 et suivants, R4213-5 du Code du Travail Brochure INRS : ED 6020 Moins fort le bruit Décret n° 2006-892 du 19 Juillet 2006 Norme EN ISO 9612 (2009) : métrologie en ambiances sonores</i>

**Seuils retenus, textes et outils applicables aux facteurs soumis à déclaration (suite)**

<b>FP 08</b>	<b>Travail de nuit</b>
	Travail d'au moins une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, pour un minimum de 100 nuits par an (les nuits réalisées au titre du travail de nuit ne peuvent être prises en compte au titre du travail en équipes successives alternantes)
	<i>Articles L3122-8, 29, 31 du Code du Travail Article L3163-1 du Code du Travail Loi n° 2023-270 du 14/04/2023 Décret n° 2023-759 du 10/08/2023</i>
<b>FP 09</b>	<b>Travail en équipes alternantes et travail atypique de nuit</b>
	Travail en équipes successives alternantes d'au moins une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, pour un minimum de 30 nuits par an (les nuits réalisées au titre du travail en équipes successives alternantes ne peuvent être prises en compte au titre du travail de nuit)
	<i>Aucun texte réglementaire ne définit ces notions, néanmoins les articles suivants peuvent être consultés Article D3171-7 du Code du Travail : obligation d'indiquer la composition nominative de chaque équipe, soit par affichage soit par tenue d'un registre constamment mis à jour Article R3122-1 du Code du Travail : interdiction d'affecter un même salarié à deux équipes successives sauf raisons impérieuses de fonctionnement Article L3132-15 du Code du Travail : Pas de dépassement de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur une année Article D4112-5 du Code du travail : Coexistence avec les autres facteurs de pénibilité (contraintes physiques, travail de nuit, port de charges, ...) Horaires atypiques de travail : INRS ED5023 Loi n° 2023-270 du 14/04/2023 Décret n° 2023-759 du 10/08/2023</i>
<b>FP 10</b>	<b>Travail répétitif</b>
	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes pendant au moins 900 heures par an 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes variable ou absent pendant au moins 900 heures par an
	<i>Article D4121-5 du Code du Travail Norme EN 1005-5 (2007) : appréciation du risque relatif à la manutention répétitive à fréquence élevée Norme ISO 12228-3 (2007) : manipulation de charges faibles à fréquence de répétition élevée Outils : Check-list OSHA, questionnaire TMS, OREGÉ (Outil de Repérage et d'Évaluation des GEstes) disponibles sur <a href="http://www.inrs.fr">www.inrs.fr</a></i>

## Obligations applicables aux entreprises

### Obligations pour toutes les entreprises

Toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur statut juridique et leur secteur d'activité, sont concernées par l'obligation de mettre en place des actions contre la pénibilité au travail. C'est, entre autres, l'objet de cette démarche et de ce document.

A ce titre, elles doivent prendre en compte les quatre étapes du dispositif pénibilité au travail : diagnostic, prévention, traçabilité, compensation. Elles doivent donc consigner leur diagnostic en annexe du document unique d'évaluation des risques et l'actualiser chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du Document Unique.

Elles doivent également établir une fiche de suivi individuel pour ceux des salariés concernés, même si leur total n'atteint pas 50% des effectifs

### Obligations particulières pour les entreprises (ou groupes) de 50 salariés et plus, dont au moins la moitié de l'effectif est exposé à la pénibilité

Certaines obligations particulières s'appliquent aux entreprises dont la taille dépasse certains seuils. Elles doivent, en effet, conclure un accord ou élaborer un plan d'action pour la prévention de la pénibilité sous peine d'une pénalité (article L. 138-29, Code de la sécurité sociale).

L'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité est soumise à deux critères cumulatifs.

1. Les entreprises de 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe de 50 salariés et plus (exemple : une entreprise de 35 salariés appartenant à un groupe de 600 salariés) remplissent le premier critère pour conclure un accord ou établir un plan d'action.
2. Le deuxième critère est rempli si le nombre de salariés exposés aux risques liés aux facteurs de pénibilité dépasse 50 % de l'effectif total de l'entreprise, qu'elle appartienne ou non à un groupe.

