

PLAN D'ACTIONS SUR LA PENIBILITE AU TRAVAIL

PAR :

Les Sociétés suivantes composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S) :

La Société Euro Disney Associés S.C.A. au capital de 203.699.718,90 euros, sise Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397 471 822,

La Société Euro Disney S.A.S. au capital de 1.676.940 euros, sise Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341 908 945,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 60 979 euros, sise Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385 405 584,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 38.976.490 euros, sise Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334 173 887.

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Monsieur Daniel DREUX, agissant en sa qualité de Vice-président Ressources Humaines.

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
TITRE I - LA POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	6
A. Les dispositifs de prévention existant dans l'Entreprise	6
B. Les acteurs de la prévention	8
TITRE II - METHODOLOGIE DE DIAGNOSTIC	10
A. Travaux préliminaires antérieurs à la parution des textes sur la pénibilité	10
B. Diagnostic préalable	11
C. Prochaines étapes de diagnostic.....	13
Synthèse du plan d'actions liées à la méthodologie de diagnostic	14
TITRE III - LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PREVENTION ET DE LA REDUCTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL	15
A. La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité	16
Synthèse du plan d'actions liées à la réduction des expositions.....	21
B. L'adaptation et l'aménagement des postes de travail	23
Synthèse du plan d'actions liées à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail	23
C. Le développement des compétences et des qualifications	24
Synthèse du plan d'actions liées au développement des compétences et des qualifications	25
D. Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.....	26
Synthèse du plan d'actions liées au maintien en activité des salariés exposés	27
TITRE IV - LES RESSOURCES ASSOCIEES A CE PLAN D'ACTIONS	28
Synthèse des ressources associées à ce plan d'actions	30
TITRE V - LA COMMUNICATION DE CE PLAN D'ACTIONS	31
TITRE VI - DUREE ET MODALITE DE SUIVI DE CE PLAN D'ACTIONS.....	31
TITRE VII - FORMALITES DE DEPOT ET VALIDATION DE CE PLAN D'ACTIONS	31

PREAMBULE

Au niveau de l'Entreprise

Disneyland Paris est une entreprise de services qui a pour vocation d'offrir à ses visiteurs une expérience unique qui ne peut se réaliser qu'au travers de l'engagement et du bien-être de ses salariés.

Prenant notamment en considération la diversité des métiers, des rythmes de travail, une augmentation de l'ancienneté dans l'entreprise, l'ambition de Disneyland Paris est de permettre à chacun de ses salariés de contribuer au succès de l'entreprise dans un environnement de travail de nature à préserver leur santé.

L'Entreprise met en œuvre chaque année de nombreuses mesures de prévention, d'amélioration des équipements et de l'ergonomie des espaces de travail.

A tous les niveaux, une prise de conscience sur les sujets connexes à la pénibilité tant physique que psychique est impérative, cette prise en considération s'est notamment traduite par la mise en œuvre de l'accord sur les risques psycho-sociaux, conclu le 1^{er} septembre 2011.

La prise en compte de la pénibilité physique fait certes partie des obligations légales, mais au-delà, elle permet de réduire et prévenir les risques professionnels et de contribuer au bien-être des salariés.

Prenant en considération les délais impartis ainsi que l'échec des négociations avec les partenaires sociaux début juin 2012, l'Entreprise a décidé de définir un plan d'actions.

L'Entreprise souhaite :

- Déterminer si et à quelle proportion elle serait assujettie aux dispositions prévues par la loi du 9 novembre 2010, en réalisant des études méthodiques et précises ;
- Poursuivre la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, priorités de longue date qui doivent toujours s'intensifier dans le cadre du développement durable (préservation de la santé des salariés, responsabilité sociétale de maîtrise des coûts, de santé, de mutuelle, de prévoyance, d'invalidité,...) ;
- Mettre en œuvre différentes solutions pour réduire les conséquences de la pénibilité au travail.

Ce plan d'actions n'est pas une fin en soi, mais la poursuite d'une démarche d'Entreprise qui continuera à se développer en fonction des résultats des études et des actions menées dans le cadre de la démarche réglementaire fixée au niveau national.

Au niveau national

Au regard de l'allongement de l'espérance de vie et de la démographie, la loi sur les retraites du 9 novembre 2010 relève l'âge de la retraite de 60 à 62 ans pour une meilleure préservation de nos systèmes de retraite.

Parallèlement, compte tenu de cet allongement de la durée de vie au travail, il est apparu nécessaire de faire de la prévention de la pénibilité au travail un véritable enjeu sociétal afin de préserver le capital santé des salariés.

Ainsi, le législateur a-t-il demandé aux entreprises de plus de 50 salariés et dont plus de 50% des salariés sont exposés à un facteur de pénibilité, de mettre en œuvre un accord - ou un plan d'actions - sur la pénibilité.

Le législateur a listé par voie réglementaire les facteurs de risques professionnels permettant d'identifier la pénibilité. Ces facteurs sont liés à des contraintes marquées, à un environnement physique agressif et à certains rythmes de travail :

Contraintes physiques marquées	- Des manutentions manuelles de charges - Des postures pénibles définies comme étant des positions forcées des articulations - Des vibrations mécaniques
Environnement physique agressif	- Des agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées - Des activités exercées en milieu hyperbare - Des températures extrêmes - Du bruit
Certains rythmes de travail	- Du travail de nuit - Du travail en équipes successives alternantes - Du travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce avec un temps de cycle défini.

Il est rappelé que l'existence d'un facteur de risque n'est pas suffisant à lui-seul pour considérer l'emploi tenu par le salarié comme pénible et que c'est la combinaison de ce facteur de risque avec son seuil d'exposition qui constitue un indice de classement en matière de pénibilité.

Il est rappelé que l'accord - ou le plan d'actions - doit aborder au moins un des thèmes suivants :

- ☞ La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, c'est-à-dire l'ensemble des actions qui permettent de faire disparaître l'exposition ou de la réduire ;
- ☞ L'adaptation et l'aménagement du poste de travail, c'est-à-dire les programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien en activité ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés.

Par ailleurs, l'accord - ou le plan d'actions - doit également aborder au moins deux des quatre thèmes suivants :

- ☞ L'amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel, c'est-à-dire toutes les mesures qui permettent une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, y compris éventuellement en termes d'aménagements horaires
- Le développement des compétences et des qualifications, c'est-à-dire toutes les mesures qui vont permettre à des salariés employés sur des métiers pénibles d'être maintenus dans leur emploi ou sur un autre emploi,
- L'aménagement des fins de carrière,
- Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité, c'est-à-dire les mesures prises en faveur des personnes inaptes, en situation de handicap ou en absence de longue durée.

Au sens du présent document, la pénibilité est entendue comme l'exposition, dans le cadre du travail, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver l'espérance de vie, en bonne santé, des salariés. En effet, certains environnements de travail ou l'exercice durable dans certaines conditions peuvent provoquer une usure prématurée de la santé du salarié.

TITRE I - LA POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

A. Les dispositifs de prévention existant dans l'Entreprise

L'Entreprise a ouvert ses portes au public en 1992 et bénéficie d'installations et de méthodes de travail modernes, favorisant la prévention des risques professionnels.

Depuis plus de 20 ans, elle bénéficie d'un service autonome de santé au travail qui suit la quasi totalité de ses salariés (environ 200 salariés sont suivis par la Mutualité Sociale Agricole ou par un service inter-entreprise de médecine du travail).

En 2009, l'Entreprise s'est dotée d'une Direction Santé et Sécurité au Travail (DSST) regroupant :

- Médecins du travail, infirmières en santé au travail et chargés de prévention hygiène et sécurité au travail,
- Experts en prévention des risques professionnels (ergonome, toxicologue industriel,...)
- Formateurs en prévention des risques professionnels,
- Assistantes sociales,
- Infirmiers et médecins urgentistes des centres de premiers soins.

Cette centaine de collaborateurs experts agissent dans une logique de pluridisciplinarité et de proximité, en particulier par la création des trinômes de prévention terrain (médecins du travail, infirmières en santé au travail et chargés de prévention Hygiène et Sécurité au Travail).

En complément, l'Entreprise bénéficie de la présence permanente de pompiers professionnels ainsi que de plus de 800 salariés sauveteurs secouristes du travail.

Depuis fin 2009, l'Entreprise conduit une politique de santé et de sécurité au travail, notamment sur les 7 sujets prioritaires suivants :

- ☞ La manutention et les troubles musculo-squelettiques,
- ☞ Le risque chimique,
- ☞ Le bruit,
- ☞ La circulation des piétons,
- ☞ La pénibilité et le vieillissement,
- Les machines,
- Les risques psycho-sociaux.

Il est à noter que plusieurs de ces sujets prioritaires sont intégrés dans les textes sur la pénibilité et donc dans le présent plan d'actions.

