

**Projet de Plan d'action de groupe du  
xx/xx/xx  
en faveur de la Prévention de la Pénibilité**

## **Plan d'Action 2015-2017 en faveur de la prévention de la pénibilité**

---

1	PREAMBULE.....	3
2	CHAMP D'APPLICATION .....	3
3	DUREE.....	3
4	FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS.....	4
4.1	Contraintes physiques marquées.....	4
4.2	Environnement physique agressif.....	4
4.3	Certains rythmes de travail .....	4
5	DIAGNOSTIC .....	4
6	ADAPTATION ET AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL.....	4
6.1	Ergonomie .....	4
6.2	Mesures de prévention à l'exposition au bruit .....	5
7	MAINTIEN EN ACTIVITE DES SALARIES EXPOSES.....	6
7.1	Commissions d'orientation pour une gestion anticipée .....	6
7.2	Mise en œuvre de parcours de carrière.....	6
7.3	Autre disposition .....	7
8	AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, NOTAMMENT AU PLAN ORGANISATIONNEL.....	7
8.1	Le Bib Standard.....	8
9	Suivi du plan d'action .....	8
10	Dispositions générales.....	8
10.1	Mise en œuvre .....	8
10.2	Dépôt du plan d'action.....	8

# **Plan d'Action 2015-2017 en faveur de la prévention de la pénibilité**

---

## **1 PREAMBULE**

Depuis de nombreuses années, l'entreprise s'est engagée dans des actions visant à l'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des personnes travaillant dans l'entreprise.

Début 2011, l'entreprise réaffirmait cet engagement, avec la parution de la Déclaration Santé Sécurité Michelin. Cette déclaration accompagne le déploiement d'une démarche qui vise à développer une culture santé / sécurité auprès de tout le personnel des ateliers Michelin, afin que chacun devienne véritablement acteur de sa santé, de sa sécurité et de celle des autres. La santé et la sécurité de tous, passe notamment par l'application au quotidien de trois principes essentiels :

- le bon comportement commence par le respect des règles,
- une participation active : chacun à son niveau est responsable de sa santé, de sa sécurité et de celles des autres,
- l'engagement personnel conduit au progrès permanent.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, introduit un chapitre sur la Pénibilité du parcours professionnel et prévoit, dans ses articles L4163-2 à L4163-4 du Code du Travail, l'obligation pour les employeurs, de se doter d'un accord ou d'un plan d'action relatif à la Prévention de la Pénibilité.

Le présent plan d'action confirme la volonté de l'entreprise de poursuivre ses efforts dans le domaine de la prévention de la Pénibilité et de l'amélioration des conditions de travail.

## **2 CHAMP D'APPLICATION**

Le présent plan d'action concerne les sociétés suivantes :

- Manufacture Française des Pneumatiques Michelin,
- SIMOREP & Cie (Caoutchouc Synthétique Michelin – CSM).

## **3 DUREE**

Le présent plan d'action est établi pour une durée de trois ans :

Date d'entrée en vigueur : 01/01/2015

Date de fin d'application : 31/12/2017

## **Plan d'Action 2015-2017 en faveur de la prévention de la pénibilité**

---

### **4 FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS**

Les facteurs de risques professionnels tels que définis par la loi du 9 novembre 2010 et le décret du 30 mars 2011 sont les suivants :

#### **4.1 Contraintes physiques marquées**

- Manutention manuelle de charges, Postures pénibles, Vibrations mécaniques

#### **4.2 Environnement physique agressif**

- Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées, Activités exercées en milieu hyperbare, Températures extrêmes, Bruit

#### **4.3 Certains rythmes de travail**

- Travail de nuit, Travail en équipes, Travail répétitif

Les mesures exposées ci-après ont pour objectif de prévenir et/ou de réduire la pénibilité des postes de travail des personnes exposées aux risques professionnels.

### **5 DIAGNOSTIC**

Le diagnostic en fonction des facteurs de risque, a été établi à partir des documents existants et présentés annuellement aux CHSCT : rapports annuels des Médecins du travail, Fiches d'entreprise et Bilan social.

Cette méthodologie, associée au nombre de Surveillances Médicales Renforcées (SMR) a permis de déterminer le taux de personnel exposé à des facteurs de pénibilité.

Pour l'année 2013, le nombre de SMR rapporté à l'effectif amène à un taux de personnes exposées aux facteurs de pénibilité de 47,12% de l'effectif. L'entreprise souhaite confirmer son engagement dans des mesures de prévention de la pénibilité.

### **6 ADAPTATION ET AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL**

#### **6.1 Ergonomie**

L'ergonomie des postes de travail est un facteur essentiel dans la prévention de la pénibilité.

L'entreprise s'est engagée dans une démarche Ergonomie depuis de nombreuses années et aujourd'hui tous nos sites industriels en France bénéficient de l'aide d'un ergonome en propre ou partagée avec un autre site. Sur site, les ergonomes identifient et pilotent les actions nécessaires avec l'aide des équipes locales afin d'améliorer les conditions de travail. Ce réseau mondial permet une identification et un partage des expériences et favorise la diffusion rapide des meilleures pratiques en matière d'ergonomie entre les différents sites.

## **Plan d'Action 2015-2017 en faveur de la prévention de la pénibilité**

---

La démarche ergonomie agit sur deux axes :

- l'amélioration des outils, machines, postes existants
- en amont, la prise en compte des critères ergonomiques, lors de la conception de nouvelles machines ou modifications significatives du procédé.

De plus, le réseau ergonomie Michelin dispense des sensibilisations/formations en ergonomie à destination des différents acteurs (opérateurs, moniteurs, concepteurs, chefs projet, organisateurs industriels et managers).

Chaque site formalise annuellement et partage avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, un plan d'actions pour réduire les contraintes des postes de travail, de manière à améliorer l'adéquation entre les postes de travail et les capacités et aspirations des salariés.

### **6.1.1 Objectif et indicateur**

**Objectif :** Supprimer les situations de travail à contrainte physique élevée.

Les différentes actions de prévention ou correctives lancées ont pour but de réduire la sollicitation physique des personnes et de rendre ainsi les postes accessibles au plus grand nombre.

**Indicateur :** nombre de personnes impactées par ces suppressions.

### **6.2 Mesures de prévention à l'exposition au bruit**

Le mesurage et l'évaluation des expositions sonores sont réalisés par une personne autorisée, sous la responsabilité du Service Environnement et Prévention. Ils sont réalisés au moins une fois tous les 5 ans, délai pouvant être réduit en cas d'évolution du processus de fabrication, d'équipement ou tout autre facteur pouvant modifier les niveaux sonores.

Dans la cadre de sa formation au poste, le personnel est sensibilisé et formé aux risques potentiels résultant de l'exposition au bruit, aux mesures mises en œuvre, à l'obligation de se conformer aux mesures concernant le port des protections individuelles ainsi qu'au rôle de la surveillance médicale. Le personnel identifié comme travaillant dans un espace dont le niveau sonore est supérieur à 80 dBA fait l'objet d'une surveillance médicale particulière et des audiogrammes sont réalisés au moins une fois tous les trois ans.

Pour les espaces de travail dont le niveau sonore est évalué et ce, jusqu'au 31/12/2015 :

- Si l'exposition sonore est comprise entre 80 et 85 dBA, les protections individuelles sont mises à disposition du personnel et leur port est fortement encouragé.
- Si l'exposition sonore est supérieure à 85 dBA, les protections individuelles doivent être portées de manière obligatoire et un programme de réduction de l'exposition sonore est mis en œuvre.

À partir du 01/01/2016, tous les espaces de travail où l'exposition sonore est supérieure à 80 dBA feront l'objet du port obligatoire des protections individuelles.

## **Plan d'Action 2015-2017 en faveur de la prévention de la pénibilité**

---

Comme pour l'ergonomie, les équipes travaillent également en amont dès la conception des nouvelles implantations ou lors de modifications afin de prendre en compte tous les éléments pouvant influencer sur le niveau de bruit. Il est demandé en particulier aux concepteurs de machines de prendre les mesures nécessaires afin que les machines ne génèrent pas un niveau de bruit supérieur à 76 dBA au poste de travail ainsi que partout à un mètre de celles-ci.

Par ailleurs, l'installation de toute nouvelle machine dans un atelier où il existe déjà des sources de bruit ne devra pas modifier de façon perceptible (pas plus de 3dBA) le niveau sonore du poste de travail le plus proche.

Dans les situations les plus difficiles à appréhender, il est demandé de réaliser une simulation acoustique de l'atelier concerné afin d'évaluer rapidement les impacts et prendre les mesures nécessaires (emploi de matériaux acoustiques absorbants, modifications de l'implantation, ...)

Dans certains cas particuliers, les valeurs limites ci-dessus pourront être dépassées avec l'aval de l'expert acousticien.

Les mesures décrites ci-dessus font l'objet de référentiels Groupe.

## **7 MAINTIEN EN ACTIVITE DES SALARIES EXPOSES**

### **7.1 Commissions d'orientation pour une gestion anticipée**

La gestion anticipée des parcours participe à la prévention de la pénibilité.

Les commissions d'orientation, dont le déploiement a été lancé en 2011, sont maintenant opérationnelles sur l'ensemble des sites. Elles intègrent dans leurs réflexions l'aspect Pénibilité des postes, pour établir les possibilités de parcours pour les personnes. Le gestionnaire de personnel, les hiérarchiques (RI et/ou AMA), l'orienteur participent à cette réunion. Le Médecin du Travail y est également convié et s'il ne peut être présent, le gestionnaire de personnel lui fera connaître à l'avance les dossiers qui seront examinés afin qu'il puisse faire part de ses remarques et transmettre les informations qui devront être prises en compte lors de l'examen des dossiers.

