



Sélectionneurs de la pêche

Pénibilité au travail

**Référentiel professionnel de la branche des
mareyeurs-expéditeurs (IDCC 1589)**



Edito

Depuis plusieurs années, l'Union du Mareyage Français (UMF) a fait le choix de renforcer la dimension de service apporté à ses adhérents au travers le développement d'outils opérationnels mis à leur disposition. Sur des thématiques identifiées comme d'intérêt majeur pour le secteur (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, responsabilité sociétale des entreprises, Brexit...), notre organisation souhaite ainsi accompagner de manière pragmatique les opérateurs dans leur développement.

En 2019, nous faisons dans cet esprit le constat unanime de l'émergence de plus en plus forte de la problématique de la santé au travail au sein de nos ateliers. Malgré plusieurs actions structurantes déjà menées pour y faire face (régime de prévoyance, partenariats INRS et CARSAT...), la nécessité d'aller plus loin était alors relevée.

La publication du présent référentiel répond à cet impératif.

Elle doit participer d'amorcer une politique ambitieuse en faveur du renforcement de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels au sein des entreprises de la branche.

Elle s'inscrit à ce titre également dans une action plus globale de l'UMF en la matière, à travers notamment le portage du projet « Prévention des RISques Mareyage » (PRISM), associant partenaires sociaux, techniques et institutionnels.

Tout au long du processus de rédaction de ce référentiel, une attention particulière a été portée quant à sa vocation opérationnelle. Nous espérons donc qu'il sera largement saisi par les entreprises de mareyage, marquant ainsi l'engagement de notre secteur en faveur de l'amélioration des conditions d'exercice de ses métiers.

Frédéric TOULLIOU, Président de l'UMF



TABLE DES MATIERES

1.	Contexte – Présentation de la démarche de l'Union du Mareyage Français	4
1.1.	Le mareyage en France – l'Union du Mareyage Français	4
1.2.	La santé au travail et la branche	7
1.3.	Description générale de la démarche	8
1.3.1.	Le projet « Prévention des RISques Mareyage – PRISM »	8
1.3.2.	Comité de pilotage de la démarche	9
1.3.3.	Méthodologie générale adoptée :	10
2.	Contexte réglementaire	11
2.1.	Obligations faites aux entreprises	11
2.2.	Les facteurs de risques professionnels et leurs seuils	15
3.	Cadre retenu pour la démarche – Champ d'application du présent référentiel	18
3.1.	Les facteurs de pénibilité étudiés	18
3.2.	Les métiers de la branche intégrés au présent référentiel	18
4.	Rapport d'étude	21
4.1.	Matériel et méthodes	21
4.1.1.	Une approche par situation de travail	21
4.1.2.	Echantillonnage des entreprises à étudier	22
4.1.3.	Les outils d'analyse	24
4.1.3.1.	Déroulement des entretiens collectifs et/ou individuels	24
4.1.3.2.	Déroulement des observations	25
4.1.3.3.	Déroulement des mesures	25
4.2.	Résultats	30
4.2.1	Liste des entreprises visitées et/ou interrogées	30
4.2.2.	Résultats de l'analyse par facteurs de pénibilité – Cartographie de l'exposition du mareyage	32
4.2.2.1.	Le travail en milieu hyperbare	33
4.2.2.2.	Le travail de nuit	35
4.2.2.3.	Le travail sous températures extrêmes	40
4.2.2.4.	Le travail au bruit	45
4.2.2.5.	Les gestes répétitifs	53
4.2.2.6.	Le travail en équipes successives alternantes	58
4.2.2.7.	Synthèse des analyses par tâche	61
5.	Application du référentiel par les entreprises	61
6.	Fiches métiers	64
	Annexe 1 : Outils d'aide à la décision - Exposition aux différents facteurs de pénibilité	80
	Annexe 2 : Bibliographie	84

Annexe 3 : Grille d’observation et de recueil des données	87
Annexe 4 : Fiches récapitulatives mesures par entreprises	95
Annexe 5 : Calcul des gestes répétitifs selon les tâches	120

1. Contexte – Présentation de la démarche de l'Union du Mareyage Français

1.1. Le mareyage en France – l'Union du Mareyage Français

La convention collective des mareyeurs-expéditeurs (IDCC-1589) couvre, sur l'ensemble du territoire français, 410 entreprises pour 7.500 salariés (source INSEE, DADS 2021). Principalement constituées de TPME (93,7%, source INSEE, DADS 2021) réparties le long du littoral, le mareyage est un acteur incontournable de la filière pêche. Détenteur d'un important savoir-faire technique et commercial, il assure en effet quotidiennement la valorisation des produits de la pêche française (65% du chiffre d'affaires des criées, source FranceAgriMer, chiffres clés filière pêche et aquaculture) auprès de ses clients grossistes, GMS, restaurateurs, poissonniers détaillants, ainsi qu'à l'export.

Son activité repose sur 2 piliers :

- L'achat de gros de produits de la pêche frais, principalement sous les criées françaises ;
- La création de valeur ajoutée à partir de cette matière première, au travers de 1^{ères} transformations majoritairement manuelles (découpes, filetage,...).

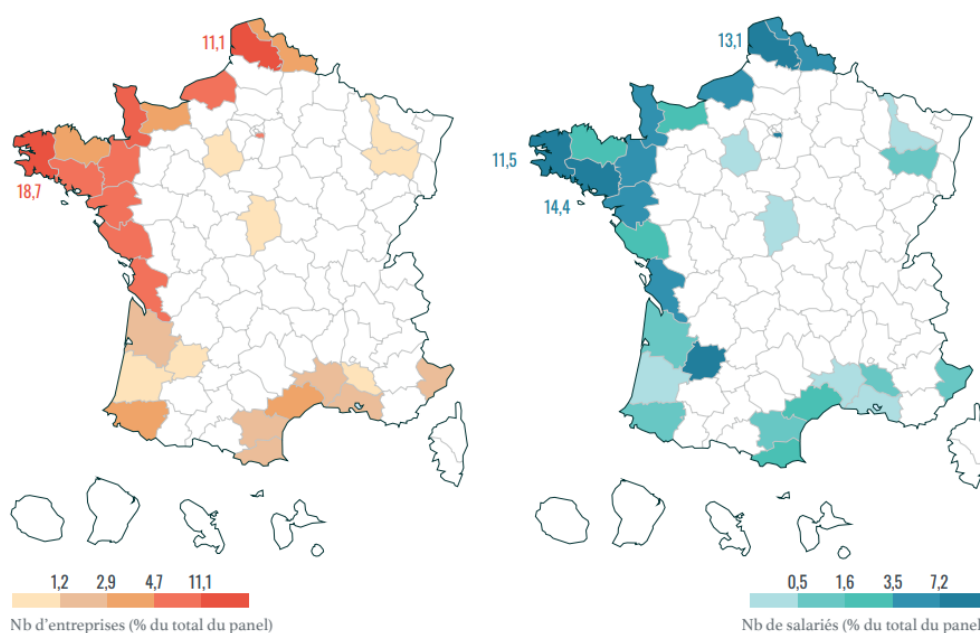


Figure 1 : répartition géographique des entreprises et des effectifs de la branche du mareyage (source Banque de France)

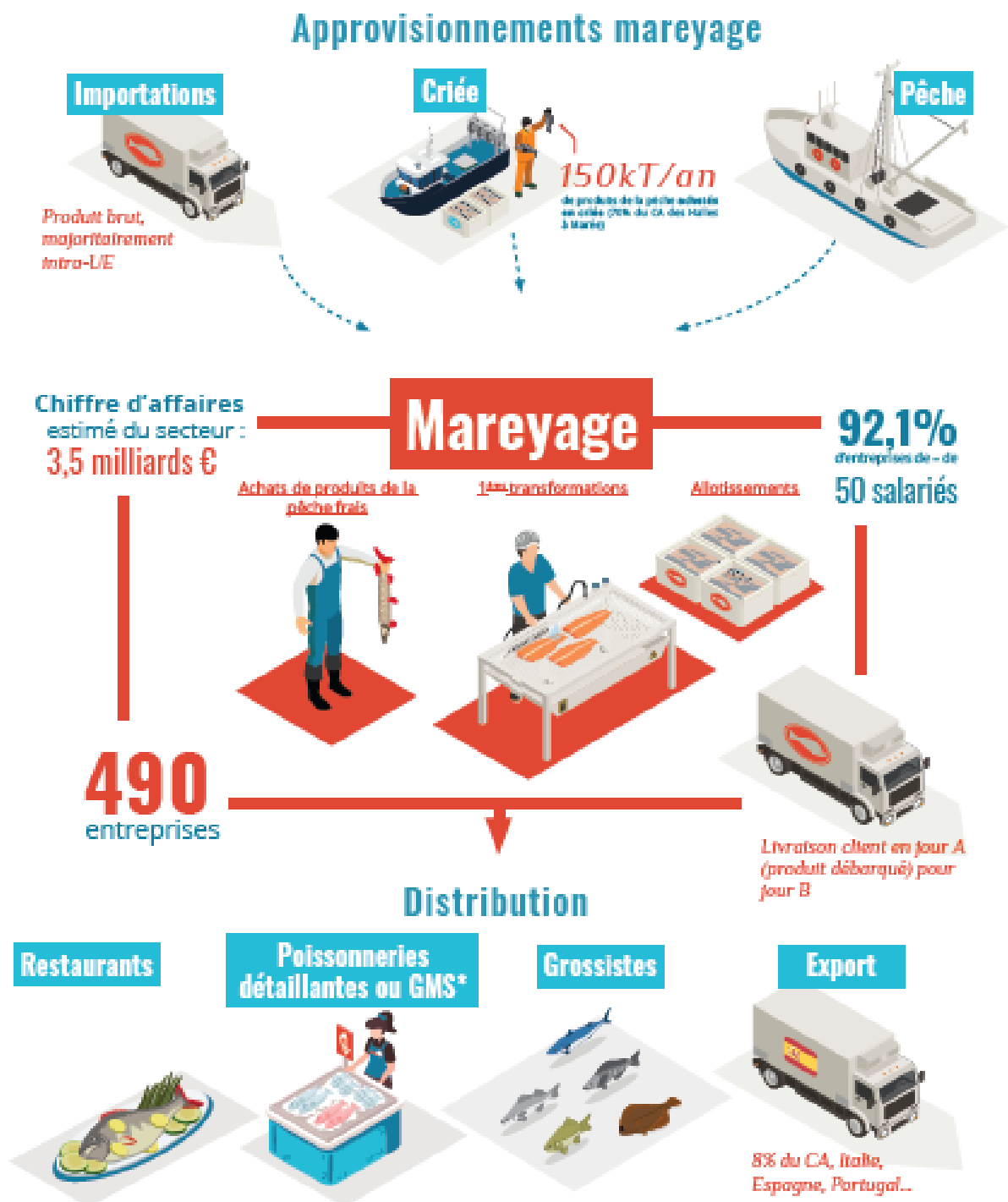


Figure 2 : Infographie rôle du mareyage au sein de la filière pêche

Malgré le phénomène de concentration à l'œuvre depuis plusieurs années, le mareyage reste pour une large part synonyme d'entreprises familiales. Faiblement mécanisée, la production se caractérise par un important taux d'emploi ouvrier (62,1%, source INSEE, DADS 2019), dans un modèle dit « labour intensive. Elle est également marquée par des conditions de travail spécifiques : travail de nuit, au froid, en flux tendu.

Face à la diversité des espèces travaillées et des activités rencontrées au sein des ateliers, la branche du mareyage recouvre logiquement une diversité importante de métiers. La cartographie des métiers mise à jour en 2018 par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mareyage y recensait ainsi 30 métiers répartis au sein des 6 familles suivantes :

Production / Préparation des produits de la mer

Ensemble des activités nécessaires à la préparation, la transformation des produits de la mer (découpes, éviscération, décoquillage, filetage, cuisson, salage, fumaison ...) et à leur conditionnement

**Qualité Hygiène Sécurité
Environnement**

Recherche et Développement

Ensemble des activités nécessaires à la mise en place et au pilotage des démarches QHSE et HACCP, à la vérification de la conformité des produits de l'entreprise et à la recherche et au développement de nouvelles techniques et technologies.

Achats / Commercialisation

Ensemble des activités nécessaires à l'achat, à la vente et la commercialisation de produits de la mer (poissons, crustacés et de mollusques)

Logistique / transport

Ensemble des activités nécessaires à la réception, au stockage, à la gestion des flux, à la préparation de commandes, aux expéditions et au transport des produits de la mer

Maintenance / Entretien

Ensemble des activités nécessaires à l'entretien et la maintenance des matériels, équipements et locaux de l'entreprise

**Fonctions support et management
général**

Ensemble des activités nécessaires au pilotage, à la gestion de l'entreprise et des ressources et moyens communs aux différents métiers de l'entreprise

Organisation professionnelle représentative du mareyage à échelle nationale, l'Union du Mareyage Français (UMF) fédère dans ce cadre 14 syndicats et groupements professionnels locaux répartis le long des façades métropolitaines. Elle s'appuie sur un fonctionnement en réseau.

L'UMF a pour missions de :

- Représenter et promouvoir les intérêts du mareyage auprès des pouvoirs publics et partenaires institutionnels de la filière ;
- Animer le dialogue social en vue de moderniser la convention collective des mareyeurs-expéditeurs ;
- Fédérer et piloter des actions collectives pour accompagner les entreprises dans leur développement.

1.2. La santé au travail et la branche

La présentation générale de la branche révèle son environnement spécifique, ayant très tôt fait apparaître l'amélioration des conditions de travail comme un enjeu majeur pour la branche.

Au sein de cette dernière, la dernière synthèse annuelle des accidents du travail disponible fait par exemple état de près de 500 accidents du travail, ayant entraîné à plus de 90% des arrêts de travail d'une durée supérieure à 4 jours. Dans le détail, les accidents du travail se ventilent principalement autour des manutentions manuelles (51%), l'outillage à main (21%), et les chutes de plein pied (16%). Les maladies professionnelles concernent à 99% des affections périarticulaires.

Ces éléments sont d'ailleurs repris au sein du baromètre d'image des produits aquatiques réalisé en 2018 par Kantar World Panel mandaté par FranceAgriMer, et qui faisait apparaître de réelles difficultés de projections sur les métiers de la filière :

- Plus de 9/10 répondants pensent que les conditions de travail y sont difficiles et dangereuses ;
- Plus de 7/10 répondants déclarent qu'ils n'inciteraient pas leurs enfants à exercer ces métiers.

Les coûts directs liés aux accidents du travail et maladies professionnelles sont entièrement à la charge des entreprises (cotisations). Ils s'ajoutent aux coûts indirects également subis par les opérateurs (perte de productivité et de production, changement de matériel, climat social, perte d'image).

Outre le préjudice humain, une situation dangereuse est ainsi génératrice d'une perte de compétitivité globale pour l'entreprise.

Face à ces constats, l'UMF et les partenaires sociaux se sont naturellement saisis du faisceau d'outils à leur disposition dans ce cadre à travers le dialogue social : régime de prévoyance, actions Degré Elevé de Solidarité...

Le secteur étant principalement constituée de TPME rarement staffées en interne sur ces questions, l'UMF s'est également attachée à mettre à leur disposition un maximum d'outils opérationnels afin de les accompagner :

- Document INRS « Mareyage – Aide au repérage des risques professionnels », 2013 ;
- Convention Nationale d'Objectifs (CNO) « Métiers de la mer » avec la CNAM, 2018 ;
- Outil « MAVIMPLANT[®] mareyage » avec l'INRS, 2022 ;

1.3. Description générale de la démarche

1.3.1. Le projet « Prévention des RISques Mareyage – PRISM »

Consciente de l'importance prise par l'enjeu de l'amélioration des conditions de travail au sein de la branche, et désirant lever certains freins au renouvellement générationnel de ses effectifs, l'UMF a souhaité amorcer en 2019 une politique ambitieuse en faveur du renforcement de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels au sein des entreprises.

Dans cet esprit, elle a déposé et obtenu une demande de financement dans le cadre du Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche (FEAMP) afin de porter le projet PRISM visant à :

- Etablir un référentiel professionnel pénibilité pour la branche des mareyeurs-expéditeurs ;
- Créer un module numérique de génération de DUERP personnalisé et spécifique au mareyage ;
- Créer un module numérique de génération de livret d'accueil des nouveaux salariés personnalisé et spécifique au mareyage.

In fine, il s'agit de faciliter le passage au sein des entreprises d'une gestion de la prévention des risques vécue comme suivie du fait de contraintes réglementaires, à une politique proactive, pilotée, et facteur de compétitivité.

Le présent référentiel établi par l'UMF pour la branche des mareyeurs-expéditeurs (IDCC-1589) s'inscrit donc dans ce cadre. Après avoir fait l'objet d'une présentation auprès du conseil d'administration de l'association, il est soumis auprès de la Direction Générale du Travail (DGT) pour homologation.

