Guide de prévention de la pénibilité au travail dans les TPE/PME

2013

aract Guadeloupe

Les partenaires

eist Santé au Travail

Sécurité Sociale de la Guadeloupe
Caisse Générale

Les financeurs

réseau anact

Liberté • Égalité • Fraternité
République Française
Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la Guadeloupe

Région Guadeloupe

Fonds Social Européen

Sommaire

Avant-propos

I. La notion de pénibilité p. 4

a. Contexte légal
b. Les facteurs de pénibilité
c. Vers une définition élargie de la pénibilité

II. Qui est concerné ? p. 7

a. De nouvelles dispositions pour les entreprises
b. Votre situation, vos obligations
c. Entreprise de moins de 50 salariés
   1. Assurer la traçabilité des expositions
   2. Obligations relatives à la fiche d'exposition

III. Définir les seuils de pénibilité p. 11

a. CONTRAINTES PHYSIQUES
   1. Manutention manuelle
   2. Postures pénibles
   3. Vibrations mécaniques

b. ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF
   1. Agents chimiques dangereux
   2. Températures extrêmes
   3. Bruit
   4. Milieu hyperbare

c. RYTHMES DE TRAVAIL
   1. Travail de nuit
   2. Travail en équipes successives alternantes
   3. Travail répétitif

d. CONTRAINTES PSYCHIQUES
   Risques psychosociaux

IV. Réaliser les fiches p. 22

V. Où en sommes-nous et qui peut nous aider ? p. 26

Avant-propos

Depuis juillet 2013, autour de l'ARACT Guadeloupe et avec le concours des entreprises et des acteurs de la prévention locale, une démarche approfondie d'appréhension de la pénibilité au travail a été engagée pour la mise en place de ce guide. Nous tenons à remercier l'ensemble des personnes ayant participé à l'élaboration de ce document, tant pour les informations données que pour les expériences rapportées.

Ce guide insiste davantage sur la démarche d'analyse et de prévention, en regroupant notamment les méthodes et outils à mettre en oeuvre. Il se veut un outil simple qui doit permettre, dans chaque structure, d'engager une réflexion partagée entre responsables et salariés, et d'identifier les facteurs de pénibilité propres à chaque poste ou *unité de travail. Les fiches de traçabilité des expositions et le plan de prévention qui doit en découler constituent l'aboutissement de cette démarche, développée dans ce guide.

De fait, ce document doit permettre aux responsables d'entreprises, aux salariés et à leurs représentants :

- de parvenir à une meilleure maîtrise des facteurs de pénibilité,
- de posséder les éléments permettant une bonne évaluation de ces facteurs et la mise en place d'actions de prévention, prenant en compte trois niveaux de prévention, technique, organisationnelle et médicale,
- d'aider au respect de la législation en vigueur,
- et plus largement, d'améliorer les conditions de travail.

Pour approfondir le traitement des questions de prévention, le lecteur trouvera à la fin de ce document les interlocuteurs locaux ainsi que leurs coordonnées, pouvant être sollicités sur la thématique.

Personnes ayant participé à l'élaboration de ce guide :

- ARACT Guadeloupe

Administrateurs :
M. N. DAN
M. E. DEMEA
Mme MC. DUFLO

Permanents :
Mme L. ALLEN (Chargée de mission)
M. R. GOB (Directeur)

- CGSS

M. R. LOUIS-MARIE
M. G. BARBEU

- CIST (Médecine du Travail)

Dr. J. ANDRIEU

- DIECCTE

M. M. MERCIER

- Entreprises

Mme MJ. GARZOLLI (EUROCRM)
Mme G. LEQUELLEC (AER)

* Une unité de travail peut-être un bureau, un atelier ou un service. Pour plus de précisions se rapporter au DVD de l'ARACT Guadeloupe sur la prévention des risques.

I. La notion de pénibilité

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 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.

I. La notion de pénibilité

b. Les facteurs de pénibilité

Des facteurs définis par la loi (L.4121-3-1)

Contraintes physiques marquées

- Manutention manuelle
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques

Environnement physique agressif

- Agents chimiques
- Milieu hyperbare
- Bruit
- Températures extrêmes

Rythmes de travail

- Travail de nuit
- Travail alterné
- Travail répétitif

I. La notion de pénibilité

c. Vers une définition élargie de la pénibilité

« La pénibilité au travail est le résultat de sollicitations physiques ou psychiques qui, soit en raison de leur nature, soit en raison de la demande sociale, sont excessives en regard de la physiologie humaine et laissent, à ce titre, des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé et l'espérance de vie d'un travailleur »

(Rapport Poisson, Assemblée Nationale, 2008)

La santé mentale un principe posé depuis 2002 :

La loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 précise la notion de pluridisciplinarité. Cette évolution du rôle des services de santé au travail tend à s'inscrire dans un domaine plus large, **la santé au travail étant perçue comme une préservation de la santé physique des salariés, mais également de leur santé mentale, ce qui peut inclure notamment la prévention des situations de stress ou de harcèlement moral.**

II. Qui est concerné ?

a. De nouvelles dispositions pour les entreprises

La loi de 2010 portant sur la réforme des retraites (Loi n°2010-1330) inclut 3 nouveaux dispositifs obligatoires pour les entreprises

Assurer la traçabilité des expositions

Permettre un départ à la retraite à 60 ans selon certaines conditions

Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'actions

II. Qui est concerné ?

b. Votre situation, vos obligations

	L'entreprise n'appartient pas à un groupe	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'entreprise appartient à un groupe de 300 salariés et plus
L'entreprise a moins de 50 salariés	Pas d'obligation de négocier un accord.	Obligation d'accord ou de plan, sauf en cas d'accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou de plan, même en présence d'accord de branche étendu.
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés	Obligation d'accord ou de plan, sauf en cas d'accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou de plan, sauf en cas d'accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou de plan, même en présence d'accord de branche étendu.
L'entreprise emploie 300 salariés et plus	Obligation d'accord ou de plan, même en présence d'accord de branche étendu.	Sans objet.	Obligation d'accord ou de plan, même en présence d'accord de branche étendu.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont l'obligation d'assurer la traçabilité d'exposition de leurs salariés.

II. Qui est concerné ?

c. Entreprise de moins de 50 salariés

1. Assurer la traçabilité des expositions

Une obligation qui concerne toutes les entreprises, sans distinction de taille, et prévoit pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail), la consignation dans une fiche des conditions de ces expositions.

Un arrêté publié le 30 janvier 2012 au Journal Officiel précise le modèle de fiche ainsi que les modalités de consignation, mais aussi les conséquences de la création de cette fiche dans le code du travail.

La fiche de traçabilité est obligatoire uniquement pour les salariés exposés.

II. Qui est concerné ?

c. Entreprise de moins de 50 salariés

2. Obligations relatives à la fiche d'exposition

Une obligation pour l'employeur de consigner :

1. • Les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé
2. • La période au cours de laquelle cette exposition est survenue
3. • Les mesures de prévention mises en oeuvre par la structure pour faire disparaître ou réduire ces facteurs sur la période

La fiche doit être communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail.

Elle complète le dossier médical du salarié. Une copie de cette fiche est remise au salarié à son départ de l'établissement ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou maladie professionnelle d'au moins 30 jours ou 3 mois pour tout autre motif. (Décret 2012-134 du 30 janvier 2012)

III. Définir les seuils de pénibilité

a. CONTRAINTES PHYSIQUES

1. Manutention manuelle

« Toute opération de transport ou de soutien d'une charge (dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement) qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (Art. R.4541-2 du code du travail).

Caractérisation & Méthodes d'évaluation

		contrainte à risque minimum	acceptables	contraintes sous conditions	inacceptables
Poids des charges à déplacer	**(kg)**	**5**	**15**	**25**	
Poids d'un chariot poussé/tiré	**(kg)**	**100**	**200**	**400**	

(NF X35109) et (NF EN 1005-3,4 et NF ISO 11228-2)

Exemple d'évaluation :
10kg/10 fois par jour, 6h/jour

III. Définir les seuils de pénibilité

a. CONTRAINTES PHYSIQUES

2. Postures pénibles :

« Toute position forcée des articulations », principalement celles qui comportent des angles extrêmes au niveau des articulations, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes (ex : station statique prolongée).

Caractérisation & Méthodes d'évaluation

>20h / semaine et plus	Station debout, piétinement, déplacement à pied, ...
>2h / semaine et plus	Position à genoux, maintien des bras en l'air, posture accroupie ou en tortion, flexion, ...

Exemple d'évaluation :
Evaluation de la fréquence et de la durée de maintien des postures locales spécifiques à chaque action de travail.

III. Définir les seuils de pénibilité

a. CONTRAINTES PHYSIQUES

3. Vibrations mécaniques :

Deux modes d'exposition :
Les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percutantes (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs…), guidées à la main (plaques vibrantes…) ou par des pièces travaillées tenues à la main. Les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles …) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes…).

Caractérisation & Méthodes d'évaluation

Vibrations	Vibrations transmises aux mains et bras	Vibrations transmises à l'ensemble du corps
Valeurs d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention	2,5 m / s2	0,5 m / s2
Valeurs limites d'exposition (VLE)	5 m / s2	1,15 m / s2

Exemple d'évaluation :
L'exposition s'évalue comme la valeur efficace de l'accélération (en m/s2) pondérée en fréquence, mesurée selon 3 axes orthogonaux et moyennée sur 8 heures (normes ISO 2631-1 : 1997 pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps et ISO 5349 -2 : 2001 pour les vibrations transmises au système main bras). Pour estimer l'émission, il est possible de se **référer aux valeurs déclarées par les fabricants** (norme FD CEN/TR15350 : 2006 pour les machines tenues à la main). Souvent le mesurage s'avère nécessaire par manque d'information. Dans ce cas, on utilise des vibromètres ou des dosimètres.

b. ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

1. Agents chimiques dangereux (ACD) :

Sont considérés comme ACD (article R.4412-3 du code du travail) :

- toutes les substances qui font l'objet d'une classification européenne harmonisée, en application du règlement CLP (classification et étiquetage des produits chimiques);
- les substances non classées au niveau européen, mais qui peuvent présenter un danger pour la santé et la sécurité des personnes,
- certains composés chimiques (fumées de soudage, poussières de bois…), qui, notamment en raison de leur forme, présentent un danger pour la santé des personnes.

Caractérisation & Méthodes d'évaluation

Les ACD sont définis par l'article R4411-6 du code du travail.
Les VLEP (valeurs limites d'exposition) fixées sont contraignantes ou indicatives, elles concernent des expositions prolongées (VLEP [8 heures]) ou de brève durée (VLCT [15 minutes]).

Exemple d'évaluation :
Inventaire de tous les ACD présents sur le poste de travail, de leurs dangers et de la fréquence d'exposition (par le médecin du travail).
Outil de diagnostic INRS : http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ND%202121

III. Définir les seuils de pénibilité

b. ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

2. Températures extrêmes :

Températures extrêmes (chaleur et froid) qui se rencontrent dans les procédés et environnements de travail.

Caractérisation & Méthodes d'évaluation

Aucune indication de température n'est donnée dans le Code du travail. Certaines dispositions sont consacrées à l'aménagement et à l'aération des locaux de travail, aux ambiances particulières de travail répondant au souci d'assurer des conditions de travail qui répondent à cet objectif.
(Articles R. 4222-1, R. 4222-11, R. 4223-13 à 15)

Exemple d'évaluation :
Ambiance froide, climatisée (0°à10°) ou chambre froide (-30°à 0°) 6h/jour et ambiance chaude 30° dans une activité sédentaire.

b. ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

3. Bruit :

Exposition sonore sur les lieux de travail.

Caractérisation & Méthodes d'évaluation

Exposition quotidienne de plus de 80 dB(A) sur 8 heures.

Les actions obligatoires deviennent plus sévères si les niveaux dépassent 85 dB(A), avec l'obligation de mettre en place un plan de réduction du bruit, le port obligatoire de protection, la surveillance médicale de l'audition, etc.

Pour tenir compte des émissions sonores ponctuelles mais intensives (pression acoustique de crête), des actions doivent également être engagées à partir de 135 dB(C) et deviennent plus sévères à partir de 137 dB(C).

En tout état de cause, les valeurs d'exposition qui ne peuvent être dépassées, compte tenu des protections individuelles contre le bruit, sont fixées à :

- Exposition quotidienne (8 h) - > 87 dB(A)
- Valeur limite de crête – 140 dB(C)

Exemple d'évaluation :
Vous pouvez mesurer les niveaux reçus avec un sonomètre.

b. ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

4. Milieu hyperbare :

Travail en milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Caractérisation & Méthodes d'évaluation

Exposition à 100 hPa ; la pression relative est supérieure à 100 hectopascals (pression absolue au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale).

Exemple d'évaluation :
L'évaluation des risques doit être faite selon les recommandations décrites dans le décret n°2011-45 du 11 janvier 2011 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare.

c. RYTHMES DE TRAVAIL

1. Travail de nuit :

Situation de travail de nuit.

Caractérisation

L'article L. 3122-29 du Code du travail établit que tout travail ayant lieu entre 21 h et 6 h est considéré comme travail de nuit.

Cependant, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, cinéma… la période de travail de nuit est fixée entre 24 h et 7 h.

Enfin, une autre période de référence peut être fixée par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement (art.L.3122-30). (ex: 270h/an)

c. RYTHMES DE TRAVAIL

2. Travail en équipes successives alternantes :

Tout mode d'organisation du travail en équipes successives alternantes.
(Directive européenne du 4 novembre 2003).

Caractérisation

Exemple : les 3x8, 2x8, 2x12, font partie des organisations temporelles atypiques et incluent souvent un poste horaire de nuit. La directive du 4 novembre 2003 donne les principales définitions (travail posté, travail de nuit…) et fixe les prescriptions minimales générales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

Les règles relatives à la durée du travail et les modalités de répartition et d'aménagement des horaires sont précisées dans les articles L.3121-1 et suivants et aux articles R. 3121-1 et suivants du Code du travail.

De nombreuses règles d'aménagement peuvent aussi figurer dans les conventions ou accords de branche ou dans les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

c. RYTHMES DE TRAVAIL

3. Travail répétitif :

« Répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ».
(Article D. 4121-5 du code du travail)

Caractérisation & Méthodes d'évaluation

Une répétitivité gestuelle importante se caractérise par :
- un temps de cycle < 30s
- ou l'exercice d'une activité répétitive pendant 50% du temps de travail (NF EN 1005-5)

Le risque d'atteinte musculo-squelettique est aggravé lorsque la fréquence d'action est supérieure à 40 actions techniques par minute.

Exemple d'évaluation :
Plusieurs caractérisations sont possibles pour l'analyse de la répétitivité, dont par exemple, **la durée du cycle et le nombre d'actions techniques par minute.** (Les normes NF EN 1005-5 et NF ISO 11228-3 proposent deux modes de calcul).

MuskaTMS est un logiciel élaboré par l'ANACT qui permet d'évaluer le risque de troubles musculo-squelettiques (TMS). C'est un outil d'évaluation et de simulation en ligne sur www.muskatms.fr

III. Définir les seuils de pénibilité

d. 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.

Article L 4121-2 du code du travail stipule que l'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention (cf.Document Unique).

Caractérisation & Méthodes d'évaluation

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

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

Exemple d'évaluation :
Utiliser l'analyse du travail (identification des écarts entre travail réel, travail prescrit et travail vécu). Il faut aussi prendre en compte, lors de cette identification, l'histoire de la structure et des salariés pour expliciter certains points.

IV. Réaliser les fiches

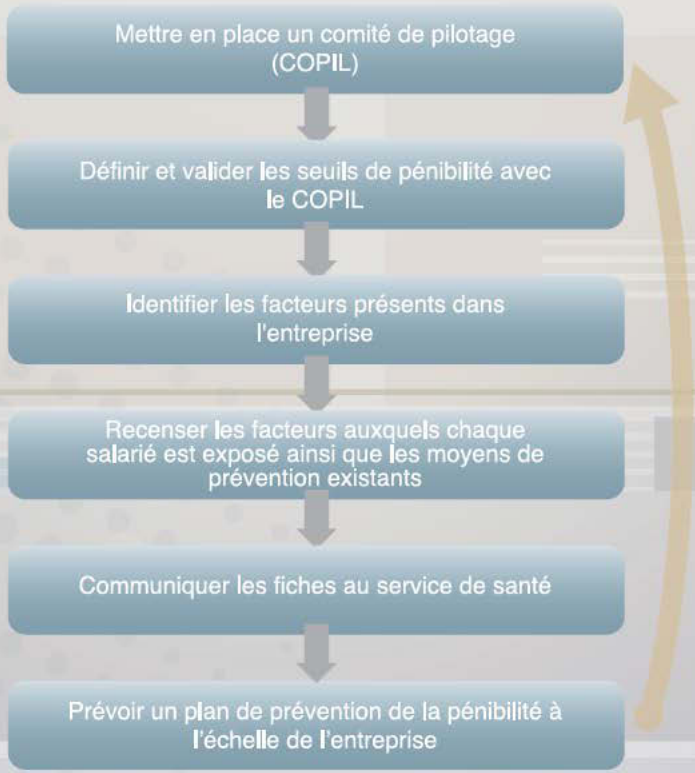
Mise en place des fiches

Une démarche participative

Le principal avantage de mettre en place un groupe de travail est de construire, au sein de l'entreprise, 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 de 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 plusieurs acteurs.



Exemple de composition :

- Direction
- Représentants du personnel
- Salariés volontaires
- Partenaires externes (ex : Médecin du travail, ARACT, CGSS,...)

IV. Réaliser les fiches

Entreprise :								Date de réalisation ou d'actualisation de la fiche :
Identité du salarié : Date de naissance : Date d'embauche :			Unité de travail concernée (cf DUER) :					Poste occupé : Date d'embauche sur ce poste :
Facteurs de risques énumérés à l'article D.4121-5		Présence du risque cité		Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires / événements particuliers sur la période
		Oui	Non	Date de début	Date de fin	Organisationnelle	Technique	Médicale	
Contraintes physiques marquées	Manutention manuelle								
	Postures pénibles								
	Vibrations mécaniques								
Environnement physique agressif	Agents chimiques dangereux								
	Activités exercées en milieu hyperbare								
	Températures extrêmes								
	Bruit								
Rythmes de travail	Travail de nuit								
	Travail en équipes successives alternantes								
	Travail répétitif								
Contraintes psychiques	Risques psychosociaux								

Caractéristiques du salarié

Reprenez l'unité de travail à laquelle est affectée le salarié telle que définie dans le Document Unique.

Précisez le poste occupé et la date de prise de poste.

Entreprise :		Date de réalisation ou d' actualisation de la fiche :
Identité du salarié : Date de naissance : Date d' embauche :	Unité de travail concernée (cf DUER) :	Poste occupé : Date d' embauche sur ce poste :

Identité du salarié

Remarque :

Les fiches sont individuelles et doivent être entièrement refaites en cas de changement de poste. La première fiche étant toutefois conservée dans le dossier du salarié.

Précisez la date de mise en place des fiches ou d'actualisation notamment lors d'évènements particuliers, de modifications de poste ou de départ.

IV. Réaliser les fiches

Modalités d'expositions

Entreprise :								**Date de réalisation ou d'actualisation de la fiche :**
Identité du salarié : Date de naissance : Date d'embauche :			Unité de travail concernée (cf DUER) :					Poste occupé : Date d'embauche sur ce poste :
Facteurs de risques énumérés à l'article D.4121-5		Présence du risque cité		Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires / événements particuliers sur la période
		Oui	Non	Date de début	Date de fin	Organisationnelle	Technique	Médicale	
Contraintes physiques marquées	Manutention manuelle								
	Postures pénibles								
	Vibrations mécaniques								
Environnement physique agressif	Agents chimiques dangereux								
	Activités exercées en milieu hyperbare								
	Températures extrêmes								
	Bruit								
Rythmes de travail	Travail de nuit								
	Travail en équipes successives alternantes								
	Travail répétitif								
Contraintes psychiques	Risques psychosociaux								

Cochez la case correspondant à la situation du salarié quant à son exposition aux facteurs cités

Précisez la date du début d'exposition (correspond souvent à la date d'embauche). Pour la date de fin, elle pourra correspondre à une date de modification des situations de travail supprimant l'exposition, de changement de poste ou de départ.

Précisez dans chacune des colonnes les moyens de prévention ou de réduction de ces facteurs de pénibilité en place dans l'entreprise

Précisez pour chacun des facteurs les évènements survenus tels que : accident de travail, inaptitude, ...

IV. Réaliser les fiches

Pour résumer

- Les fiches de traçabilité sont **obligatoires** sans distinction de taille d'entreprise.
- Elles sont **individuelles**, nominatives et doivent figurer au dossier de chaque salarié.
- Les seuils d'exposition sont à valider avec le comité de pilotage.
- Elles sont **actualisées** à chaque événement particulier et **renouvelées** en cas de changement de poste.
- Elles sont **restituées** à chaque salarié en cas de départ ou de maladie.

Exemple de fiche remplie

Entreprise : CAR REPARATION DECO — **Date de réalisation ou d'actualisation de la fiche :** 02 /02/12

Identité du salarié : DUPUIS LAURENT
Date de naissance : 03/03/1965
Date d'embauche : 01/09/1997

Unité de travail concernée (cf DUER) : Carrosserie

Poste occupé : Carrossier
Date d'embauche sur ce poste : 01/09/1997

Facteurs de risques énumérés à l'article D. 4121-5		Présence du risque cité		Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires / événements particuliers sur la période
		Oui	Non	Date de début	Date de fin	Organisationnelle	Technique	Médicale	
Contraintes physiques marquées	Manutention manuelle	X		01/09/1997					
	Postures pénibles	X		01/09/1997		Aménagement de temps de pause	Organisation du poste de travail	Sensibilisation aux gestes et postures	
	Vibrations mécaniques		X						
Environnement physique agressif	Agents chimiques dangereux	X		01/09/1997					
	Activités exercées en milieu hyperbare		X						
	Températures extrêmes		X						
	Bruit	X		01/09/1997		Formation annuelle sur les effets du bruit	Mise à disposition de protection individuelle	Visite médicale tous les 2 ans	
Rythmes de travail	Travail de nuit		X						
	Travail en équipes successives alternantes		X						
	Travail répétitif	X		01/09/1997					

V. Où en sommes-nous et qui peut nous aider ?

Où en sommes-nous ?

- ☐ Nous avons mis en place un comité de pilotage (COPIL)
- ☐ Nous avons défini les seuils de pénibilité
- ☐ Nous avons identifié les facteurs présents dans l'entreprise
- ☐ Nous avons rédigé les fiches de traçabilité et les avons transmises au service de santé

Nos interlocuteurs locaux :

Qui peut nous aider ?

aract Guadeloupe

Association Régionale
pour l'Amélioration
des Conditions de Travail
Tel : **0590 60 73 82**
Site : guadeloupe.aract.fr

cist Santé au Travail

CIST
Tel : **0590 41 82 60**
Site : cist-gpe.com/

Securite Sociale de la Guadeloupe – Caisse Générale

CGSS Direction
des risques professionnels
Tel : **0590 21 46 00**

Liberté • Égalité • Fraternité
République Française
Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la Guadeloupe

DIECCTE
Tel : **0590 80 50 50**
Site : guadeloupe.dieccte.gouv.fr

V. Où en sommes-nous et qui peut nous aider ?

Rappel

Quelque soit la taille de mon entreprise

Nous avons un Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels

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

Nous avons désigné un référent sécurité pour l'entreprise

Depuis le 1er juillet 2012, l'employeur doit désigner un référent en santé et sécurité du travail (SST), déjà compétent ou formé spécifiquement : il peut faire partie des effectifs de l'établissement ou appartenir à une structure externe d'un service de Santé du Travail Inter-entreprise ou à des organismes professionnels de prévention.

Sources et références utiles

Ouvrages :

- Guide Pénibilités au travail : RAS Repérage Autonome des Situations de pénibilité au travail, ACTAL, 2007
- Pénibilité tous concernés, INRS, 2012
- Pénibilité au travail, guide pratique pour les entreprises, MEDEF, 2011
- Rapport d'information sur la pénibilité au travail, déposé par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales et présenté par Jean-Frédéric POISSON, 2008, 211p

Sites internet :

- www.anact.fr
- www.inrs.fr
- www.travailler-mieux.gouv.fr

aract Guadeloupe

Créapub Communication © - creapub.fr

Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
0590 60 73 82 guadeloupe-aract@anact.fr guadeloupe.aract.fr