



Pénibilité au Travail

Annexe au Document Unique



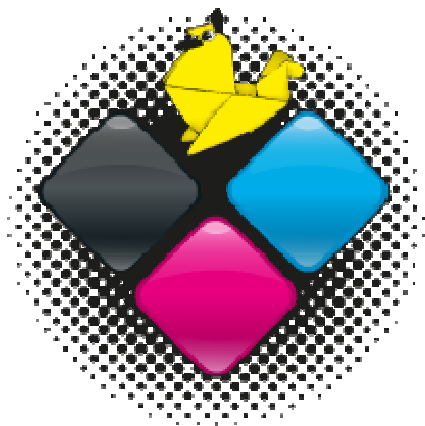
Réalisé par

HANUS Laurent

Experto Risk

8 rue de l'artisanat
08000 Charleville-Mézières
Tel : -08.26.62.14.03
Mail : contact@expertorisk.fr





Pénibilité au Travail

Annexe au Document Unique

Les bonnes impressions

Année 2015

Les bonnes impressions
Imprimerie - cartonnage

32 rue Gutenberg
08000 Charleville-Mézières
Tel : 33-01.23.45.67.89
Mail : tampon@orange.fr

Version du document :	Date d'édition :	Document rédigé par :	Document validé par :	Visa CHSCT
001	13/01/2015	HANUS Laurent	DRUET Pierre	

Présentation de l'entreprise

L'entreprise «Les bonnes impressions» est située à :
32 rue Gutenberg
08000 Charleville-Mézières

Tampon en est le dirigeant.

Elle exerce l'activité d'Imprimerie - cartonnage.

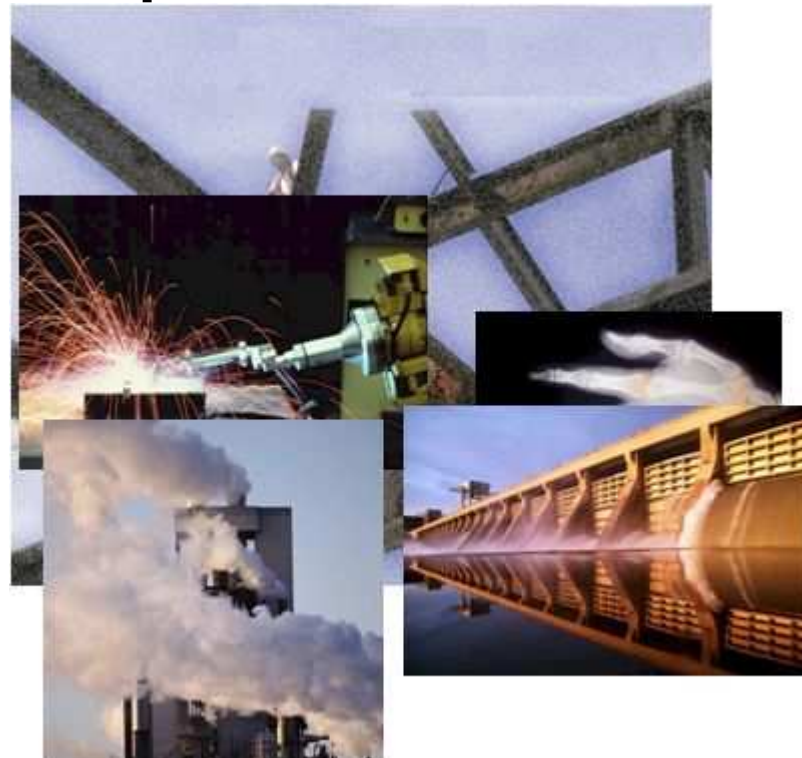
L'entreprise a été créée en 1980. Elle réalise sur son dernier exercice un chiffre d'affaires de 67K€.

Elle emploie 32 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 l'imprimerie est la sécurité de son personnel et celle de ses clients.