Une attention particulière a à ce titre été portée quant :

- A la robustesse de la méthodologie éprouvée ;
- Au fait de retenir ou d'écarter les différents facteurs de pénibilité au regard des seuils, et leur justification ;
- Au caractère nécessairement pédagogique du référentiel de branche.

Ce référentiel est très attendu par les entreprises du secteur.

Il répond en effet à la forte nécessité d'accompagner et d'outiller les opérateurs dans leur démarche de **déclaration annuelle d'exposition** de leurs salariés aux différents facteurs de pénibilité.

Pour ce faire, il permet aux déclarants **d'identifier les postes de travail au sein de leur organisation devant faire l'objet d'un examen plus approfondi pour évaluer leur exposition.**

L'édition de ce référentiel est toutefois à prendre en compte dans le spectre plus large de l'action de l'UMF en matière d'évaluation et de prévention des risques. Les résultats et outils du projet PRISM sont pour cela en accès libre sur la [page « Mes outils » du site internet de l'UMF](#). Ils feront, au même titre que la présent document, l'objet d'une large publicité de la part de l'UMF auprès de ses adhérents.

1.3.2. Comité de pilotage de la démarche

Dans l'objectif de réunir l'ensemble des compétences techniques et métiers nécessaires à la bonne construction de ce référentiel, un comité de pilotage a été créé. Il est composé de :

- Porteur : UMF ;
- Partenaires professionnels : Syndicat Général des Mareyeurs de Boulogne-sur-Mer, Association Centre Atlantique des Acheteurs de Produits de la Pêche (ACAAPP), Association Bretonne des Acheteurs de Produits de la Pêche (ABAPP) ;
- Partenaires sociaux : CGT Ports et Docks, CFDT Services ;
- Partenaires institutionnels : CARSAT Bretagne, Malakoff Humanis Prévoyance (assureur du régime de prévoyance de branche).

Le COPIL assure la maîtrise d'ouvrage de l'étude, dont la conduite opérationnelle est confiée au groupement de prestataires suivants :

- Mer conseils ;
- LC Ergonomie ;
- Perspective Ergo ;

1.3.3. Méthodologie générale adoptée :

La réalisation de ce référentiel pénibilité de branche s'est articulée en 3 étapes :

1. Recueil et analyse des actions mises en place au sein et à l'extérieur de la branche

Étude documentaire : corpus réglementaire applicable, actions mises en place par la branche. Etude et analyse de la bibliographie étendue : prévention, analyse des risques, organisation du travail.

Étude de benchmarking : actions mises en œuvre par d'autres branches, notamment sur des activités semblables et/ou communes à d'autres branches (poissonnerie, logistique, VAD, ...)

Entretiens avec les membres du comité de pilotage et des référents de la prévention (CARSAT, AMIEM, ...), ainsi qu'avec un panel de personnes ressources « grands témoins » de la branche

Premières analyses pour définir le cadre de l'étude et le protocole d'observations à mener.

2. Observation au sein des entreprises de la branche

Observations (gestes répétitifs, milieu hyperbare), entretiens (travail de nuit, activités successives alternantes) et mesures (bruit et température) auprès d'un échantillon d'entreprises représentatives de la branche à l'échelle nationale

3. Analyses, rédaction du référentiel pénibilité et tests en entreprises

Analyses des résultats récoltés sur le terrain

Rédaction du référentiel en intégrant un principe pédagogique tout en n'omettant rien des exigences d'homologation

Tests en entreprises afin de valider une version finale adaptée aux métiers de la branche

Cette méthodologie a également été guidée par 3 logiques :

1.
Logique
« métiers »

Cohérence avec les familles de métiers définis l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

- 6 familles regroupant 30 fiches métiers
- Sélection des métiers à intégrer au présent référentiel à partir de l'étude bibliographique.

2.
Logique de
« situations
de travail »

Afin de tenir compte du travail réel et de prendre en compte la polyvalence importante dans les TPME

- Activité du mureyage segmentée en 13 situations de travail

3.
Logique de la
diversité des
modèles
d'entreprise

Afin de prendre en compte la diversité des activités des entreprises de la branche

- Echantillonnage des entreprises
- Définition du champ d'application de la démarche

2. Contexte réglementaire

2.1. Obligations faites aux entreprises

La définition « légale » de la pénibilité

La Loi n°2010-1330, portant sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010, a complété le Code du travail (article L.4121-1), pour y introduire une **obligation de prévention de la pénibilité au travail dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur.**

En résumé, cette loi :

→ **renforçait les principes généraux de prévention** en complétant l'article 4121-1 du code du travail *"l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (...) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail"*

→ donnait une **définition légale à la pénibilité au travail**, indiquant qu'il s'agissait de *"l'exposition d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liée à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé"*.

Depuis la loi du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, c'est désormais l'article L. 4161-1 du code du travail qui identifie les facteurs de risque professionnels en 3 catégories de facteurs liés :

- Aux contraintes physiques marquées ;
- Aux environnements physiques agressifs ;
- A certains rythmes de travail.

Elle s'applique à toutes les entreprises du secteur privé, quelle que soit leur taille, leur statut juridique et leur domaine d'activités.

Le référentiel de pénibilité

Le référentiel pénibilité de branche est un **outil d'aide aux entreprises** pour évaluer la pénibilité. A partir de ce document, les employeurs doivent pouvoir facilement identifier les salariés qui sont exposés à des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils décrits par la loi.

Article L4161-2, modifié par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 - art.29

"L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L.4163-4 peut déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L.4161-1, en faisant notamment référence aux postes, métiers, ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.

*En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un **référentiel professionnel de branche homologué** par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, dans des conditions fixées par décret."*

“L’employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l’exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.”

Un décret définit les conditions dans lesquelles l’employeur peut établir la déclaration mentionnée à l’article L.4161-1 à partir de ces postes, de ces métiers ou de ces situations de travail.

L’employeur qui applique les stipulations d’un accord de branche étendu ou d’un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés aux deux premiers alinéas du présent article pour déclarer l’exposition de ses travailleurs ne peut se voir appliquer ni la pénalité mentionnée au second alinéa de l’article L.4162-12, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations mentionnée au même alinéa.

En résumé :

→ Afin d’aider les employeurs à évaluer au sein de leur organisation l’exposition de leurs salariés aux facteurs de pénibilité, les organisations professionnelles ont la possibilité depuis cette loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l’emploi, de conclure un accord de branche ou d’élaborer des référentiels professionnels, véritables modes d’emploi de la réforme, sur lesquels pourront s’appuyer les chefs d’entreprise.

Le Compte Professionnel de Prévention (C2P) :

Les lois du 20 janvier 2014 et du 17 août 2015, complétées par les décrets du 30 décembre 2015, ont instauré la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, rebaptisé **compte professionnel de prévention (C2P)** avec l’entrée en vigueur de l’ordonnance 2017-1389 du 22 septembre 2017, lui-même réformé à travers la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Les objectifs de cette réglementation sont :

1/ L’octroi pour les salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels au-delà de seuils fixés par voie réglementaire, d’une **compensation des effets de cette exposition**. Ainsi, le compte professionnel de prévention est alimenté en points en fonction des expositions reconnues

Lorsque l’employeur déclare l’exposition d’un salarié à un ou plusieurs facteurs de risque, sa déclaration alimente le **compte du salarié par un système de points**, selon un barème défini. Le compte est alimenté tout au long de la carrière.

2/ La création de nouveaux droits pour les salariés exposés.

Le salarié peut utiliser les points de son compte de 4 manières :

- La **formation**, pour accéder à un poste moins exposé, ou non exposé à la pénibilité. Chaque point ouvrant droit à un financement de 500€ de formation ;
- La **réduction du temps de travail** sans diminution de salaire, pour diminuer la durée d'exposition aux risques et se ménager des périodes de repos ;
- **L'anticipation du départ à la retraite** à travers la prise en charge de trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse ;
- **L'engagement d'une reconversion professionnelle**, via le financement de bilans de compétence, la validation des acquis de l'expérience etc.

3/ L'amélioration des politiques de prévention des risques, avec l'objectif de réduire les effets de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels.

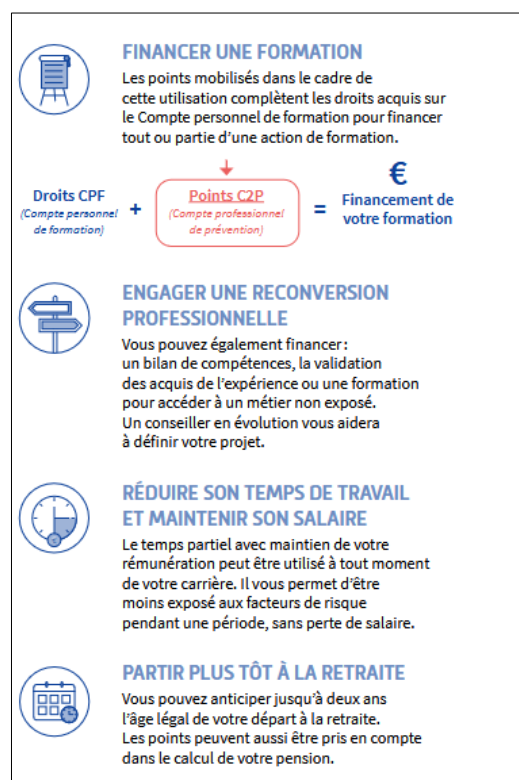


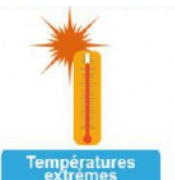
Figure 3 : infographie objectifs dispositions C2P

2.2. Les facteurs de risques professionnels et leurs seuils

Les ordonnances dites « Macron » entrées en vigueur le 22 septembre 2017, avec le nouvel article L. 4163-1, imposent à l'employeur de déclarer **6 facteurs de risques professionnels** parmi les 10 facteurs définis auparavant. Les 4 facteurs suivants sont ainsi désormais exclus du compte professionnel de prévention : postures pénibles, manutentions manuelles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux.

L'employeur n'a donc plus d'obligation légale de les déclarer. Il convient toutefois ici de rappeler que ces facteurs exposent les salariés à des risques professionnels potentiels. Ils doivent à ce titre **faire l'objet d'une évaluation et, le cas échéant, d'actions de prévention**, au sein des entreprises.

Les 6 facteurs de pénibilité :

Facteur de pénibilité	Définition du facteur de risque	Intensité minimale au-delà de laquelle le salarié devra être déclaré au titre du C2P	Durée minimale minimale au-delà de laquelle le salarié devra être déclaré au titre du C2P
Milieu hyperbare <i>Article R. 4461-1</i>  Activités exercées en milieu hyperbare	Travail en milieu où la pression est supérieure de 100 hectopascals (0,1 bar) par rapport à la pression atmosphérique	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Température extrêmes  Températures extrêmes	Difficile à définir, elle devra être appréciée au vu des caractéristiques des locaux, de l'activité, de l'intensité physique des tâches (la loi concernant la pénibilité parle d'exposition au froid ou aux chaleurs extrêmes)	Température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30 °C	900 heures par an

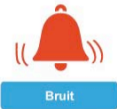
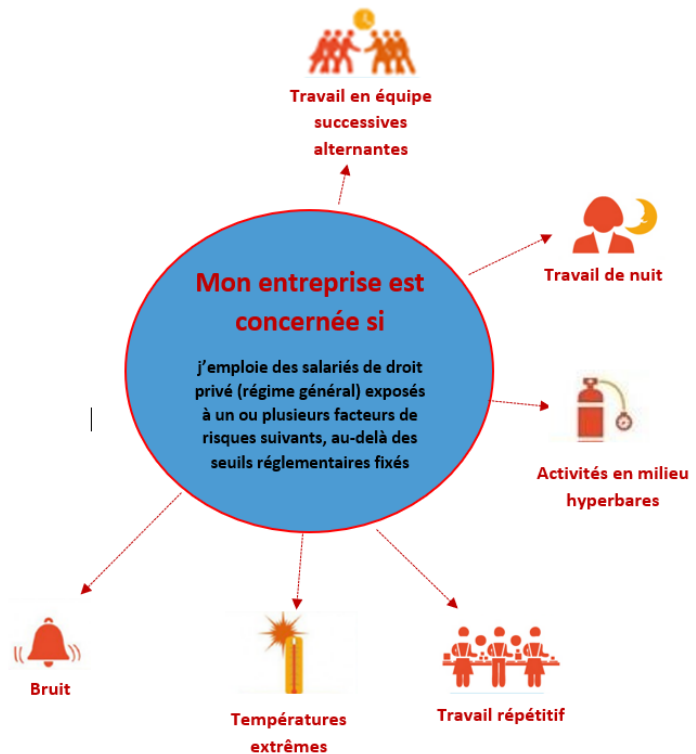
Bruit <i>article R. 4431-1</i> 	On parle de bruit lorsqu'un ensemble de sons est perçu comme gênant et à partir d'un certain niveau, il peut même être considéré comme dangereux.	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)	600 heures par an
		Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois par an
Travail de nuit <i>articles L. 3122-2 à L. 3122-5</i> 	Tout travail ayant lieu entre 21 h et 5 h est considéré comme travail de nuit.	Une heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits par an
Gestes répétitifs <i>article D. 4121-5</i> 	Le travail répétitif est 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	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus	900 heures par an
		Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	
Activités successives alternantes 	Le travail posté en équipes alternantes (3x8, 2x8, 2x12), fait partie des organisations temporelles atypiques comprenant une amplitude élevée du poste horaire et des horaires irréguliers.	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre minuit et 5 heures	30 nuits par an

Tableau 1 : les facteurs de pénibilité légale

Synthèse des obligations employeurs :

1



2

J'évalue l'exposition de mon salarié dès lors que la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à 1 mois, quelle que soit la nature du contrat

L'évaluation de l'exposition des salariés est individuelle. Elle doit être effectuée dans les conditions habituelles de travail, en moyenne sur l'année, et après prise en compte des équipements de protection collective ou individuelle mis à disposition.

Je peux m'appuyer sur le référentiel de ma branche qui est homologué

3

Je déclare l'exposition de mon ou mes salariés

Je renseigne les informations correspondantes dans mon logiciel de paie via net-entreprises

Cette déclaration intervient en janvier de l'année suivant l'exposition. Toutefois, si un salarié quitte mon entreprise en cours d'année, la déclaration devra être effectuée le mois suivant son départ

En cas d'erreur de déclaration, je peux la rectifier dès le mois suivant et dans les 3 ans si la rectification est en faveur du salarié

3. Cadre retenu pour la démarche – Champ d’application du présent référentiel

3.1. Les facteurs de pénibilité étudiés

Dans un souci de pragmatisme et de clarté de la démarche vis-à-vis des entreprises, il a été décidé que le **présent référentiel n’intègre que les 6 facteurs de pénibilité devant faire l’objet d’une déclaration au sein du compte de prévention de la pénibilité**, définis à l’article L.4161-1 du code du travail :

- Milieu hyperbare ;
- Températures extrêmes ;
- Bruit ;
- Travail de nuit ;
- Gestes répétitifs ;
- Activités successives alternantes.

Compte-tenu de leur importance au sein de la branche, les 4 facteurs de risques définis au sein de la loi initiale de 2010 et exclus de cette étude sont traités au sein des autres actions du projet PRISM, en particulier au niveau du module de génération DUER et du guide associé.

3.2. Les métiers de la branche intégrés au présent référentiel

Le présent référentiel couvre la convention collective nationale de la branche des mareyeurs-expéditeurs (IDCC-1589).

Si la branche recouvre une importante diversité d’activités et de métiers, il n’en reste pas moins que chacun d’entre eux doit faire l’objet d’une analyse robuste de leur exposition aux facteurs de pénibilité afin de pouvoir intégrer un référentiel professionnel.

Dans l’objectif de limiter le nombre d’observations, et de garantir le sérieux de leur analyse, le COPIL a préféré **focaliser le présent référentiel sur le « cœur de l’activité » du mareyage**. Ont ainsi été **exclus** de son champ d’application :

- Les **métiers de la « transformation secondaire »**, ne rentrant pas *stricto sensu* dans l’activité de mareyage : employé de salaison/fumaison ;
- Les **métiers transversaux**, et déjà étudiés au sein d’autres référentiels de branche («ex : logistique et transport) : chauffeur/euse, livreur/euse, secrétaire/assistant(e) spécialisée, agent(e) de comptabilité/contrôle de gestion, responsable des systèmes d’information, responsable administratif et financier, responsable des ressources humaines.

En vue toujours de rendre le référentiel le plus opérationnel et robuste possible, il a également été décidé d’y **prioriser les métiers les plus susceptibles d’être concernés par une exposition à l’un des 6 facteurs retenus**.

Pour ce faire, l'ensemble des tâches décrites au sein des 30 fiches de postes et métiers du référentiel d'activités compétences de la branche ont été analysées. Leur descriptif, associé à l'étude des DUERP reçus de la part des entreprises et aux entretiens « grands témoins », ont alors permis d'exclure une seconde liste de métiers du champ d'application de ce référentiel professionnel.

