

# Accord Santé au Travail

ENTRE :

La Manufacture Française des Pneumatiques MICHELIN (M.F.P.M.), ci-après l'Entreprise, société par actions simplifiée, au capital de € 504 000 004, dont le siège social est situé Place des Carmes-Déchaux, 63000 Clermont-Ferrand, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de cette même ville sous le n° 855 200 507,

Représentée par Madame Sophie BALMARY, Directrice des Relations Sociales France ;

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives représentées respectivement par :

D'autre part,

**L'Organisation Syndicale Représentative CFDT**, représentée par M. Laurent Bador, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

**L'Organisation Syndicale Représentative CFE-CGC**, représentée par M. José Tarantini, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

**L'Organisation Syndicale Représentative SUD**, représentée par M. Jérôme Lorton, en sa qualité de Délégué Syndical Central

Handwritten initials and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including: TS, LB, CD, AE, and FRL.

## Table des matières

Préambule .....	4
<b>TITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION ET DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....</b>	<b>5</b>
Article 1.1 Champ d’application.....	5
Article 1.2 Démarche de prévention des risques professionnels.....	5
1.2.1 Rappel des facteurs légaux de risques professionnels.....	5
1.2.2 Facteurs ouvrant droit à une déclaration au titre du compte professionnel de prévention .....	5
1.2.3 Diagnostic préalable.....	6
1.2.4 Bilan des salariés exposés.....	6
<b>TITRE 2 – ROLE DES DIFFERENTS ACTEURS DE LA PREVENTION DES RISQUES.....</b>	<b>7</b>
Article 2.1 Les salariés.....	7
Article 2.2 Les managers .....	7
Article 2.3 Les Partenaires de Développement de Proximité (PDP) .....	7
Article 2.4 Le Service de Prévention et de Santé au Travail .....	8
Article 2.5 Le personnel Environnement et Prévention (EP).....	8
Article 2.6 Les équipes d’industrialisation et de recherche.....	8
Article 2.7 Les représentants du personnel.....	8
<b>TITRE 3 – INSCRIRE DANS LA DUREE LES DEMARCHES EXISTANTES DE PREVENTION DES RISQUES.....</b>	<b>9</b>
Article 3.1 Démarche de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) .....	9
3.1.1 Définition et impact des RPS.....	9
3.1.2 La démarche de prévention .....	10
3.1.3 Les acteurs de la prévention des RPS .....	10
3.1.4 Le dispositif de prévention des RPS.....	10
Article 3.2 Démarche d’ergonomie .....	15
3.2.1 Démarche générale d’ergonomie.....	15
3.2.2 Démarche spécifique concernant l’activité tertiaire .....	17
3.2.3 Démarche de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).....	18
Article 3.3 Démarche de prévention à l’exposition aux risques chimiques.....	18
3.3.1 La démarche de priorisation des risques chimiques .....	18

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page, including initials and names: *SS*, *77*, *AE*, *GG*, *FRL*, *LD*, *TB*, *CD*.





## Préambule

La promotion de la santé au travail, la prévention ainsi que la préservation de la santé physique et mentale des salariés ont toujours constitué des enjeux majeurs du Groupe Michelin.

Dans le cadre de sa politique globale de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail déployée depuis des années, le Groupe Michelin souhaite notamment créer des conditions de travail préservant la santé physique et psychique, favorisant l'équilibre de vie et le bien-être des personnes, le maintien de leur aptitude au travail et l'accessibilité des postes de travail au plus grand nombre.

L'ambition partagée par la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) signataires, est de développer et renforcer l'adhésion des salariés à la culture de prévention de l'Entreprise, afin qu'elle soit vécue par tous comme une valeur ajoutée et non comme une contrainte.

Cette évolution sera rendue possible par des pratiques conjuguant responsabilisation et implication de tous.

La Direction et les OSR signataires ont ainsi défini conjointement les principes suivants qui ont constitué le fil conducteur de la négociation :

- Développer le sens du collectif dans les démarches de prévention des risques en responsabilisant les Equipes ;
- Faire évoluer la culture concernant la prévention des risques en passant d'une approche réactive à une approche proactive de la prévention ;
- Faire de la prévention des risques et de la santé, un enjeu d'attractivité des postes.

Sur la base de ces principes, les parties ont déterminé trois objectifs qui traduisent leur volonté commune de poursuivre et faire évoluer les actions déjà entreprises. Il s'agit de :

- Préserver la santé physique et mentale des salariés en inscrivant dans la durée les démarches de prévention des risques existantes ;
- Permettre le maintien dans l'emploi le plus longtemps possible ;
- Aménager une transition entre la phase de vie active et de retraite pour les salariés en fin de carrière.

Les parties sont conscientes que l'élaboration et la mise en œuvre d'un tel dispositif est une démarche complexe qui s'inscrit dans la durée et exige un engagement fort de l'entreprise mais également de chacun des salariés.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.4163-2 et suivants du Code du travail.

A l'issue de cette négociation, il a été convenu ce qui suit :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "FR", "FRL", "CB", "TB", "AE", "CD", and "GB".

## **Titre 1 – Champ d’application et démarche de prévention des risques professionnels**

---

### **Article 1.1 Champ d’application**

Le présent accord est applicable dans tous les établissements de la MFPM.

### **Article 1.2 Démarche de prévention des risques professionnels**

#### **1.2.1 Rappel des facteurs légaux de risques professionnels**

L’article L.4161-1 du Code du travail liste les facteurs de risques professionnels suivants :

- 1° Des contraintes physiques marquées :
  - a) Manutentions manuelles de charges ;
  - b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
  - c) Vibrations mécaniques ;
- 2° Un environnement physique agressif :
  - a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
  - b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
  - c) Températures extrêmes ;
  - d) Bruit ;
- 3° Certains rythmes de travail :
  - a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
  - b) Travail en équipes successives alternantes ;
  - c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

#### **1.2.2 Facteurs ouvrant droit à une déclaration au titre du compte professionnel de prévention**

Une partie des risques professionnels listés à l’article L.4161-1 du Code du travail doit faire l’objet d’une déclaration permettant aux salariés concernés d’acquérir des droits au titre du compte professionnel de prévention.

Ces risques sont :

- Au titre de l’environnement physique agressif :
- Les activités exercées en milieu hyperbare
  - Les températures extrêmes
  - Le bruit

Handwritten signatures and initials in blue ink: *Su*, *JP*, *TB*, *AE*, *VB*, *TA*, *GG*, *CD*, *FRL*.

Au titre de certains rythmes de travail :

- Le travail de nuit
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le travail répétitif

Pour être prise en compte, ces six facteurs doivent avoir une intensité et une durée minimales, évaluées selon des critères quantifiables.