C'est pourquoi Croissant and Co 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
Monsieur Tampon

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. 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.

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

D01	Manutention manuelle de charges
	<p>Levé/porté : poids de 15kg et plus (le seuil de 15kg est abaissé à 10kg en cas de prise au sol ou au dessus des épaules ou de déplacement en charge) pour une durée de 600h par an Poussé/tiré : poids de 250kg et plus pour une durée de 600h par an Manutention de charges de 7,5t et plus par jour pour une durée de 120j par an</p>
	<p><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></p>
D02	Postures Pénibles (positions forcées des articulations)
	<p>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</p>
	<p><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, OREGÉ (Outil de Repérage et d'Evaluation des GEstes) disponibles sur www.inrs.fr</i></p>
D03	Vibrations mécaniques
	<p>Valeurs d'action obligatoires de 2,5 m/s² pour les mains et les bras pour une durée de 450h par an Valeurs d'action obligatoires de 0,5m/s² pour le corps entier pour une durée de 450h par an</p>
	<p><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) : www.inrs.fr</i></p>

Seuils retenus, textes et outils applicables (suite)

D04	Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées
	Le critère retenu combinera le recours à une méthodologie d'évaluation du risque et permettra une cotation sans mesurage, intégrant la prise en compte de l'efficacité des moyens de protection
	<i>Articles R4412-3 et R4412-60 du Code du Travail Méthodologie d'évaluation simplifiée du risque chimique, ND 2233 de l'INRS Valeurs limites d'exposition professionnelle aux agents chimiques en France, ED 984 de l'INRS</i>
D05	Activités exercées en milieu hyperbare
	Au moins 60 interventions ou travaux chaque année à plus de 1200 hPa
	<i>Article R4461-1 du Code du Travail Décret N°2011-45 du 11 Janvier 2011</i>
D06	Températures extrêmes
	Températures inférieures ou égales à 5° pour une durée de 900h par an Températures supérieures ou égales à 30° 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, identifiants 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 1543 et ISO 11079 (2008) : ambiance froide Recommandations INRS TC 109 (2006)</i>

Seuils retenus, textes et outils applicables (suite)

D07	Bruit
	Valeur d'action obligatoire de 80dB (A) et 135dB (C) pour une durée de 600h 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>
D08	Travail de nuit
	Parmi les horaires de nuit au sens de l'article L3122-29 du code du travail seront pris en compte les horaires comprenant au moins 1 heure de travail entre 0h et 5h du matin, situation intervenant au moins 120j par an
	<i>Articles L3122-8, 29, 31 du Code du Travail Article L3163-1 du Code du Travail</i>
D09	Travail en équipes alternantes et au travail atypique de nuit
	Horaires alternants impliquant des périodes de nuit (avec la même définition que pour le facteur D8), avec prise en compte non seulement des équipes, mais aussi des horaires irréguliers et atypiques de nuit, situation intervenant au moins 50 jours par an (sans qu'un cumul soit possible avec le facteur D8)
	<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</i>
D10	Travail répétitif
	Temps de cycle à 1mn ou moins pour une durée de 900h par an Temps de cycle de plus de 1mn comportant 30 actions techniques par minute en moyenne pour une durée de 900h 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'Evaluation des GEstes) disponibles sur www.inrs.fr</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 [Les bonnes impressions]

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	32	Fait partie d'un groupe	NON
Equivalents temps plein (EQTP)	3,57	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.