- Les postes d'assistant(e) qualité, de responsable qualité, de directeur(trice) QHSE et de responsable de recherche et développement sont occupés en journée, et principalement en mode tertiaire. Il est communément admis qu'ils ne sont pas soumis de manière prolongée aux 6 facteurs de pénibilité étudiés ici ;
- De même, l'analyse bibliographique révèle que les postes commerciaux d'acheteur(euse) international(e), de vendeur(euse), d'assistant(e) administration des ventes, et de responsable commercial(e) sont occupés principalement en bureaux.

Ces postes sont à ce titre également **exclus du champ d'application** du présent référentiel, car considérés comme **moins prioritaires sur ces thématiques** au niveau de la branche. Attention, ils doivent néanmoins faire l'objet d'une **évaluation** et, le cas échéant, **d'une déclaration** par les entreprises.

Le champ d'application du présent référentiel intègre *in fine* **15 métiers** définis au sein du référentiel d'activités compétences.

Famille de métiers	Métiers
Production/Préparation des produits de la mer	Employé(e) de marée
	Opérateur(trice) / conducteur(trice) de ligne
	Chef(fe) d'équipe de production
	Responsable de production
Logistique/Transport	Préparateur(trice) de commandes
	Agent(e) logistique
	Responsable logistique
Achats/Commercialisation	Acheteur(euse) vendeur(euse)
	Acheteur(euse) criée
Maintenance/Entretien	Agent(e) d'entretien
	Agent(e) technicien(ne) de maintenance
	Responsable de maintenance
QHSE/R&D	Agréé(euse) de produits de la mer
Fonctions support et management général	Directeur(trice) de site ou d'établissement
	Directeur(trice) général(e)

Tableau 2 : Métiers retenus au sein du champ d'application du référentiel de branche

CHAMP D'APPLICATION DU REFERENTIEL PROFESSIONNEL DE BRANCHE MAREYAGE

Les 6 facteurs de pénibilité



- Températures extrêmes
- Travail de nuit
- Bruit
- Equipes successives alternantes
- Gestes répétitifs
- Milieu hyperbare



Prise en compte des autres
facteurs dans la politique
d'évaluation et de prévention des
risques de l'entreprise

→ DUERP

Evaluation de l'exposition à
réaliser pour l'ensemble des
salariés au sein de l'entreprise,
quel que soit le poste



15 métiers de la branche retenus :

- Employé(e) de marée
- Opérateur(trice)/Conducteur(trice) de ligne
- Chef(fe) d'équipe de production
- Responsable de production
- Préparateur(trice) de commandes
- Agent(e) logistique
- Responsable logistique
- Acheteur(euse)-vendeur(euse)
- Acheteur(euse) criée
- Agent(e) d'entretien
- Agen(e) technicien(ne) de maintenance
- Responsable de maintenance
- Agré(euse) des produits de la mer
- Directeur(tice) de site ou d'établissement
- Directeur(trice) général(e)

4. Rapport d'étude

4.1. Matériel et méthodes

4.1.1. Une approche par situation de travail

A partir de la 1^{ère} analyse du référentiel d'activités compétences menée pour sélectionner les métiers à intégrer à l'étude, l'activité des postes concernée à été structurée autour de 13 situations de travail englobant l'ensemble des tâches susceptibles d'être réalisées sur les 15 postes du référentiel.

Cette approche par situation de travail permet de simplifier au maximum la démarche qui devra être engagée par les entreprises. En effet, la branche est constituée majoritairement de TPME, et les métiers y sont très souvent polyvalents. Un même employé peut assumer différentes tâches, affectées à différentes situations de travail ou métiers, ce au cours parfois d'une même journée.

Cette approche est donc celle retenue pour la présentation des résultats de l'étude qui sera faite aux entreprises, ainsi que pour les observations de terrain à réaliser au sein d'un échantillon représentatif de structures de mareyage.

Situations de travail
Achats criée réalisés en présentiel
Achats criée à distance
Réception / Agréage
Stockage en chambre froide
Approvisionnement des postes
Emballage produits
Préparation manuelle des produits
Préparation automatisée des produits
Cuisson des crustacés
Pelage, conditionnement
Pesée, glaçage, fermeture des caisses
Préparation de commandes
Maintenance / Entretien

Tableau 3 : Segmentation retenue de l'activité de mareyage par situations de travail

La bibliographie générale et des entreprises, et les entretiens réalisés auprès des grands témoins ont permis d'identifier les situations de travail pouvant être exposées à au moins l'un des 6 facteurs de pénibilité étudiés, et devant faire impérativement l'objet d'observations ou de mesures *in situ*.

Seul le risque hyperbare peut ainsi être exclu totalement des mesures à réaliser au sein des ateliers de mareyage lors de la phase d'observations. Une vérification sera toutefois menée lors des entretiens réalisés en marge des visites.

	Hyperbare	Nuit	°C	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Achats criée réalisés en présentiel		x	x	x		x
Achats criée à distance		x				x
Réception / Agréage		x	x	x	x	x
Stockage en chambre froide		x	x	x	x	x
Approvisionnement des postes		x	x	x	x	x
Emballage produits		x	x	x	x	x
Préparation manuelle des produits		x	x	x	x	x
Préparation automatisée des produits		x	x	x	x	x
Cuisson des crustacés		x	x	x	x	x
Pelage, conditionnement		x	x	x	x	x
Pesée, glaçage, fermeture des caisses		x	x	x	x	x
Préparation de commandes		x	x	x	x	x
Maintenance / Entretien		x	x	x		x

Tableau 4 : 1^{ère} analyse exposition potentielle des différentes situations de travail

4.1.2. Echantillonnage des entreprises à étudier

Afin d'obtenir les résultats les plus robustes possibles, un soin particulier a été porté à l'échantillonnage des entreprises à visiter afin de réaliser les mesures et observations d'exposition aux différents facteurs de risques. Pour ce faire le comité de pilotage s'est basé sur les critères suivants, régulièrement utilisés par la branche afin de prendre en compte la diversité des modèles d'entreprises :

Critères d'échantillonnage	Catégories retenues	Statistiques nationales
Taille de l'entreprise	• <11 salariés ; • [11 ; 49] salariés • <50 salariés	• 44,7% • 45,7% • 9,6%
Répartition géographique	• Hauts de France ; • Normandie ; • Bretagne ; • Arc atlantique	• 24,9% • 6,6% • 29,1% • 18,9%
Profils d'activité	• Spécialité filetage ; • Spécialité poissons fins ; • Spécialité coquillages et crustacés ; • Diversifiés	• 14% • 9% • 9% • 67%

Tableau 5 : Méthodologie et critères d'échantillonnage de l'étude

- Taille de l'entreprise : La prise en compte de la taille des entreprises est une donnée primordiale à prendre en compte au sein du secteur, puisqu'ayant un impact direct sur les situations de travail. Plus la taille des effectifs est réduite, plus en particulier l'organisation des postes est polyvalente.
- Répartition géographique : Cette donnée a également un impact fort du fait des spécificités existantes sur les différents territoires, en matière d'espèces de poissons

travaillées ou de pratiques. Le COPIL s'est donc basé sur une approche classique par façades. Considérant que les façades Hauts-de-France, Normandie, Bretagne, Arc atlantique rassemblaient l'ensemble des cas de figure, les régions Sud-Ouest et Méditerranée n'ont pas été retenues pour la phase d'observations.



Figure 4 : Représentation de la répartition géographique de l'échantillonnage et halles à marée françaises

- Profils d'activité : Au-delà des profils du tableau 5, le COPIL a également été vigilant à la bonne représentation des activités spécifiques ci-après au sein des entreprises visitées : viviers/cuisson, décorticage de coquillages, emballage libre-service, filetage automatisé.

Un objectif de **visites de 25 entreprises** respectant les équilibres nationaux repris au sein du tableau 5 a été fixé par le COPIL. En parallèle, un questionnaire a été défini et transmis aux adhérents de l'UMF dans l'objectif de compléter les observations.

4.1.3. Les outils d'analyse

Au sein de chaque entreprise, ont été réalisés :

- Des entretiens individuels et/ou collectifs ;
- Des observations sur chacune des 13 situations de travail étudiées ;
- Des mesures d'ambiance et de gestes répétitifs.

4.1.3.1. Déroulement des entretiens collectifs et/ou individuels

Pour chaque entreprise visitée, des échanges *in situ* avec les opérateurs ont été réalisés afin de recueillir leur ressenti sur certaines situations de travail. Ces échanges ont alors permis de cibler les difficultés rencontrées, mais également de révéler des bonnes pratiques.

Des échanges se sont aussi déroulés en salle de réunion ou en bureau des responsables d'entreprises (gérant et/ou responsable administratif), en présence des représentants des salariés quand un CHSCT existait. Les éléments suivants, constitutifs d'une 1^{ère} fiche d'identité des entreprises, étaient alors recueillis :

- Population de l'entreprise : effectif, pyramide des âges, ancienneté moyenne et turn-over, proportion femme/homme, ...
- Rythmes de travail : horaires, travail de nuit, temps de travail, jours travaillés, équipes successives alternantes, ...
- Environnement de l'entreprise : appartenance à un groupe, contexte économique, clients, fournisseurs, ...
- Politique actuelle en matière de prévention : Existence et mise à jour du DUER, projets de transformation, parties prenantes externes...
- Performances et dysfonctionnements constatés : qualité, délais, hygiène, AT, MP, pénibilité, absentéisme, climat social, ...

La récolte de ces données constituait une 1^{ère} étape préalable aux observations et mesures réalisées en conditions de travail réelles au sein des ateliers.

4.1.3.2. Déroulement des observations

Dans l'objectif de bien appréhender la phase ultérieure de mesures, les observations se sont réalisées sur plusieurs heures.

L'activité des salariés a ainsi été suivie de l'achat des matières premières jusqu'à l'expédition des produits, en prenant en considération l'ensemble des tâches réalisées.

Les tâches d'entretien des espaces de travail et de maintenance des équipements ont fait l'objet d'observations dédiées en fin de journée.

L'ensemble des observations ainsi effectuées ont été reportées dans une grille, présentée à l'annexe3.

4.1.3.3. Déroulement des mesures

Les mesures effectuées dans l'objectif d'évaluer l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité ont suivi le protocole suivant :

- Travail en milieu hyperbare

Conformément aux résultats 1/de l'analyse documentaire, 2/des entretiens « grands témoins », ainsi que 3/de la 1^{ère} phase d'observations réalisés en amont des mesures, le travail en milieu hyperbare a fait l'objet d'un simple contrôle sous forme d'interrogation du chef d'entreprise.

- Travail de nuit

Cette donnée fait l'objet d'un suivi individuel au sein des entreprises, notamment pour l'établissement des fiches de salaires. Elle a donc été récoltée par entretien avec le.a dirigeant.e ou un.e responsable administratif.ve, de la manière suivante :

- Nombre de salariés concernés par le travail entre minuit et 5h ;
- Nombre de salariés concernés par plus d'1h de travail sur ces horaires ;
- Volumétrie par an (>100 jours).

- Travail sous des températures extrêmes

Des relevés de températures ont été effectués dans différents espaces correspondants aux situations de travail à observer dans chaque établissement, ainsi que sous criées.

Les mesures ont été prises à l'aide d'un thermomètre universel de type K, de la marque Testo 925.

- Travail au bruit :

Une batterie de mesures a été réalisée dans les différents espaces des ateliers de l'échantillon, en 3 étapes :

Etape 1 :

Une 1ère évaluation est faite pour chaque situation de travail, en tenant compte de la possibilité ou non de communiquer entre 2 opérateurs situés non loin l'un de l'autre (méthode INRS).

Devoir crier pour se faire comprendre par une personne située à moins de 1 m	Risque certain
Pouvoir communiquer normalement avec une personne située à 2 m de distance	Certitude d'absence de risque
Devoir crier pour se faire comprendre par une personne située à moins de 2 m	Risque incertain

Tableau 6 : Méthodologie de 1^{ère} estimation de l'exposition au risque bruit utilisée (source INRS)

De cette manière, si 2 collègues situés à 2m l'un de l'autre nécessitaient d'élever la voix pour parler entre eux, le risque était considéré comme potentiellement présent, et devait à ce titre faire l'objet d'une mesure. Lorsque le salarié observé était seul au poste, les prestataires chargés des mesures participaient eux-mêmes à cette expérimentation.

Etape 2 :

Pour la prise de mesure de bruit, étant donné que les opérateurs sont polyvalents et sont amenés au cours d'une même journée de travail à se déplacer et à changer de tâches, il a d'abord été décidé de réaliser des mesures pour chaque situation de travail. Puis, en fonction des situations individuelles, un calcul de temps d'exposition au bruit a été réalisé en fonction du temps passé par chaque opérateur aux différents postes (étape 3).

A partir d'un sonomètre de la marque Brüel et Kjaer de type 2240, les relevés suivants ont été faits :

- Niveau de pression acoustique avec pondération A : LAeq

Le LAeq mesuré représente le niveau d'exposition au bruit pendant la période complète de 8h
 $Lex, 8h = LAeq$.

- Niveau de pression acoustique de crête avec pondération C : LCpeak

Les deux niveaux ont été mesuré simultanément sur plusieurs minutes.

A minima, une mesure a été réalisée sur les différentes tâches. Les mesures ont été prises au plus près de l'opérateur et donc de son poste de travail, considérant que le point de mesure est

le point où il se trouve être le plus souvent (exemple : pour la tâche de pelage, l'appareil a été positionné au niveau du poste de peleuse automatique).

Etape 3 :

Il est rare dans les entreprises visitées qu'un opérateur reste pendant 8h sur un seul et même poste de travail. Ainsi, lorsque le temps d'exposition quotidien du salarié pour un poste de travail ne correspond pas à 8h ($T \neq 8h$), il faut alors appliquer la formule suivante : $Lex_{8h} = LA_{eq} + 10 \times \log (T/8h)$.

Plus simplement, pour estimer le niveau d'exposition quotidienne au bruit ($Lex, 8h$) à partir de différents postes de travail (ou tâches), qui composent la journée de travail, nous nous reportons à l'outil créé par l'INRS « la calculatrice d'estimation de l'exposition sonore partielle d'une tâche et de l'exposition sonore totale » (source : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil23>).

- Les gestes répétitifs

La mesure de l'exposition à ce facteur de pénibilité s'est réalisée en 2 étapes :

- Etape 1 : Repérage des situations de travail potentiellement exposées lors de la phase d'observation
- Etape 2 : Réalisation de séquence vidéo pour chaque situations repérées, support permettant par la suite une analyse plus fine.

Dans le cadre de cette analyse, quelques définitions de base sont reprises ici :

- Par « membre supérieur », on entend l'ensemble des segments du corps suivants : le bras, l'avant-bras et la main, ainsi que les articulations de l'épaule, du coude, du poignet et des doigts ;
- Par « temps de cycle », on entend le temps écoulé entre le moment où un opérateur commence un cycle de travail et le moment où il recommence le cycle de travail suivant ;
- Par « actions techniques », on entend les actions manuelles élémentaires requises pour la réalisation des opérations effectuées au cours du cycle de travail, telles que « tenir », « tourner », « pousser », « couper », ... ;
- Par « mouvements répétés », on entend la reproduction de mêmes actions techniques dans un même cycle de travail ou sur un laps ou une unité de temps donné ;
- Par « cadence contrainte », on entend toute situation où le salarié ne peut se soustraire de la situation de travail sans préjudice immédiat pour la production, le service ou lui-même et ses collègues.

L'exemple de l'analyse l'action de déparasitage du poisson est repris ci-dessous pour illustrer la méthodologie employée. Le temps de cycle mesuré était supérieur à 30 secondes.

Action réalisée	Illustration
1 – L'opérateur se saisit du poisson sur sa table de préparation = 1 action technique	
2 – Il saisit son outil à main sur la table = 1 action technique	
3 – Il gratte 28 fois la cavité abdominale du poisson avec son outil pour extraire les parasites = 28 actions techniques	
4 - Il retourne le poisson sur la table = 1 action technique	
5 – Il gratte à nouveau 18 fois la cavité abdominale = 18 actions techniques	

6- Il saisit la douchette et rince le poisson = 1 action technique	
7 – Il prend le poisson rincé et le dépose dans une caisse = 1 action technique	

Tableau 7 : Méthodologie d'analyse de l'exposition au facteur « gestes répétitifs » - Exemple lors du déparasitage du poisson

Dans cet exemple, 51 actions techniques réalisées par l'opérateur sur un temps de cycle de 44 secondes sont comptabilisées. Il effectue donc plus de 30 actions sur un cycle supérieur à 30 secondes.

De nombreuses séquences vidéo ont été réalisées sur un ensemble de situations de travail varié au sein des entreprises. L'évaluation du risque lié aux gestes répétitifs a été faite par analyse des séquences vidéo pour chaque situation repérée comme potentiellement exposée.