Les seuils relatifs à ces six risques sont définis à l'article D.4163-2 du Code du travail.

### 1.2.3 Diagnostic préalable

Le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) formalise les résultats de l'évaluation des risques professionnels.

Il comprend un inventaire des risques identifiés et le classement de ces risques. Il est le premier outil de diagnostic pour conduire une démarche de prévention des risques professionnels.

En effet, conformément à l'article R. 4121-1 du Code du travail, nous transcrivons et mettons à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée notamment lors des décisions d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8. Les parties rappellent l'importance de la mise à jour régulière de ce document en fonction des évolutions.

Le document unique s'élabore par « Groupes d'Exposition Homogènes » (GEH) qui désignent un ou plusieurs postes de travail, un atelier, un ou des lieux, une fonction ou un métier.

La méthode utilisée consiste à mesurer ces différents seuils par groupe d'exposition homogène. Chaque salarié est rattaché à un groupe d'exposition homogène qui permet à l'Entreprise d'avoir un suivi individuel des salariés exposés. Par ailleurs, le suivi des équipes alternantes et les autres risques professionnels liés aux horaires de travail sont suivis dans l'outil de Gestion des Temps d'Activité (GTA).

C'est à partir de ces outils que sont réalisées les déclarations annuelles obligatoires pour le compte professionnel de prévention.

C'est ainsi que l'Entreprise met à jour l'évaluation de l'exposition aux risques professionnels de chaque salarié en fonction de ses conditions de travail.

La mesure du seuil et l'exposition des salariés sont appréciées en tenant compte de l'utilisation des protections collectives et individuelles.

### 1.2.4 Bilan des salariés exposés

Au titre des facteurs mentionnés au 1.2.2, le diagnostic préalable fait ressortir un nombre de salariés exposés qui figure à l'annexe 1 du présent accord.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including JP, JJ, GB, UB, TB, CD, FRL, and AE.



## **Titre 2 – Rôle des différents acteurs de la prévention des risques**

---

Les parties rappellent que la prévention des risques doit être un engagement de tous. Concourent ainsi à la prévention des risques tous les acteurs suivants, tant par leur action propre que par les relations de coopération qu'ils entretiennent les uns avec les autres.

L'implication des différents acteurs pluridisciplinaires dans la démarche de prévention des risques traduit la volonté des parties signataires de s'entourer de toutes les compétences nécessaires au sein de l'Entreprise.

### **Article 2.1 Les salariés**

Acteurs à part entière, les salariés sont invités à apporter leur concours à la politique de prévention des risques psychosociaux, en participant pleinement à l'évaluation des facteurs de risque, et à respecter les règles en matière de santé et de sécurité dans l'Entreprise.

Les salariés sont les acteurs responsables de leur santé. Ils sont vigilants pour celle de leurs collègues dans leurs activités professionnelles et sont force de propositions en matière d'amélioration de la prévention et de la qualité de vie au travail.

Les salariés peuvent partager leur expérience en participant à des analyses de risques. Ils se forment et adoptent les moyens offerts par l'Entreprise en matière de prévention des risques.

### **Article 2.2 Les managers**

Compte tenu de la proximité des managers avec leurs équipiers, ils sont au cœur des relations de travail et jouent un rôle clé dans la préservation de leur santé physique et psychologique.

Ils assurent la cohésion au sein de leurs équipes, dans l'objectif de prévenir les situations à risque. Ils pilotent le déploiement des plans d'amélioration santé, sécurité et qualité de vie au travail. Pour accomplir ces missions, ils peuvent avoir recours à l'ensemble des autres acteurs de la démarche de prévention des risques.

### **Article 2.3 Les Partenaires de Développement de Proximité (PDP)**

Les PDP participent, avec les managers, à créer les conditions favorables pour prévenir les risques professionnels et protéger la santé physique et psychologique des salariés. Ils sont des interlocuteurs privilégiés des salariés.

Ils doivent prendre en compte les situations individuelles et collectives, afin d'apporter conseil et assistance aux salariés et aux managers en matière de santé et de sécurité au travail

Handwritten initials and signatures in blue ink:

- Top left: A large stylized signature.
- Top center: "JT" above "TB".
- Top right: "GG".
- Middle left: "Sv".
- Middle center: "AE" below "TB".
- Middle right: "VD" below "GG".
- Bottom right: "CD" above "FRU".

## **Article 2.4 Le Service de Prévention et de Santé au Travail**

Le personnel de santé conduit des actions de promotion de la santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur parcours professionnel. Il assure la surveillance de leur état de santé, leur suivi médical et délivre les avis d'aptitude. Lorsque c'est nécessaire, notamment en cas d'urgence, le service de prévention et de santé au travail réalise également des soins.

En outre, il est aussi conseil des salariés et de l'Entreprise en matière de santé, sécurité, qualité de vie au travail et risques psychosociaux. Enfin, le personnel de santé est force de propositions en matière de prévention des risques professionnels.

## **Article 2.5 Le personnel Environnement et Prévention (EP)**

Le service EP définit le système de management EP permettant la pérennisation de la performance et son progrès. Il est responsable de l'évaluation des risques physiques et chimiques et est garant du bon déploiement des programmes de prévention adaptés. Il est en charge de dynamiser les progrès dans le domaine santé et sécurité.

## **Article 2.6 Les équipes d'industrialisation et de recherche**

Les équipes d'industrialisation et de recherche sont aussi des acteurs clés en ce qu'elles intègrent dans leurs travaux de conception d'équipements industriels et de choix de produits chimiques la prévention des risques.

## **Article 2.7 Les représentants du personnel**

Les représentants de personnel ont pour mission de contribuer à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des salariés. Ils sont ainsi associés, notamment dans le cadre des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), aux démarches de protection de la santé et d'amélioration des conditions de travail des salariés.

Ils analysent la pertinence des actions de prévention de leur site et la réalité de leur mise en œuvre, et peuvent formuler toutes propositions de nature à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés de l'Entreprise.

Handwritten initials and signatures in blue ink:

- SS
- JP
- TB
- FR
- TR
- LB
- GG
- CD
- AE



## **Titre 3 – Inscrire dans la durée les démarches existantes de prévention des risques**

La politique de Santé au Travail de l'Entreprise repose notamment sur les démarches de prévention des risques. C'est pourquoi, les parties réaffirment la nécessité de poursuivre et d'améliorer les démarches de préventions existantes dans l'Entreprise.

### **Article 3.1 Démarche de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)**

La prévention des risques psychosociaux constitue un des engagements majeurs de l'Entreprise dans le cadre de la politique globale de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail.