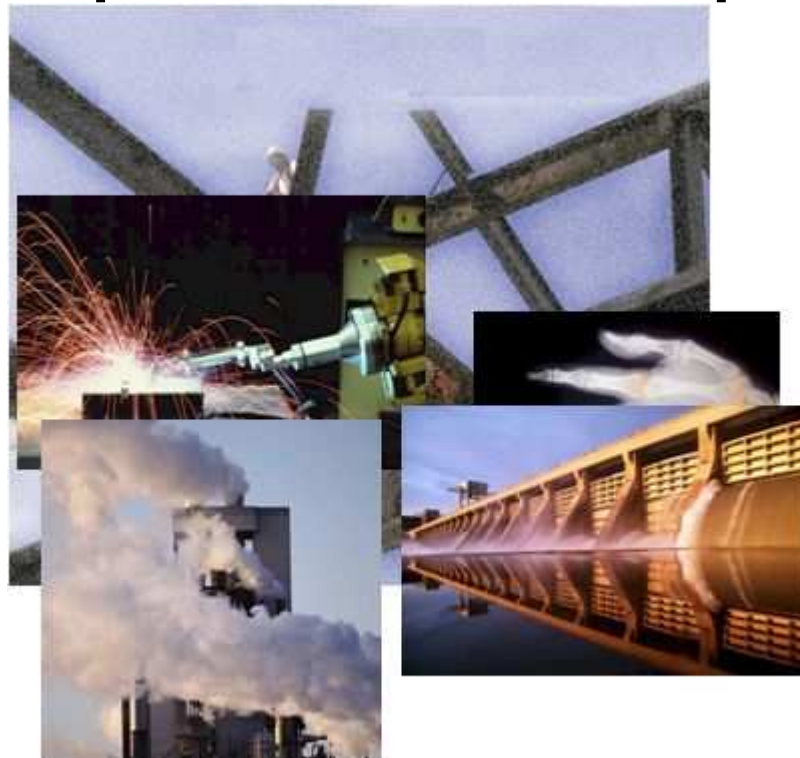
Proportion de salariés exposés	72%
--------------------------------	-----