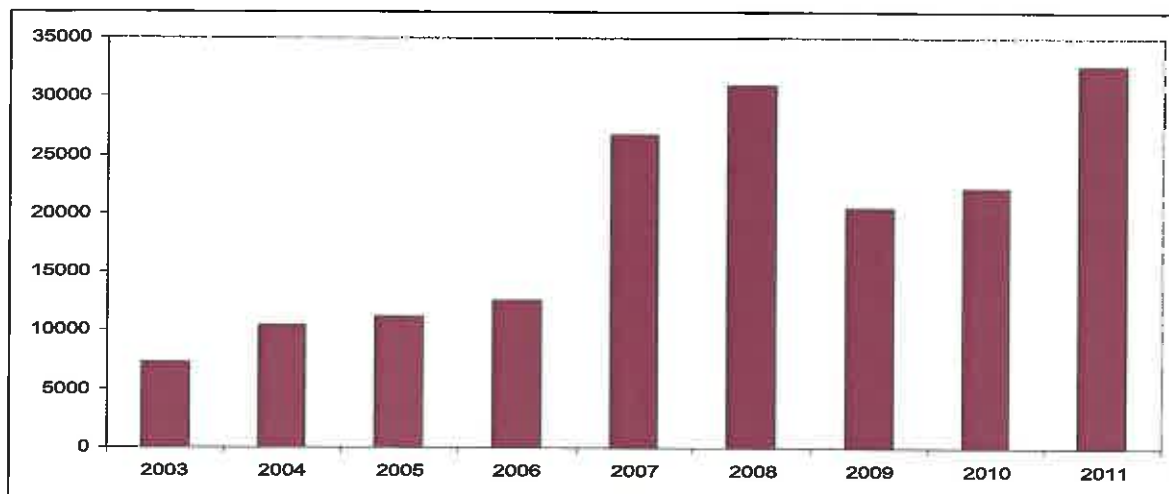
L'Entreprise agit en particulier via 4 axes stratégiques :

- La mobilisation de l'encadrement (formations, communications, trophées annuels, ...)
- La sensibilisation des salariés (formations, campagnes de prévention, conseils personnalisés, communications,...)
- L'intégration de la santé et de la sécurité au travail dans les projets (check-list, consultation des trinômes de prévention terrain, consultation des CHSCT,...)
- La démonstration du bien-fondé des recommandations des préventeurs (analyse a priori des risques et des impacts humains et financiers potentiels).

Chaque année, l'Entreprise investit plusieurs millions d'euros pour réduire les risques professionnels et améliorer les conditions de travail (plus de 25 millions d'euros cumulés sur 2009, 2010 et 2011).

Chaque année, l'Entreprise forme plusieurs dizaines de milliers de ses salariés à la sécurité (Effectifs formés à la sécurité, cumul sur 2009, 2010 et 2011 : plus de 75 000).

Entre 2003 et 2011, l'effectif formé à la sécurité dans l'année a plus que quadruplé, comme le démontre le graphe suivant.



Cette démarche est conduite en concertation avec les partenaires sociaux, en particulier au sein de 17 CHSCT locaux et d'un CHSCT Central, regroupant 122 représentants du personnel qui concourent par leurs actions à la prévention des risques professionnels.

A titre d'illustration, 136 réunions de CHSCT ont été tenues au cours de l'année 2011.

B. Les acteurs de la prévention

Sujet prioritaire, la prévention de la pénibilité est l'affaire de tous. L'Entreprise souhaite cependant préciser ici les responsabilités principales des acteurs clefs de la prévention.

1. Le rôle de la Direction

En application des dispositions légales, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Cela passe par la mise en place d'actions de prévention des risques professionnels, d'actions de formation, d'actions de sensibilisation...

La Direction considère la santé au travail et l'amélioration des conditions de travail comme un enjeu majeur. A ce titre, elle doit en faire une priorité essentielle et le faire savoir à l'ensemble de l'encadrement et des salariés, ceci notamment au travers d'actions de communication fortes.

Elle doit mettre en œuvre des moyens matériels et humains permettant de répondre aux besoins.

2. Le rôle de l'encadrement

Les responsables hiérarchiques ont un rôle fondamental dans l'amélioration des conditions de travail et doivent s'assurer de la mise en œuvre et du respect des mesures de prévention des risques professionnels, notamment suite aux préconisations émises par les trinômes de prévention terrain.

Ils doivent aussi, compte tenu de leurs attributions et de la proximité qu'ils ont avec l'ensemble des salariés, faire remonter toutes les situations qui nécessitent une amélioration ou un aménagement des conditions de travail.

3. Le rôle des salariés

Chaque salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues.

Cela implique notamment qu'il doit, en permanence, respecter les consignes de prévention, porter et utiliser les équipements de protection collectifs et/ou individuels qui lui sont donnés pour exercer son travail, et informer sa hiérarchie de tout risque qu'il aurait identifié.

4. Le rôle des CHSCT

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, ainsi que de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure.

Il doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail et veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires.

Il doit contribuer à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail auxquels les salariés sont exposés et à celle de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Il doit assurer le suivi du document unique d'évaluation des risques professionnels et du plan d'actions qui y est associé.

5. Le rôle des trinômes de prévention terrain

Au sein de la Direction Santé et Sécurité au Travail, le service de santé et sécurité au travail conduit des actions de prévention en conseillant l'encadrement, les salariés et les représentants du personnel pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, pour prévenir les risques qu'il identifie au sein de l'entreprise, y compris en matière de pénibilité au travail.

Au sein de ce service, les médecins du travail sont accompagnés par les infirmiers en santé au travail qui ont également pour rôle de contribuer à l'identification des problèmes de santé au travail, tant sur le plan individuel que collectif et de proposer des actions préventives et correctives. Ils



participent également à la formation et à la sensibilisation des salariés. Les médecins du travail agissent en toute indépendance, indépendance qui leur est garantie par les textes réglementaires.

Travaillant en équipe avec médecins du travail et infirmiers en santé au travail, les chargés de prévention Hygiène et Sécurité du Travail participent à la sensibilisation et à l'animation de la prévention, ainsi qu'au suivi des actions entreprises en lien avec les Chefs d'Etablissements et les différentes directions. Ils apportent leur expertise pour l'analyse des risques, pour l'élaboration et la mise à jour du document unique et des plans d'actions. Ils ont également un rôle d'alerte en cas de situations présentant des risques pour la santé ou la sécurité des salariés.

6. Le rôle du pôle expertise et conseil

Au sein de la Direction Santé et Sécurité au Travail, le pôle expertise et conseil apporte méthode et expertise aux trinômes de prévention terrain et plus généralement à tous ceux qui dans l'entreprise contribuent à la prévention des risques professionnels, dans leurs domaines d'expertises.

En complément de ce pôle d'experts internes, les trinômes de prévention terrain peuvent faire appel à des expertises externes (Caisse Régionale d'Assurance Maladie, Institut National de Recherche et de Sécurité, Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail, etc.).

7. Le rôle des équipes Ressources Humaines

Les responsables Ressources Humaines, Chargés de Ressources Humaines et Assistants Ressources Humaines accompagnent les salariés concernés par les actions prévues au présent plan d'actions dans la mise en œuvre de celles visées, en particulier au Titre III :

- L'écoute et la clarification des projets, besoins et ressources (compétences) personnelles et professionnelles en vue d'une nouvelle réorientation réaliste du salarié,
- L'assistance dans la connaissance et l'identification de dispositifs de formation et de contenus d'apprentissage adaptés,
- Le conseil au cours de leur parcours de formation et/ou de professionnalisation engagé vers de nouvelles activités internes ou externes,
- Et enfin la participation à la recherche de nouvelles opportunités professionnelles internes selon les postes disponibles.

TITRE II - METHODOLOGIE DE DIAGNOSTIC

A. Travaux préliminaires antérieurs à la parution des textes sur la pénibilité

Partant d'un constat d'un accroissement des inaptitudes définitives au poste ainsi qu'un vieillissement de la population des salariés, la Direction Santé et Sécurité au Travail a été amenée à prendre en compte les risques liés à la pénibilité dans sa politique de gestion des risques.

Pour ce faire, dès 2009, elle a décidé de mettre en place un groupe de travail « Pénibilité et Vieillesse », pluridisciplinaire (ergonome, médecin du travail, infirmière de santé au travail, chargé de prévention Hygiène et Sécurité du Travail, Coordinateur Relations Sociales), etc.) pour réfléchir à la réalisation d'une cartographie fiable permettant de prévenir ce risque de manière plus pertinente par des plans d'actions et de l'intégrer dans les grands projets à venir de l'entreprise.

Les premiers travaux de ce groupe ont mis en évidence une difficulté particulière à définir la notion même de pénibilité ainsi qu'à établir les critères permettant d'identifier les postes pénibles.

Après avoir renoncé à partir des causes supposées de la pénibilité en raison de leurs nombres et de la difficulté d'établir un lien causal, le groupe a retenu dans ses premiers travaux le pourcentage d'aptitudes sous réserves comme critère d'identification des postes dits « pénibles ».

Dans un second temps, le groupe a établi un niveau de priorité en prenant en compte 2 critères : l'âge des salariés aptes sous réserves et le nombre de salariés concernés par l'aptitude sous réserves déclarée. Un certain nombre de critères a été choisi par le groupe (horaires, effectifs, pénibilité articulaire, travail en extérieur...).

Les résultats de cette première analyse, qui ont été présentés au CHSCT Central le 2 juillet 2010 ont fait ressortir certaines difficultés, essentiellement liées à une imprécision des résultats ne permettant pas de faire des actions pleinement ciblées.