C'est pourquoi l'Entreprise a mis en place des actions depuis le début des années 2000 :

- 2002 : Des actions d'information et de formation concernant les RPS à destination du management ont été initiées.
- 2010 : Une démarche de prévention des risques psychosociaux a été mise en place avec la création du dispositif de Veille RPS, basée sur une approche de détection des risques le plus en amont possible.
- 2013 & 2017 : Cette démarche a évolué et a continué à s'améliorer, tel que décrit dans l'accord sur la prévention des risques psycho-sociaux au travail et l'accord Qualité de Vie au Travail

Les parties reconnaissent la qualité du dispositif et décident de le pérenniser tout en continuant à l'améliorer.

#### **3.1.1 Définition et impact des RPS**

Les RPS sont des risques professionnels d'origine et de nature variées (exigences du travail, nature des tâches, environnement physique, organisation du travail, sens du travail, relation aux autres, surcharge de travail, amplitude horaire déraisonnable, ...). Ils mettent en jeu l'intégrité physique, la santé mentale des salariés, leur bien-être et par conséquent ont un impact sur le bon fonctionnement de l'Entreprise.

Ils sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail.

Les RPS englobent plusieurs situations comme le stress, les violences internes, dont le harcèlement et les violences externes. Ces situations peuvent donc avoir des répercussions importantes sur la santé des salariés mais aussi sur le fonctionnement de l'Entreprise et notamment sur l'absentéisme, l'ambiance de travail, le climat social...

Aussi, les parties signataires déclarent accorder la plus grande importance à la détection et la compréhension de ces manifestations pour permettre leur traitement le plus en amont possible et un déploiement des mesures de prévention.

Handwritten initials and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including 'JB', 'AE', 'UR', 'TT', 'GG', 'CD', and 'FEL'.

### 3.1.2 La démarche de prévention

Cette démarche couvre les différents niveaux de prévention :

- La prévention dite « Primaire » qui consiste à prévenir, anticiper et éviter le risque. Cela se fait notamment à travers le pilotage RPS, l'évaluation des projets, la formation des managers.
- La prévention « Secondaire » dont l'objet est de réduire le risque, en mettant en place un dispositif de veille et d'écoute des salariés.
- La prévention dite « Tertiaire » qui vise le soutien des salariés avec notamment l'intervention du Service de Prévention et de Santé au travail.

Cette démarche permet aussi une approche collective et individuelle.

### 3.1.3 Les acteurs de la prévention des RPS

La prévention des RPS s'appuie sur une responsabilisation collective de multiples acteurs, indispensables pour le bon fonctionnement de cette démarche :

- Le Service de Prévention et de Santé au Travail
- Les salariés
- Le Service du Personnel (SP)
- Les managers
- Les membres de la CSSCT
- Les service environnement/prévention/ergonome (EP)
- Les animateurs et coordinatrice de la démarche de prévention
- La Veille RPS

La pluralité des acteurs confère un caractère pluridisciplinaire à cette démarche. Leurs contributions réciproques renforcent la valeur de cette démarche et la rend plus robuste.

### 3.1.4 Le dispositif de prévention des RPS

#### 3.1.4.1 Des animateurs RPS

Dans chaque site, une personne a la charge de la prévention des RPS. Il s'agit d'un animateur RPS.

Chaque animateur bénéficie :

- d'une formation RPS initiale par la personne responsable de la démarche de prévention des RPS,
- de formation continue,
- de partages mensuels de pratique professionnelles entre animateurs.

### **3.1.4.2 Un pilotage Central**

Le pilotage central du dispositif de prévention des risques psycho-sociaux s'appuie sur un comité de gouvernance RPS France au sein duquel des échanges mensuels ont lieu sur les difficultés en terme de RPS que peuvent connaître les équipes, les éventuels risques à venir en fonction des projets et les orientations de la politique RPS.

Il est composé de la façon suivante :

- Responsable SP France
- Responsable des Relations Sociales France
- Responsable de la démarche de prévention des RPS, référent du dispositif
- Médecin coordinateur France
- Autres acteurs en fonction des projets

Afin de rendre plus efficace les modes de fonctionnement et la gouvernance RPS et de renforcer le pilotage de la démarche, il a été convenu de structurer à deux niveaux le pilotage du dispositif :

- Un niveau opérationnel : Assuré par le comité de pilotage RPS

Ce Comité aborde les différentes questions d'actualité liées aux RPS telles que les difficultés rencontrées par les équipes et les éventuels risques des projets à venir. Il se réunit mensuellement.

- Un niveau politique : Assuré par la gouvernance RPS.

Cette gouvernance traite les différentes questions concernant la politique RPS. Elle se réunit trimestriellement.

Cette nouvelle gouvernance à deux niveaux va permettre de dédier du temps à la réflexion pour définir les éventuelles évolutions à apporter à cette politique RPS.

### **3.1.4.3 L'évaluation des risques**

L'évaluation des risques est réalisée à différents niveaux de prévention.

#### **Evaluation préventive :**

Cette action préventive repose sur l'utilisation du « *guide pour la détection des impacts des projets sur les conditions de travail* ».

Ce guide a pour objectif d'évaluer de façon qualitative et le plus en amont possible des projets, les impacts des changements sur les collectifs de travail.

L'évaluation est pilotée par l'animateur RPS ou le PDP du périmètre, en présence des managers, chefs de projet. D'autres acteurs peuvent selon les situations être pertinents comme le médecin du travail et des responsables opérationnels.

Le guide est constitué d'un questionnaire qui prend en compte la nature des changements envisagés et le contexte des collectifs de travail dans lequel il va se déployer.

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page, including initials and abbreviations: JL, TB, Tr, GG, AE, LB, CD, Fre.



L'évaluation donne une représentation visuelle du niveau de gravité et d'alerte (présentée en annexe 2 de l'accord).

Sur la base de cette évaluation, un plan d'action est mis en place.

Depuis 2021, ce guide est utilisé en amont de la mise en œuvre des projets d'évolution des activités industrielles et tertiaires à horizon 3 ans.

Par conséquent, il a été convenu de rendre systématique l'utilisation de ce guide dans tous les projets à fort impact organisationnel et/ou entraînant une réduction d'effectifs.

### **Evaluation opérationnelle :**

L'évaluation opérationnelle repose sur une démarche en deux temps.

- ***Premier Temps : Un dispositif de captation de signaux faibles assuré par une commission : la veille RPS***

Ce dispositif est piloté par l'animateur local de la démarche de prévention RPS.

Il est organisé par le site concerné permettant ainsi souplesse et réactivité dans la démarche.