- Le travail en équipe successives alternantes :

Comme pour le travail de nuit, cette information a été récoltée par entretien avec le.a dirigeant.e ou un.e responsable administratif.ve, afin de connaître si :

- Des équipes alternent sur les postes (exemple : travail en 2x8 ou 2x12...)
- Des salariés travaillent entre minuit et 5 heures,
- Cela dure au moins 1h,
- Sur une durée minimale de 30 nuits par an.

L'ensemble de ces données ont été reportées dans la grille présentée en annexe 5 du présent document.

4.2. Résultats

4.2.1 Liste des entreprises visitées et/ou interrogées

Entreprises visitées :

Au total, 25 entreprises ont bien été visitées (6% du total), et représentent un échantillon de 627 salariés (8,37% du total). Au sein de chacune de ces structures, les 6 facteurs de pénibilité ont ainsi été analysés selon la méthodologie détaillée au point précédent.

Entreprise	Région	Effectif	Profil d'activité
1	Bretagne	24	Filetage, autres découpes et emballage
2		9	Emballage, autres découpes
3		28	Filetage, autres découpes et emballage
4		6	Filetage et unité de vente consommateur
5		20	Filetage, autres découpes et emballage
6		39	Filetage, autres découpes et emballage
7		25	Filetage, autres découpes et emballage
8		8	Poissons fins
9		7	Crustacés et coquillages
10		9	Crustacés et cuisson
11		8	Poissons fins
12		105	Filetage, autres découpes et emballage
13		14	Filetage automatique, emballage
14		22	Filetage, autres découpes, UVC et emballages
15		22	Crustacés et cuisson
16		41	Filetage, autres découpes, emballage, décorticage coquilles, surgélation
17	Hauts-de-France	27	Filetage mécanique et manuel
18		50	Filetage, autres découpes et emballage
19		18	Filetage, autres découpes et emballage
20		31	Filetage, autres découpes et emballage
21		15	Filetage, autres découpes et emballage
22	Arc atlantique	14	Poissons fins et céphalopodes
23		13	Poissons fins
24	Normandie	25	Filetage, autres découpes, emballage, décorticage coquilles
25		47	Filetage automatique

Tableau 8 : Liste des entreprises visitées dans le cadre de l'étude et critères d'échantillonnage

Malgré la surreprésentation des entreprises bretonnes et du segment 11-49 salariés parmi les entreprises visitées, **l'échantillonnage a été jugé satisfaisant par les membres du COPIL**, et exhaustif vis-à-vis des situations de travail à observer.

Entreprises interrogées :

En complément de ces analyses terrain, 5 entreprises ont été interrogées à distance et concernent 259 salariés supplémentaires. Trois facteurs de risques ont été pris en compte

pour ces 5 entreprises à savoir : le travail de nuit, le travail en milieu hyperbare et le travail en équipes successives alternantes. Les 3 autres facteurs nécessitant une prise de mesures in situ.

Entreprise	Région	Effectif	Profil d'activité
26	Bretagne	50	Filetage, autres découpes et emballage
27	Hauts-de-France	29	Filetage, autres découpes et emballage
28	Normandie	65	Filetage, autres découpes et emballage, décorticage de coquilles
29	Arc atlantique	100	Filetage, autres découpes et emballage, négoce
30		15	Filetage, autres découpes et emballage

Tableau 9 : Liste des entreprises interrogées dans le cadre de l'étude et critères d'échantillonnage

Mesures réalisées

Pour les 3 facteurs de pénibilité : « travail hyperbare », « travail de nuit », et « travail en équipes successives alternantes », 30 entreprises ont été interrogées.

Pour les facteurs de pénibilité « mesurables », ont été effectuées :

- 221 relevés de températures
- 106 mesures de bruit
- 48 vidéos analysées pour comptabiliser les gestes répétitifs

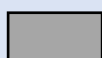
	°C	Bruit	Gestes répétitifs	Total par situation de travail
Achats criée réalisés en présentiel	3	3	0	6
Achats criée à distance	0	0	0	0
Réception / Agréage	25	2	0	27
Stockage en chambre froide	20	2	0	22
Approvisionnement des postes	24	8	3	35
Emballage produits	25	5	2	32
Préparation manuelle des produits	23	30	19	72
Préparation automatisée des produits	3	3	4	10
Cuisson des crustacés	1	3	0	4
Pelage, conditionnement	23	16	11	50
Pesée, glaçage, fermeture des caisses	1	32	8	65
Préparation de commandes	23	1	1	26
Maintenance / Entretien	25	1	0	26
Total par facteurs	221 relevés de température	106 mesures de bruit	48 mesures effectuées	

Tableau 10 : Nombre de mesures réalisées dans le cadre de l'étude – Détail par facteurs et situations de travail

4.2.2. Résultats de l'analyse par facteurs de pénibilité – Cartographie de l'exposition du mareyage

Les éléments suivants reprennent les résultats de l'analyse de l'exposition de la branche du mareyage vis-à-vis de chacun des 6 facteurs de pénibilité étudiés.

A la lumière des résultats obtenus, les membres du comité de pilotage ont opté pour la segmentation suivante des différents niveaux d'exposition aux facteurs de pénibilité :



Non concerné : Les résultats de l'étude indiquent que ce facteur de pénibilité n'est pas applicable au sein des entreprises de mareyage



Non-exposition : Les résultats de l'étude indiquent que les niveaux d'exposition rencontrés dans la branche sont inférieurs aux seuils légaux de pénibilité



Non-exposition / Vigilance : Les résultats de l'étude indiquent que les niveaux d'exposition rencontrés dans la branche sont inférieurs aux seuils légaux de pénibilité. L'existence de cas exceptionnels d'exposition peut toutefois être relevée, et il appartient à l'entreprise d'être vigilant quant à la situation particulière vis-à-vis de ce facteur.



Exposition : Les résultats de l'étude indiquent que les niveaux d'exposition rencontrés dans la branche sont supérieurs aux seuils légaux de pénibilité.



Exposition – Facteur de pénibilité faisant l'objet d'un suivi individuel au sein des entreprises : Les résultats de l'étude indiquent que les niveaux d'exposition rencontrés dans la branche sont supérieurs aux seuils légaux de pénibilité. Ils sont toutefois à considérer au niveau de l'entreprise à partir des éléments de suivi (fiches de salaires...) à leur disposition pour évaluer ces critères.

Cette présentation des résultats **ne constitue pas à proprement parler l'outil opérationnel** destiné aux opérateurs. Elle se veut néanmoins pédagogique, et l'occasion de rappels et de sensibilisation en matière de prévention des risques, y compris lorsqu'il s'agit de facteurs en dessous des seuils légaux de pénibilité.

Pour chaque facteur de pénibilité, la présentation des résultats qui suit reprendra le déroulé suivant :

- Définition du facteur de pénibilité ;
- Rappel des seuils d'exposition ;
- Risques pour la santé ;
- Ce facteur de risque au sein des entreprises de mareyage ;
- Bilan ;
- Actions de prévention.

4.2.2.1. Le travail en milieu hyperbare

Définition :

Le facteur de pénibilité est représenté par le travail en milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique, « *dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals* » (Art. R. 4461-1 du code du travail).

L'article R. 4461-2 du code du travail définit la pression relative comme « *la pression absolue au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale* ».

Ces conditions peuvent se rencontrer, par exemple, dans certains travaux publics sous-marins, des travaux pétroliers, le percement de tunnels, le travail en caisson hyperbare. Ces travaux fortement normés restent sources de nombreux traumatismes.

Rappel des seuils d'exposition :

Facteur de pénibilité	Définition	Intensité minimale	Durée minimale
Milieu hyperbare <i>Article R. 4461-1</i> 	Travail en milieu où la pression est supérieure de 100 hectopascals (0,1 bar) par rapport à la pression atmosphérique	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an

Tableau 11 : Seuils de pénibilité légale applicable au facteur « milieu hyperbare »

Risques pour la santé :

- Barotraumatismes : lésions dues à une variation de pression, par modification importante des volumes des cavités contenant naturellement de l'air (oreilles, poumons, tube digestif, sinus, cavité sous une dent mal soignée...). Les effets sont très variables : de la simple gêne à l'accident mortel,
- Intoxications dues aux gaz inhalés (oxygène, azote) dont la toxicité varie avec la pression et la durée d'exposition,
- Accidents de décompression : formation de bulles de gaz sous la peau, dans les articulations ou les vaisseaux sanguins, avec risque d'embolie. Avec la répétition des expositions et incidents, en général après plusieurs mois de travail régulier en hyperbarie, certains troubles peuvent devenir permanents : baisse irréversible de l'audition, vertiges, dégradation osseuse au niveau des articulations...

Le milieu hyperbare au sein du mareyage

Selon les observations réalisées au sein des 25 entreprises, des 5 réponses au questionnaire envoyé en ligne et en l'absence de références bibliographiques à ce risque dans le secteur, il est possible d'affirmer que dans **aucun métier au sein de la branche du mareyage des activités sont effectuées avec une pression différente de la pression atmosphérique** (pas de travail sous l'eau, pas de travail dans une enceinte ou un local où on aurait augmenté artificiellement la pression).

Bilan :

AUCUNE EXPOSITION POUR CLE FACTEUR MILIEU HYPERBARE

CRITERE DE PENIBILITE LEGALE NON-APPLICABLE

	Hyperbare
Achats criée réalisés en présentiel	
Achats criée à distance	
Réception / Agréage	
Stockage en chambre froide	
Approvisionnement des postes	
Emballage produits	
Préparation manuelle des produits	
Préparation automatisée des produits	
Cuisson des crustacés	
Pelage, conditionnement	
Pesée, glaçage, fermeture des caisses	
Préparation de commandes	
Maintenance / Entretien	

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Tableau 12 : Cartographie de l'exposition du mareyage au risque "milieu hyperbare"

4.2.2.2. Le travail de nuit

Définition :

L'article L.3122-20 du code du travail définit que « tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures » (sauf en présence d'un accord collectif ou d'une convention).

Rappel des seuils d'exposition :

Facteur de pénibilité	Définition	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit articles L. 3122-2 à L. 3122-5  Travail de nuit	Tout travail ayant lieu entre 21 h et 5 h est considéré comme travail de nuit.	Une heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits par an

Tableau 13 : Seuils de pénibilité légale applicable au facteur « travail de nuit »

Risques pour la santé :

- Troubles du sommeil (induisant troubles de la vigilance), difficultés de récupération
- Troubles cardiovasculaires (hypertension artérielle, surpoids)
- Troubles digestifs (douleurs au niveau de l'estomac)
- Troubles psychiques : baisse des performances cognitives, irritabilité, dépression, anxiété
- Probablement risque cancérogène : risque accru de cancer du sein

Le travail de nuit au sein du mareyage :

Les observations réalisées en entreprise permettent d'emblée d'affirmer qu'une majorité des entreprises emploie des salariés qui travaillent en horaires de nuit.

En effet 77 % des entreprises interrogées ont au moins 1 individu qui réalise 1 heure de travail entre minuit et 5 heures et pendant 100 nuits par an (soit 23 entreprises sur les 30 interrogées). Seulement 7 entreprises ne présentent aucun individu travaillant la nuit.

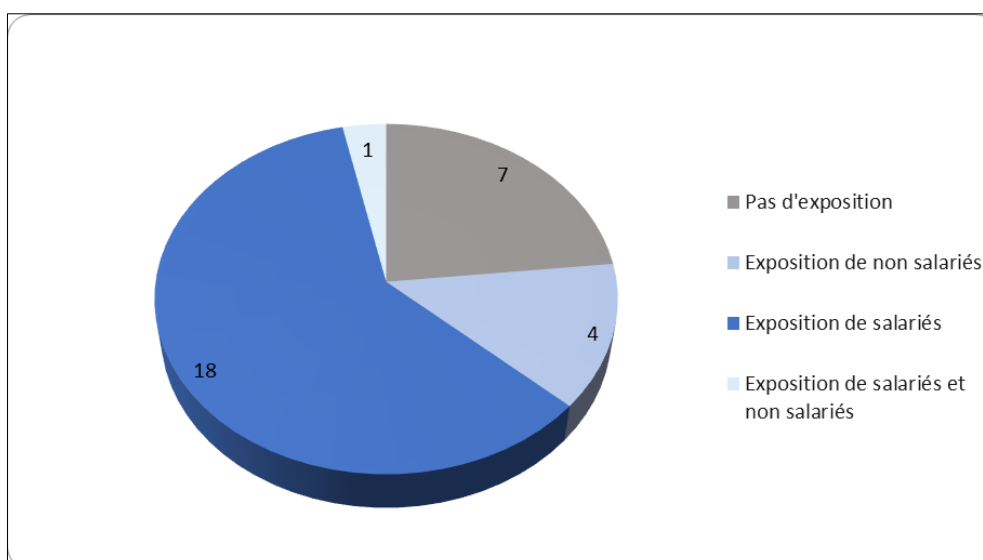


Figure 5 : Recours au travail de nuit au sein des entreprises interrogées

Sur les 23 entreprises ayant au moins 1 individu exposé au travail de nuit :

- 4 d'entre-elles exposent des chefs d'entreprises (au moment des achats sous criée ou à distance) et qui sont donc des « non-salariés » (ils ne seront pas comptabilisés au sein d'un compte de pénibilité)
- 1 d'entre-elles expose à la fois des salariés et chefs d'entreprises (non-salariés)
- 18 entreprises exposent des salariés

L'approche par salariés permet de relever que 175 individus sont exposés à ce facteur de pénibilité au sein de l'échantillon observé (886 individus). Sur les 175 individus exposés : 9 sont des chefs d'entreprises et 166 sont des employés.

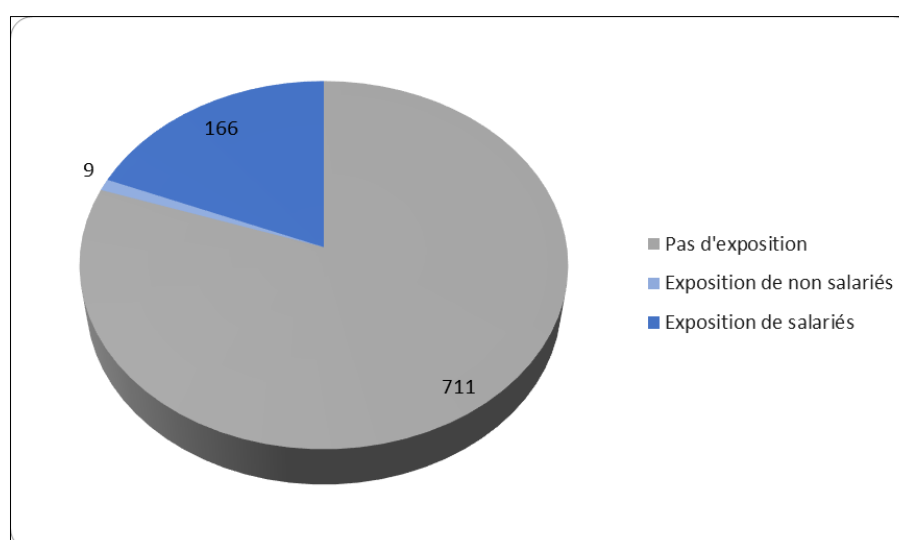


Figure 6 : Exposition des salariés au travail de nuit au sein des entreprises interrogées

Les achats sous criée :

C'est lors des achats sous criée que cette exposition au travail de nuit est le plus souvent constatée. L'heure de démarrage des criées est sous-tendue par 2 éléments majeurs :

- L'heure de débarquement au port des bateaux de pêche,
- Les horaires imposés par les chaînes logistiques.

Certaines criées sont actives en horaire de nuit. Mais, pour la plupart des entreprises de l'échantillon, les achats sont réalisés par le responsable (qui n'est pas un salarié de l'entreprise au titre du droit du travail). Certains établissements confient toutefois cette mission à un ou plusieurs salariés (parfois des achats sur 2 criées sont réalisés au même moment).

Si beaucoup d'acheteurs effectuent aujourd'hui leurs achats en ligne (à distance), leur horaire ne change pas par rapport aux achats effectués en présentiel.

Le début des ventes dépend de chaque criée. Dans la majorité des cas au niveau national, elles débutent à 5h ou après 5h. Cependant, les acheteurs se rendant sur place peuvent être contraints d'utiliser leur véhicule parfois plus d'une heure pour s'y rendre, les exposant alors au travail de nuit.

Le travail au sein des ateliers :

Dans la grande majorité des cas, les heures de démarrage au sein des ateliers de marée se situe entre 6h et 7h. Les établissements ferment leurs portes après la journée effectuée (entre 13h et 17h mais en aucun cas après 21h00) et ne réouvrent que pour la réception des matières premières le lendemain matin.

Quelques exceptions :

Certaines entreprises fournissant des poissonniers et restaurateurs locaux peuvent ouvrir leurs portes avant 5h car les clients viennent prendre leurs commandes à l'établissement (1 cas concerné dans l'échantillon).