Ce groupe de travail a donc affiné la cartographie en croisant un certain nombre de données (tel que le pourcentage d'aptitude sous réserves par métier et par tranches d'âge) et cherché à définir les métiers prioritaires et les axes de travail du groupe.

Ce travail de cartographie complexe n'en étant qu'au début, la DSST a pris en compte les remontées des membres du CHSCT Central pour améliorer ce travail.

La première liste des métiers potentiellement exposés présentée lors de la réunion du CHSCT Central du 23 avril 2010 a ainsi été complétée en croisant le nombre des aptitudes sous réserve avec différents facteurs de pénibilité qu'elle soit physique (port de charge, station debout prolongée, gestes répétitifs...), environnementale (bruits, produits chimiques, vibrations, travail en extérieur...) ou organisationnelle (travail de nuit, 3x8, changements fréquents de plannings...).

L'objectif premier pour l'Entreprise était d'établir une cartographie des métiers pénibles pour toute l'Entreprise, puis dans un second temps de déterminer si certains secteurs présentaient un degré d'urgence prioritaire en termes d'actions préventives.

Ce travail avait comme autre visée de permettre une meilleure intégration des facteurs de pénibilité dans le document unique d'évaluation des risques afin de générer des actions de prévention.

Cette première analyse a permis de lancer dès 2010 des études de postes plus poussées sur ces principaux métiers pour corroborer et préciser cette liste au regard des conditions de travail parfois très différentes d'un endroit à l'autre pour un même poste.

Une quarantaine d'études de postes, concernant plus de 800 salariés a ainsi été réalisée avant la parution des décrets d'application sur la pénibilité. Les résultats de ces études de postes ont été partagés en CHSCT et intégrés au document unique d'évaluation des risques.

B. Diagnostic préalable

Il est rappelé qu'en application de l'article D.138-28 du code de la Sécurité Sociale, l'accord ou le plan d'actions repose sur un diagnostic des situations de pénibilité.

Riche de 500 métiers différents, exercés dans des centaines de lieux, avec des environnements professionnels et des rythmes de travail spécifiques, l'Entreprise n'avait pas les ressources nécessaires pour évaluer au plus juste l'exposition aux facteurs de pénibilité pour plus de 3500 postes différents dans les délais impartis.

Pour toutefois permettre un premier diagnostic, l'Entreprise a chargé le groupe de travail « Pénibilité et Vieillesse » de déterminer les critères et d'exposition à prendre en compte. Le tableau ci-dessous rappelle les critères retenus :

Facteur de pénibilité	Seuils retenus pour le diagnostic préalable
Manutentions manuelles de charges	Sur une période de référence de 8 heures : - Charges à déplacer : plus de 15 kg (= valeur acceptable maximale), • plus de 15 fois par jour, ou plus de 225 kg par jour • Poussé-tiré : plus de 200 kg - Contraintes liées à la charge (déplacement, ...)
Postures pénibles	Position forcée des articulations plus de 90 minutes sur 8 heures
Vibrations mécaniques	Sur une période de référence de 8 heures : - Exposition « bras-main » supérieure ou égale à 2,5 m / s² - Exposition « ensemble du corps » supérieure ou égale à 0,5 m / s²
Agents chimiques dangereux (ACD)	Exposition à des produits Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques (CMR) uniquement, sans dispositif de captage à la source. En considération de la dangerosité, le port des EPI n'annule pas l'exposition à ce facteur.
Températures extrêmes	- En intérieur : en-dessous de 0°C et au-dessus de 26°C - En extérieur : en-dessous de 0°C et au-dessus de 32°C
Bruit	Exposition à plus de 85dB* en moyenne sur 8h <i>*après déduction de la protection de l'EPI</i>
Travail de nuit	270h effectuées entre 22h et 7h, sur une période de 12 mois consécutifs
Equipes successives alternantes	- Travail posté en 2x8, 3x8 - Variabilité des horaires dans une même semaine (= plusieurs shifts différents) et d'une semaine sur l'autre
Travail répétitif	Même geste répété à une cadence contrainte, toutes les 30 secondes pendant plus de 50 % du temps de travail effectif

Ces critères ont ensuite été discutés avec les organisations syndicales au cours des négociations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences spécifiques à la pénibilité les 12 octobre, 10 novembre et 15 décembre 2011, sans parvenir toutefois à un consensus.

En parallèle, l'Entreprise a choisi d'estimer au plus juste les expositions aux facteurs de pénibilité. Pour ce faire, elle a mandaté le cabinet Alixio, expert dans le domaine en Ressources Humaines, afin d'organiser les consultations des différents acteurs avec une approche à la fois neutre et ouverte sur les meilleures pratiques des autres entreprises.

L'objectif du diagnostic était de procéder à une estimation du nombre de postes susceptibles d'être exposés à au moins l'un des neuf facteurs identifiés dans les différents secteurs de l'Entreprise (parmi les 10 facteurs de risques professionnels permettant d'identifier la pénibilité, seul le travail en milieu hyperbare n'est pas présent dans l'Entreprise).

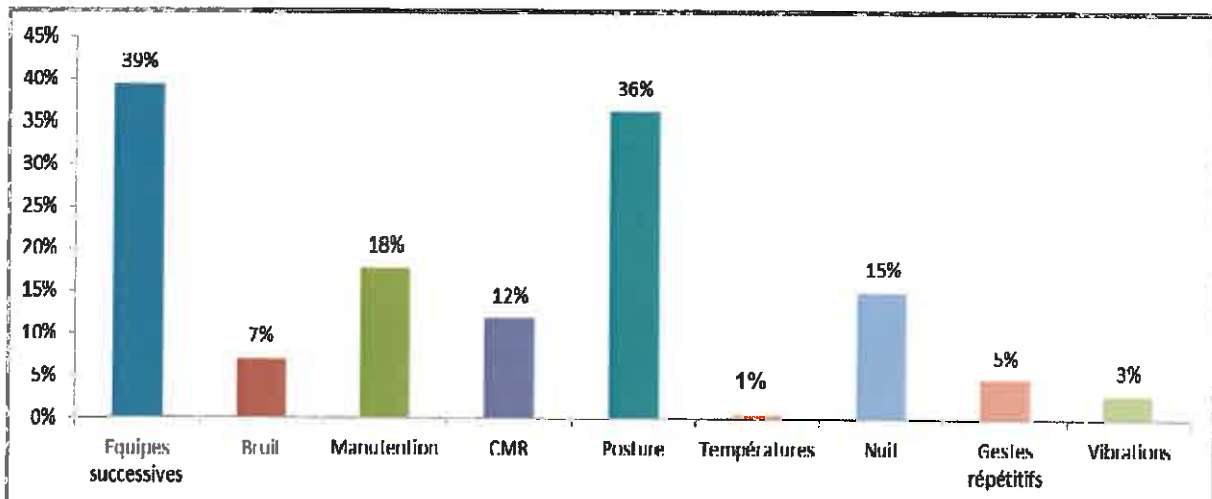
Pour ce faire, l'ensemble des Chefs d'établissements et certains Directeurs ont été consultés ainsi que les Vice-présidents chargés des opérations, des hôtels et de la maintenance et ceci afin de bénéficier de leurs connaissances des différents métiers.

Dans le même temps, les trinômes de prévention terrain (médecin du Travail, Infirmière du Travail, Chargé de Prévention HST) ont été consultés afin de bénéficier de leurs expertises techniques et de leurs connaissances terrain.

Ce travail a permis d'estimer, établissement par établissement, les emplois a priori exposés aux facteurs de pénibilité, au regard des seuils d'exposition préalablement retenus.

Dans un second temps, Il s'est agi de déterminer les causes de la pénibilité au sein de l'Entreprise et ceci à partir d'entretiens qualitatifs avec des salariés occupant des postes a priori exposés à plusieurs facteurs de pénibilité, ainsi que les secrétaires des CHSCT pour une meilleure analyse de la pénibilité au quotidien.

Cette estimation - préliminaire - combinant ces facteurs de pénibilité et ces seuils d'exposition, semble indiquer qu'au sein de l'Entreprise 73% de l'effectif total serait exposé à au moins un facteur de pénibilité et 41% à deux facteurs de pénibilité ou plus. Le graphe ci-dessous présente les proportions des effectifs de l'Entreprise a priori exposés à tel ou tel facteur, selon ces estimations :



Il convient de relever que les taux d'exposition sont relativement faibles pour la manutention manuelle de charges, les CMR, le bruit, les gestes répétitifs et les vibrations mécaniques, en partie parce que ce sont des domaines dans lesquels l'Entreprise entreprend de nombreuses actions depuis des années.

En considération du nécessaire respect des délais légaux au sein desquels cette étude a été réalisée, les résultats doivent s'interpréter comme des estimations et non comme démontrant des expositions confirmées.

Il s'agissait pour l'Entreprise d'avoir un point de référence pour traiter pleinement le sujet et concevoir un plan d'actions.

En effet, au cours de ce diagnostic préliminaire, les expositions annuelles aux facteurs de pénibilité n'ont pas été établies, faute de critères réglementaires ou médicaux disponibles (à titre d'exemple, on ne saurait considérer la même pénibilité pour une personne faisant de la manutention manuelle de charges une semaine par an que pour une personne tout au long de l'année).