Les acteurs essentiels de ce dispositif de captation sont :

- des membres de la CSSCT,
- des membres de la Direction : CP ou PDP et/ou directeur,
- le service de prévention et de santé au travail,
- un membre du service Environnement de Prévention,
- les différents acteurs pertinents à la démarche, selon les sites.

Chaque site veillera à avoir une représentation équilibrée des différents acteurs, notamment au regard des statuts (agents, collaborateurs et cadres) présents dans leur site.

Afin de renforcer leurs compétences sur les RPS, il a été convenu de mettre en place à destination des membres de la CSSCT participant à ce dispositif une formation annuelle dont le détail est décrit à l'article 3.1.4.4 du présent accord.

Les objectifs de ce dispositif de Veille RPS sont de :

- Capturer des alertes du terrain : ces alertes sont basées sur des retours de salariés, d'indicateurs tels que le nombre de passages infirmerie, entretiens médicaux, accidentologie...
- Définir la méthode (parmi les alternatives exposées ci-dessous) la plus appropriée pour faire le diagnostic RPS
- Assurer le suivi des actions des secteurs en veille, et enfin
- Clôturer les sujets

Afin de renforcer l'efficacité de la démarche, il a été convenu de mettre en place au sein de chaque dispositif de veille RPS, un bilan de fin d'année synthétisant les succès et les améliorations à apporter.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including 'm', 'K', 'JF', 'TB', 'LB', 'GG', 'AE', 'CD', and 'Fol'.

- **Second temps : Un diagnostic RPS**

Ce diagnostic est réalisé par la personne en charge des RPS. Il est ensuite partagé avec la Veille RPS et le management concerné.

Ce diagnostic peut être réalisé en deux phases si nécessaire, selon la décision de la veille RPS.

La première phase est toujours un temps de partage entre l'animateur RPS, le PDP, le manager et le médecin ou l'infirmière. Cela permet de réaliser rapidement un diagnostic pluridisciplinaire appelé « diagnostic flash ». Il s'avère souvent suffisant à la compréhension des situations de travail.

Ce « diagnostic flash » permet de mettre en commun l'identification des signaux faibles ou forts du périmètre, de vérifier si l'alerte est bien une alerte RPS et si elle est individuelle ou collective. Si elle est collective, l'étape suivante est d'en rechercher les causes racines, qu'elles soient anciennes ou récentes, organisationnelles ou relationnelles. Cet exercice a pour objectif une compréhension commune de la problématique, et la définition des actions nécessaires pour améliorer les conditions de travail des salariés concernés.

Si les membres de la Veille RPS l'estiment nécessaire, s'ouvre alors une deuxième phase qui consiste en un temps d'écoute auprès des salariés.

Elle est notamment utilisée en cas de doute sur l'origine des facteurs de risque ou s'il y a des visions divergentes des différents acteurs impliqués dans l'identification de la problématique ou la définition des actions nécessaires.

Un temps d'écoute type se déroule de la façon suivante :

Dans un premier temps, le management et des salariés de l'équipe sont informés de la réalisation d'un temps d'écoute.

Sur la base du volontariat, des temps d'écoute collectifs sont ensuite proposés aux salariés sous forme de sessions d'une demi-journée. Ils sont réalisés par l'animateur RPS, en collaboration avec un médecin afin d'effectuer la cartographie des facteurs de risque et des facteurs ressource de l'équipe. Deux membres de la CSSCT suivent la démarche mais un seul membre participe au temps d'écoute. Le manager de l'équipe concerné ne participe pas aux temps d'écoute.

Les conclusions de ces temps d'écoute sont ensuite partagées lors d'une réunion de restitution aux membres de l'équipe et managers concernés, au PDP, au médecin et aux deux membres de la CSSCT suivant la démarche.

Le management va ensuite réaliser un plan d'action qui sera suivi lors des Veilles RPS.

#### **3.1.4.4 Formations**

L'ambition des parties est que chaque manager considère qu'il est nécessaire de se former en matière de RPS parce qu'il en perçoit la valeur ajoutée et qu'il devienne acteur de cette démarche de façon proactive.

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page, including initials and abbreviations: L, TA, JF, TB, AE, GG, LB, CD, FRL.



En matière de prévention des RPS, l'Entreprise propose des formations pour les managers, pour les salariés et les membres de CSSCT participant au dispositif de Veille.

Les formations existant pour les managers sont les suivantes :

- Une formation d'une demi-journée sur la prévention des RPS incluse dans le cycle de formation des nouveaux managers.
- Un e-learning Groupe sur la prévention des RPS (GEP112) accessible en français et en anglais. Cet e-learning permet aux managers de développer des connaissances générales sur les RPS afin de comprendre, agir et prévenir.
- Un module de formation « Accompagnement du changement » (GGM426). Cette formation permet d'acquérir et de mettre en œuvre les savoir-faire et les méthodes permettant à un manager d'accompagner une équipe qui doit « vivre un changement ».
- Pour aller plus loin, la formation « **Atelier de prévention des RPS** » (FRMG13) d'une journée, à destination des managers a pour objectif d'apprendre aux managers à repérer et connaître les facteurs de risques psychosociaux présents au sein de son équipe.

Ainsi, en suivant régulièrement (tous les 3 ans, au changement de poste, lors de transformation) cet atelier, les managers :

- disposeront des repères nécessaires pour identifier les situations pouvant générer des RPS,
- bénéficieront des clés de lecture pour soutenir et accompagner leurs équipes dans ces situations,
- développeront la dimension « Conscience de Soi » de leurs compétences I Care.

Des actions de communication auprès des responsables de la formation et des managers seront réalisées dans ce but.

Par ailleurs, il existe, à destination de tous les salariés, une formation dédiée à la prévention du stress (FR35GM).

Enfin, il a été décidé de créer une formation à destination des membres de la CSSCT participant à la Veille RPS pour renforcer leurs compétences.

Cette formation aura lieu une fois par an pendant une journée. Une demi-journée sera dédiée à une formation théorique et une demi-journée permettra le partage d'expérience.

La 1<sup>ère</sup> session de formation devra être mise en place au 2<sup>nd</sup> semestre 2022.

Les indicateurs pour assurer le suivi de cette démarche porteront sur les thèmes suivants :

- le nombre d'alertes et les thématiques concernées
- le nombre de diagnostic : Partage « Diagnostic Flash » et Temps d'écoute
- le nombre de Veille ayant mis en place un retour d'expérience
- la synthèse des retours d'expérience des dispositifs de Veille

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "S", "JL", "TB", "AE", "H", "LB", "GG", "CD", and "FRU".