Obligations résultantes

Taille de l'entreprise (EQTP)	3,57
Proportion de salariés exposés	72%

	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

Chapitre 2 – Les statistiques



Répartition des facteurs de pénibilité par Gravité x Fréquence

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

Répartition des facteurs de pénibilité par Unités de Travail

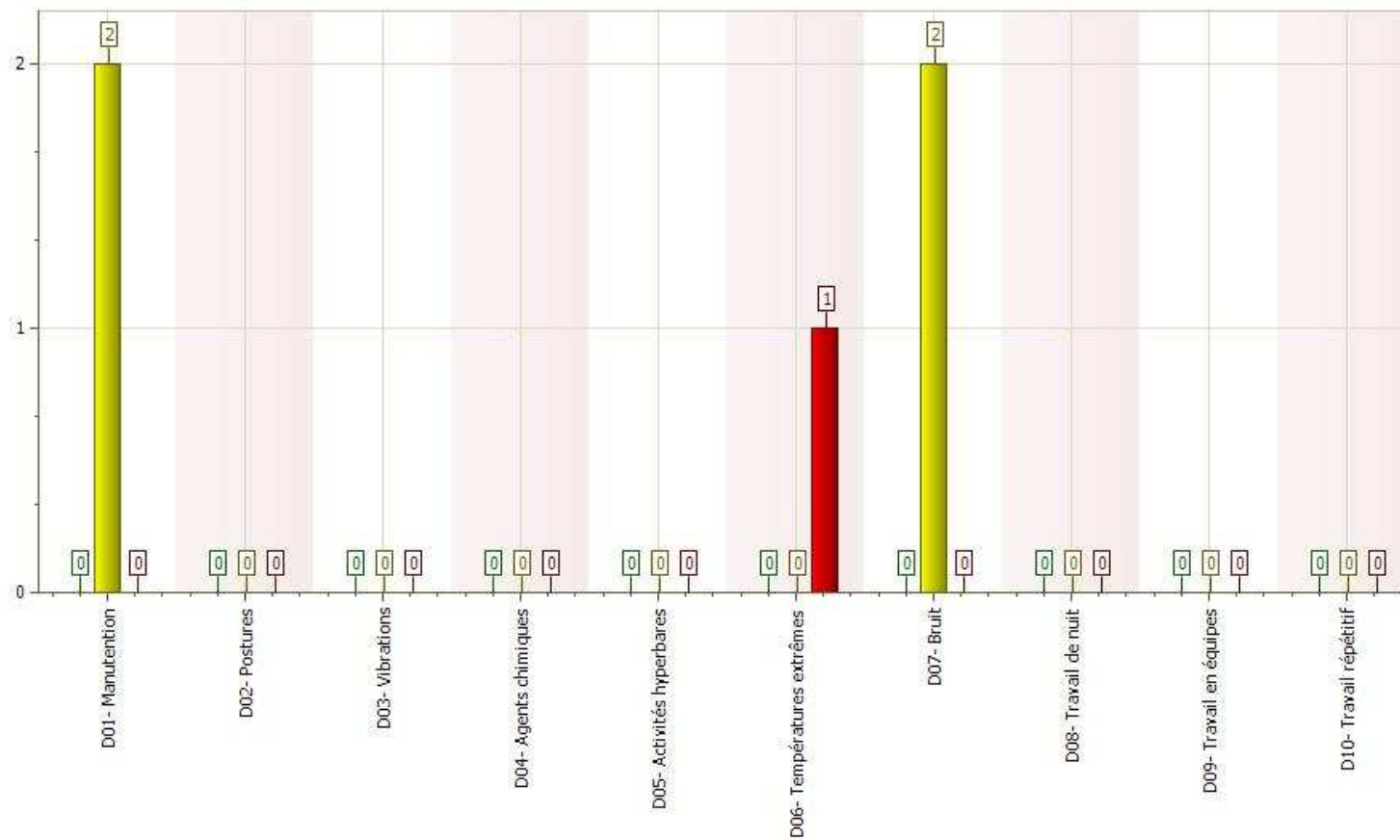
	D01- Manutention	D02- Postures	D03- Vibrations	D04- Agents chimiques	D05- Activités hyperbares	D06- Température s extrêmes	D07- Bruit	D08- Travail de nuit	D09- Travail en équipes	D10- Travail répétitif
Bâtiment										
Imprimeuses - Découpe de cartons	1						1			
Stockage matières premières						1				
Bureaux administratifs										
Stockage produits finis- Expédition	1						1			