En outre, la méthode estimative utilisée ne saurait constituer de véritables études de postes, réalisées in situ par des professionnels qualifiés (médecins du travail, infirmières en santé au travail, chargés de prévention Hygiène et Sécurité du Travail, ...).

Enfin, la pénibilité d'une tâche ou d'un emploi est une donnée évolutive qui n'est pas figée dans le temps, et nécessite de fait un approfondissement et un diagnostic quasi-permanent.

C. Prochaines étapes de diagnostic

1. Détermination de seuils d'exposition fiables

L'Entreprise prend donc l'engagement de poursuivre ce travail d'analyse afin de déterminer plus précisément les seuils d'exposition aux risques et les durées d'exposition à partir desquelles il est possible de considérer qu'il y a des effets durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés, ceci en bénéficiant de l'expertise des trinômes de prévention terrain, d'autres experts internes, voire, si nécessaire, de ressources extérieures.

A titre d'information, le tableau ci-après indique les seuils annuels d'exposition à ce jour envisagés.

Facteur de pénibilité	Seuils retenus pour l'étude	Seuils annuels retenus
Manutentions manuelles de charges	Sur une période de référence de 8 heures : - Charges à déplacer : plus de 15 kg (= valeur acceptable maximale), • plus de 15 fois par jour, ou plus de 225 kg par jour • Poussé-tiré : plus de 200 kg - Contraintes liées à la charge (déplacement,...)	Plus de 80% des semaines soient 38 semaines par an
Postures pénibles	Position forcée des articulations plus de 90 minutes sur 8 heures	Plus de 80% des semaines soient 38 semaines par an
Vibrations mécaniques	Sur une période de référence de 8 heures : - Exposition « bras-main » supérieure ou égale à 2,5 m / s² - Exposition « ensemble du corps » supérieure ou égale à 0,5 m / s²	Plus de 50% des semaines soient 26 semaines par an
Agents chimiques dangereux (ACD)	Exposition à des produits Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques (CMR) uniquement, sans dispositif de captage à la source. En considération de la dangerosité, le port des EPI n'annule pas l'exposition à ce facteur.	Plus de 10% des semaines soient 5 semaines par an
Températures extrêmes	- En intérieur : en-dessous de 0°C et au-dessus de 26°C - En extérieur : en-dessous de 0°C et au-dessus de 32°C	Plus de 20% du temps de travail effectif soit 10 semaines par an
Bruit	Exposition à plus de 80dB* en moyenne sur 8h <i>*après déduction de la protection de l'EPI</i>	Plus de 80% des semaines soient 38 semaines par an
Travail de nuit	270h effectuées entre 22h et 7h, <u>sur une période de 12 mois consécutifs</u>	Soient près de 8 semaines par an
Equipes successives alternantes	- Travail posté en 2x8, 3x8 Variabilité des horaires dans une même semaine (= plusieurs shifts différents) et d'une semaine sur l'autre	80% des semaines soient 38 semaines par an
Travail répétitif	Même geste répété à une cadence contrainte, toutes les 30 secondes pendant <u>plus de 50 % du temps de travail effectif</u>	Plus de 50% des semaines soient 26 semaines par an

2. Evaluation réelle et fiable des expositions

L'Entreprise s'engage également à réaliser les études de postes qui permettront une juste appréciation de l'exposition aux facteurs de risques.

A partir des résultats du diagnostic préalable, ces études seront réalisées en priorité sur les postes :

- dont les estimations semblent indiquer une poly-exposition,
- regroupant les équipes les plus nombreuses.

Elles seront réalisées par les trinômes de prévention terrain, en utilisant une méthodologie et une grille d'analyse précise, spécifique à la pénibilité, dont les résultats seront présentés en CHSCT d'établissement via l'évaluation des risques professionnels.

L'ensemble de ces analyses complémentaires permettra à l'Entreprise de disposer d'un diagnostic plus précis et de déterminer réellement la proportion des salariés exposés à un facteur de pénibilité ou poly-exposés, à plusieurs facteurs de pénibilité.

3. Analyse spécifique concernant les rythmes de travail

Entreprise de services, de loisirs, ouverte toute l'année, 7 jours / 7, 24 heures / 24, Disneyland Paris a besoin qu'une majorité de ces salariés réalisent des horaires variables, pour répondre aux besoins de ses clients.

Consciente de l'incidence sur la santé de certains salariés que peuvent avoir certains rythmes de travail, l'Entreprise s'engage à faire réaliser une étude sur les rythmes de travail.

Cette étude aura trois objectifs principaux :

- Déterminer, avec les médecins du travail (voire avec le concours d'un expert en biorythme), quelles alternances d'horaires – et de jours de repos – seraient les plus adaptées;
- Comparer les pratiques de l'Entreprise en termes de planification des salariés, avec les pratiques d'autres entreprises du secteur, ou de secteurs comparables ;
- Fournir des recommandations quant aux alternances actuellement pratiquées, pour trouver le meilleur équilibre entre les besoins de l'Entreprise et la prévention de la pénibilité liées aux rythmes de travail.

4. Analyse d'impact sur les comptes sociaux de l'Entreprise

Prenant en considération la dégradation du compte Prévoyance, et plus spécifiquement la détérioration de la garantie Incapacité et encore plus lourdement celle de l'Invalidité, l'Entreprise souhaite se donner les moyens, tout en respectant le secret médical, d'identifier les causes de cette dérive et de voir s'il existe un lien entre la pénibilité physique et la dégradation de la prévoyance.

Pour ce faire, l'Entreprise s'engage à faire réaliser une étude sur ces thèmes avec la participation du Cabinet GEREPE.

Synthèse du plan d'actions liées à la méthodologie de diagnostic

Action		Indicateur	Délai
Détermination de seuils d'exposition fiables	Poursuite des analyses par le groupe de travail Pénibilité et Vieillesse	Présentation des seuils en CHSCT Central	Avril 2014
Evaluation réelle et fiable des expositions	120 études de poste avec grille pénibilité réalisées par les trinômes	Nombre d'études présentées en CHSCT d'établissement	Décembre 2015
Analyse spécifique concernant les rythmes de travail	Etude sur les rythmes de travail, de DLP, de la profession et en termes de biorythme	Présentation de l'étude en CHSCT Central	Avril 2014
Analyse d'impact sur les comptes sociaux de l'Entreprise	Etude d'impact sur nos systèmes incapacité, invalidité prévoyance	Présentation de l'étude aux Organisations Syndicales	Avril 2014

TITRE III - LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PREVENTION ET DE LA REDUCTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

A partir de ce diagnostic préalable, et compte tenu de la multiplicité des facteurs de risques professionnels au sein de l'Entreprise, celle-ci a décidé de mettre en œuvre, en complément de ses engagements en matière de méthodologie et de diagnostic, des actions sur les thèmes suivants :

- La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- Le développement des compétences et des qualifications
- Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité



A. La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité

Il est préalablement rappelé qu'il s'agit de l'ensemble des actions qui permettent de faire disparaître l'exposition aux risques ou de la réduire.

Afin de réduire la poly-exposition, l'Entreprise a choisi de travailler sur l'ensemble des facteurs de pénibilité auxquels elle est exposée.

1. Vis-à-vis de tous les risques professionnels dans leur ensemble

L'Entreprise entreprend chaque année des dizaines d'actions visant à réduire les expositions aux risques. La plupart de ces actions sont définies en début d'année, et inscrites au programme annuel de chaque direction.

Considérant que ces actions sont prioritaires, elle s'engage à réaliser chaque année une part croissante du programme de réduction des risques professionnels.

2. Vis-à-vis des manutentions manuelles de charges et vis-à-vis des postures pénibles définies comme étant des positions forcées des articulations

S'agissant de la manutention manuelle de charges, les trinômes de prévention terrain établissent des grilles de manutention, par exemple pour les manutentionnaires, les photographes...

Elle s'engage à poursuivre cette démarche permettant de réduire la pénibilité liée à la manutention manuelle de charges et à étudier, avec les médecins du travail, les mesures de réaménagement pour réduire notamment les contraintes posturales.

S'agissant des postures pénibles définies comme étant des positions forcées des articulations, l'Entreprise procède à des études de poste afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) du fait des gestes répétitifs et propose chaque année des améliorations en mettant, par exemple, à disposition du matériel plus léger ou des postes de travail plus adaptés (par exemple mise en place des machines à jus adaptées, réhabilitation des comptoirs des réceptions, mobiliers de caisse dans les boutiques, aménagements pour les marionnettes d'Animagique, ...).

Elle entend poursuivre ces actions, en lien avec les trinômes de prévention terrain.

Par ailleurs, l'Entreprise s'engage à poursuivre son programme de formation à destination des salariés exposés (Formation spécifique « Les bons gestes »).

3. Vis-à-vis des vibrations mécaniques

Des évaluations des vibrations subies sont faites régulièrement pour les métiers les plus exposés (cascadeurs du Spectacle Moteurs Actions, caristes de l'entrepôt,...).

L'Entreprise s'attache par ailleurs à prendre en compte le niveau de vibrations dans le processus de sélection des machines ou véhicules lors des achats de nouveaux équipements ou engins.