## Article 3.2 Démarche d'ergonomie

### 3.2.1 Démarche générale d'ergonomie

La démarche générale d'ergonomie a pour objectifs de :

- Poursuivre la réduction de l'exposition des personnes aux situations de travail les plus impactantes ;
- Préserver la santé des salariés ;
- Améliorer l'attractivité des postes.

Elle est basée sur une méthode d'évaluation de l'analyse des risques ergonomiques des postes, une démarche collective consistant en un plan d'amélioration continu, des démarches individuelles et un réseau d'ergonome ou de correspondant ergonomie.

#### **3.2.1.1 Une méthode d'évaluation de l'analyse des risques ergonomiques des postes**

L'ensemble des postes de production sont évalués selon la méthode d'ÉVALUATION du Niveau Ergonomique des postes de travail au travers de l'outil EVANE. Cet outil permet de mesurer l'impact ergonomique des tâches effectuées et contribue à prioriser les actions en matière d'ergonomie.

Cette évaluation est réalisée de façon exhaustive tous les 5 ans et une mise à jour est effectuée annuellement. Elle est réalisée par une équipe pluridisciplinaire.

Cette évaluation porte sur 15 critères regroupés en 4 familles :

- L'activité physique :
  - o Posture principale
  - o Gestes et efforts musculaires
- L'environnement du poste
  - o Niveau d'éclairage
  - o Bruit
  - o Température
  - o Pollution au poste
- Activité Mentale
  - o Occurrence d'aléas
  - o Monotonies – Répétitivité des actions
  - o Autonomie – Dépendance au processus
  - o Lésions corporelles
  - o Port de protections individuelles
  - o Impact des dispositifs de commande et de sécurité
- Valorisation
  - o Formation
  - o Degré d'initiative
  - o Possibilité de communiquer

Il en résulte une cotation du risque de chaque poste allant de G1 (contrainte inexistante ou de niveau très faible) à G10 (contrainte de niveau très élevé).

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page, including initials and acronyms: JP, TB, AE, UB, FC, CD, GG, FR.

### **3.2.1.2 Un plan d'amélioration continu**

Chaque établissement se fixe un objectif de réduction de l'exposition des salariés aux situations de travail les plus impactantes.

Chaque établissement construit ainsi un plan d'amélioration continue en ergonomie qui cible principalement les situations ergonomiques dont le niveau de contrainte est le plus élevé (en fonction des lignes-guide Groupe, des retours de Groupes de Travail du site, des retours des acteurs de prévention et de santé au travail). Une bonne pratique consiste en un partage de ces plans d'amélioration au sein des CSSCT.

Ce plan d'amélioration continu est une démarche collective car les aménagements ergonomiques vont profiter à tous les salariés occupant le poste amélioré.

### **3.2.1.3 Des démarches individuelles**

Pour les situations ou les postes ne pouvant pas être analysés avec l'outil EVANE, notamment les postes de maintenance, une étude spécifique puis des aménagements ergonomiques peuvent s'avérer nécessaires.

Ces démarches individuelles sont traitées au cas par cas et pilotées par l'ergonome en collaboration avec les services de prévention et de santé au travail.

Chaque fois que cela peut faciliter l'aménagement ergonomique ou rendre sa réalisation plus rapide, des organismes extérieurs spécialisés peuvent être sollicités.

### **3.2.1.4 Un réseau d'ergonomes ou de correspondants ergonomie**

Un ergonome ou un correspondant ergonomie est présent dans tous les établissements à l'exception de l'établissement de Paris-Boulogne. Toutefois, en cas de besoin en matière d'ergonomie, le correspondant EP de Paris-Boulogne peut recourir à des prestataires extérieurs ou se faire accompagner par le coordinateur ergonomie France.

Les ergonomes support sont en charge de :

- Piloter l'ergonomie :
  - o Réalisation et mise à jour des analyses de risques Ergonomique et des indicateurs
  - o Animation des Comités de Pilotage en place,
  - o Définition des plans pour réduire les atteintes à la santé
- S'assurer que dans les nouveaux projets (industriels et tertiaires) la dimension ergonomique est prise en compte
- Assurer la Formation et développer la culture Ergonomique :
  - o module de formation /sensibilisation développés en fonction des besoins du site,
  - o communication sur les progrès

Le correspondant Ergonomie est l'interlocuteur privilégié sur les demandes Ergonomie avec l'aide d'un ergonome support.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including: R, J, SS, TB, AE, GG, LB, CD, FRL.

L'objectif est de poursuivre cette démarche pour continuer à réduire l'exposition des personnes aux situations de travail les plus impactantes.

Les indicateurs suivis seront les suivants :

- Pourcentage de personnes exposées à des contraintes physiques à risque G10 (nombre de personnes exposées à des tâches G10 physiques sur le nombre de personnes analysées) et son évolution
- Nombre de situations de travail à contrainte physique élevée G10 supprimées
- Nombre de cotations G10 sur les critères non-physiques G10 supprimées

### **3.2.2 Démarche spécifique concernant l'activité tertiaire**

Du fait de l'importance de l'activité tertiaire à Clermont-Ferrand, une démarche spécifique est en place basée sur une approche collective et individuelle.

#### **3.2.2.1. Approche Collective**

Au niveau collectif, la démarche ergonomique menée dans les activités tertiaires à Clermont-Ferrand consiste d'une part à des sensibilisations « Ergonomie » réalisées par groupe de dix à quinze personnes et d'autre part à l'accompagnement des équipes lors d'aménagement des lieux collectifs.

Ces actions sont animées par du personnel infirmier « correspondant ergonomie » ou par un ergonomiste.

#### **3.2.2.2 Démarche Individuelle**

Au niveau individuel, l'action la plus importante est la réalisation d'études individuelles de poste à la demande du salarié. Le détail de la démarche individuelle de demande d'étude de poste est joint en annexe 3 du présent accord.

Ces études sont également menées par du personnel infirmier « correspondant ergonomie » ou par un ergonomiste.

L'objectif est de poursuivre la démarche spécifique dans les sites tertiaires, notamment au travers de l'adaptation de l'aménagement des postes individuels.

L'indicateur suivi sera le nombre d'études individuelles de poste réalisées par an.



### 3.2.3 Démarche de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)

La recommandation de l'Entreprise est de déployer dans chaque établissement industriel une démarche de prévention des TMS construite à 3 niveaux.

- La prévention Primaire a pour objectif de travailler sur l'ergonomie des postes de travail.
- La prévention Secondaire consiste en un travail d'analyse tournée vers le salarié occupant le poste de travail. Elle inclut les démarches de préparation musculaire de type Activité Posturale Préventive (A3P).
- La prévention Tertiaire a pour finalité de prévenir l'aggravation d'une situation. Il s'agit dans ce domaine de déployer diverses initiatives comme le recours à la kinésithérapie ou à l'ostéopathie sur les sites industriels.

