



Pénibilité au travail

Sommaire

1 Rappel du contexte

2 Intervention de l'ACTAL

Mesures retenues

3 Notre bilan

4

1. Rappel du contexte : la réglementation

- **Loi sur la réforme des retraites** (9 novembre 2010) :
Relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans
- **2 décrets sur la pénibilité au travail** (7 juillet 2011) : Prévention de la pénibilité /
Compensation de la pénibilité

Les obligations sur la pénibilité au travail

- **Diagnostic préalable :**
 - Déterminer les salariés exposés à des facteurs de pénibilité
 - Traçabilité : rédaction de de fiches individuelles, traçabilité à travers le Document Unique
- **Accord ou plan d'action à négocier :**
 - Rédaction du document et négociation avec le CHSCT et du CE (contenu fixé dans le décret)
 - Détermination d'objectifs et d'indicateurs chiffrés pour chaque thème retenu
 - Présentation des indicateurs une fois par an au CHSCT
- **Prévention :**
 - Obligation générale de prévention de la pénibilité
- **CHSCT :**
 - Le CHSCT étend leur mission à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité

1. Rappel du contexte : définition

- « **Facteur de pénibilité** » : **de quoi parle t-on ?**

Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé » (Art L. 4121-3-1)

- **Au titre des contraintes physiques marquées**
 - *Manutention manuelle de charges*
 - *Postures pénibles*
 - *Vibrations mécaniques*
- **Au titre de l'environnement physique agressif**
 - *Agents chimiques dangereux y compris poussières*
 - *Activités en milieu hyperbare*
 - *Températures extrêmes*
 - *Bruit*
- **Certains rythmes de travail**
 - *Travail de nuit*
 - *Travail en équipes successives alternantes*
 - *Travail répétitif*
- **La charge mentale** (une spécificité Mercedes-Benz Molsheim)



1. Rappel du contexte : les étapes

▪ Accord pénibilité négocié en 2012 :

- Rédaction du document et négociation avec le CHSCT et le Comité d'entreprise
- **Détermination d'objectifs et d'indicateurs chiffrés** pour chaque thème retenu
- Présentation des indicateurs une fois par an au CHSCT

▪ Diagnostic (2013) :

- Déterminer les salariés exposés à des **facteurs de pénibilité**
- **Traçabilité : rédaction de de fiches individuelles, traçabilité à travers le Document Unique**

▪ Prévention des Risques Psycho-sociaux (2014):

Avancement



2. Intervention de l'ACTAL (structure régionale de l'ANACT)



Objectif

Mieux connaître la perception des facteurs de pénibilité au sein du site pour nous aider à déterminer nos mesures : qu'est ce qui est perçu comme pénible par les collaborateurs, quelles seraient les mesures pertinentes à prendre ?

1. Recueillir les données pertinentes pour évaluer les sources de pénibilités
2. Associer l'ensemble des acteurs à la démarche
3. Accompagner la construction d'un plan d'action spécifique
4. Permettre de préparer des négociations futures avec les partenaires sociaux

Comment

1. préparation de l'intervention avec études de différents documents (pyramide des ages
2. comité de pilotage (démarrage)
3. réunion d'appui à l'encadrement
4. observation sur site
5. animation des 4 FOCUS GROUPS
6. exploitation des résultats
7. le comité de pilotage (restitution finale)
8. finalisation et transmission du livrable avec préconisations et plan d'actions

3. Mesures retenues

Mesures

Objectif/indicateur

3.1 Ergonomie des postes

- ❑ Mercedes-Benz Molsheim consacrerà chaque année un budget de 15 000€ pour des **études ergonomiques, de conception ou de prévention**. Une liste des postes « urgents » sera proposée au CHSCT par le service QHSE, les coordinateurs HSE et l'infirmier. Deux postes « urgents » de cette liste seront sélectionnés chaque année par le CHSCT afin d'être étudiés. La question de l'ergonomie de conception sera systématiquement abordée lors de tout projet de création de poste ou de construction de bâtiment.
- ❑ Sur la même thématique, un **bilan trimestriel des améliorations de poste** (outillage, organisation des tâches etc.) **réalisées par les coordinateurs HSE** dans les ateliers sera présenté au CHSCT.
- ❑ Afin de **mesurer l'impact des coûts liés aux maladies professionnelles (MP) et aux troubles musculo-squelettiques (TMS)** Mercedes-Benz Molsheim mettra également en place des indicateurs qui permettront de mieux évaluer leurs conséquences financières pour le site.
- ❑ Le médecin du travail et l'infirmier du site distribueront également un **questionnaire « nordique » afin d'établir une cartographie des TMS** (pathologies par type de poste, régions anatomiques touchées etc.)

L'objectif retenu pour cette mesure est de **deux études de postes « urgents » par an**.

L'objectif retenu pour cette mesure est **d'un bilan par trimestre**.

L'objectif retenu pour cette mesure est l'analyse et la **mise en place d'indicateurs pertinents destinés à évaluer le coût des MP et TMS pour le site**. Cette analyse sera réalisée par le service RH et Juridique.

L'objectif retenu pour cette mesure est la **passation et l'analyse du questionnaire** (prévu pour 2013)

3. Mesures retenues

Mesures

3.2 Bruit

Mercedes-Benz Molsheim procédera au **chiffrage et à l'analyse des propositions de solutions émises suite au diagnostic acoustique** réalisé sur son site en 2012. L'adéquation entre les mesures d'exposition relevées et la qualité des protections auditives à disposition des collaborateurs sera également revue.