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

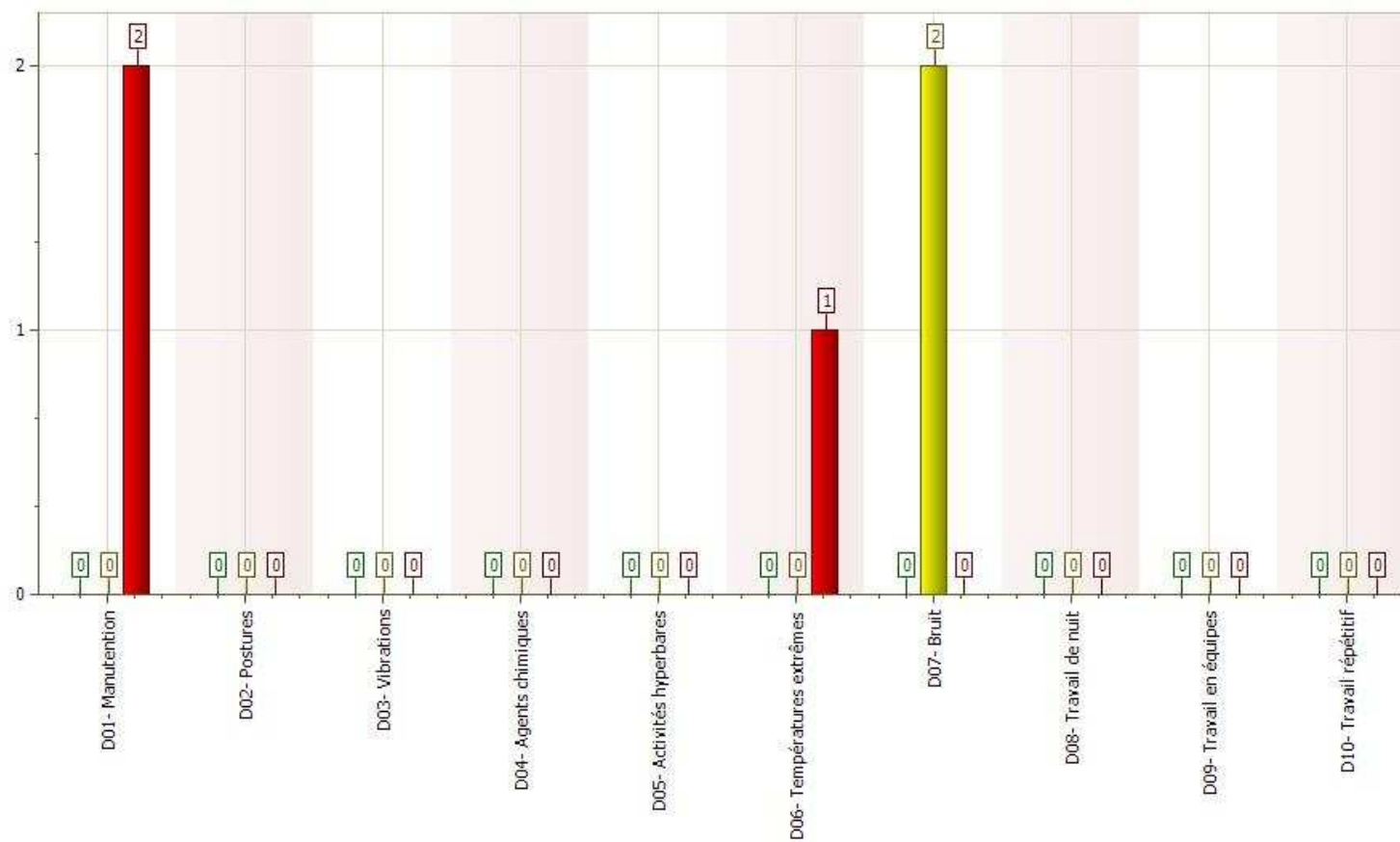
Répartition des facteurs de pénibilité par niveaux de maîtrise des risques

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

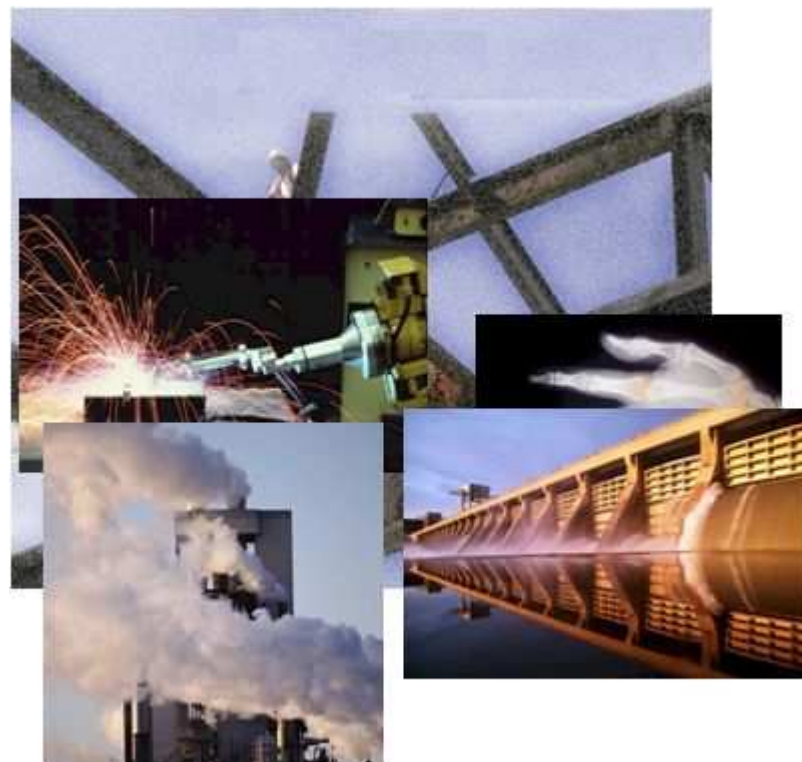
Répartition des niveaux de cotation par facteurs de pénibilité