L'indicateur suivi sera le recensement par établissement des initiatives effectuées dans le domaine de la prévention primaire, secondaire et tertiaire.

### Article 3.3 Démarche de prévention à l'exposition aux risques chimiques

Il convient de noter que le domaine des risques chimiques est en constante évolution en raison de la modification de la réglementation et de l'évolution des connaissances scientifiques. Dans ce cadre, l'Entreprise s'est inscrite dans une démarche d'analyse continue de ces évolutions et de priorisation des risques.

#### 3.3.1 La démarche de priorisation des risques chimiques

La prévention est basée sur une approche de priorisation des risques issue d'un mécanisme d'identification et de cotation du risque chimique, réalisé a minima de façon annuelle et à chaque nouveau projet.

Cette démarche permet de prioriser les actions à mener en fonction du niveau de criticité du risque résiduel identifié, allant de CR1 (niveau de risque inexistant ou très faible) à CR10 (niveau de risque nécessitant une action prioritaire).

#### 3.3.2 La réduction de la criticité des risques chimiques

L'objectif est la réduction de la criticité des situations de risque chimique (évaluées CR10 et CR8 résiduels et nouvellement détectées) dans les meilleurs délais avec un plan d'action soumis à la CSSCT du secteur concerné.

L'indicateur suivi sera le nombre de CR10 et de CR 8 restants à traiter, et ce, en début d'année ainsi qu'en fin d'année.

su  
AE  
LB  
TB  
FRU  
CD  
GG

## Article 3.4 Développer la culture sécurité

La sécurité des personnes est un enjeu majeur de l'Entreprise. Depuis des années, l'Entreprise a développé des programmes de sécurité basés notamment sur le respect individuel de consignes. Afin de continuer à faire évoluer la culture de la sécurité vers une approche collective, la démarche de sécurité continue à évoluer.

### 3.4.1 La démarche sécurité

L'ambition des parties est de développer une culture sécurité ancrée durablement pour chacun permettant de passer d'une sécurité individuelle réactive à une sécurité collective proactive. Il s'agit de renforcer l'adhésion des salariés à la culture de prévention de l'Entreprise, afin qu'elle soit vécue par tous comme une valeur ajoutée et non comme une contrainte.

La démarche de sécurité existant depuis de nombreuses années repose historiquement sur 3 approches :

- Une approche « Technique » basée notamment sur le respect de Programme Sécurité Groupe et les Analyse Risque Machine
- Une approche « Comportement » basée sur le respect des Règles Cardinales de Sécurité et l'Observation Préventive de Sécurité
- Une approche « Organisation » basée sur le Dossier de Prévention de Poste et la « Face Sécurité » des Organisations Responsabilisantes.

Avec cette démarche de sécurité, l'objectif est de poursuivre l'évolution du dispositif historique de sécurité au travail pour aller vers une démarche de sécurité comportementale et viser le niveau « indépendant », voire « interdépendant » de la Courbe de Bradley (voir document en annexe 4 du présent accord).

### 3.4.2 La démarche sécurité comportementale

Cette évolution de la démarche de sécurité passe par le déploiement d'une démarche dynamique de sécurité comportementale au travers de deux dispositifs.

Le premier dispositif est un programme type « coalition d'engagement » ou tout autre programme du même type, comme Safestart, Fullmark, Idquation ...

Le second consiste en la mise en place de workshops « Leadership Sécurité ».

L'objectif est que tous les établissements soient engagés dans une démarche comportementale sécurité visant à atteindre le niveau « indépendant » de la courbe de Bradley.

L'indicateur suivi est le nombre d'établissements engagés dans une démarche comportementale sécurité active.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "AE", "UB", "FRL", "TB", "CD", "JA", "GB", and a large stylized signature.

## **Titre 4 – Permettre le maintien dans l’emploi**

---

L’ambition du dispositif est d’anticiper les situations d’inadéquation poste/état de santé afin de permettre le maintien dans l’emploi des salariés.

La démarche de maintien dans l’emploi actuelle se fait au travers de réunions dites « tripartites ».

Il s’agit de réunions entre la médecine du travail, les PDP et des managers pour s’assurer de l’adéquation des postes et de l’état de santé des personnes.

Le rythme de ces réunions est décidé localement en fonction des spécificités du site.

En raison de la difficulté de maintenir des médecins du travail dans l’ensemble de nos établissements, il a été convenu de faire évoluer ce dispositif en prenant en compte le fait que plusieurs établissements ont recours à un service de santé interentreprise.

Ainsi, pour ces établissements, il s’agira de mettre en place un suivi similaire avec le service de prévention et de santé au travail (en liaison avec l’ergonome si nécessaire) de lorsque ce n’est pas possible de le faire avec le médecin du Travail. En cas de besoin d’aménagement de poste, l’acteur de santé au travail pourra en faire part au médecin extérieur.

L’indicateur suivi sera le nombre de sites en service de santé interentreprises ayant mis en place un suivi similaire à la réunion tripartite.

Handwritten initials and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature and several sets of initials: SM, TB, AE, LB, K, CD, GG, and FRL.



## **Titre 5 – Aménager une transition entre vie active et départ en retraite**

---

Compte tenu de l'allongement des carrières, les parties ont convenu qu'il était nécessaire de faire évoluer les mesures visant à favoriser la transition entre la vie active et le départ en retraite. Ces mesures facilitent cette transition en permettant d'une part de participer à des actions en dehors de l'Entreprise et d'autre part de bénéficier de jours de repos supplémentaires.

### **Article 5.1 Participation à l'implication dans la vie locale (Michelin Volontariat)**

Au titre de la Responsabilité Sociale d'Entreprise, il est rappelé que tous les salariés ont la possibilité de contribuer à des actions au bénéfice des communautés locales, à hauteur de quarante heures par an.

Différents domaines d'action de volontariat dans la vie locale sont possibles, comme par exemple :

- la diversité, l'inclusion et le handicap, l'éducation, la formation des jeunes
- l'économie locale et l'insertion professionnelle
- la santé, la solidarité, l'aide aux personnes démunies
- la protection de l'environnement et la mobilité durable/sûre, ...

Afin de faciliter la transition vers la retraite, les parties conviennent d'augmenter le nombre d'heures dédiées à l'implication dans la vie locale pour les salariés de plus de cinquante-huit ans. Ainsi, ils pourront consacrer quatre-vingt heures par an (à prendre sur leur temps de travail) pour créer et/ou participer à des actions au bénéfice de la vie locale.