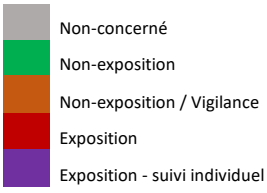
Bilan :

L'EXPOSITION AU TRAVAIL DE NUIT EST PRÉSENTE DANS LES ENTREPRISES

IL S'AGIT D'UN CRITÈRE DE PÉNIBILITÉ LÉGALE A PRENDRE EN COMPTE PAR

LES ENTREPRISES

	Travail de nuit
Achats criée réalisés en présentiel	
Achats criée à distance	
Réception / Agréage	
Stockage en chambre froide	
Approvisionnement des postes	
Emballage produits	
Préparation manuelle des produits	
Préparation automatisée des produits	
Cuisson des crustacés	
Pelage, conditionnement	
Pesée, glaçage, fermeture des caisses	
Préparation de commandes	
Maintenance / Entretien	



Non-concerné
Non-exposition
Non-exposition / Vigilance
Exposition
Exposition - suivi individuel

Tableau 14 : Cartographie de l'exposition du mareyage au risque "Travail de nuit"

Action de prévention :

Actions organisationnelles :

- Questionner l'organisation des horaires de travail en vue de limiter le travail de nuit et posté aux seuls indispensables
- Aménager les heures de prise de poste et les amplitudes pour limiter les effets négatifs sur le sommeil, les repas et la santé
- Raccourcir la durée des postes de nuit
- Repousser le plus possible l'heure de prise de poste du matin (après 6 heures)
- Prévoir un minimum de 11 heures de repos entre 2 postes
- Favoriser le maximum de week-end de repos
- Privilégier les jours de repos après les postes de nuit de préférence
- Faciliter l'articulation des temps de travail avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales
- Aménager des systèmes de rotation réguliers et flexibles : permettre aux salariés d'anticiper leur planning, prévoir des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés
- En cas de rotation des postes, prévoir du temps pour les transmissions d'une équipe à l'autre

- Ménager des plages de récupération et temps de pause suffisants dans de bonnes conditions (mise à disposition d'un local de repos / local adapté pour permettre aux salariés de faire leurs pauses, de se restaurer et de prendre une boisson chaude, éventuellement un local pour permettre aux salariés de dormir pendant la pause de 20 minutes (sieste))
- Tenir compte des horaires de transports en commun et prendre en compte la sécurité routière (cumul temps de travail et temps de conduite d'un véhicule)
- Tenir compte de la nature des activités (charge de travail, conditions thermiques...) pour ajuster l'amplitude de la durée du travail de nuit
- Permettre une rotation des tâches pour maintenir la vigilance
- Prévoir la possibilité de sortir des horaires de nuit pour les salariés ayant des contre-indications liées à la santé (grossesse après 12 semaines par ex), ou chez les salariés les plus âgés
- Favoriser la dimension collective du travail
- Être attentif à rompre l'isolement des salariés concernés et la monotonie des tâches qui leur sont confiées

Actions techniques :

- Aménager les postes afin de réduire la fatigue (adaptation, confort...)
- Prévoir un éclairage d'intensité assez importante aux postes de travail et bien éclairer les allées de circulation
- Proposer et aménager un local de repos convivial et chaleureux

Actions sur l'humain :

- Engager des actions de formation/sensibilisation à une bonne hygiène de vie permettant aux salariés travaillant de nuit de mieux gérer leur sommeil et de mieux appréhender leur adaptation au travail de nuit

4.2.2.3. Le travail sous températures extrêmes

Définition :

Le code du travail indique que « les équipements et caractéristiques des locaux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs » (Art. R. 4213-7 du code du travail).

Rappel des seuils d'exposition :

Facteur de pénibilité	Définition	Intensité minimale	Durée minimale
Température extrêmes 	Difficile à définir, elle devra être appréciée au vu des caractéristiques des locaux, de l'activité, de l'intensité physique des tâches (la loi concernant la pénibilité parle d'exposition au froid ou aux chaleurs extrêmes)	Température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30 °C	900 heures par an

Tableau 15 : Seuils de pénibilité légale applicable au facteur « températures extrêmes »

Risques pour la santé :

Environnement de travail au froid :

- Fatigue accrue ;
- Perte de dextérité, glissades, engourdissements, gelures, syndrome de Reynaud ;
- Hypothermie : troubles de la conscience, coma, jusqu'au décès ;
- Risques de Troubles Musculo-Squelettiques et de circulation sanguine dans les extrémités.

Environnement de travail à la chaleur :

- Fatigue, épuisement physique, sueur ;
- Nausées, maux de tête, vertiges, crampes ;
- Coups de chaleur, insolation, coups de soleil ;
- Déshydratation, voire « coup de chaleur » pouvant aller jusqu'au décès ;
- Troubles de la vigilance.

Le travail sous températures extrêmes au sein du mareyage :

Pour la majeure partie de leur temps, les salariés des entreprises de mareyage effectuent leurs activités au sein de l'établissement.

Les salariés en charge des achats sous criée peuvent être amenés à sortir des ateliers. Ces achats se réalisant néanmoins la plupart du temps en salle, ils se font donc à température équivalente aux bureaux. Les commerciaux se rendant également en visite chez leurs fournisseurs ou clients n'ont toutefois jamais mentionné une quelconque exposition au froid susceptible de dépasser le seuil légal lors des entretiens.

Parmi l'ensemble des mesures réalisées, que cela soit en ateliers ou sous criées, très peu de relevés ont été constatés au-dessous des 5°C. Seule 1 entreprise sur 25 présente des températures en atelier légèrement inférieures à 5°C. Il s'agit d'une contrainte de mesure sanitaire que s'est imposée cette entreprise.

Sur 25 entreprises visitées, 221 relevés de température ont été réalisés, sur l'ensemble des situations de travail définies dans le cadre de la présente étude.

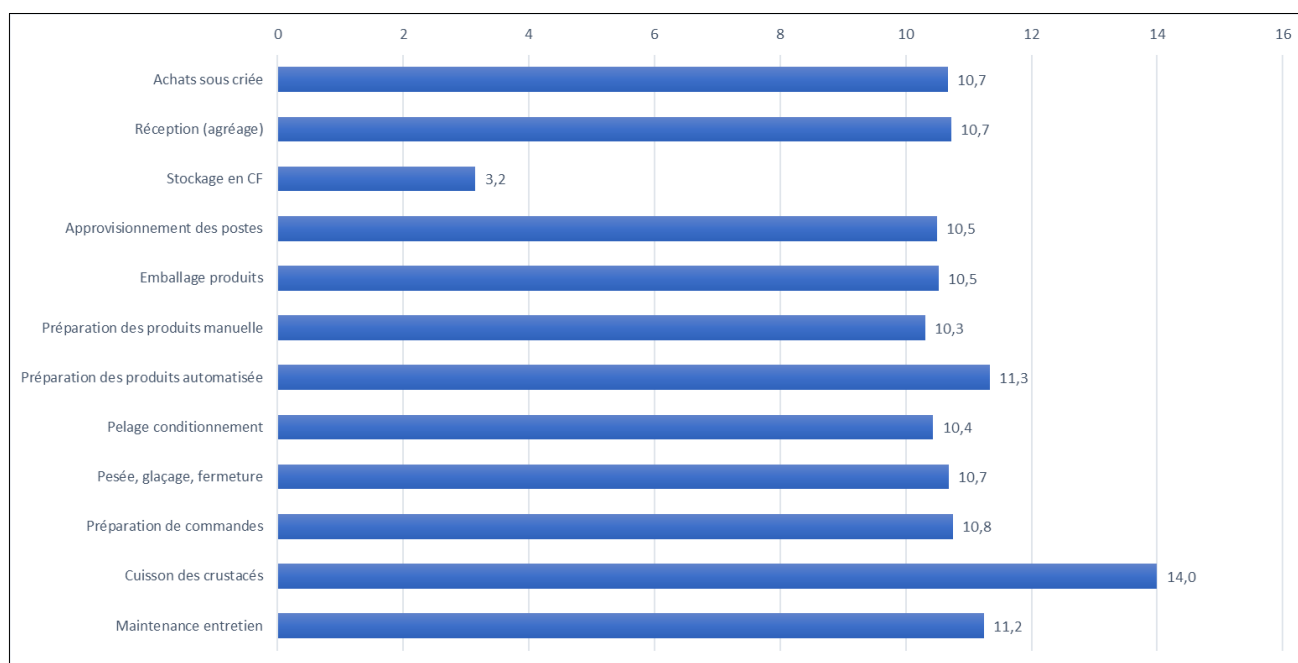


Figure 7 : températures moyennes d'exposition par situations de travail sein des entreprises de l'échantillon

La moyenne des températures relevées tout espace confondu est proche de 10°C.

Les températures varient réellement entre 2°C (chambre froide) et 15°C degrés (réception portes ouvertes) selon les espaces de travail.

C'est au sein des chambres froides positives, au sein desquelles les salariés sont amenés à réaliser diverses tâches, que des relevés de températures inférieures à 5°C sont réalisés (en moyenne de 3,2°C).

Dans la plupart des cas (stockage de caisses de matières premières /produits finis), les salariés ne sont toutefois amenés à y réaliser que de brefs passages (de quelques secondes à 10 minutes).

La tâche la plus longue réalisée au sein des chambres froides correspond au nettoyage simple au jet d'eau ou nettoyeur à haute pression, et pouvant durer jusque 1h30, 1 fois par semaine. L'exposition au-dessus des seuils de pénibilité au travail sous température extrême par ce biais n'est ainsi pas possible.



Figure 8 : Bref passage en chambre froide afin d'y récupérer la matière première

Températures relevées au sein des criées

Trois mesures ont été prises au niveau de 3 criées distinctes.

Des températures de 14°C, 10°C et 18°C ont ainsi été mesurées, loin des seuils critiques pour ce critère de pénibilité. Les ventes se déroulent majoritairement dans des salles indépendantes des espaces réfrigérés d'exposition des lots. Dans ce cas les employés ne sont pas soumis à des températures inférieures à 5°C. Les acheteurs peuvent aller voir les lots exposés en zone à température dirigée, mais comme pour les chambres froides dans les ateliers, ils n'y font alors qu'un relatif bref passage (inférieur à 30 minutes).

Exposition aux courants d'air

Les échanges avec les salariés ont mis en évidence des gênes du fait de l'exposition aux courants d'air (souvent due aux ouvertures et fermetures régulières des portes).

Les ateliers sont en effet des milieux humides et les courants d'air peuvent vite être ressentis et perçus comme désagréables.

Froid aux mains

La deuxième remarque remontée à plusieurs reprises dans différents ateliers de marée est le froid ressenti au niveau des mains par les opérateurs, du fait du contact avec des poissons réfrigérés et la glace.

Peu d'opérateurs portent des gants de protection contre le froid ; ils peuvent perdre sensations et dextérité.

Bien que ressenti comme pénible, l'exposition des salariés aux courants d'air et le contact main-glace ne sont pas des critères retenus pour la pénibilité au sens de la loi. Seule l'exposition à une température ambiante inférieure ou égale à 5°C est considérée comme pénible.

Les tâches en extérieur réalisées par les caristes internes à l'entreprise

Certains caristes et salariés de l'entreprise peuvent être amenés à réaliser des trajets extérieurs pour le déchargement d'un camion de livraison ou apporter un lot sur une plate-forme transporteur à proximité (< 1 km).

Du point de vue de la loi, l'instruction du 20 juin 2016 précise que la pénibilité s'entend des températures liées à l'exercice de l'activité elle-même, si bien que les températures extérieures ne sont pas prises en considération. Les activités réalisées en extérieur ne sont donc pas à prendre en compte pour le calcul de la pénibilité.

La branche souhaite toutefois sensibiliser les entreprises sur ce sujet, afin qu'elles puissent y associer des mesures de prévention.

Bilan :

AUCUNE EXPOSITION A DES TEMPERATURES EXTRÊMES

CRITÈRE DE PÉNIBILITÉ LÉGALE NON APPLICABLE

	Températures
Achats criée réalisés en présentiel	
Achats criée à distance	
Réception / Agréage	
Stockage en chambre froide	
Approvisionnement des postes	
Emballage produits	
Préparation manuelle des produits	
Préparation automatisée des produits	
Cuisson des crustacés	
Pelage, conditionnement	
Pesée, glaçage, fermeture des caisses	
Préparation de commandes	
Maintenance / Entretien	

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Tableau 16 : Cartographie de l'exposition du mareyage au risque "températures extrêmes"

Actions de prévention

Actions organisationnelles :

- Réduire le temps d'exposition en effectuant une rotation des tâches avec des postes moins exposés
- Prévoir des temps de pause suffisants dans des locaux chauffés
- Eviter ou à limiter le temps de travail au froid

Actions techniques :

- Réguler les paramètres d'ambiance thermique : température, humidité et vitesse d'air, température radiante (conditionnement d'air, ventilation, pose d'écrans)
- Isoler les surfaces métalliques (risque d'accident par contact direct de la peau avec des surfaces froides).
- Apposer une signalisation spécifique (entrée dans une zone de froid extrême, contact possible avec des surfaces froides, surfaces glissantes...).
- Un panneau d'avertissement « Basse température » est prévu par la réglementation.
- Pour les chambres froides et autres installations générant du froid :
- Prévoir l'ouverture possible des portes des chambres réfrigérées depuis l'intérieur

- Installer un dispositif d'avertissement sonore et lumineux permettant de donner l'alarme en cas d'enfermement accidentel
- Vérifier régulièrement le bon fonctionnement des dispositifs de sécurité (portes, avertisseurs, voyants lumineux...)
- Installer une ventilation adaptée et limiter les apports d'air extérieur humide (sas, portes à ouverture rapide, rideaux d'air...)
- Informer les travailleurs des dispositifs de sécurité en place
- Mettre en place un dispositif de chauffage local des mains pour les salariés (exemple : prévoir à la conception un tuyau d'eau chaude le long des tables ou chaînes de filetage sur lequel les personnels peuvent mettre les mains)
- Proposer des packs à main chauffants
- Prévoir un dispositif de chauffage de gants/bottes ou/et une paire de gants « thermo » de rechange afin de reprendre son poste avec des gants secs et chauds.
- Privilégier des bottes en matière synthétique avec semelle synthétique et doublure thermique

Actions sur l'humain :

- Former/informer les salariés aux risques liés aux ambiances thermiques
- Adapter l'habillement aux conditions thermiques, tout particulièrement en cas de travail au froid (gants, chaussures, chaussettes, semelles de feutre, coupe-vent ainsi que des dispositifs électriques de séchage)
- Porter plusieurs couches de vêtements plutôt qu'un seul vêtement épais (la tête et les mains doivent être protégées) – privilégier des vêtements collants techniques à matière laine et/ou fibre mérinos
 - 1ère couche thermique (sous-vêtement) : pour évacuer l'humidité (la transpiration)
 - 2ème couche intermédiaire isolante : pour conserver la chaleur corporelle
 - Couche extérieure protectrice : étanche et respirante pour éviter la condensation
- Fournir une source d'eau chaude/fraîche

4.2.2.4. Le travail au bruit

Définition :

Le bruit est un ensemble de sons perçus comme gênants voire dangereux pour la personne qui y est exposée si le niveau sonore est très élevé.

Le son est un phénomène physique d'origine mécanique et vibratoire mesurable par son intensité (en décibel = dB) et sa fréquence (en Hertz = Hz).

Réglementairement, des indicateurs du risque sont définis avec :

- Le niveau d'exposition sonore quotidienne exprimée en dB(A) qui est « la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de 8 heures » ;
- Le niveau de pression acoustique de crête qui est « le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C » et qui correspond à des bruits intenses mais courts (Art. R. 4431-1 du code du travail).

Rappel des seuils d'exposition :

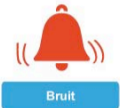
Facteur de pénibilité	Définition	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit <i>article R. 4431-1</i> 	On parle de bruit lorsqu'un ensemble de sons est perçu comme gênant et à partir d'un certain niveau, il peut même être considéré comme dangereux.	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)	600 heures par an
		Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois par an

Tableau 17 : seuils de pénibilité légale applicable au facteur « températures extrêmes »

Risques pour la santé :

- Bourdonnements, sifflements d'oreilles ;
- Atteinte auditive : surdité irréversible ;
- Stress, troubles du sommeil, fatigue, anxiété ;
- Troubles cardiovasculaires et digestifs ;
- Effets sur le psychisme : trouble de l'attention et de la concentration, troubles du comportement (irritabilité, agressivité, dépression, diminution de l'intérêt à l'égard d'autrui), dégradation des facultés d'apprentissage et de communication.

L'exposition au bruit au sein du mareyage

Lors des observations terrain réalisées auprès des 25 entreprises, il est apparu un niveau sonore très différent d'un atelier à un autre. Certains ateliers étaient très calmes et génèrent peu de bruit : c'était notamment le cas lorsque les opérateurs étaient en pleine préparation de poisson, de déparasitage, ou encore de découpe (tâches essentiellement manuelles). Évidemment les ateliers où le nombre de personnel est réduit génère moins de bruit. De même, les ateliers qui n'utilisent pas de machines mécanisées (ligne automatisée, chariot élévateur, ...) sont apparues moins impactées par ce facteur.