Taille de l'entreprise	L'entreprise n'appartient pas à un groupe (ou groupe < 50 salariés)	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'entreprise appartient à un groupe de 300+ salariés
L'entreprise a moins de 50 salariés	Pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un accord ou plan d'action	Obligation d'accord ou de plan d'action, sauf en présence d'un accord de branche étendu	Obligation d'accord ou de plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés	Obligation d'accord ou de plan d'action, sauf en présence d'un accord de branche étendu	Obligation d'accord ou de plan d'action, sauf en présence d'un accord de branche	Obligation d'accord ou de plan d'action, même en présence d'un accord de branche
L'entreprise emploie 300 salariés et plus	Obligation d'accord ou de plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu	Sans objet	Obligation d'accord ou de plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu

### **Mode de calcul de l'effectif d'une entreprise et d'un groupe (article L. 2331-1 du Code du travail)**

Les effectifs sont appréciés au 31 décembre de l'année précédente, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. On ne tient compte que des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois.

#### **Dans ce calcul entrent les salariés suivants :**

- Chaque salarié titulaire d'un CDI à temps plein et chaque travailleur à domicile compte pour un EQTP (équivalent temps plein).
- Les salariés titulaires d'un CDD et les salariés temporaires sont comptés au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou pour un congé. Sont visés les motifs relatifs au surcroît d'activité.
- Les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure sont également comptés au prorata de leur temps de présence, mais à condition d'y être présents et d'y travailler depuis au moins un an.

#### **Cas particulier des temps partiels**

- Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. On divise donc la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale du travail (ou la durée prévue par la convention collective de l'entreprise si elle est différente).
- Les salariés CDD à temps partiel comptent au prorata de leur temps de travail en mois avec une application combinée des règles

L'effectif de l'entreprise retenu n'est donc pas le nombre de personnes salariées mais le nombre d'équivalents temps plein sur l'année (EQTP).

*Exemple : 10 intérimaires de 4 mois, 2 CDD de 6 mois et un CDD de 4 mois, comptent pour  $(10 \times 4) + (2 \times 6) + 4$ , soit  $56/12 = 4,66$  EQTP*

## Obligations applicables à l'entreprise [Paper Box]

### Critère #1 – Taille de l'entreprise

Rappel- Les entreprises de 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe de 50 salariés et plus (exemple : une entreprise de 35 salariés appartenant à un groupe de 600 salariés) remplissent le premier critère pour conclure un accord ou établir un plan d'action.

Effectif de l'entreprise	15	Fait partie d'un groupe	NON
Equivalents temps plein (EQTP)	5,00	Si oui, effectif du groupe	0

### Critère #2 – Proportion de salariés exposés à des activités pénibles

Rappel- Les entreprises dont le nombre de salariés exposés aux risques liés aux facteurs de pénibilité dépasse 50 % de l'effectif total de l'entreprise, qu'elle appartienne ou non à un groupe remplissent le second critère pour conclure un accord ou établir un plan d'action.

Proportion de salariés exposés	40%
--------------------------------	-----

### Obligations résultantes

Taille de l'entreprise (EQTP)	5,00
Proportion de salariés exposés	40%

	L'entreprise n'appartient pas à un groupe (ou groupe < 50 salariés)	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'entreprise appartient à un groupe de 300+ salariés
<b>L'entreprise a moins de 50 salariés</b>	Pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un accord ou plan d'action	Obligation d'accord ou de plan d'action, sauf en présence d'un accord de branche étendu	Obligation d'accord ou de plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu
<b>L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés</b>	Obligation d'accord ou de plan d'action, sauf en présence d'un accord de branche étendu	Obligation d'accord ou de plan d'action, sauf en présence d'un accord de branche	Obligation d'accord ou de plan d'action, même en présence d'un accord de branche
<b>L'entreprise emploie 300 salariés et plus</b>	Obligation d'accord ou de plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu	Sans objet	Obligation d'accord ou de plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu

## Chapitre 2 – Les statistiques



## Répartition des facteurs de pénibilité par Gravité x Fréquence

Très grave				
Grave				
Moyen	1			1
Bénin				2
^ Gravité X Fréquence >	Très rare	Rare	Fréquente	Très fréquente

## Répartition des facteurs de pénibilité par Unités de Travail

D0x = Facteur de Pénibilité D0x\* = Facteur de Pénibilité exclu par la réforme de 2017

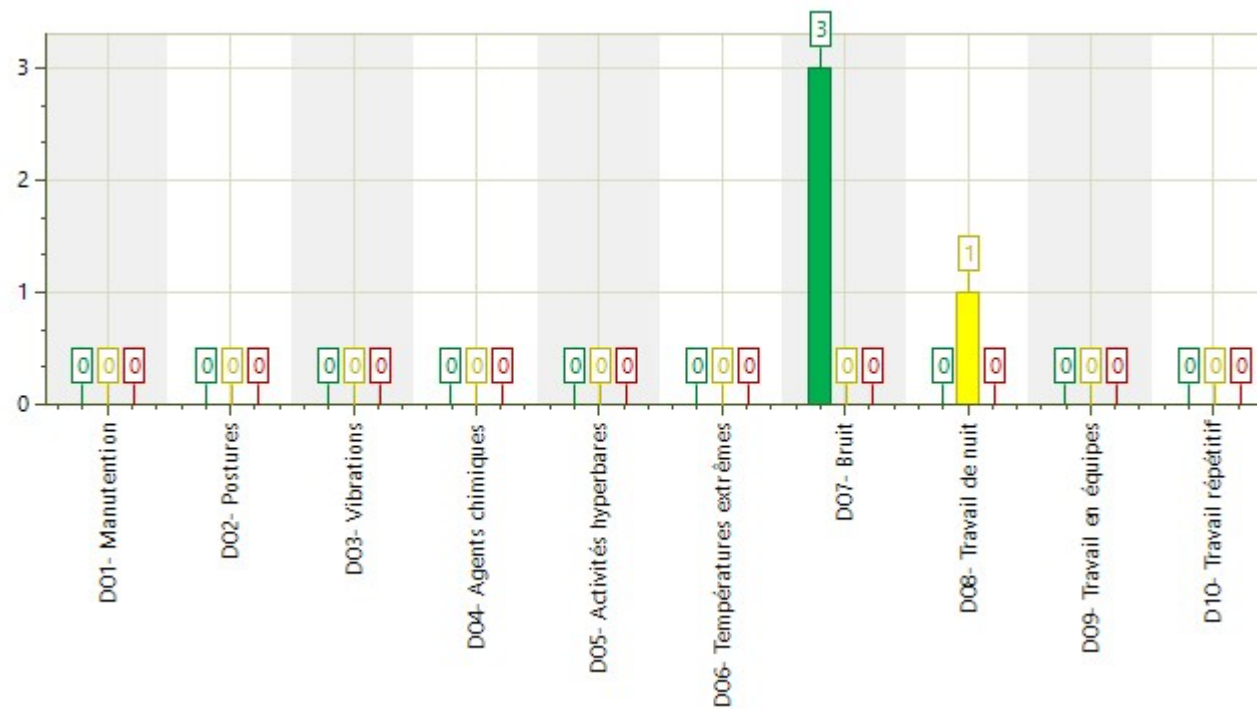
	D01*- Manutention	D02*- Postures	D03*- Vibrations	D04*- Agents chimiques	D05- Activités hyperbares	D06- Température s extrêmes	D07- Bruit	D08- Travail de nuit	D09- Travail en équipes	D10- Travail répétitif
<b>Bâtiment production</b>										
Direction										
Production										
Réception										
Expéditions										
Maintenance										
Risques transversaux										

L'entreprise n'est pas concernée par ce facteur
  L'entreprise est concernée par ce facteur mais pour des seuils inférieurs
  L'entreprise est concernée par ce facteur