Par ailleurs, l'Entreprise vérifie régulièrement, lors de l'achat et durant sa durée de vie, le niveau de vibration des engins mobiles des postes exposés et les irrégularités des surfaces sur lesquelles se déplacent les véhicules.



4. Vis-à-vis des agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées

S'agissant des produits chimiques, il est rappelé que, dès 1995, la Commission d'Agrément des Produits Chimiques a été créée au sein de l'Entreprise. Elle est pilotée par la toxicologue industrielle et constituée d'infirmières de santé au travail et de représentants des services Achats, Environnement et Prévention Incendie.

Cette commission a pour objectif de contribuer à réduire les risques liés à l'utilisation, la circulation et au stockage des produits chimiques sur l'ensemble du site.

Afin de se doter des compétences nécessaires et, compte tenu de la technicité de ce sujet, une Toxicologue Industrielle a été recrutée en septembre 2009, afin de coordonner la gestion du risque chimique dans l'Entreprise.

Cette commission est composée de différents acteurs de prévention clés présents dans l'Entreprise, concernés par le risque chimique au travail.

Elle procède à l'étude des produits chimiques. Ainsi en 2011, la Commission d'agrément a étudié 114 nouveaux produits: 108 d'entre eux ont été agréés et 6 ont été refusés car CMR (cancérogène – mutagène ou toxique pour la reproduction) à partir d'études réalisées sur l'évaluation de la dangerosité des produits, au travers de la fiche de données de sécurité.

Dans un deuxième temps, les trinômes de prévention terrain ont comme mission d'effectuer un agrément spécifique au secteur et à l'utilisation particulière de chaque produit.

Cela permet l'agrément des nouveaux produits et la rédaction des notices d'information du produit chimique (NIPC) qui stipulent les conditions de sécurité d'utilisation, de stockage et d'élimination des produits.

Par ailleurs, un groupe de travail Produits & Substances mis en place en 2009, a travaillé sur une démarche de gestion du risque chimique à DLP. Pour ce faire, différentes actions ont été d'ores et déjà menées :

- La réalisation des inventaires annuels des produits chimiques par service (Ceux-ci ont permis d'identifier plus de 1800 produits dont 2 CMR 1 et environ 200 CMR 2 et 3).
- La substitution de plus de 120 produits CMR et l'accompagnement à cette substitution.
- La mise en place d'une évaluation du risque chimique par atelier (via la méthode INRS simplifiée).
- La création d'un site intranet, accessibles aux salariés, dédié aux produits chimiques avec la mise en ligne des FDS et des NIPC.
- Le développement – en cours – d'une formation sur les produits CMR (comment les reconnaître et s'en protéger ?), à l'attention de tous les salariés utilisant ces produits.
- La création d'un groupe de travail pluridisciplinaire (Médecin du travail, infirmière de santé au travail, toxicologue industrielle, chargé de prévention HST, ...) dédié à l'évaluation du risque chimique dans toutes les piscines des hôtels.
- La mise en place d'un groupe de travail pluridisciplinaire sur les poussières de bois des menuiseries.

L'Entreprise s'engage à poursuivre les efforts suivants :

- Poursuivre la substitution des CMR présents dans l'Entreprises et la suppression des références CMR non-répertoriées dans les ateliers, selon le processus global entreprise de substitution des CMR.

- Maîtriser les achats, le stockage et l'utilisation sur site des produits chimiques et limiter le référencement interne de tout produit CMR, grâce à un processus d'agrément global entreprise.
- Conduire chaque année des inventaires des produits chimiques présents dans l'Entreprise permettant une évaluation du risque chimique par atelier (via la méthode INRS simplifiée).
- Poursuivre les mesures d'empoussièrément réalisées dans les ateliers menuiseries et les préconisations associées en fonction des résultats d'exposition aux poussières de bois obtenus.
- Dispenser une formation spécifique sur les produits CMR à tous les salariés utilisant ces produits.
- Maintenir un site intranet, dédié aux produits chimiques avec la mise en ligne des FDS et des NIPC, accessibles aux salariés.

5. Vis-à-vis des températures extrêmes

S'agissant du froid et des intempéries et notamment lorsque la température est au-dessous de 0 degré, l'Entreprise met en œuvre des actions adaptées, notamment :

- Le service de santé au travail fait des recommandations à l'encadrement, par une note interne annuelle.
- Le Costuming ou les responsables de département mettent à disposition des salariés des équipements, tels que bonnets, gants, écharpes, semelles isothermes, sous-gants monothermes, chaufferettes main/pied individuelles. (Dans des cas extrêmes et sur détermination conjointe du médecin du travail et de l'encadrement, des caleçons et/ou collants en thermolactyl).
- Des chauffages individuels ou collectifs, des tapis alvéolés épais pour une meilleure protection contre l'humidité, sont mis en place.
- Les rotations avec des positions « non exposées » sont mises en place, ou plus fréquentes, et certaines positions, trop exposées, sont temporairement suspendues, sur décision de l'encadrement.
- L'Entreprise met également à disposition, à titre gratuit, lors des périodes particulièrement froides, des boissons chaudes disponibles notamment dans les distributeurs automatiques.
- Ces dispositions s'appliquent pour tous les salariés occupant des postes exposés.
- Pour rappel, en application de l'article 8-9 de l'accord sur l'égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes, il convient de ne pas exposer les femmes enceintes sur les positions exposées en extérieur par une température inférieure à 0°C.

Par ailleurs, l'Entreprise s'engage, à mettre en place chaque année, un Plan Neige afin de permettre la continuité des activités en toute sécurité en cas de températures négatives, verglas, chute de neige... et ceci en mobilisant les moyens nécessaires sur les parcs, les hôtels, le Disney Village et les coulisses, tant pour les salariés que pour les Visiteurs et les fournisseurs au niveau des zones piétonnes et de la voirie.

Ces mesures continueront de se poursuivre.

S'agissant du travail en extérieur par forte chaleur et notamment lorsque la température dépasse 32 degrés, l'Entreprise met en œuvre des actions adaptées, notamment :

- Le service de santé au travail fait des recommandations à l'encadrement, par une note interne annuelle.
- La consommation d'eau est encouragée et facilitée.
- Le port d'un chapeau ou d'une casquette est recommandé.
- Le port d'un costume le plus léger possible et le plus clair possible est recommandé.
- Les rotations avec des positions « non exposées » sont mises en place, ou plus fréquentes, et certaines positions, trop exposées, sont temporairement suspendues, sur décision de l'encadrement.
- Des crèmes solaires sont mises à disposition des salariés.
- Des brumisateurs sont activés dans les coulisses des parcs.
- Ces dispositions s'appliquent pour tous les salariés occupant des postes exposés, en particulier les femmes enceintes.

Ces mesures continueront de se poursuivre.

L'Entreprise s'engage à poursuivre ses campagnes de prévention à destination de tous les salariés et de leur encadrement à raison de :

- Une campagne de prévention annuelle « Travailler par de fortes chaleurs » au début de chaque été.
- Une campagne de prévention annuelle « Travailler dans le froid et les intempéries » au début de chaque hiver.

L'Entreprise s'engage en outre à définir et mettre en œuvre des procédures « Travail par de fortes chaleurs » et « Travail dans le froid et les intempéries » spécifiques à chaque direction opérationnelle.

6. Vis-à-vis du bruit

L'Entreprise procède de façon régulière à des mesures d'ambiance sonore par dosimétrie et/ou sonométrie dans les secteurs concernés qui permettent de compléter – ou de mettre à jour la cartographie du bruit dans l'Entreprise. Cette cartographie est présentée une fois par an au CHSCT central.

A partir de ces évaluations de risque, l'Entreprise met en œuvre chaque année des actions visant à réduire le niveau sonore ou ses impacts. Elle s'engage par le présent plan d'actions à poursuivre ces démarches.

L'Entreprise pourra, en outre, faire réaliser des études d'impact acoustique, en particulier sur les projets de création ou de réaménagement de lieux de travail.

L'Entreprise s'engage à former chaque année les salariés exposés à la formation « Sensibilisation aux effets du bruit en entreprise ».

L'Entreprise mènera par ailleurs des campagnes de prévention collective, à destination des salariés exposés et de leur encadrement.

Enfin, l'Entreprise met à disposition des protections auditives dont le port est obligatoire au-delà de 85dBA. Dans la fourchette 80-85dBA, l'Entreprise informe le salarié sur les niveaux de bruit et met à disposition les protections auditives sans que le port de celles-ci soit obligatoire même s'il est conseillé.

7. Vis-à-vis du travail de nuit et du travail en équipes successives alternantes

Analyse du recours aux Split Shifts

Pour répondre à un besoin opérationnel et aux contraintes organisationnelles des salariés, il a été convenu de créer lors de la NAO 2007, une prime dite de Split Shift. Pour mémoire, cette prime est versée aux salariés bénéficiaires qui, au cours d'une même journée, sont affectés sur deux lieux de travail différents et qui sont placés sous la responsabilité de deux managers différents (En 2010, le nombre de primes versées étaient de 1256 pour un montant total de 201 268 €, et en 2011 le nombre de primes versées étaient de 1347 pour un montant total de 207 921 €).