3.3 Risque chimique

Sensibilisation au risque chimique

Afin de développer la formation et la sensibilisation des collaborateurs titulaires de postes exposés au risque chimique, Mercedes-Benz Molsheim mettra en place un **module de formation spécifique destiné à sensibiliser ces collaborateurs aux produits utilisés quotidiennement à ces postes**. Ces postes seront identifiés par le service QHSE, l'infirmier et les coordinateurs HSE et cette démarche sera également intégrée à la procédure d'intégration suivie par tout nouvel entrant.

Objectif/indicateur

Les propositions de solution seront hiérarchisées et les plus pertinentes seront chiffrées. Le chiffrage sera réalisé par le service QHSE et le Comité de Direction se prononcera sur chacune des solutions proposées. **Un budget minimum de 50 000€ sera consacré à la mise en œuvre des solutions les plus pertinentes d'ici la fin de validité de l'accord.**

L'objectif retenu pour cette mesure est la **formation systématique de tout collaborateur du site dont le poste aura été identifié comme sensible (nouvel entrant ou collaborateur déjà en poste)**. L'identification des postes sensibles sera réalisée par les coordinateurs HSE, le service QHSE et l'Infirmier.

3. Mesures retenues

Mesures

Exposition aux agents chimiques dangereux

Dans le cadre de la prévention de l'exposition aux agents chimiques dangereux, **Mercedes-Benz Molsheim s'engage à réaliser des scénarios d'exposition pour tous les produits comportant des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) utilisés sur le site.** Ils permettront de mieux caractériser les risques chimiques auxquels sont exposés les collaborateurs. La toxicité, la fréquence d'utilisation et la multiplicité de l'exposition détermineront l'ordre dans lequel les produits seront analysés.

3.4 Risques liés à l'activité physique

Afin de sensibiliser ses collaborateurs aux bons gestes et aux bonnes postures, notamment lors de manutentions de charges, **Mercedes-Benz Molsheim formera l'ensemble du site à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP).**

Objectif/indicateur

L'objectif retenu pour cette mesure est la réalisation d'au moins 25 scénarios par an.

L'objectif retenu pour cette mesure est de former l'ensemble de l'effectif du site d'ici 2016. MBMo pourrait également renforcer le groupe de formateurs internes en formant un deuxième formateur PRAP afin de diversifier l'approche et faciliter l'atteinte de l'objectif.

3. Mesures retenues

Mesures

3.5 Aménagement du temps de travail

Les heures supplémentaires ne sont plus obligatoires pour les collaborateurs seniors de 55 ans ou plus, et sous réserve que l'organisation du travail le permette, chaque collaborateur senior (de 55 ans ou plus) pourra demander à bénéficier d'un aménagement de son temps de travail. Il pourra prendre la forme :

- Soit d'une modification d'horaire pour les collaborateurs travaillant en équipe, en privilégiant le travail en horaires de journée (ex : 7h30 - 15h27).
- Fonctionnement sur une seule équipe sous réserve de trouver un binôme disposé à faire la même chose dans la contre équipe.,
- Soit d'un passage à temps partiel, selon les modalités ci-dessous :
 - Une indemnité complémentaire versée par Mercedes-Benz Molsheim portant à 75% la rémunération d'un collaborateur travaillant à 60%.
 - Une indemnité complémentaire versée par Mercedes-Benz Molsheim portant à 90% la rémunération d'un collaborateur travaillant à 80% avec possibilité de faire 80% sur 5 jours au lieu de 4 jours en limitant les plages horaires extrêmes.

Objectif/indicateur

*Aucun objectif chiffré ne peut être fixé pour cette mesure, **néanmoins l'indicateur retenu sera le pourcentage de bénéficiaires d'un aménagement de leur temps de travail par rapport au nombre de demandes.***

3. Mesures retenues

Mesures

Objectif/indicateur

3.6 Risques psycho-sociaux

Mercedes-Benz Molsheim **s'engage à engager la négociation d'un accord sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) dès 2013**, afin de mettre en place et de piloter un système de détection et de prévention des RPS, notamment à travers la définition et le suivi d'indicateurs.

L'objectif retenu pour cette mesure sera la signature d'un accord sur les risques psychosociaux, au plus tard en 2014.

3.7 Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Mercedes-Benz Molsheim entend poursuivre et développer sa collaboration avec le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) afin de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RTH) : accompagnement aux démarches RTH, financements, études ergonomiques, achat de matériel adapté. MBMo souhaite également favoriser les démarches de reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH).

L'objectif retenu pour cette mesure est le pourcentage de dossiers réalisés avec le SAMETH ayant abouti à un aménagement ou un reclassement.

4. Bilan

Éléments qui favorisent la réussite de ce projet :

- Sur un site industriel l'éventail des mesures/interventions est large et les possibilités d'actions sont nombreuses. Nous avons eu le choix dans les mesures.
- Le sujet est pris très au sérieux par tous les interlocuteurs du site (collaborateurs, encadrement, direction).
- L'enjeu économique d'une mauvaise gestion du vieillissement au travail est partagé par tous les acteurs de l'entreprise.
- La pénibilité ne doit pas seulement être prise en compte dans sa dimension physique (RPS)
- Le choix des mesures et leur mise en place doit se faire de la manière la plus participative possible (implication CHSCT, CE, dans les groupes de travail).
- Les mesures ne doivent pas être trop ambitieuses et surtout tenir sur la longueur (la crédibilité du projet est fragile).