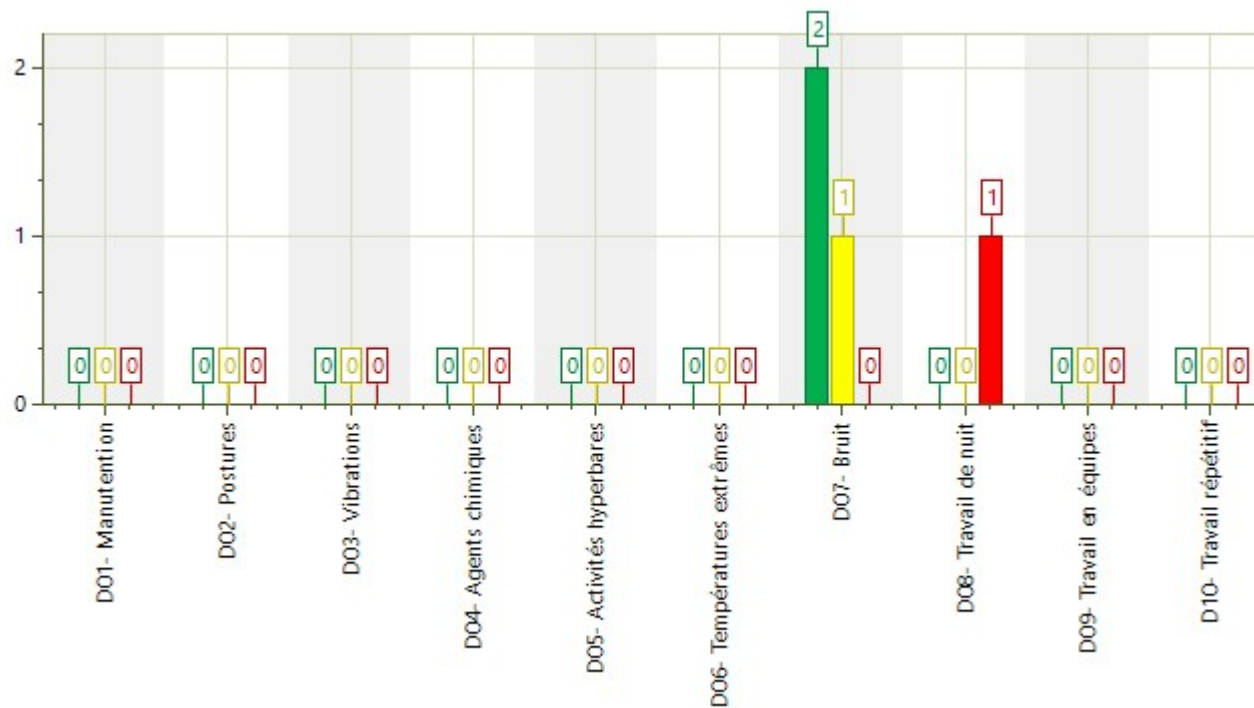
## Répartition des facteurs de pénibilité par niveaux de maîtrise des risques

<b>Aucune</b>	<b>1</b>	Aucune mesure (consignes, management, équipements, ...) n'a été mise en place
<b>EPI</b>		Quelques consignes existent, des équipements de protection individuelle sont en place mais portés aléatoirement
<b>EPC</b>		Des consignes existent, les équipements de protection individuelle sont portés, des mesures de protection collective sont en place
<b>Danger éloigné</b>	<b>1</b>	Des consignes existent, un management de la prévention est en place, tout est fait pour éloigner le salarié du danger, EPC/EPI sont en place
<b>Danger réduit</b>	<b>2</b>	Des consignes existent, un management de la prévention est en place, le danger a été réduit, le TF est en baisse
<b>Danger supprimé</b>		Le danger n'existe plus

## Répartition des niveaux de cotation par facteurs de pénibilité



## Répartition des niveaux de maîtrise des risques par facteurs de pénibilité



## Chapitre 3 – L'évaluation de la Pénibilité au Travail



## Liste de toutes les Unités de Travail et des facteurs de pénibilité associés

D0x = Facteur de Pénibilité D0x\* = Facteur de Pénibilité exclu par la réforme de 2017