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

Bâtiment	Unité de travail	Pénibilité absente (sans objet ou en-dessous des seuils)	Pénibilité présente (au-dessus des seuils)
Bâtiment	Imprimeuses - Découpe de cartons	D07- Bruit	D01- Manutention manuelle de charges
	Stockage matières premières		D06- Températures extrêmes
	Bureaux administratifs		
	Stockage produits finis-Expédition	D07- Bruit	D01- Manutention manuelle de charges

Identification et évaluation des facteurs de pénibilité pour l'Unité de Travail [Imprimeuses - Découpe de cartons]

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, évènements particuliers
8	P	D01- Manutention manuelle de charges	Troubles musculo-squelettiques (TMS) des membres supérieurs notamment en ce qui concerne les épaules Atteintes du rachis lombaire, dorsal et cervical Blessures liées à l'effort physique Ecrasement Choc Gestes répétitifs Mauvaises postures Maladie professionnelle	Manutention de charges de masse unitaire élevée Distance de prise en charge (hauteur et profondeur) pouvant entraîner des postures contraignantes Masse de la charge cumulée en cas de port répété Volume, taille, préhension, équilibre de la charge Postures contraignantes associées Instabilité des appuis Fréquence et durée des manutentions Etat des roulettes, état du sol, dénivelés, espace pour effectuer les manoeuvres, ambiance thermique, cadence à respecter				
6	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,	Bruit continu de machines, compresseurs, outils, moteurs, haut-parleurs, imprimantes Exposition continue à des bruits > 80 dB		Traitement acoustique des parois des locaux	Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (casque anti-bruit, bouchons d'oreille, ...)	

Les bonnes impressions - Année 2015

			bourdonnements, ...) Surdité irréversible Masquage des signaux d'alarme					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Identification et évaluation des facteurs de pénibilité pour l'Unité de Travail [Stockage matières premières]

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
12	P	D06- Températures extrêmes	Inconfort au poste de travail Fatigue supplémentaire Accident par inattention Risque accru de TMS Crampes musculaires	Température inadaptée	Horaires de travail tenant compte des heures les plus chaudes / les plus froides Planification des tâches permettant d'éviter les tâches physiques durant les heures les plus chaudes Mise en place d'une rotation entre des postes plus ou moins exposés Ouverture préalable des containers en vue de faire baisser leur température intérieure Canicule : limiter au maximum le travail physiquement exigeant et laisser de la souplesse aux salariés dans la gestion de leurs rythmes de travail	Pauses : nombre, durées et répartition dans la journée Qualité et accessibilité des lieux de pause Accès à des boissons chaudes ou froides	Choix d'équipements de protection individuelle (gants, chaussures, masques...) faciles à supporter dans la durée et adaptés à l'ensemble des tâches à réaliser	

Identification et évaluation des facteurs de pénibilité pour l'Unité de Travail [Stockage produits finis- Expédition]