Pour rappel, le protocole défini pour les mesures reposait sur une 1ère estimation du bruit à travers la méthode INRS (phase 1), afin d'évaluer si une mesure était nécessaire (phase2)

Au total 106 mesures ont été effectuées au sein de 21 entreprises

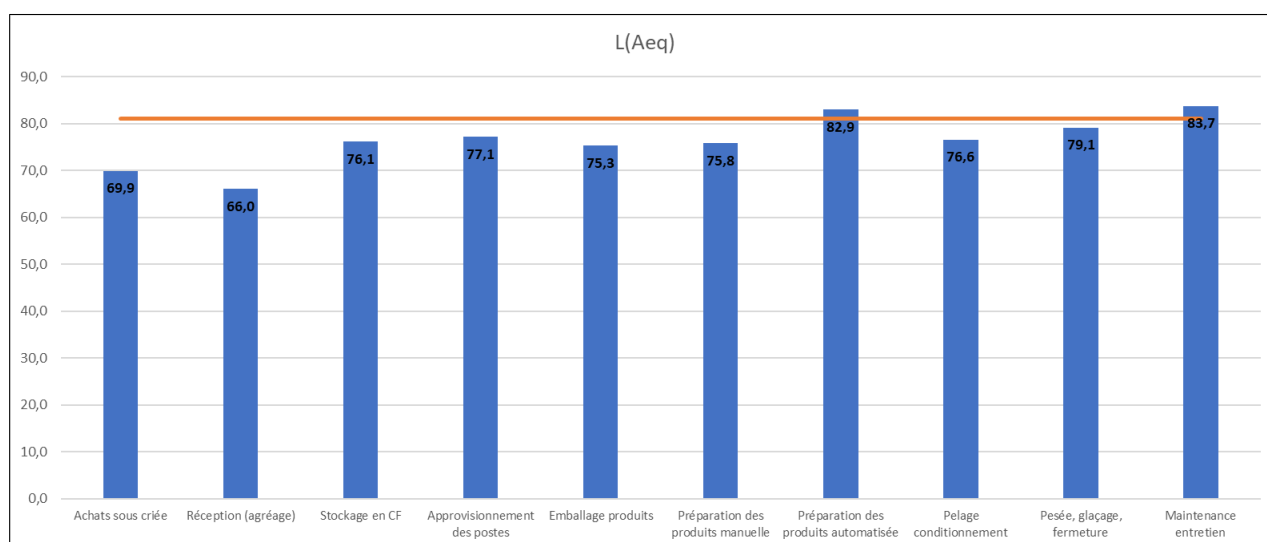


Figure 10 : Niveau moyen d'exposition au bruit (8h) au sein des entreprises de mareyage par situation de travail

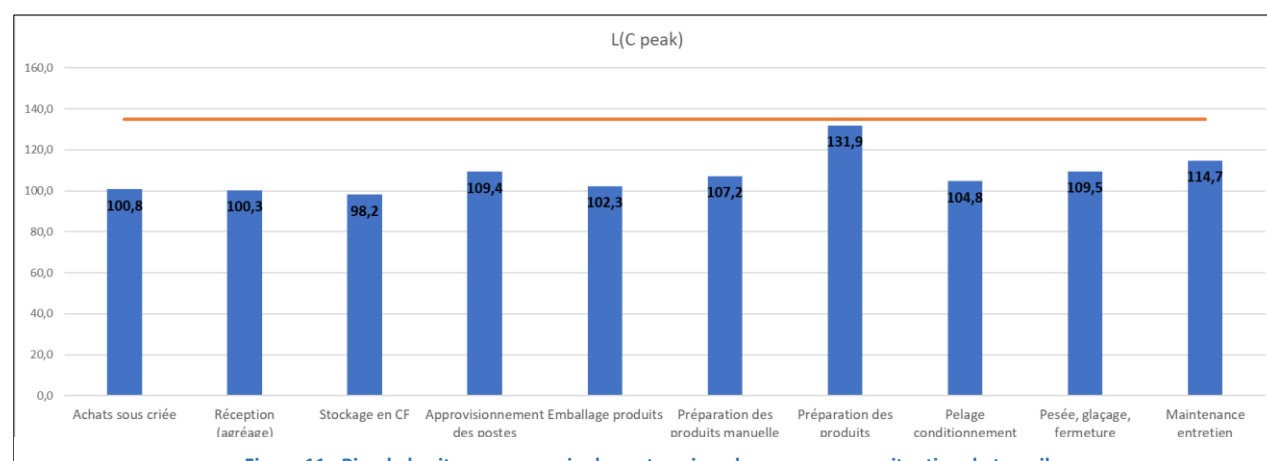


Figure 11 : Pics de bruit moyen au sein des entreprises de mareyage par situation de travail

La figure 10 représente le niveau moyen d'exposition au bruit pendant la période complète de 8 heures $L_{ex,8h} = L_{Aeq}$, mesuré pour chaque poste de travail pré-identifiés. Pour rappel, ce niveau ne devrait pas dépasser les 81 dB(A).

La figure 11 représente une moyenne de la pression acoustique de crête par poste de travail. Pour rappel les crêtes (ou pics) ne devraient pas dépasser 135 dB(A).

Toutes les entreprises et postes de travail confondus, les niveaux moyens de bruit sont compris entre 66 dB(A) et 83,7 dB(A), quand le niveau moyen de la pression acoustique de crête est compris entre 98,2 dB(A) et 131,9 dB(A).

Préparation des produits automatisée

Les deux valeurs calculées au sein de cette situation de travail $L(Aeq) = 82,9$ dB(A) et $L(C peak) = 131,9$ dB(A) sont deux moyennes issues de plusieurs mesures effectuées au sein d'une entreprise où l'automatisation est présente lors de la préparation des produits. Les seuils réglementaires d'exposition au bruit (seuil à 81 dB(A)) sont alors largement dépassés.

La machine responsable du bruit relevé sur cette situation de travail est dénommée « Baader ». Elle permet l'étêtage et la mise en filet des espèces. Il faudrait qu'un salarié travaille réellement 600h par an (soit environ 4 mois de l'année) sur cette machine pour être exposé à la pénibilité.

Notons qu'il s'agit là d'une situation isolée dans une entreprise spécifique. Les opérateurs utilisant ce dispositif technique sont d'ailleurs équipés d'un casque de protection anti-bruit ce qui atténue sous les 81 dB(A) le bruit reçu par l'opérateur. Les mesures effectuées sur un 2ème poste avec Baader ne présentent pas de valeurs dépassant les seuils.

Maintenance / entretien

La moyenne maximale observée au sein de cette situation de travail de 83,7 dB dépasse le seuil réglementaire (= 81 dB(A) sur 8h). Elle correspond précisément au poste de nettoyage et de désinfection. Il s'agit d'une seule mesure relevée dans une entreprise lors du lavage d'une chambre froide avec un nettoyeur haute pression. Ce dispositif bruyant expose les salariés à un niveau de bruit important mais cela reste temporaire dans une journée de travail (au maximum jusqu'à 1h30 et ce, 1 fois par semaine).



Figure 9 : Nettoyage d'une chambre froide avec nettoyeur haute pression (>81 dB(A))

Les valeurs seuils ne sont jamais dépassées lors des mesures effectuées sur les autres situations de travail. En excluant ce précédent relevé très spécifique au poste de nettoyage désinfection, le niveau moyen de bruit n'est plus compris qu'entre 66 dB(A) et 79,1 dB(A).

La pesée, le glaçage et la fermeture des caisses

La valeur moyenne qui se rapproche le plus de 81 dB(A) correspond aux phases de pesée, glaçage et fermeture des caisses en polystyrène (79,1 dB(A)). 7 entreprises sur 21 ont présenté au moins 1 mesure dépassant les 81 dB(A) sur ce poste. Pour chacune de ces observations, c'est l'association entre le bruit généré par le roulement des convoyeurs, le grincement des caisses en polystyrène le long des convoyeurs et l'acte de cercler les caisses (machine automatique) qui génère un niveau moyen relativement important bien qu'il ne soit pas constant (l'emballage ne se faisant pas en continu pour la majorité des entreprises). C'est le grincement des caisses qui est le facteur déterminant de l'augmentation de niveau moyen de bruit. Sans ce grincement, le relevé de mesure tombe sous 81 dB(A).



Figure 10 : Les caisses en polystyrène peuvent provoquer des « grincements » contre les bandes du convoyeur

Le décorticage des coquilles St Jacques

Un point de vigilance est à donner lors de la phase d'approvisionnement des postes en coquilles St Jacques. 2 mesures de 84,9 dB(A) et 86,6 dB(A) y ont été relevées dans une entreprise traitant la coquille 7 mois dans l'année. Ce sont des valeurs relativement importantes.

En effet, pour alimenter les tables de préparation, les coquilles St Jacques sont déversées sur un plan de travail en inox et en masse. Le bruit des coquilles qui s'entrechoquent et tombent sur une surface métallique augmente la moyenne de bruit qui reste constante du fait également de jetées régulières de coquilles une fois décortiquées au sein d'un bac situé au sol. Il s'agit d'un environnement relativement bruyant.

Le travail en viviers

En isolant les mesures faites sur les 3 viviers, 1 moyenne dépasse le seuil d'exposition de 81 dB(A). Il s'agit de l'activité de cuisson où la moyenne s'élève à 81,9 dB(A), et reste donc proche du seuil autorisé. Elle concerne 2 viviers sur 3 et s'explique par le fait que les hottes d'aspiration génèrent un bruit constant relativement important auquel sont soumis les salariés gérant la cuisson des crustacés.

Une valeur de 82 dB(A) a également été mesurée dans un vivier pourtant récent. Sa crête reste en revanche inférieure au seuil de 125 dB(A). Il correspond au bruit généré par les pompes et compresseurs installés à l'intérieur même de l'atelier.



Figure 11 : Les pompes installées au sein de l'atelier du vivier génèrent un bruit relativement important

Les achats sous criée

Les criées sont des environnements plutôt calmes, et la 1ère estimation du bruit aurait suffi sans prises de mesures nécessaires. 3 relevés ont tout de même été effectués et les valeurs sont bien en deçà des seuils (mesures comprises entre 68,4 dB(A) et 70,8 dB(A)).



Figure 12 : Les criées correspondent à des environnements sonores calmes

Bilan :

L'EXPOSITION AU BRUIT EST PRÉSENTE DANS LES ENTREPRISES

IL S'AGIT D'UN CRITÈRE DE PÉNIBILITÉ LÉGALE A PRENDRE EN COMPTE PAR

LES ENTREPRISES

	Bruit
Achats criée réalisés en présentiel	
Achats criée à distance	
Réception / Agréage	
Stockage en chambre froide	
Approvisionnement des postes	
Emballage produits	
Préparation manuelle des produits	
Préparation automatisée des produits	
Cuisson des crustacés	
Pelage, conditionnement	
Pesée, glaçage, fermeture des caisses	
Préparation de commandes	
Maintenance / Entretien	

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Tableau 18 : Cartographie de l'exposition du mareyage au risque « Bruit »

Les viviers sont donc des secteurs à surveiller particulièrement au sein des entreprises, et doivent le cas échéant, pouvoir faire l'objet de mesures individuelles.

Si par ailleurs les résultats analysés en moyenne nous montrent que les valeurs seuils pour le bruit ne sont pas atteintes, il semble difficile de généraliser. Il est clair que les mesures varient selon les entreprises, le type d'activité et les journées.

Action de prévention

Actions organisationnelles :

- Eloigner les opérateurs des zones bruyantes quand cela est possible
- Eviter l'accumulation dans des mêmes lieux, de sources génératrices de bruits
- Agir sur la propagation du bruit :
 - o Déplacer les équipements bruyants ;
 - o Ou encoffrer / capoter les sources de bruit (ex : compresseur/moteurs) à positionner prioritairement dans un local fermé) ;
 - o Traiter acoustiquement le local : pose de matériaux absorbants sur les parois (plafond, murs et cloisons) ou sous les machines (silent bloc).
- Organiser le travail pour :
 - o Limiter l'exposition : rotation de postes et alternance des tâches (entre zones bruyantes et non bruyantes) ;
 - o Entretenir les équipements de travail (maintenance préventive, lubrification, graissage...).

Actions techniques :

- Privilégier l'achat de matériels moins bruyants (critère à prendre en compte lors des investissements) ;
- Atténuer par des protections, le bruit généré par des équipements métalliques que l'on déplace sur le sol ou qui s'entrechoquent ;
- Eviter, à la conception et/ou achat, les virages sur convoyeur de caisses polystyrène.

Actions sur l'humain :

- Sensibiliser et informer les opérateurs et les responsables pour aider à prendre conscience des risques liés au bruit pour qu'ils s'engagent dans des démarches collectives pour les réduire ;
- Protéger les salariés : protecteurs individuels contre le bruit adaptés (casque anti-bruit, bouchons d'oreilles (en mousse, pré-moulés en silicone, en cire formable ou encore moulés individuellement)) ; privilégiez les bouchons moulés ;
- Protéger systématiquement les opérateurs lors des tâches de nettoyage au jet haute pression et lors des tâches avec automatisation.

4.2.2.5. Les gestes répétitifs

Définition :

Le travail répétitif est 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 (Art. D.4161-2 du code du travail).

La répétition du même geste à une cadence contrainte peut être imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce (travail sur chaîne par exemple) ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Rappel des seuils d'exposition :

Facteur de pénibilité	Définition	Intensité minimale	Durée minimale
Gestes répétitifs <i>article D. 4121-5</i> 	Le travail répétitif est 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	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	900 heures par an

Tableau 19 : seuils de pénibilité légale applicable au facteur « Gestes répétitifs »

Risques pour la santé :

- Lésions musculo-squelettiques au niveau des membres supérieurs (articulations, muscles, tendons) : doigt, main, poignet, coude, épaule puis dos et cou (ce que l'on peut nommer « TMS »)
- Inconfort, fatigue, faiblesse musculaire, douleurs lors des mouvements, gonflement au niveau des articulations, incapacité progressive à réaliser certains gestes...

Les gestes répétitifs au sein du mareyage :

Après avoir ciblé les opérations générant potentiellement une répétition de gestes se rapprochant du seuil critique, un décompte précis de cette répétition de gestes a été effectué au moyen de séquences vidéo prises au sein des 25 entreprises de l'échantillon.

Le tableau ci-dessous permet de présenter les tâches concernées et les situations de travail repérées comme potentiellement exposées à la répétition de gestes.

Situation de travail	Opération observée
Réception (agréage)	- Calibrage (tri) et pesée des rougets
Approvisionnement des matières premières	- Alimentation d'une chaîne de filetage - Alimentation d'une machine d'étêtage
Emballage des produits entiers	- Réalisation de caisses de seiches
Préparation de poissons	- Filetage de : Julienne, Lieu noir, Merlan, Églefin, Sardines (filet papillon), Maquereaux (filet papillon), Merlu - Découpes de Lottes, de petits requins et de raies - Écaillage de Merlu - Déparasitage de St Pierre - Étêtage et ébarbage de limandes - Parage de filets de saumon - Dégraissage de filets de saumon - Étripage de soles - Décorticage de coquilles St Jacques
Pelage, conditionnement	- Caisse de Cabillaud, de Merlan, d'Églefin - Pelage de Lieu noir, de Julienne, de Merlan, de roussettes, de raies - Parage, emballage de Lieu noir - Pelage automatique spécifique
Pesée, glaçage et fermeture des caisses	- Glaçage et cerclage - Caisse de Congre - Fermeture avec élastique - Préparation caisses de glace
Préparation de commandes	- Étiquetage de palettes

Tableau 20 : Opérations ayant fait l'objet d'une analyse « gestes répétitifs »

Au total, 48 séquences vidéos ont été analysées.

C'est lors des situations de préparation de produits, de pelage conditionnement et de pesée, glaçage, fermeture, que des dépassements de seuils de 1er stade ont été constatés.