L'indicateur suivi sera le nombre de salariés ayant participé à plus de 40 heures d'actions au bénéfice de la vie locale.

### **Article 5.2 Aménagement des fins de carrière**

Afin de faciliter la transition entre la vie active et la fin de carrière et de tenir compte de l'exposition aux risques de certains salariés, il a été convenu de mettre en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le dispositif suivant d'aménagement de fin de carrière consistant en l'octroi de jours de repos supplémentaires.

#### **5.2.1 Salariés éligibles**

Ce dispositif concerne les salariés :

- de cinquante-huit ans et plus. Ils rentreront dans le dispositif à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de leur cinquante-huit ans.
- qui travaillent en horaire 1x8, 2x8, 3x8, 4x8, 5x8. Les salariés qui travaillent dans un de ces horaires mais qui sont exclusivement en profil E (par exemple, horaire 8h-16h) dans GTA ne seront pas éligibles.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "AE", "LB", "FRU", "CD", "GG", "TB", and "JK".

Il est précisé que le changement d'horaire en dehors des horaires éligibles ci-dessus entrainera la perte des jours de repos supplémentaires.

La situation au titre d'une année N sera appréciée au regard de la situation au 1<sup>er</sup> janvier de cette année N. Le droit à repos supplémentaire apparaîtra dans l'outil GTA au début de l'année N en même temps que les autres droits à congé. Il est précisé que pour la première année de mise en œuvre à savoir 2023, il est possible que ces jours supplémentaires apparaissent plus tard dans l'outil GTA. Ils seront visibles au plus tard fin mars 2023.

## 5.2.2 Dispositif

### 5.2.2.1. Nombre de jours

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que les salariés éligibles bénéficieront de 5 jours de repos de plus que le nombre de jours de repos annuel prévus pour l'horaire pratiqué mentionné dans l'accord 35h. Ce dispositif s'intitulera « Jours de Repos supplémentaire lié au travail en Equipe » (JRE) dans l'outil GTA.

Ce droit supplémentaire est un droit complet pour l'année, il ne sera donc pas proratisé en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Dans les situations de temps partiel, le droit à congé est proratisé en fonction du nombre de jours travaillés par rapport à l'horaire de référence.

Le passage en temps partiel thérapeutique n'affecte pas le droit à congé calculé au 1er janvier.

### 5.2.2.2. Conditions de prise de ces jours

La prise de ces jours doit répondre aux caractéristiques suivantes :

- Ces jours ne sont pas reportables d'une année sur l'autre, ni transférables dans le Compte Epargne Temps (CET) ;
- Ces jours ne peuvent être pris qu'à la condition que tous les autres congés aient été posés et validés dans GTA. Cette condition ne s'appliquera pas à la « 5<sup>ème</sup> semaine » si celle-ci a été bloquée pour des raisons d'activité dans le calendrier d'établissement présenté en CSE ;
- La période de prise de ces jours se fait avec l'accord du manager ;
- Si au moment de la sortie des effectifs, il reste des congés, les jours accordés au titre du présent accord ne seront pas rémunérés.

L'indicateur suivi sera le nombre de salariés ayant bénéficié de 5 jours de repos supplémentaires.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "S", "J", "TB", "LB", "AE", "CD", "FRU", and "BB".

## **Titre 6 – Dispositions administratives et juridiques**

---

### **Article 6.1 Suivi de l'accord**

Afin d'effectuer un suivi de l'accord, une commission de suivi, composée de trois personnes par organisation syndicale signataire, se réunira une fois par an. Sera notamment présenté un bilan des indicateurs prévus par le présent accord.

A l'issue de la réunion annuelle de la commission de suivi, ce bilan sera, conformément à l'article D 4162-2 du Code du travail, communiqué aux membres du CSE-C. Le bilan sera déposé dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

### **Article 6.2 Durée**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature étant précisé que les dispositions relatives à l'octroi de jours supplémentaires seront mises en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2023 conformément à l'article 5.2 du présent accord.

Conformément à l'article L.4162-3 du Code du travail, il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

### **Article 6.3 Interprétation de l'accord**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'Entreprise. Ce document est remis à chacune des organisations syndicales représentatives de la MFPM.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion peut être organisée dans les jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties signataires s'engagent à n'engager aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

### **Article 6.4 Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par avenant dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail. L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substituerait de plein droit aux stipulations qu'il modifierait.

Sont ainsi habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :  
Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes du présent accord ;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'GG', 'TB', 'CD', 'AE', 'UB', and 'FAL'.



A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

## Article 6.5 Sécurisation

Dans un souci de cohérence et d'harmonisation, les dispositions du présent accord remplacent toutes les pratiques, usages, plans d'action et clauses des accords collectifs antérieurs ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent accord ne pourront se cumuler avec celles qui résulteraient de nouveaux textes légaux, d'accord interprofessionnels étendus ou d'accords de Branche.

## Article 6.6 Dépôt et publicité de l'accord

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords.

Par ailleurs, le présent accord sera déposé auprès de la DREETS (Direction Régionale de l'Economie de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) qui en informera la CPAM conformément à l'article R.4162-4 du Code du travail

Le présent accord sera également déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de CLERMONT-FERRAND à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait en 6 exemplaires originaux à Clermont-Ferrand, le 01/06/2022

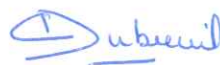
Pour accord,

### Pour la MFPM

Mme Sophie BALMARY



Mme Céline DUBREUIL



### Pour accord les Organisations Syndicales représentatives de la MFPM,

#### Pour CFDT :

M. Laurent Bador



Mme Alexandra Eymard



24



**Pour CFE-CGC :**

M. José Tarantini




Mme Fabienne Renard-Lafleur



**Pour SUD :**

M. Jérôme Lorton



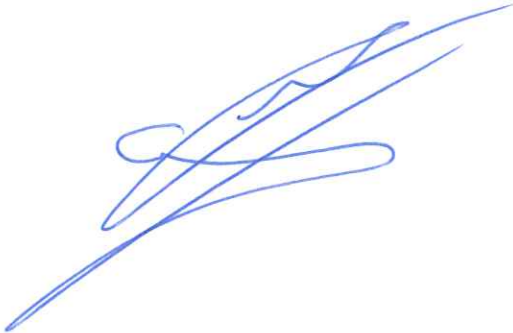
M. Thierry Bohat



Et avec l'accord des Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent Accord pour signature de ce dernier :

**CGT-FO :**

M. Gérald Girault



Handwritten initials and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including 'S', 'JG', 'BB', 'AE', 'LB', 'CD', and 'FRU'.