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	D01- Manutention manuelle de charges	Troubles musculo-squelettiques (TMS) des membres supérieurs notamment en ce qui concerne les épaules Atteintes du rachis lombaire, dorsal et cervical Blessures liées à l'effort physique Ecrasement Choc Gestes répétitifs Mauvaises postures Maladie professionnelle	Manutention de charges de masse unitaire élevée Distance de prise en charge (hauteur et profondeur) pouvant entraîner des postures contraignantes Masse de la charge cumulée en cas de port répété Volume, taille, préhension, équilibre de la charge Postures contraignantes associées Instabilité des appuis Fréquence et durée des manutentions Etat des roulettes, état du sol, dénivelés, espace pour effectuer les manoeuvres, ambiance thermique, cadence à respecter			Chaussure de sécurité	
6	P	D07- Bruit	Troubles ou perte d'audition Fatigue, stress Gêne dans la communication orale Problèmes auditifs (sifflements, bourdonnements, ...) Surdité irréversible	Bruit continu de machines Exposition continue à des bruits > 80 dB	Réduction du temps d'exposition du personnel aux sources de bruit	Suppression des sources de bruit Dispositif de limitation de l'intensité des sources de bruit Réduction du temps d'exposition du personnel aux sources de bruit Installation des équipements bruyants dans des locaux séparés et isolés Installation de protections sur les équipements (capot, caisson, cabine, ...) Traitement acoustique des	Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (casque anti-bruit, bouchons d'oreille, ...)	

				parois des locaux		
--	--	--	--	-------------------	--	--



Pénibilité au Travail

Plan d'actions préventives



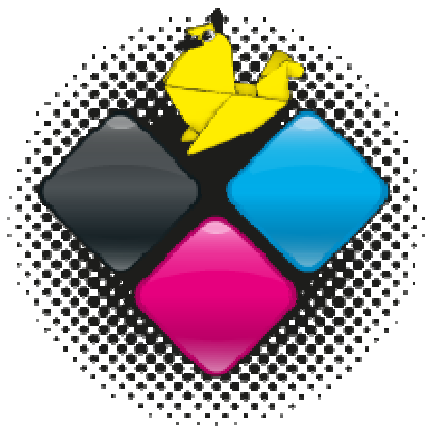
Réalisé par

HANUS Laurent

Experto Risk

8 rue de l'artisanat
08000 Charleville-Mézières
Tel : -08.26.62.14.03
Mail : contact@expertorisk.fr





Pénibilité au Travail

Plan d'actions préventives

Les bonnes impressions

Année 2015

Les bonnes impressions
Imprimerie - cartonnage

32 rue Gutenberg
08000 Charleville-Mézières
Tel : 33-01.23.45.67.89
Mail : tampon@orange.fr

Version du document :	Date d'édition :	Document rédigé par :	Document validé par :	Visa CHSCT
001	13/01/2015	HANUS Laurent	DRUET Pierre	

Programme d'actions préventives liées aux facteurs de pénibilité

	S	P	Bâtiment / Unité de Travail	Famille de risques	Risque	Action préventive	Responsable	Début	Fin	Statut
4	6	P	Bâtiment / Imprimeuses - Découpe de cartons	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	Faire porter des équipements de protection individuelle (casque antibruit, bouchons d'oreille, ...)	Monsieur Tampon	11/2014	11/2014	Proposition
1	8	P	Bâtiment / Imprimeuses - Découpe de cartons	D01- Manutention manuelle de charges	Troubles musculo-squelettiques (TMS) des membres supérieurs notamment en ce qui concerne les épaules Atteintes du rachis lombaire, dorsal et cervical Blessures liées à l'effort physique Ecrasement Choc Gestes répétitifs Mauvaises postures Maladie professionnelle	Organiser les postes de travail pour limiter ou supprimer les manutentions Utiliser des moyens mécaniques de manutention (transpalette, chariot à roulettes, hayon élévateur, poignées, ventouses)	DUPONT Jean	01/2015	03/2015	Non traitée



Pénibilité au Travail

Fiches de pénibilité

EXPERTORISK
audit & formation sécurité



Réalisé par

HANUS Laurent

Experto Risk

8 rue de l'artisanat

08000 Charleville-Mézières

Tel : -08.26.62.14.03

Mail : contact@expertorisk.fr

Fiche individuelle de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels

Les bonnes impressions
Date d'édition : 13/01/2015

32 rue Gutenberg
80000 Charleville-Mézières

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif).