- Les opérations d'écaillage de Merlu, de déparasitage de St Pierre, d'étêtage, ébarbage de limandes, de filetage de sardines papillons, de maquereaux papillons et de Merlu avec peau impliquent des gestes répétitifs de la part des employés (avec une intensité qui dépasse les seuils (de 24 actions techniques à 33 actions comptabilisées pour des cycles < 30 sec et de 36 actions techniques à 68 actions pour des cycles > 30 sec)



Figure 13 : Le déparasitage de Saint-Pierre avec un outil à main correspond à une opération répétitive



Figure 15 : Filetage papillons de sardines : + de 20 actions en 30 secondes

- Le pelage et conditionnement de caisses de cabillaud (2 kg), de caisses de Merlan (3 kg), le pelage de Julienne, de Merlan, le parage emballage de lieu noir sont également toutes des opérations imposant des actions techniques dépassant les seuils (de 15 à 34 actions pour cycle < 30 sec et de 38 à 42 sec pour cycle > 30 sec)



Figure 16 : Pelage des merlans

- Le décorticage des coquilles St Jacques impose également des gestes répétés de la part des opérateurs. Cette activité est saisonnière (généralement, du mois d'octobre au mois d'avril). Les approvisionnements en coquilles St Jacques peuvent varier selon les modes de gestion des bassins de production. Les opérateurs ne sont donc pas systématiquement amenés chaque jour de la semaine à réaliser du décorticage.
- Des situations plus spécifiques ont été relevées dans certaines entreprises comme pénibles :
 - Un pelage automatique : avec une pose des filets sur tapis automatique roulant : moyenne de 34 gestes en 28 sec
 - Une insertion manuelle de filets de Saumon sur un convoyeur automatique : moyenne de 66 actions sur 1 minute (= action très répétitive)
 - Une alimentation d'étêtage mécanique : 38 gestes en 30 sec

L'ensemble de ces analyses révèle un premier degré d'exposition à la pénibilité.

Il s'agit ensuite de savoir si un salarié exposé à ce 1^{er} stade de pénibilité, réalisera cette même opération (cumulée ou non avec une ou d'autre(s) opération(s) répétitive(s)) pendant une durée d'au moins 900 h par an (ce qui correspond environ à réaliser une situation répétitive pendant 4 heures ou plus par jour soit 20 h ou plus par semaine).

C'est sous ces deux conditions qu'un employé est considéré comme exposé à la pénibilité.

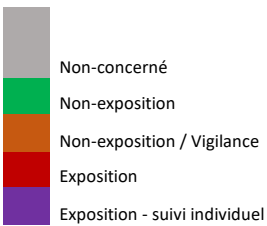
Bilan :

L'EXPOSITION AU TRAVAIL REPETITIF EST PRESENTE DANS LES ENTREPRISES

IL S'AGIT D'UN CRITÈRE DE PÉNIBILITÉ LÉGALE A PRENDRE EN COMPTE PAR

LES ENTREPRISES

	Gestes répétitifs
Achats criée réalisés en présentiel	
Achats criée à distance	
Réception / Agréage	
Stockage en chambre froide	
Approvisionnement des postes	
Emballage produits	
Préparation manuelle des produits	
Préparation automatisée des produits	
Cuisson des crustacés	
Pelage, conditionnement	
Pesée, glaçage, fermeture des caisses	
Préparation de commandes	
Maintenance / Entretien	



Legend:

- Non-concerné
- Non-exposition
- Non-exposition / Vigilance
- Exposition
- Exposition - suivi individuel

Tableau 21 : cartographie de l'exposition du mareyage au facteur « gestes répétitifs »

Action de prévention

Actions organisationnelles :

- Réduire le risque en identifiant les contraintes gestuelles évitables ;
- Anticiper et organiser le travail pour éviter le travail par à-coup, renforcer temporairement les équipes si besoin ;
- Ménager des plages de récupération et des temps de pause suffisants (définir les temps et fréquences de pauses adaptés aux efforts fournis) ;
- Alternier les tâches sur des cycles courts (demi-journée), développer la polyvalence et les compétences afin de limiter les gestes répétitifs, alterner les tâches répétitives et non répétitives ;
- Donner la possibilité aux opérateurs de réguler la cadence et préserver leurs marges de manœuvre (permettre d'agir sur le cycle de la machine).

Actions techniques :

- Concevoir les postes et choisir en amont les équipements de travail (outils, machines...) permettant de réduire au maximum les gestes répétitifs ;

- Réduire les cofacteurs (outils mal aiguisés, efforts, postures pénibles, statiques, froid, bruit, tension, pression...) qui aggravent les risques de TMS ;
- Favoriser l'affutage et l'affilage des couteaux (lieu, personnes ressource,...) afin de limiter l'effort à la découpe ;
- Être attentif au choix des protections individuelles (ex : gants non adaptés qui augmentent les contraintes) ;
- Positionner les personnes dans de bonnes conditions de hauteur et de profondeur par rapport au tapis ou au convoyeur, afin d'éviter des postures contraignantes

Actions sur l'humain :

- Former et informer les salariés aux risques liés aux gestes répétitifs ;
- Former à l'affutage et l'affilage des couteaux ;
- Former les nouveaux opérateurs à la technique gestuelle.

4.2.2.6. Le travail en équipes successives alternantes

Définition :

La directive européenne du 4 novembre 2003 précise que le travail en équipes successives alternantes, dit « travail posté », désigne « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ». Ainsi, le salarié va occuper son poste à des horaires de travail irréguliers et/ou atypique tels que le travail en 3x8, en 5x8, en 12 heures... Cette organisation temporelle inclut souvent un poste en horaires de nuit.

Rappel des seuils d'exposition :

Facteur de pénibilité	Définition	Intensité minimale	Durée minimale
Activités successives alternantes 	Le travail posté en équipes alternantes (3x8, 2x8, 2x12), fait partie des organisations temporelles atypiques comprenant une amplitude élevée du poste horaire et des horaires irréguliers.	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre minuit et 5 heures	30 nuits par an

Tableau 22 seuils de pénibilité légale applicable au facteur « activités successives alternantes »

Risques pour la santé :

- Troubles du sommeil (induisant troubles de la vigilance), difficultés de récupération ;
- Troubles cardiovasculaire (hypertension artérielle, surpoids) ;
- Troubles digestifs (douleurs au niveau de l'estomac) ;
- Troubles psychiques (irritabilité, baisse des performances cognitives, dépression, anxiété).

Le travail en équipes successives alternantes au sein du mareyage :

Au sein de l'échantillon analysé, seule 1 entreprise sur 30 a recours au travail en équipes successives alternantes. Il s'agit d'une entreprise de 47 salariés réalisant du mareyage traditionnel et du conditionnement en UVC (unité de vente consommateurs). C'est sur cette dernière activité que le travail en alternance a vu le jour. Il concerne 15 opérateurs sur les 47 de l'entreprise. Cependant, aucun de ces 15 salariés n'effectue plus de 30 nuits par an en travail de nuit.

Il s'agit d'une situation exceptionnelle dans la branche du mareyage traditionnel.

Bilan :

	Equipes successives alternantes
Achats criée réalisés en présentiel	
Achats criée à distance	
Réception / Agréage	
Stockage en chambre froide	
Approvisionnement des postes	
Emballage produits	
Préparation manuelle des produits	
Préparation automatisée des produits	
Cuisson des crustacés	
Pelage, conditionnement	
Pesée, glaçage, fermeture des caisses	
Préparation de commandes	
Maintenance / Entretien	

Non-concerné
 Non-exposition
 Non-exposition / Vigilance
 Exposition
 Exposition - suivi individuel

Tableau 23 : cartographie de l'exposition du mareyage au facteur « équipes successives alternantes »

Actions de prévention :

Actions organisationnelles :

- Aménager les heures de prise de poste et les amplitudes pour limiter les effets négatifs sur le sommeil, les repas et la santé (repousser quand cela est possible l'heure de prise de poste du matin après 6 heures),
- Privilégier la rotation des postes dans le sens « horaire » (matin/après-midi/nuit) et d'une durée maximale de 8 heures,

- Déterminer les rythmes de rotation après avis des représentants du personnel et du médecin du travail, en tenant compte de la vie sociale des salariés (privilégier les rotations à rythme intermédiaire, entre 4 et 5 jours d'affilée : maximum 4 nuits consécutives),
- Prévoir un temps consacré à la relève de poste pour la transmission des informations essentielles,
- Ménager des plages de récupération et temps de pause suffisants,
- Prévoir des délais de prévenance suffisants pour la remise des plannings et en cas de changements d'horaires,
- Tenir compte des horaires de transports en commun et prendre en compte la sécurité routière pour le risque trajet (cumul temps de travail et temps de conduite d'un véhicule),
- Prévoir la possibilité de sortir des horaires postés pour les salariés ayant des contre-indications liées à la santé (grossesse après 12 semaines par exemple), des contraintes familiales ou chez les salariés les plus âgés.

Actions techniques :

- Mettre à disposition un local de repos et un local adapté pour la prise de repas chauds
- Proposer un local pour permettre aux salariés de dormir pendant la pause de 20 minutes (sieste),
- Améliorer les ambiances physiques de travail : réduire les bruits ambiants, agir sur l'intensité lumineuse (en l'augmentant)...

Actions sur l'humain :

- Organiser une sensibilisation à une bonne hygiène de vie : alimentation et gestion du sommeil

4.2.2.7. Synthèse des analyses par tâche

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Achats criée réalisés en présentiel						
Achats criée à distance						
Réception / Agréage						
Stockage en chambre froide						
Approvisionnement des postes						
Emballage produits						
Préparation manuelle des produits						
Préparation automatisée des produits						
Cuisson des crustacés						
Pelage, conditionnement						
Pesée, glaçage, fermeture des caisses						
Préparation de commandes						
Maintenance / Entretien						

Tableau 24 : Cartographie de l'exposition du mareyage aux 6 facteurs de risque étudiés

5. Application du référentiel par les entreprises

Pour les 6 facteurs de pénibilité et les 15 métiers inclus au sein de l'étude de l'UMF, le présent référentiel poursuit l'objectif de faciliter la déclaration d'exposition réalisées par les entreprises de la branche.

Pour ce faire, il a été décidé de mettre à la disposition des opérateurs des « fiches métiers » permettant de réaliser l'évaluation de leurs employés aux différents facteurs.

Ces fiches n'ont toutefois pas vocation à correspondre aux qualifications professionnelles existantes et utilisées au sein de chaque entreprise, mais de représenter une situation type de travail, ou un groupe homogène d'exposition susceptible d'être rencontré le plus souvent. C'est la description des situations de travail de chaque emploi/poste qui permet plus précisément de déterminer les postes visés en entreprise par l'évaluation des risques contenue dans ce référentiel pénibilité ;

Le classement d'un salarié par l'employeur dans une fiche métier doit faire correspondre les situations de travail qui y sont décrites aux activités réelles exercées par le salarié. Si tel est le cas, la décision d'exposition ou de non-exposition du salarié par l'employeur à l'un des facteurs en vertu de ce référentiel est opposable au salarié lorsque les mesures de prévention sont appliquées.

In fine, il appartient à l'entreprise d'apprécier dans quelle mesure les conditions définies pour chaque facteur de ce référentiel sont réunies au sein de son atelier, et lui permettent d'appliquer le référentiel.

Pour ce faire, l'entreprise peut également solliciter l'appui des **Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)** agréés. [+ d'informations ici](#).

Présentation de l'outil fiche métier :

Métier :

→ Titre du métier tel que défini au sein du référentiel d'activités compétences de la branche

Définition du métier :

→ Rapide description des tâches réalisées et de l'environnement dans le cadre duquel elles s'opèrent.

Situations de travail rencontrées :

Achats criée réalisés en présentiel
Achats criée à distance
Réception / Agréage
Stockage en chambre froide
Approvisionnement des postes
Emballage produits
Préparation manuelle des produits
Préparation automatisée des produits
Cuisson des crustacés
Pelage, conditionnement
Pesée, glaçage, fermeture des caisses
Préparation de commandes
Maintenance / Entretien

→ A partir du RAC de branche, reprise des situations de travail généralement rencontrées au sein de ce métier

→ Aide à la décision du classement d'un salarié au sein d'une fiche métier

Exposition aux facteurs de pénibilité :

Tâches \ Facteurs	Hyperbare	Nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Réception (agréage)						
Stockage en CF						
Approvisionnement des postes						
Emballage produits						
Préparation des produits manuelle						
Préparation des produits automatisée						
Cuisson des crustacés						
Pelage conditionnement						
Pesée, glaçage, fermeture						
Préparation de commandes						
Maintenance entretien						

→ Cartographie de l'exposition des différentes situations de travail du métier aux 6 facteurs de pénibilité étudiés

Bilan :

Mode d'emploi de la fiche métier :

1^{ère} étape : classement du salarié par l'employeur au sein d'une fiche métier

- ➔ Correspondance entre les situations de travail de la fiche métier et les activités réelles exercées par le salarié ;
- ➔ En cas de poly-activité, l'UMF préconise d'appliquer la règle de l'activité principale effective.

2^{ème} étape : Evaluation de la pénibilité du salarié

- ➔ Pour chaque facteur de pénibilité, utilisation itérative du tableau d'exposition de la fiche métier correspondant à la situation du salarié :

	Facteur n°1	Facteur n°2	Facteur n°3	Facteur n°4
Situation de travail n°1				
Situation de travail n°2				
Situation de travail n°3				
Situation de travail n°4				
...				
...				
...				

Cas n°1

Cas n°2

Cas n°3

Cas n°4

Cas de figure n°1 : L'ensemble des situations de travail observées apparaissent « non-concerné » ou « non-exposition »

- ➔ Je peux considérer le salarié comme non-exposé à ce facteur de pénibilité.

Cas de figure n°2 : Une ou plusieurs situations de travail observées apparaissent « non-exposition/Vigilance »

- ➔ Je peux *a priori* considérer le salarié comme non-exposé à ce facteur de pénibilité. Je contrôle toutefois l'existence d'une éventuelle situation exceptionnelle d'exposition du salarié pour les situations de travail concernées.

Cas de figure n°3 : Une ou plusieurs situations de travail apparaissent « exposition » (bruit, gestes répétitifs)

Si la somme du temps de travail réalisé par le salarié sur l'ensemble des situations de travail est inférieure aux seuils d'exposition du facteur en question :

- ➔ Je peux considérer le salarié comme non-exposé à ce facteur de pénibilité.

Si la somme du temps de travail réalisé par le salarié sur l'ensemble des situations de travail est supérieure aux seuils d'exposition du facteur en question :

- ➔ J'effectue les mesures pour la ou les situations de travail concernées, et qualifie l'exposition du salarié au facteur de pénibilité en utilisant les schémas d'aide à la décision présents en annexe 1.

Cas de figure n°4 : Une ou plusieurs situations de travail apparaissent « exposition – suivi individuel (travail de nuit, équipes successives alternantes)

- ➔ En me référant aux justificatifs internes nécessaires (fiches de salaires...), je qualifie l'exposition du salarié au facteur de pénibilité en utilisant les schémas d'aide à la décision présents en annexe 1.

6. Fiches métiers

Métier : Employé de marée polyvalent

Définition du métier :

L'employé/e de marée réalise l'ensemble des activités de préparation des produits de la mer (découpe, éviscération, décoquillage, filetage, cuisson, salage ...), dans le respect des procédures et des règles de traçabilité, de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement et des cahiers des charges des clients, à l'aide d'équipements adaptés.

Il/elle réalise les contrôles des produits de la mer à toutes les étapes de préparation.

Il/elle peut réaliser le contrôle des produits lors des activités de réception.

Situations de travail :

Situations de travail
Réception (agréage)
Stockage en CF
Approvisionnement des postes
Emballage produits
Préparation manuelle des produits
Préparation automatisée des produits
Cuisson des crustacés
Pelage, conditionnement
Pesée, glaçage, fermeture
Préparation de commandes
Maintenance entretien

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Réception (agréage)						
Stockage en CF						
Approvisionnement des postes						
Emballage produits						
Préparation manuelle des produits						
Préparation automatisée des produits						
Cuisson des crustacés						
Pelage, conditionnement						
Pesée, glaçage, fermeture						
Préparation de commandes						
Maintenance entretien						

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier d'employé de marée polyvalent car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit, au bruit et aux gestes répétitifs.

Métier : Opérateur/trice / conducteur/trice de ligne

Définition du métier :

Le/la opérateur/trice / conducteur/trice de ligne réalise les opérations nécessaires à la mise en route et au bon fonctionnement d'une machine ou d'une ligne de conditionnement, dans le respect des procédures et des règles de traçabilité, de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement et des cahiers des charges des clients.

Il/elle contrôle les réglages, l'approvisionnement en produits et les paramètres.

Il/elle réalise l'entretien et la maintenance de premier niveau des équipements ou installations conduits.

Situations de travail :

Situations de travail
Approvisionnement des postes
Préparation automatisée des produits
Maintenance entretien

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Approvisionnement des postes						
Emballage produits						
Maintenance entretien						

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier d'opérateur/trice / conducteur/trice de ligne car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit, en équipes successives alternantes et aux gestes répétitifs.

Métier : Chef/fe d'équipe de production

Définition du métier :

Le/la chef/fe d'équipe de production supervise le déroulement des opérations de production, affecte les ressources nécessaires en fonction des besoins et vérifie les résultats.

Il/elle contrôle la qualité des produits, le respect des procédures, des règles de traçabilité, de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement et des cahiers des charges des clients.

Situations de travail :

Situations de travail
Réception (agréage)
Approvisionnement des postes
Préparation de commandes

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Réception (agréage)						
Approvisionnement des postes						
Préparation de commandes						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier de chef/fe d'équipe de production car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit et en équipes successives alternantes.