Bâtiment	Unité de travail	Pénibilité absente (sans objet ou en-dessous des seuils)	Pénibilité présente (au-dessus des seuils)
<b>Bâtiment production</b>	Direction		
	Production	D07- Bruit	D08- Travail de nuit
	Réception	D07- Bruit	
	Expéditions		
	Maintenance	D07- Bruit	
	Risques transversaux		

## Identification et évaluation des facteurs de pénibilité pour l'Unité de Travail [Production]

S = Score P = Pénibilité P\* = Facteur de Pénibilité exclu par la réforme de 2017

S	P	Famille de risques	Risque	Situation d'exposition	Mesures de prévention en place Organisationnelles	Mesures de prévention en place Collectives	Mesures de prévention en place Individuelles	Commentaires, précisions, événements particuliers
8	P	D08- Travail de nuit	Perturbations chrono-biologiques (perturbation des rythmes du sommeil, de l'alimentation,...) Difficultés de récupération, irritabilité, palpitations cardiaques, troubles digestifs, prise de poids, ...	Travail de nuit et travail posté	Organisation des horaires de travail	Prise en compte du temps consacré à la relève de poste Temps de pause réguliers, voire des siestes courtes, dans de bonnes conditions Horaires de travail compatibles avec les horaires de transport en commun Proposition de modes de transport organisés par l'entreprise	Privilégier le volontariat Prise en compte des contraintes familiales Information des travailleurs sur les procédures à suivre pour une demande de sortie du travail de nuit ou du travail posté	
4	P	D07- Bruit	Troubles ou perte d'audition Fatigue, stress Troubles cardio-vasculaires Troubles du sommeil Troubles de la digestion Augmentation du nombre d'accidents du travail Gêne dans la communication orale Gêne dans l'exécution de tâches délicates Problèmes auditifs (sifflements, bourdonnements, ...) Surdité irréversible Masquage des signaux d'alarme	Exposition continue à des bruits > 81 dB		Installation de protections sur les équipements (capot, caisson, cabine, ...) sur la machine carton	Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (casque anti-bruit, bouchons d'oreille, ...)	

## Identification et évaluation des facteurs de pénibilité pour l'Unité de Travail [Réception]

S = Score      P = Pénibilité      P\* = Facteur de Pénibilité exclu par la réforme de 2017

S	P	Famille de risques	Risque	Situation d'exposition	Mesures de prévention en place Organisationnelles	Mesures de prévention en place Collectives	Mesures de prévention en place Individuelles	Commentaires, précisions, événements particuliers
2	P	D07- Bruit	Troubles ou perte d'audition Fatigue, stress Troubles cardio-vasculaires Troubles du sommeil Troubles de la digestion Augmentation du nombre d'accidents du travail Gêne dans la communication orale Gêne dans l'exécution de tâches délicates Problèmes auditifs (sifflements, bourdonnements, ...) Surdité irréversible Masquage des signaux d'alarme	Exposition continue à des bruits > 81 dB		Installation de protections sur les équipements (capot, caisson, cabine, ...) sur la machine de paletisation	Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (casque anti-bruit, bouchons d'oreille, ...)	

## Identification et évaluation des facteurs de pénibilité pour l'Unité de Travail [Maintenance]

S = Score      P = Pénibilité      P\* = Facteur de Pénibilité exclu par la réforme de 2017

S	P	Famille de risques	Risque	Situation d'exposition	Mesures de prévention en place Organisationnelles	Mesures de prévention en place Collectives	Mesures de prévention en place Individuelles	Commentaires, précisions, événements particuliers
4	P	D07- Bruit	Troubles ou perte d'audition Fatigue, stress Troubles cardio-vasculaires Troubles du sommeil Troubles de la digestion Augmentation du nombre d'accidents du travail Gêne dans la communication orale Gêne dans l'exécution de tâches délicates Problèmes auditifs (sifflements, bourdonnements, ...) Surdité irréversible Masquage des signaux d'alarme	Exposition continue à des bruits > 81 dB		Installation de protections sur les équipements (capot, caisson, cabine, ...) sur certaines machines	Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (casque anti-bruit, bouchons d'oreille, ...)	