Cette anticipation permet également de mettre en place les formations et/ou les mises en situation afin de permettre l'acquisition des nouvelles compétences qui seraient nécessaires à l'orientation envisagée.

En prenant en compte, dans la mesure du possible, toutes les contraintes des postes pour préparer les parcours des agents, en favorisant des changements de poste plus fréquents, les commissions d'orientation contribueront à prévenir la pénibilité au poste.

### **7.2 Mise en œuvre de parcours de carrière**

En complément des commissions d'orientation, des parcours type seront définis par les sites. Lors de l'établissement de ces parcours, l'aspect ergonomie sera pris en compte afin de proposer, dans la mesure du possible, des postes diversifiés.

## **Plan d'Action 2015-2017 en faveur de la prévention de la pénibilité**

---

Par exemple, une personne qui débute sur un poste en production pourra, dans certaines conditions, s'inscrire dans un autre parcours. Il existera toujours des passerelles entre les différentes catégories de métiers en fonction des opportunités, des compétences démontrées et des aspirations de chacun.

L'animation des commissions d'orientation, combinée aux parcours type devraient faciliter les changements de poste.

Aussi afin que chacun puisse être acteur et se projeter dans un parcours de carrière, des parcours « exemples » seront mis en visibilité auprès des salariés.

### **7.2.1 Objectif et indicateur**

**Objectif :** les parcours "type" pour les postes de fabrication Agents (Collaborateurs Avenant 1 pour CSM) sont mis en œuvre dans tous les sites concernés d'ici fin 2015.

**Indicateur :** nombre de site ayant mis en place les parcours "type"

### **7.3 Autre disposition**

Si un problème d'adaptation au poste de travail est mis en évidence par la médecine du travail, le service du personnel et la hiérarchie analyseront les possibilités afin que la personne puisse continuer à travailler : aménagement de poste, changement d'horaire, repositionnement professionnel dans l'entreprise...

Si cette analyse implique un repositionnement professionnel du salarié, ce dernier bénéficiera d'une recherche de réaffectation dans un poste compatible avec ses aptitudes, dans le cadre de la mobilité interne (établissement, entreprise ou groupe), sous réserve de son acceptation préalable dans le cas d'une mobilité géographique.

Une formation d'adaptation ou une période de professionnalisation pourra lui être proposée en vue de faciliter ou d'accélérer son reclassement professionnel.

## **8 AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, NOTAMMENT AU PLAN ORGANISATIONNEL**

Les conditions de travail sont un des éléments qui contribuent à la santé et de la sécurité des personnes. Le Michelin Manufacturing Way est une démarche d'entreprise qui vise à déployer dans l'ensemble du Groupe, des outils et des méthodes de travail qui ont été construits collectivement par les équipes industrielles et centrales à partir d'expériences observables sur le terrain. L'objectif de cette démarche est l'amélioration de la performance, dans le respect des personnes (amélioration de la sécurité, l'ergonomie, le développement personnel, la responsabilisation, la qualité de l'environnement de travail, la communication, ...).

Parmi les bonnes pratiques identifiées, nous avons retenu deux d'entre elles comme contribuant notamment à l'amélioration des conditions de travail.

## **Plan d'Action 2015-2017 en faveur de la prévention de la pénibilité**

---

### **8.1 Le Bib Standard**

Le Bib Standard est un outil qui permet, pour un poste de travail donné, d'améliorer la sécurité, l'ergonomie, la machine, la qualité. La mise en œuvre du Bib Standard implique les opérateurs, les managers et les fonctions support, prend en compte l'analyse ergonomique du poste de travail et l'étude des déplacements de l'opérateur, les priorités identifiées lors de l'analyse SMQDC. Il permet également aux opérateurs d'être acteurs de l'amélioration de leur environnement de travail (et donc de les responsabiliser).

Au final, chaque employé doit travailler dans un environnement permettant une optimisation en termes de prévention des risques, d'ergonomie, de rangement et de propreté et de réduction des gaspillages.

#### **8.1.1 Objectif et indicateur**

**Objectif** : Déployer le Bib Standard sur tous les sites concernés

**Indicateur** : pourcentage de postes ou zones BIBSTD E6N6

## **9 Suivi du plan d'action**

Les résultats globaux des indicateurs associés aux dispositions ci-dessus, l'évolution de leur résultat seront présentés une fois par an, dans le premier semestre suivant l'année échue, au Comité d'Entreprise et/ou au Comité Central d'Entreprise de chaque société du groupe concernée par le présent plan d'action.

## **10 Dispositions générales**

### **10.1 Mise en œuvre**

Conformément aux dispositions légales, le présent plan d'action est soumis à la consultation préalable du Comité Central d'Entreprise de la MFPM et du Comité d'Entreprise de SIMOREP.

### **10.2 Dépôt du plan d'action**

Le présent plan d'action sera déposé par la Direction de la MFPM, en deux exemplaires, dont une version sur support papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi - Unité Territoriale du Puy-de-Dôme.

Mention de ce plan d'action figurera au tableau d'affichage.