Nom : Dupont

Prénom : Jean

Unité de Travail : Imprimeuses - Découpe de cartons

Poste : Imprimeur

Facteurs de risque énumérés à l'article D 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, évènements particuliers
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention manuelle de charges		X	01/01/2015					
Postures Pénibles (positions forcées des articulations)								
Vibrations mécaniques								
Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées*								
Activités exercées en milieu hyperbare**								
Températures extrêmes								
Bruit	X		01/01/2015			Traitement acoustique des parois des locaux	Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (casque antibruit, bouchons d'oreille, ...)	
Travail de nuit								
Travail en équipes alternantes et au travail atypique de nuit								
Travail répétitif								

(*) L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R.4412-120 du Code du travail

(**) L'intervention en milieu hyperbare fait l'objet d'une fiche de sécurité prévue à l'article R.4461-13 du Code du travail

Conformément à l'article L 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche

Fiche individuelle de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels

Les bonnes impressions

Date d'édition : 13/01/2015

32 rue Gutenberg
08000 Charleville-Mézières

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif).

Nom : Durand

Prénom : Nadine

Unité de Travail : Stockage produits finis-
Expédition

Poste : Emballeuse produits finis

Facteurs de risque énumérés à l'article D 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, évènements particuliers
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention manuelle de charges		X	01/01/2015				Chaussure de sécurité	
Postures Pénibles (positions forcées des articulations)								
Vibrations mécaniques								
Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées*								
Activités exercées en milieu hyperbare**								
Températures extrêmes								
Bruit	X		01/01/2015		Réduction du temps d'exposition du personnel aux sources de bruit	Suppression des sources de bruit Dispositif de limitation de l'intensité des sources de bruit Réduction du temps d'exposition du personnel aux sources de bruit Installation des équipements bruyants dans des locaux séparés et isolés Installation de protections sur les équipements (capot, caisson, cabine, ...)	Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (casque antibruit, bouchons d'oreille, ...)	

Les bonnes impressions - Année 2015

						Traitement acoustique des parois des locaux		
Travail de nuit								
Travail en équipes alternantes et au travail atypique de nuit								
Travail répétitif								

() L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R.4412-120 du Code du travail*

*(**) L'intervention en milieu hyperbare fait l'objet d'une fiche de sécurité prévue à l'article R.4461-13 du Code du travail*

Conformément à l'article L 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche

Fiche individuelle de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels

Les bonnes impressions

Date d'édition : 13/01/2015

32 rue Gutenberg
80000 Charleville-Mézières

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif).

Nom : Druet

Prénom : Pierre

Unité de Travail : Stockage matières premières

Poste : Réceptionnaire

Facteurs de risque énumérés à l'article D 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, événements particuliers
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention manuelle de charges								
Postures Pénibles (positions forcées des articulations)								
Vibrations mécaniques								
Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées*								
Activités exercées en milieu hyperbare**								
Températures extrêmes		X	01/01/2015	31/12/2015	Horaires de travail tenant compte des heures les plus chaudes / les plus froides Planification des tâches permettant d'éviter les tâches physiques durant les heures les plus chaudes Mise en place d'une rotation entre des postes plus ou moins exposés Ouverture préalable des containers en vue de faire baisser leur température intérieure Canicule : limiter	Pauses : nombre, durées et répartition dans la journée Qualité et accessibilité des lieux de pause Accès à des boissons chaudes ou froides	Choix d'équipements de protection individuelle (gants, chaussures, masques...) faciles à supporter dans la durée et adaptés à l'ensemble des tâches à réaliser	

Les bonnes impressions - Année 2015

					au maximum le travail physiquement exigeant et laisser de la souplesse aux salariés dans la gestion de leurs rythmes de travail			
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes alternantes et au travail atypique de nuit								
Travail répétitif								

(*) L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R.4412-120 du Code du travail

(**) L'intervention en milieu hyperbare fait l'objet d'une fiche de sécurité prévue à l'article R.4461-13 du Code du travail

Conformément à l'article L 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche