

PLAN D'ACTION SUR LA PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

PREAMBULE

Conformément à l'article 77 de la loi du 9 novembre 2010 précitée « portant sur la réforme des retraites » comporte, outre les mesures directement liées aux droits des assurés en matière de retraite (âge légal de départ, droit à l'information, etc.) un certain nombre de dispositions relatives à la prévention et la prise en compte de la pénibilité, à l'emploi des seniors, à l'égalité hommes-femmes et à l'épargne retraite.

La SARL AES SUD EST et les représentants du personnel considèrent que la réduction de la pénibilité au travail constitue un objectif majeur notamment au regard de certains rythmes de travail et contraintes physiques, comme facteurs de risques professionnels (énumérés par le décret du 30 mars 2011), qui sur le long terme, peuvent entraîner une usure de la santé des salariés concernés au sein de notre activité.

Le présent plan vise à définir des actions concrètes favorables à la prévention de la pénibilité dans l'entreprise et le suivi de ces actions. Et ce afin de contribuer à l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail pour permettre aux salariés de poursuivre leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite tout en préservant leur santé.

Il s'appuie pour cela sur un diagnostic préalable des situation de pénibilité dans l'entreprise.

Dans le cadre de l'élaboration du plan, la Direction et les représentants du personnel se sont entretenus les 26/09/2011, 19/12/2011 et 09/01/12 afin d'ouvrir des négociations sur le thème de la pénibilité. Ils se sont appuyés sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Ont participé aux discussions :

Pour la Direction

Mr CANNAROZZO Epifanio (la Direction)

D'une part

Pour le Comité d'Entreprise

Mme REHEL Aurélie: secrétaire du CE AES SUD EST

D'autre part

Article 1. Champ d'application

Le présent plan a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la société AES SUD EST.

Article 2. Diagnostic préalable : la proportion des salariés exposés

En prenant pour base le document unique, la Direction et les représentants du personnel ont dans un premier temps fait un inventaire des risques de pénibilité auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise, puis ont établi dans un second temps, un diagnostic approfondi sur les mesures à prendre en priorité concernant leur sécurité.

Au 31/12/2011, l'effectif de l'entreprise est au nombre de 182 salariés.

Il convient de lister les facteurs de pénibilité existants par niveau d'exposition et par fréquence pour chaque unité de travail :

- P1 : Manutentions manuelles de charges définies à l'art L.4121-3-1 ;
- P2 : Postures pénibles définie comme position forcée des articulations ;
- P3 : Vibrations mécaniques définies à l'article R.4441-1 ;
- P4 : Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60 ;
- P5 : Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.44612-1 ;
- P6 : Température extrêmes ;
- P7 : Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 et L.3122-30 ;
- P8 : Travail en équipe successives alternantes ;
- P9 : Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini ;
- P10 : Bruit mentionné à l'article R.4431-1.

Certains des salariés AES SUD EST sont exposés à plusieurs de ces facteurs. Une analyse précise de cette poly-exposition dans l'entreprise, présentée dans le tableau d'information croisées ci-dessous révèle la situation suivante :

Tableau du nombre de salarié exposé à un risque par unité de travail

<i>Evaluation du risques de pénibilité par unité de travail</i>	<i>P1</i>	<i>P2</i>	<i>P3</i>	<i>P4</i>	<i>P5</i>	<i>P6</i>	<i>P7</i>	<i>P8</i>	<i>P9</i>	<i>P10</i>
<i>Service administratif</i>		0					0	0		
<i>Magasins</i>		104					3	74		
<i>Rondiers-Intervenants</i>		0					11	5		
<i>Gardiennages extérieurs</i>		0					34	30		
<i>Intexalu</i>		0					2	8		
TOTAL		104					50	117		

Les salariés exposés à des facteurs de pénibilité au sens de l'article D4121-5 du code du travail à cette date représentent :

- postures pénibles : 104 salariés exposés ;
- travail de nuit : 50 salariés exposés ;
- travail en équipe successives alternantes (horaires variés) : 117 salariés exposés.

Le présent diagnostic réalisé en concertation avec les représentants du personnel et notamment après consultation du CHSCT indique que les facteurs de pénibilité principaux au sein de la société AES SUD EST sont les suivants :

- les contraintes physiques : position debout prolongée avec ou sans piétinement ;
- les rythmes de travail : travail de nuit et horaires variés.

Plan d'action signé le 24/01/2012 sur la prévention de la pénibilité du travail


RA



Article 3. Les actions en faveur de la prévention de la pénibilité

L'entreprise avait à retenir 3 mesures en tout, une première action devant être choisie parmi les actions suivantes :

- la réduction des poly-expositions ;
- l'adaptation ou l'aménagement des postes de travail soumis à des facteurs de pénibilité.

Deux actions devant être choisie parmi les 4 suivantes :

- améliorer les conditions de travail, notamment organisationnel ;
- développer les compétences et les qualifications ;
- aménager les fins de carrière ;
- favoriser les mesures de maintien en activité.

Ainsi et compte tenu du diagnostic préalable, les parties ont convenus de retenir les domaines d'action suivants :

- adaptation ou aménagement des postes de travail soumis à des facteurs de pénibilité.
- aménagement des conditions de travail, notamment organisationnel.
- développement des compétences et des qualifications.

Des indicateurs sont associés aux objectifs fixés.

Article 3.1. Aménagement du poste de travail

L'objectif de cette mesure est d'intervenir sur des postes de travail en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés. Les actions qui ont été choisies sont destinées à améliorer le sort des salariés concernés en fonction des facteurs de pénibilité qui ont été identifiés.

Les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties qui sont ainsi, respectées dans l'entreprise :

- protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail tous les 6 mois (surveillance médicale renforcée) ;

Objectif : 100% sur 1 an.

Indicateur : (nombre de visite médicale type SMR/nombre de travailleurs de nuit) x 100%

- affectation temporaire ou définitive à un service de jour si l'état de santé du travailleur de nuit l'exige (constaté par le médecin du travail). Ainsi, un aménagement ou un changement de poste de travail sera envisagé afin de garantir le maintien en activité du salarié concerné.

Objectif: 100% sur 1 an.

Indicateur : (nombre d'aménagement ou de changement de poste demandé par le médecin de travail/nombre de salariés à reclasser) x 100%.

Le temps de travail dans le secteur d'activité est irrégulier. La part des salariés qui effectuent des *horaires variés* (c'est-à-dire couvrant des horaires d'ouverture et de fermeture de sites), représentent une importante majorité dans notre effectif.

Avec la collaboration des services de santé au travail, la Direction a mis en place un suivi médical annuel pour les salariés exposés aux rythmes de travail en horaires variés et ceux à la posture de travail debout prolongée.

Objectif: 80% sur 1 an.

Indicateur : (nombre de visite médicale annuelle des salariés effectuant des horaires variés et posture de travail debout prolongée/nombre de salariés concernés) x 100%

Des actions organisationnelles sont à prendre en compte pour limiter les principaux effets du travail de nuit sur la santé des travailleurs. Par une note de consigne, l'intervenant-rondier sera tenu d'effectuer des rondes chaque fois que possible, dans son périmètre d'intervention pour permettre au salarié travaillant la nuit de rompre avec le sentiment d'isolement sur les postes isolés (ce dispositif s'ajoute à celui déjà en place: postes équipés de PTI, trousse de premiers secours).

Objectif: 100% sur 3 ans.

Indicateur : (nombre de note de consigne signée par chaque intervenants-rondiers/ nombre d'intervenants-rondiers) x 100%.

Article 3.2. Aménagement des conditions de travail

Le travail de nuit, est considéré comme un des facteurs de pénibilité fixés par l'Art D. 4121-5 du code du travail.

Selon l'accord conventionnel du 1^{er} Juin 2002, les heures effectuées entre 21h-6h sont obligatoirement majorées de 10% et bénéficient d'un repos compensateur nuit (RCN) de 1% par heure de nuit. Lors de l'embauche, le salarié prend connaissance de la note d'information notifiant son droit au repos compensateur nuit. De plus, il est informé de son crédit d'heures indiqué sur sa fiche de paie.

Objectif: 100% sur 1 an.

Indicateur : (nombre de note d'information signée/nombre de salariés concernés) x 100%

En fonction des postes de jour disponible au sein de la société AES SUD EST, les demandes faites par les salariés concernant le passage à un horaire de jour seront satisfaites.

Objectif: 60% sur 3 ans.

Indicateur : (nombre de demandes satisfaites/nombre de demandes) x 100%

Sur un plan organisationnel, la Direction et le CHSCT interviendront auprès des clients pour obtenir une mise à disposition d'un local chauffé, éclairé avec un point d'eau et des toilettes sur chaque poste de travail.

Objectif: 80% sur 3 ans.

Indicateur : (nombre de local équipé/nombre de postes de travail) x 100%

Article 3.3. Développement des compétences et des qualifications.

La Direction et les représentants du personnel ont décidé de cibler la posture la plus contraignante qu'est la station debout prolongée avec ou sans piétinement. Les salariés concernés sont affectés principalement sur des postes en magasin tels que l'accueil/arrière caisse, ou pointeau/entrée (postes fixes).

Ils ont proposé des méthodes de prévention réalisables pour éviter les contraintes liées à la posture pénible par le biais de la communication dont l'objectif est de sensibiliser les salariés concernés des risques encourus dûs aux mauvaises habitudes posturales.

Bien qu'il n'existe pas de posture idéale, les représentants du personnel informeront les salariés, sur les bonnes techniques des « gestes et postures » et quelques recommandations, par le biais de l'élaboration d'un livret approuvé par le Médecin du travail.

Objectif : 100% sur 1 an.

Indicateur : (nombre de livret envoyé par courrier/nombre de salariés) x 100%

Aussi, une formation sera envisagée pour les Chefs de secteur/ Chefs de poste s'appuyant sur les bons gestes et postures afin de les impliquer par un dialogue social interne comme démarche de prévention

Objectif : 50% sur 3 ans.

Indicateur : (nombre de Chefs de secteur et Chefs de poste effectuant la formation/ nombre de Chefs de secteur et Chef de poste) x 100%

Même disposition pour les salariés travaillant de nuit et/ou en horaires variés qui se verront remettre un livret sur lequel seront formulés quelques conseils à respecter portant sur « une bonne hygiène de vie » centrée sur l'alimentation et la gestion du sommeil.

Objectif : 100% sur 1 an.

Indicateur : (nombre de livret envoyé par courrier/nombre de salariés concernés) x 100%

Le port des chaussures adéquates à la position debout prolongée est un moyen de prévention pour limiter les risques liés à la pénibilité. Il sera donc envisagé d'établir une note d'information sous forme de coupon afin de suggérer des chaussures adaptées (confort indispensable...).

Objectif : 100% sur 1 an.

Indicateur : (nombre de coupon envoyé par courrier/nombre de salariés concernés) x 100%

Article 4. Le suivi des mesures

Le suivi des mesures sera assuré par les membres du Comité d'Entreprise et du CHSCT. Cette composition comprend également les médecins du travail présents aux réunions trimestrielles du CHSCT.

Ainsi, un bilan annuel sera établi qui fera état de:

- un état des mesures mises en oeuvre ;
- le taux de réalisation des objectifs ;
- les difficultés rencontrées ;
- les solutions envisagées pour y faire face.

Cette commission pourra envisager des mises à jour même si l'effectif concerné par la prévention de la pénibilité évolue à la baisse et passe en dessous du seuil rendant obligatoire une négociation du présent plan, afin de poursuivre les efforts engagés dans la prévention de la pénibilité.

Article 5. Durée de l'accord et publicité

Le présent plan est conclu pour une durée de 3 ans. Il rentre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Au terme de chaque année ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement du plan d'action et de juger de l'opportunité de sa révision.

Article 6. Révision

Le plan d'action pourra être révisé ou modifié par avenant par la Direction et les représentants du personnel. Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent plan donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent plan.

Article 7 Publicité

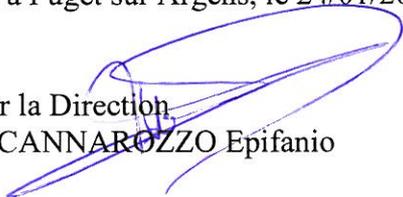
Un exemplaire signé du présent plan d'action sera remis à chaque signataire.

Le présent plan d'action sera déposé par la Direction en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail et de L'emploi et de la Formation Professionnelle de Toulon.

Cet avenant sera soumis aux mêmes formalités de publicité donnant lieu à signature du présent plan d'action.

Fait à Puget sur Argens, le 24/01/2012

Pour la Direction
Mr CANNAROLLO Epifanio



Pour le Comité d'Entreprise
Mme REHEL Aurélie