L'affectation dans chacun des lieux de travail doit être d'au moins 2 heures et trente minutes. Cette prime est versée si le salarié a deux qualifications professionnelles différentes, mais également en cas de qualification professionnelle unique.

Toutefois, il convient également de prendre en considération la pénibilité physique engendrée par ces Split Shift que l'Entreprise a décidé d'analyser.

Pour ce faire, une réflexion a été entamée entre des représentants des Ressources Humaines, de la Direction Santé et Sécurité au Travail et de Labor Management afin de déterminer les principales caractéristiques de cette pénibilité physique et de proposer des pistes de solution afin d'en atténuer les effets tout en prenant en considération les besoins de l'Entreprise. Les conclusions de cette analyse et les pistes de solution seront présentées en CHSCT central.

Passage en horaires de jours pour les salariés travaillant de nuit

Lors de la NAO 2010, il a été mis en place un mécanisme de compensation de la perte de prime de nuit pour les salariés en nuits fixes ou en 3*8 en cas de retour en horaires de jour à l'initiative de l'Entreprise, c'est-à-dire lorsque l'Entreprise décide d'un changement d'organisation du temps de travail impliquant que les salariés concernés retournent définitivement à un horaire de jour.

L'Entreprise entend poursuivre la mise en œuvre de ce mécanisme de compensation prévue dans l'accord du 17 mai 2010.

Par ailleurs, il est rappelé qu'il est prévu dans l'accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap 2011-2013 du 21 mars 2011 un dispositif de prime d'affectation temporaire pour les salariés en attente de reclassement dans l'article 43. L'Entreprise entend poursuivre ce dispositif.

Au-delà, l'Entreprise s'engage à ce que pour les salariés reclassés de jour suite à une inaptitude définitive à leur poste d'origine de nuit, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non, la prime de nuit soit réintégrée dans le salaire de base du salarié concerné, sur la base de la moyenne des primes de nuit versées au cours des 12 derniers mois précédant l'avis d'inaptitude.

8. Vis-à-vis du travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce avec un temps de cycle défini.

L'Entreprise organise le travail pour éviter que les salariés répètent les mêmes gestes sur de longues périodes. Par exemple, en Attractions, les salariés bénéficient d'une rotation (Load, Unload, Tour, Greeter). Ces rotations, visant à diversifier les tâches confiées au salarié, permettent de réduire, voire supprimer le facteur de risque, et de maintenir la vigilance requise au poste. L'Entreprise entend poursuivre ces rotations, partout où elles sont nécessaires.

Synthèse du plan d'actions liées à la réduction des expositions

Action		Indicateur	Délai
Réduction des expositions / Tous risques professionnels	Mise en œuvre chaque année d'une part croissante des actions de réduction des risques professionnels inscrites au programme annuel - > Augmentation annuelle de 10% de taux de réalisation du programme annuel HST par rapport à l'année n-1	Taux de réalisation des actions de réduction des risques inscrites au programme annuel	En 2015 (comparaison avec 2014)
Réduction des expositions / Manutention & postures pénibles	Formation « les bons gestes » pour 95% des salariés exposés	Taux de formation pour les salariés exposés	Décembre 2015
Réduction des expositions / Agents chimiques dangereux	Substitution des CMR et suppression des références CMR non-répertoriées. Réduction annuelle de 15% des produits identifiés CMR au 31 décembre de l'année précédente.	Taux de substitution des CMR identifiés au 31 décembre de chaque année	En 2013, 2014 et 2015
	Maîtrise des achats, du stockage et de l'utilisation sur site des produits chimiques et limitation de référencement interne de tout produit CMR, grâce à un processus d'agrément.	Un processus d'agrément pour tout nouveau produit envisagé	En 2013, 2014 et 2015
	Inventaires annuels des produits chimiques permettant une évaluation du risque chimique par atelier	Un campagne d'inventaire annuelle	En 2013, 2014 et 2015
	Mesures d'empoussièrement réalisées dans les ateliers menuiseries et les préconisations associées en fonction des résultats d'exposition	Mesures et préconisations présentées en CHSCT d'établissement	En 2013, 2014 et 2015
	Site intranet, dédié aux produits chimiques avec la mise en ligne des FDS et des NIPC, accessibles aux salariés.	Un site intranet à jour, disponible en temps réel	En 2013, 2014 et 2015
	Formation spécifique sur les produits CMR à 95% des salariés exposés aux CMR.	Taux de formation pour les salariés exposés	Décembre 2015
Réduction des expositions / Températures extrêmes / Froid	Recommandations annuelles du service de santé à l'encadrement.	Une communication annuelle faite à l'ensemble des directions concernées	En 2013, 2014 et 2015
Réduction des expositions / Températures extrêmes / Chaud	Recommandations annuelles du service de santé à l'encadrement.	Une communication annuelle faite à l'ensemble des directions concernées	En 2013, 2014 et 2015

Réduction des expositions / Températures extrêmes	Une campagne de prévention « Travailler par de fortes chaleurs » au début de chaque été.	Une campagne annuelle	En 2013, 2014 et 2015
	Une campagne de prévention « Travailler dans le froid et les intempéries » au début de chaque hiver.	Une campagne annuelle	En 2013, 2014 et 2015
	Définition et mise en œuvre de procédures « Travail par de fortes chaleurs » pour chaque direction opérationnelle.	Une procédure pour chacun des établissements 1 à 14, et 17.	Juin 2014
	Définition et mise en œuvre de procédures « Travail dans le froid et les intempéries » pour chaque direction opérationnelle.	Une procédure pour chacun des établissements 1 à 14, et 17.	Novembre 2013
Réduction des expositions / Bruit	Mesures d'ambiance sonore par dosimétrie. Cette cartographie est présentée une fois par an au CHSCT central.	Présentation annuelle de la cartographie en CHSCT Central	En 2014 et 2015
	Réalisation d'études d'impact acoustique sur les projets de création ou de réaménagement de lieux de travail.	Présentation des études en CHSCT d'établissement	En 2013, 2014 et 2015
	Campagnes de prévention collective, à destination des salariés exposés et de leur encadrement.	Nombre de campagnes spécifiques	En 2013, 2014 et 2015
	Mise à disposition de protections auditives	Non applicable	En 2013, 2014 et 2015
	Formation de 95% salariés exposés au bruit	Taux de formation pour les salariés exposés	Décembre 2015
Réduction des expositions / Gestes répétitifs	Organisation du travail pour éviter que les salariés répètent les mêmes gestes sur de longues périodes (rotations,...)	Non applicable	En 2013, 2014 et 2015
Travail de nuit et en équipes successives alternantes	Mécanisme de compensation de la perte de prime de nuit pour les salariés en nuits fixes ou en 3*8 en cas de retour en horaires de jour à l'initiative de l'Entreprise. Dispositif de prime d'affectation temporaire pour les salariés en attente de reclassement prévu dans l'accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap.	Nombre de salariés bénéficiant de cette mesure chaque année	2013, 2014 et 2015
Travail de nuit et en équipes successives alternantes	Réintégration de la prime de nuit dans le salaire de base des intéressés pour les salariés reclassés de jour suite à une inaptitude définitive à leur poste d'origine de nuit.	Nombre de salariés bénéficiant de cette mesure chaque année	2013, 2014 et 2015
Analyse du recours aux Split Shifts	Etude pour déterminer les facteurs de pénibilité physique du recours aux Split Shifts, leurs effets et proposer des pistes de solution pour les atténuer ou y remédier.	Présentation de l'étude en CHSCT Central	Avril 2014

B. L'adaptation et l'aménagement des postes de travail

Il s'agit de mettre en place des programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien en activité ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés.

Au travers de l'accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap 2011-2013 du 21 mars 2011, il est d'ores et déjà rappelé que l'Entreprise et les partenaires sociaux ont pris des dispositions en termes d'aménagements horaires, d'aménagements matériels des postes de travail et d'assistance pour les personnes handicapées et également pour les salariés inaptes (sections 5 et 7 de l'accord), que l'Entreprise entend poursuivre indépendamment du présent plan d'actions.

1. Cartographie des postes aménageables

Afin de se fixer des priorités d'aménagements de postes, l'Entreprise entend faire réaliser par les trinômes de prévention terrain une cartographie de l'ensemble des postes qui pourraient accueillir, moyennant adaptations techniques, les salariés avec les aptitudes sous réserves les plus courantes (pas de station debout prolongée, ...).

2. Propositions d'aménagement au stade de conception des nouveaux projets

L'Entreprise construit ou réaménage régulièrement des installations (nouvelle attraction, nouveau restaurant, nouvelle boutique, ...).

Persuadée que ces constructions et ces réaménagements sont une opportunité d'avoir à disposition davantage de postes adaptés aux reclassements (par exemple avec des postes assis,...), l'Entreprise s'engage à ce que chacun de ces projets soit étudié dès la phase de conception par le trinôme de prévention terrain, avec le support de l'ergonome et de la Mission Handicap. Celui-ci aura notamment comme mission de conseiller en amont les aménagements pouvant être faits pour obtenir un nombre optimal de postes adaptés à des reclassements.