## ANNEXE 1

Expositions (Nb de salariés)	MFPM 2019 *
Mono exposition	4405
Poly exposition	48
Total	4453
Type	MFPM
Activités exercées en milieu hyperbare	-
Températures extrêmes	148
Bruit	-
Travail de nuit	-
Travail en équipes successives alternantes	4645
Travail répétitif	123

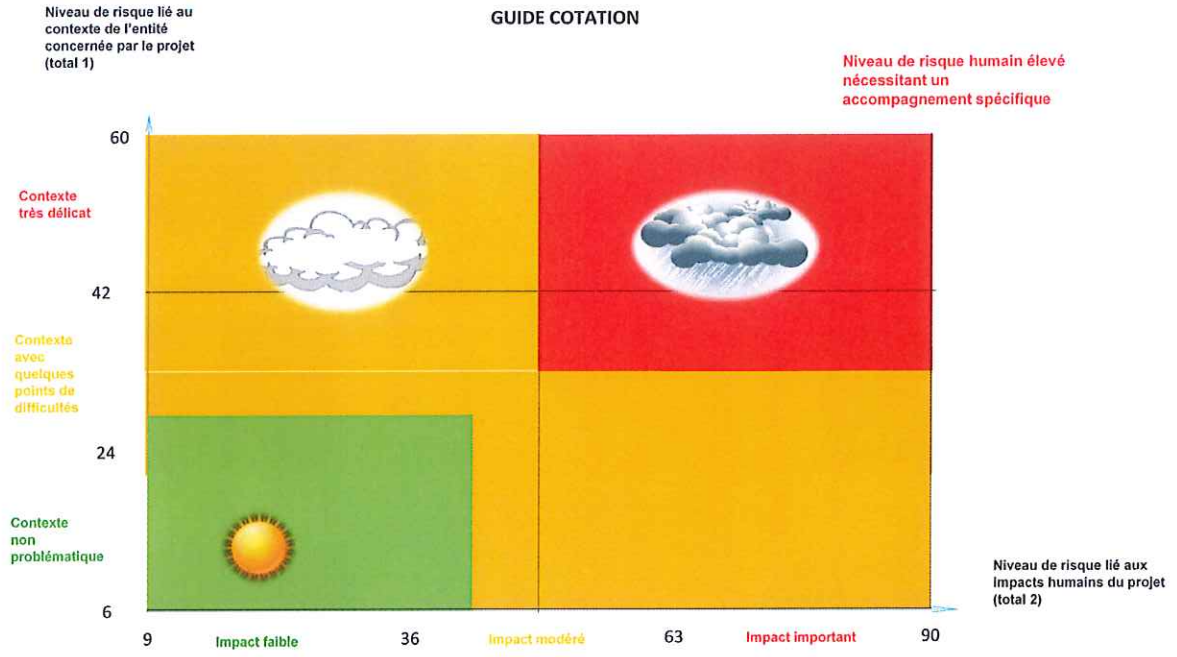
Expositions (Nb de salariés)	MFPM 2020
Mono exposition	3147
Poly exposition	43
Total	3190
Type	MFPM
Activités exercées en milieu hyperbare	-
Températures extrêmes	151
Bruit	-
Travail de nuit	-
Travail en équipes successives alternantes	2977
Travail répétitif	101

\* Les chiffres 2019 permettent de relativiser les chiffres 2020 qui sont le reflet d'une situation particulière. En effet, la crise sanitaire a eu un impact sur le nombre de salariés exposés aux facteurs de risque au titre de l'année 2020.

*Handwritten notes:*  
 TB, AE, UB, TT, GB, CD, FAL



# ANNEXE 2



Handwritten notes in blue ink:

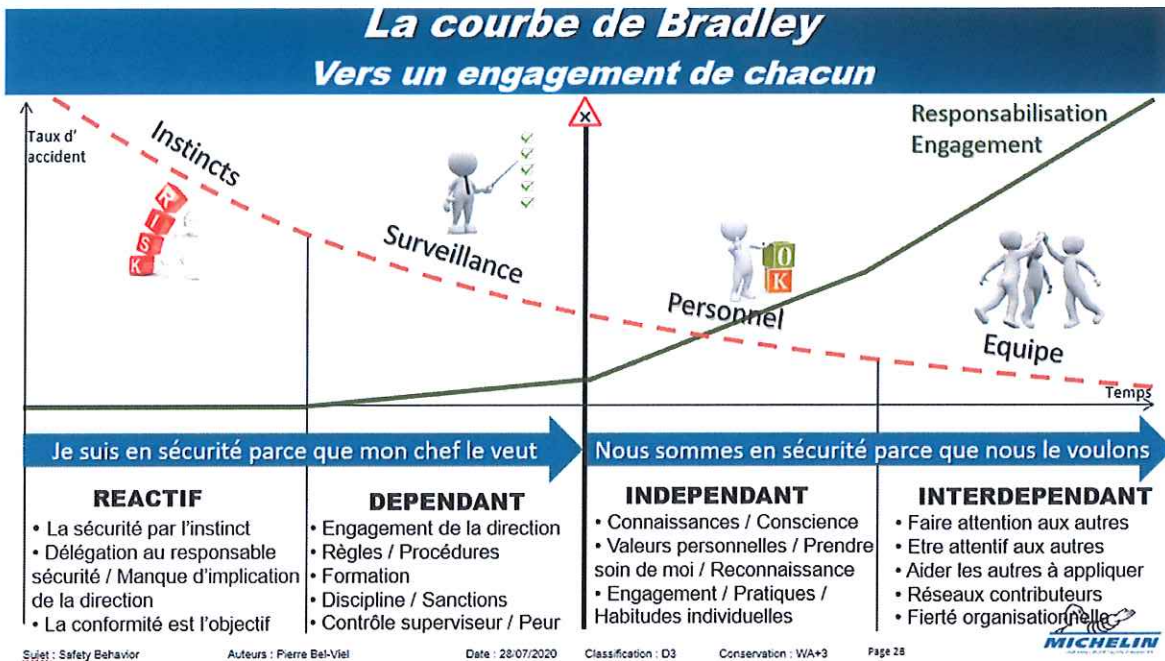
- GG
- TB
- CD
- FRU
- LB
- AE
- Handwritten signature/initials

### ANNEXE 3 Etude individuelle de poste



*Handwritten notes in blue ink:*  
JP  
TB  
AE  
TB  
LB  
AE  
GD  
FRL  
GG

## ANNEXE 4



Handwritten notes in blue ink:

- BB
- TB
- UB
- AE
- JP
- CD
- FRL