3. Aménagements de postes

En vue de favoriser le maintien en activité ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés, l'Entreprise s'engage à consacrer un budget dédié afin de faciliter les aménagements de postes, notamment la mise en place de sièges, de sièges assis-debout, ...

Synthèse du plan d'actions liées à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail

Action		Indicateur	Délai
Dispositions de l'accord handicap	Aménagements horaires, aménagements matériels des postes de travail et d'assistance pour les personnes handicapées et également pour les salariés inaptes	Inclus dans l'accord handicap	2013, 2014 et 2015
Cartographie des postes aménageables	Cartographie de l'ensemble des postes qui pourraient accueillir, moyennant adaptations techniques, les salariés avec les aptitudes sous réserves les plus courantes.	Présentation de cette cartographie en CHSCT Central	Avril 2014
Propositions d'aménagement lors de la conception des projets	Etude des projets dès la phase de conception par le trinôme de prévention terrain, avec le support de l'ergonome et de la Mission Handicap. Celui-ci aura notamment comme mission de conseiller en amont les aménagements pouvant être faits pour obtenir un nombre optimal de postes adaptés au reclassement.	Etudes présentées en CHSCT d'établissement	2013, 2014 et 2015
Aménagements de postes	100 000 € de budget dédié chaque année afin de faciliter les aménagements de postes.	Dépenses annuelles	2013 à 2015

C. Le développement des compétences et des qualifications

Il s'agit là de prévoir des mesures visant à développer les compétences et les qualifications des personnes pour lesquelles le diagnostic du médecin du travail met en évidence un départ ou une usure irréversible précoce.

Le développement des compétences des salariés exposés à des facteurs de pénibilité est indispensable pour faciliter leur mobilité professionnelle sur des postes de travail moins exposés. Il est donc primordial d'anticiper les formations pour que les salariés travaillant sur des postes pénibles puissent être reclassés plus facilement.

1. Liste des emplois particulièrement concernés

S'il est à ce jour impossible de définir précisément quels postes peuvent être considérés comme pénibles, l'Entreprise sait que certains emplois méritent une attention particulière du fait de leur exposition à certains facteurs de pénibilité et des difficultés inhérentes à leur reclassement du fait de leur statut, rémunération. A titre expérimental, pendant la durée du plan d'actions, l'Entreprise a choisi de se concentrer sur les 3 emplois suivants :

- des cascadeurs du spectacle Moteur Actions,
- des artistes de la Légende de Buffalo Bill,
- des marionnettistes.

2. Accompagnement en vue d'un reclassement de ces salariés

L'Entreprise s'engage à mettre en place un accompagnement spécifique pour les salariés affectés à ces emplois de manière à anticiper la reconversion sur un autre emploi.

Ainsi, il sera proposé à ces salariés, après 10 ans de pratique professionnelle au sein de l'Entreprise, un bilan de compétences afin de les aider à analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans l'Entreprise ou à l'extérieur. Ce projet professionnel peut donner lieu à un projet de formation.

Le bilan de compétences sera réalisé avec l'accord du salarié dans la mesure où il sera demandé par l'Entreprise. Il s'effectue dans un centre de formation sous forme d'entretiens. Il est le plus souvent d'une durée de 24 heures et la rémunération du salarié est maintenue et prise en charge par l'organisme collecteur des fonds de formation (AFDAS).

A l'issue de ce bilan, il pourra être proposé au salarié un reclassement vers un autre emploi, concrétisé par la signature d'un avenant au contrat de travail en fonction des postes disponibles.

Afin de faciliter le reclassement des salariés concernés, l'Entreprise s'engage à mettre en œuvre un programme de formation pour les accompagner progressivement vers un nouvel emploi et ceci dans le cadre d'une période de professionnalisation, étant précisé que ces formations seront dispensées par un organisme extérieur avec un financement pris en charge dans la limite de 10 000 euros par salarié (incluant le financement de l'OPCA en cas de prise en charge par l'OPCA).

3. Aide financière à la création d'entreprise pour ces salariés

Afin de permettre à ces salariés qui souhaitent créer une entreprise, l'Entreprise accepte de verser une aide forfaitaire sous réserve de la production des justificatifs nécessaires.

Cette aide prendra la forme d'une prime forfaitaire d'un montant de 12000 euros bruts, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 5 ans révolus dans l'Entreprise et dans l'emploi, étant précisé qu'elle sera soumise à cotisations sociales et patronales, et sera versée avec le solde de tout compte du salarié.

Synthèse du plan d'actions liées au développement des compétences et des qualifications

Action		Indicateur	Délai
Accompagnement en vue d'un reclassement des salariés (Cascadeurs / Marionnettistes)	Proposition à ces salariés, après 10 ans de pratique professionnelle au sein de l'Entreprise, d'un bilan de compétences.	Nombre de salariés concernés bénéficiant de cette mesure	2013, 2014 et 2015
Accompagnement en vue d'un reclassement des salariés (Cascadeurs / Marionnettistes)	A l'issue de ce bilan, proposition au salarié d'un reclassement vers un autre emploi.	Nombre de salariés concernés bénéficiant de cette mesure	2013, 2014 et 2015
Accompagnement en vue d'un reclassement des salariés (Cascadeurs / Marionnettistes)	A l'issue de ce reclassement, programme de formation pour accompagner ces salariés progressivement vers leur nouvel emploi, dans le cadre d'une période de professionnalisation.	Nombre de salariés concernés bénéficiant de cette mesure	2013, 2014 et 2015
Aide financière à la création d'entreprise pour des salariés (Cascadeurs, Marionnettistes)	Versement d'une aide forfaitaire : 12 000€ bruts, sous réserve de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi	Montant des aides versées chaque année au travers de cette mesure	2013, 2014 et 2015

D. Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

1. Affectation Temporaire Médicalement Adaptée (ATMA)

Les salariés exposés à des facteurs de pénibilité et déclarés inaptes peuvent bénéficier conformément aux dispositions conventionnelles applicables au sein de l'Entreprise d'une Affectation Temporaire Médicalement Adaptée qui pourra leur être proposée suivant les préconisations du médecin du travail et les possibilités existantes.

L'Affectation Temporaire Médicalement Adaptée doit permettre au salarié, d'une part, de continuer à exercer une activité professionnelle et, d'autre part, de découvrir, s'il y a lieu, une autre activité ou bien d'approfondir ses connaissances et compétences afin d'élargir ses possibilités de reclassement définitif et de faciliter son reclassement sur un poste moins exposé aux facteurs de pénibilité.

Dès le début de cette affectation, il sera regardé si celle-ci peut donner lieu à une prise en charge égalitaire des coûts salariaux (50 % du coût imputé sur le service d'origine et 50 % sur le service d'accueil) de manière à ne pas pénaliser le service d'origine.

Pour toute affectation dont la durée se prolongerait au-delà de 6 mois, le service d'accueil prendra en charge l'intégralité des coûts salariaux, si celle-ci n'a pas été mise en place auparavant.

Il est rappelé que cette affectation ne peut constituer une mesure de reclassement définitive, et qu'elle ne constitue qu'une mesure temporaire.

Toutefois dans l'hypothèse où le reclassement s'avère particulièrement difficile ou si le reclassement nécessite une formation ou un aménagement de poste dans le service d'origine ou dans un autre service (ou établissement), l'affectation temporaire médicalement adaptée ne pourra dépasser une durée maximale de 8 mois et ceci en l'absence de prise en charge financière par le service d'accueil.

Il ne peut ainsi être fait appel de manière régulière et successive à des missions ATMA afin de couvrir un besoin récurrent au sein d'un service, besoin qui justifierait la création d'un poste, à temps plein ou temps partiel. Mission Handicap signalera tout comportement de ce type à la direction du secteur concerné, et examinera les mesures prises pour y mettre fin.

2. Postes réservés en cas d'inaptitude définitive

Afin de faciliter le reclassement des salariés déclarés inaptes définitif à leur poste de travail, l'entreprise décide de réserver un budget correspondant à la création de 30 postes maximum par an. Ces créations de poste seront validées par les Directeurs RH sur proposition dûment motivée et devront bien entendu correspondre à un besoin réel au sein du service.

3. Visites médicales à la demande du salarié auprès de la médecine du travail

Dotée d'un service autonome de médecine du travail, l'Entreprise facilite l'accès de ses salariés, et notamment ceux exposés aux facteurs de pénibilité, vers les infirmières et les médecins du travail.

Cela permet de détecter certains problèmes de santé des salariés, y compris les problèmes liés au travail.

4. Visite médicale de pré-reprise

Afin de prévenir les situations d'inaptitude et d'anticiper les problèmes de reclassement, l'Entreprise prend l'engagement d'envoyer un courrier aux salariés absents depuis plus de 90 jours, et notamment ceux exposés à la pénibilité.

Ce courrier les informera de la possibilité d'une visite médicale de pré-reprise, destinée à envisager et préparer leur retour.

A ce courrier sera joint un questionnaire (conçu avec les médecins du travail) que le salarié sera invité à renvoyer au médecin du travail de son secteur, pour que celui-ci puisse avoir un suivi plus complet de l'état de santé du salarié.

Synthèse du plan d'actions liées au maintien en activité des salariés exposés

Action		Indicateur	Délai
Affectation Temporaire Médicalement Adaptée (ATMA)	Etude pour une prise en charge égalitaire des coûts salariaux (50 % du coût imputé sur le service d'origine et 50 % sur le service d'accueil) dès le début de l'ATMA. 100% des coûts salariaux supportés par le service d'accueil si l'ATMA se prolonge au delà de 6 mois.	Nombre de salariés en ATMA au 31 décembre de chaque année	2013, 2014 et 2015
Création de postes pour faciliter les reclassements définitifs	Création de 30 postes maximum par an.	Nombre de postes créés par an dans ce cadre	2014 et 2015
Visites médicales à la demande du salarié auprès de la médecine du travail	Accès facilité de ses salariés vers les infirmières et les médecins du travail.	Nombre de visites médicales réalisées à la demande des salariés	2013, 2014 et 2015
Incitation à la visite médicale de pré-reprise	Envoi d'un courrier aux salariés absents depuis plus de 90 jours (possibilité d'une visite médicale de pré-reprise) + questionnaire à renvoyer au médecin du travail.	Nombre de courriers envoyés aux salariés	A partir d'octobre 2013

TITRE IV - LES RESSOURCES ASSOCIEES A CE PLAN D'ACTIONS

Afin de prendre en considération de façon encore plus efficace la pénibilité au travail, l'Entreprise décide au travers de ce plan d'actions de renforcer ses moyens humains, financiers et informatiques.

A. Renforcement des trinômes de prévention terrain

L'Entreprise s'engage à augmenter les moyens humains des trinômes de prévention terrain afin de permettre une action renforcée au niveau des différents secteurs, tant dans l'évaluation du risque, que des conseils de mesures correctives à l'encadrement – ou aux salariés.

En outre, elle s'engage à dédier un budget pour le développement de la formation continue des membres des trinômes de prévention terrain, ce afin qu'ils soient en mesure de remplir leurs missions avec les compétences techniques les plus à jour.

B. Ressource complémentaire pour le pilotage du plan d'actions

L'Entreprise créera un poste de Chargé de Programme Pénibilité pour coordonner l'ensemble du présent plan d'actions, pendant les 3 prochaines années.

C. Renforcement des équipes Ressources Humaines

L'Entreprise s'engage à augmenter l'équipe des interlocuteurs ressources humaines (Responsables Ressources Humaines, Chargés de Ressources Humaines et Assistants Ressources Humaines) afin d'accompagner l'encadrement et les salariés.

Ce renforcement permettra une plus grande disponibilité de ces interlocuteurs, aux côtés de l'encadrement et des salariés afin que des derniers puissent penser différemment leur carrière et que les reconversions puissent être anticipées, notamment par des formations adéquates.

D. Formation initiales des salariés et des encadrants

L'Entreprise entend former systématiquement les salariés et les encadrants, dès leur prise de fonction, aux éléments fondamentaux de la prévention des risques professionnels.

E. Budget dédié à la sécurité

L'Entreprise s'engage à continuer à mettre en œuvre les moyens financiers pour diminuer les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Budget dédié à la sécurité (indicateurs 352 et 353 du bilan social)

F. Informatisation en vue d'une meilleure efficacité de la gestion des risques professionnels

A ce jour, les équipes de la Direction Santé et Sécurité au Travail, et en particulier les trinômes de prévention terrain, ne disposent d'aucun logiciel, base de données ou autres outils partagés qui leur permettent une gestion simple, pertinente, homogène et efficace des risques professionnels.

L'ensemble des documents produits, relatifs à la gestion des risques professionnels (documents légaux, documents de synthèses, données statistiques, ...), sont entièrement réalisés « manuellement » à partir d'outils bureautiques (Excel).

Partant du constat que ce traitement manuel, associé à la complexité liée à la gestion même des risques professionnels, au volume important de données, à la taille et la structure du site, ne permet pas de décrire et d'évaluer de façon optimale les risques, l'Entreprise mettra en place, à travers un outil approprié, une informatisation des évaluations des risques et les plans d'actions associés, ceci au cours des 3 années à venir.

Ce projet a ainsi pour objectif la mise en place d'un outil de gestion des risques professionnels (exposition, évaluation) en santé et sécurité au travail permettant la gestion des risques au quotidien par plusieurs utilisateurs clefs tels que les trinômes de prévention terrain en y associant les mesures de prévention et de correction adéquates via des plans d'actions incrémentés par ces acteurs mais aussi par l'encadrement des différents secteurs.

De même, cette informatisation aura pour objet de mettre en place le Dossier Médical Informatisé permettant le recueil et la conservation des informations socio-administratives, médicales et professionnelles, formalisées et actualisées, les avis et conseils des médecins du travail.

Cela permettra aux médecins du travail d'évaluer le lien entre l'état de santé du salarié et les expositions éventuelles, et d'avoir une aide pour participer à la veille sanitaire à la prévention en santé au travail. Les informations du dossier médical informatisé seront codifiées dans le respect du secret médical.

Ce logiciel, et cette base de données, permettront une mise en place systématique et automatisée de la fiche d'exposition individuelle d'exposition aux facteurs de risques professionnelles instituée par l'article L.4121-3-1 CT.

En effet, le suivi individuel de l'exposition aux risques de chacun des plus de 14000 salariés de l'Entreprise (exerçant près de 500 métiers différents, de surcroît dans des lieux et au sein d'organisations spécifiques) pendant toute la durée de leurs parcours professionnels n'est réalisable à ce jour que manuellement. Nos systèmes informatiques actuels ne sont malheureusement pas en capacité de gérer les volumes concernés, en intégrant de surcroît la mobilité de nos salariés, pour établir de manière automatique, efficace et fiable, ces fiches individuelles d'exposition.

La solution informatique, interfacée avec la base de données ressources humaines – qui suit notamment le parcours professionnel de chacun – et chaque Document Unique d'Evaluation des Risques d'établissement – qui répertorie d'ores et déjà les risques professionnels et les mesures de prévention associées, le permettra d'ici janvier 2015.

Synthèse des ressources associées à ce plan d'actions

Action		Indicateur	Délai
Renforcement des trinômes de prévention terrain	Recrutement de 5 préventeurs Hygiène et Sécurité du Travail supplémentaires.	Effectifs des préventeurs HST	3 dès avril 2013, 2 dès janvier 2014
Renforcement des trinômes de prévention terrain	Plan de formation complémentaire (20 000 € de plus chaque année)	Budget annuel de formation des trinômes	De 2013 à 2015
Ressource complémentaire pour piloter le plan d'actions	Création d'un poste de Chargé de Programme Pénibilité	Embauche d'un chargé de programme	Avril 2013
Renforcement des équipes Ressources Humaines	Recrutement de 6 assistants ou chargés de ressources humaines supplémentaires	Effectifs des équipes ARH/CRH/RRH	Juillet 2013
Formation initiales des salariés et des encadrants	Formation de 95% des nouveaux embauchés à « Travailler en Sécurité ».	Taux de formations des nouveaux salariés	Décembre de chaque année
Formation initiales des salariés et des encadrants	Formation de 95% des nouveaux encadrants à « Manager la Santé et la Sécurité au Travail avec mon équipe ».	Taux de formation des nouveaux encadrants	Décembre de chaque année
Informatisation en vue d'une meilleure efficacité de la gestion des risques professionnels	Mise en œuvre du projet Archimède (DUER, plan d'actions associées, Dossier Médical Informatisé,...)	Transposition du DUER et des plans d'actions associés, DMI disponible au corps médical	Fin 2013

TITRE V - LA COMMUNICATION DE CE PLAN D'ACTIONS

La communication à tous les niveaux hiérarchiques est un élément indispensable à l'appropriation des mesures contenues dans ce plan d'actions et à son succès.

C'est pourquoi, l'Entreprise entend déployer le plan de communication à destination de l'ensemble des acteurs (salariés, cadres, cadres dirigeants dont les chefs d'établissement, équipes RH, équipes de la Direction Santé et Sécurité au Travail, membres des CHSCT, ...).

Ce plan de communication aura comme objectif que ces différents acteurs soient informés du contenu du présent plan d'actions et en particulier de leurs responsabilités dans le cadre de la mise en œuvre des actions.

Ce plan de communication sera déployé dans les trois premiers mois de mise en œuvre du présent plan d'actions.

TITRE VI - DUREE ET MODALITE DE SUIVI DE CE PLAN D'ACTIONS

Durée

Le présent plan d'actions s'applique à compter d'avril 2013 et pour une durée déterminée de 3 années de date à date.

Modalités de suivi

La mise en œuvre du présent plan d'actions donnera lieu à une information au moins annuelle du CHSCT Central.

TITRE VII - FORMALITES DE DEPOT ET VALIDATION DE CE PLAN D'ACTIONS

Formalités de dépôt

Deux exemplaires (une version sur support papier, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Ile-de-France – Unité territoriale de Seine-et-Marne à Melun.

Il sera également déposé, à l'initiative de la Direction des Relations Sociales, auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire de ce plan d'actions, signé par la Direction.

Pour l'ensemble des sociétés visées dans le cadre de ce plan d'actions



Daniel DREUX

Vice-président Ressources Humaines