Métier : Responsable de production

Définition du métier :

Le/la responsable de production planifie et organise la production des produits de la mer (transformations et conditionnement) et réalise les ajustements nécessaires en fonction de l'évolution des commandes, en tenant compte des contraintes QHSE et de traçabilité.

Il/elle encadre l'ensemble des équipes de production.

Situations de travail :

Situations de travail
Achats criée réalisés en présentiel
Achats criée à distance
Réception (agrégage)
Approvisionnement des postes
Préparation de commandes

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Achats criée réalisés en présentiel						
Achats criée à distance						
Réception (agrégage)						
Approvisionnement des postes						
Préparation de commandes						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier de responsable de production car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit et en équipes successives alternantes.

Métier : Préparateur/trice de commandes

Définition du métier :

Le/la préparateur/trice de commande réalise la préparation et le conditionnement des produits de la mer destinés à être livrés, dans le respect des procédures et des règles de traçabilité, de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement.

Situations de travail :

Situations de travail
Emballage produits
Pesée, glaçage, fermeture
Préparation de commandes

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Emballage produits						
Pesée, glaçage, fermeture						
Préparation de commandes						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier de préparateur/trice de commandes car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit, en équipes successives alternantes, et l'exposition au bruit.

Métier : Agent/e de logistique

Définition du métier :

L'agent/e logistique réalise tout ou partie des activités logistiques au sein de l'entreprise (réception, contrôle, mise en stock, expédition) dans le respect des procédures et des règles de traçabilité, de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement.

Situations de travail :

Situations de travail
Préparation de commandes

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Préparation de commandes						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier d'agent/e de logistique car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit et en équipes successives alternantes.

Métier : Responsable logistique

Définition du métier :

Le/la responsable logistique organise, pilote, coordonne et contrôle les activités logistiques de l'entreprise et l'optimisation des flux.

Il/elle vérifie les résultats dans le respect des procédures, des règles de traçabilité, de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement et des cahiers des charges des clients.

Il/elle assure la gestion des ressources humaines et matérielles.

Situations de travail :

Situations de travail
Préparation de commandes

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Préparation de commandes						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier de responsable logistique car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit et en équipes successives alternantes.

Métier : Acheteur/euse / vendeur/euse

Définition du métier :

Il/elle réalise l'achat des produits de la mer en criées et/ou sur les marchés internationaux et leur commercialisation auprès d'un portefeuille de clients professionnels et des prospects.

Situations de travail :

Situations de travail
Achats criée réalisés en présentiel
Achats criée à distance

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Achats criée réalisés en présentiel						
Achats criée à distance						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier d'acheteur/euse / vendeur/euse car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit et en équipes successives alternantes.

Métier : Acheteur/euse criée

Définition du métier :

L'acheteur/euse criée sélectionne et achète des produits de la mer en criée.

Situations de travail :

Situations de travail
Achats criée réalisés en présentiel
Achats criée à distance
Réception (agréage)

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Achats criée réalisés en présentiel						
Achats criée à distance						
Réception (agréage)						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier d'acheteur/euse criée car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit et en équipes successives alternantes.

Métier : Agent/e d'entretien

Définition du métier :

L'agent/e d'entretien assure le nettoyage et l'entretien des locaux et du matériel de l'entreprise.

Situations de travail :

Situations de travail
Maintenance entretien

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Maintenance entretien						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier d'agent/e d'entretien car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit, en équipes successives alternantes, et l'exposition au bruit.

Métier : Agent/e technicien/ne de maintenance

Définition du métier :

L'agent/e technicien/ne de maintenance réalise l'entretien et la maintenance des matériels, des installations et des locaux de l'entreprise.

Situations de travail :

Situations de travail
Maintenance entretien

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Maintenance entretien						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier d'agent/e technicien/ne de maintenance car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit, en équipes successives alternantes, et l'exposition au bruit.

Métier : Responsable de maintenance

Définition du métier :

Le/la responsable de maintenance organise, pilote, coordonne et contrôle les activités de maintenance des matériels, installations et locaux de l'entreprise.

Il/elle traite les relations avec les sous-traitants.

Il/elle assure la gestion des ressources humaines et matérielles.

Situations de travail :

Situations de travail
Maintenance entretien

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Maintenance entretien						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier de responsable de maintenance car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit, en équipes successives alternantes, et l'exposition au bruit.

Métier : Agréeur/euse de produits de la mer

Définition du métier :

L'agréeur/euse contrôle la qualité, la quantité de produits de la mer livrés et effectue l'ensemble des contrôles relatifs à la qualité des produits et contrôle leur conformité aux exigences réglementaires et au cahier des charges établi.

Il/elle réalise les manipulations, analyses et contrôles de qualité nécessaires aux opérations d'agrégation.

Il/elle assure la traçabilité et la mise en stock des produits.

Situations de travail :

Situations de travail
Réception (agrégation)
Préparation de commandes

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Réception (agrégation)						
Préparation de commandes						

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit et en équipes successives alternantes

Métier : Directeur/trice de site ou d'établissement

Définition du métier :

Le/la Directeur/trice de site ou d'établissement pilote les activités du site ou de l'établissement.

Il/elle organise, pilote, coordonne et contrôle les activités du site et l'optimisation des flux.

Il/elle assure la gestion des ressources humaines et matérielles.

Situations de travail :

Situations de travail
Achats créée réalisés en présentiel
Achats créée à distance

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Achats créée réalisés en présentiel						
Achats créée à distance						

	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier de directeur/trice de site ou d'établissement car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit et en équipes successives alternantes.

Métier : Directeur/trice général/e

Définition du métier :

Le/la Directeur/trice général/e définit les objectifs, les stratégies et les moyens de l'entreprise et fait appliquer ses objectifs en tenant compte des contraintes et des opportunités internes et externes.

Il/elle oriente l'action des différentes directions spécialisées.

Il/elle analyse les résultats au regard de la politique et des objectifs de l'entreprise et propose les réajustements nécessaires

Situations de travail :

Situations de travail
Achats créée réalisés en présentiel
Achats créée à distance

Exposition aux facteurs de pénibilité :

	Hyperbare	Travail de nuit	Températures	Bruit	Gestes répétitifs	Equipes successives alternantes
Achats créée réalisés en présentiel						
Achats créée à distance						

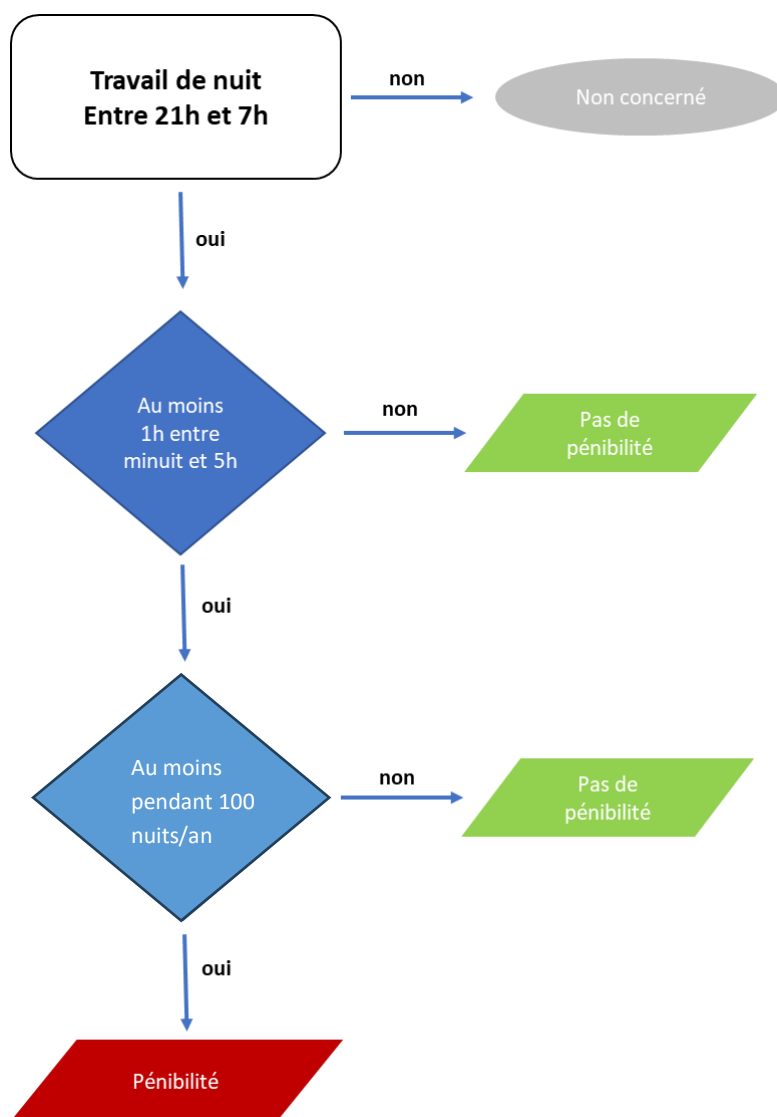
	Non-concerné
	Non-exposition
	Non-exposition / Vigilance
	Exposition
	Exposition - suivi individuel

Bilan pour le métier :

Les facteurs de pénibilité à évaluer pour le métier de directeur/trice général/e car pouvant impacter le poste sont l'exposition au travail de nuit et en équipes successives alternantes.

ANNEXE 1 : OUTILS D'AIDE A LA DECISION - EXPOSITION AUX DIFFERENTS FACTEURS DE PENIBILITE

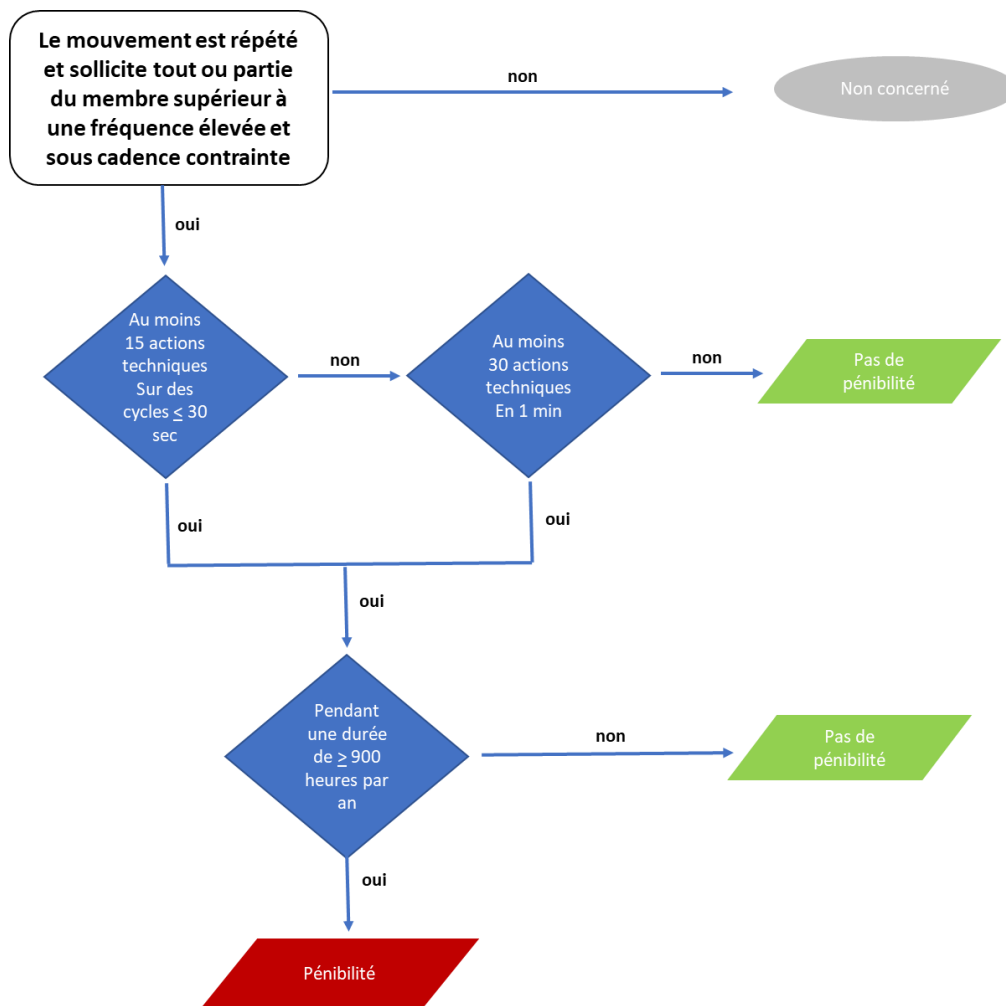
Travail de nuit :



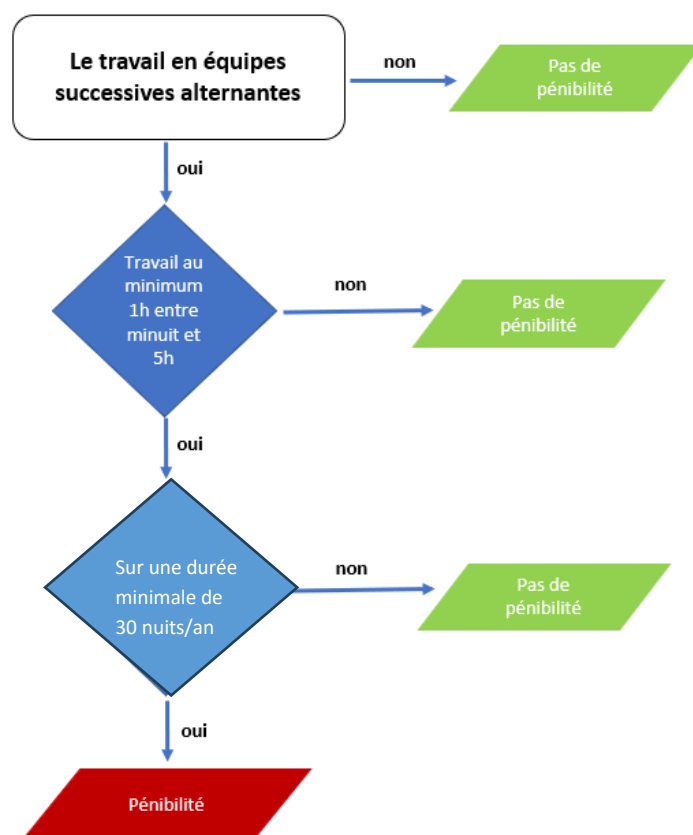
Travail au bruit :



Gestes répétitifs :



Travail en équipes successives alternantes



ANNEXE 2 : BIBLIOGRAPHIE

TEXTES LÉGISLATIFS ET NORMES

- *Accord ANI du 10 juillet 2008*, Amélioration des conditions de travail et réduction de la pénibilité du travail
- *Loi N°2010-1330 du 9 novembre 2010*, portant réforme des retraites
- *Décret du 30 mars 2011*, définition des facteurs de risques professionnels
- *DECRET DU N° 2011-823 DU 7 JUILLET 2011*, RELATIF A LA PENALITE POUR DEFAUT D'ACCORD OU DE PLAN D'ACTION RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE MENTIONNEE A L'ARTICLE L. 138-29 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE
- *Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014* garantissant l'avenir et la justice du système de retraite
- *LOI REBSAMEN N° 2015-994 DU 17 AOUT 2015*, RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET A L'EMPLOI (ARTICLES 28 A 31)
- *Décret n°2015-1888 du 30 décembre 2015* relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité
- *Ordonnance [n°2017-1389 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)*, relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention
- *Article L. 4161-1 du Code du travail, 2015*, les 10 facteurs de risques professionnels
- *Article L. 4163-2 du Code du travail, 2015*, les seuils fixés associés aux facteurs de risques professionnels
- *ARTICLE R. 4431-1 DU CODE DU TRAVAIL*, VALEURS LIMITES D'EXPOSITION PROFESSIONNELLE AU BRUIT
- *Articles R. 3122-29 à R. 3122-31 du code du travail*, conditions sur le travail de nuit
- *ARTICLE R. 4121-1 DU CODE DU TRAVAIL*, PREVOIT LA FORMALISATION DES RESULTATS DE L'EVALUATION DES RISQUES DANS UN DOCUMENT UNIQUE
- *ARTICLE R. 4121-1 DU CODE DU TRAVAIL*, LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR AVEC LES 9 PRINCIPES GENERAUX DE PREVENTION

DOCUMENTS DES ORGANISMES DE PRÉVENTION

- *Horaires atypiques de travail*, INRS ED 5023, 2004
- *Évaluation des risques, questions-réponses sur le document unique*, INRS ED 887, 2004
- *Aide au repérage des risques professionnels Mareyage*, INRS, 2005
- *Techniques de réduction du bruit en entreprise*, INRS ED 962, 2006
- *LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE DE L'OUÏE*, INRS ED 868, 2009
- *Une démarche pour faire du Document Unique un outil de progrès*, ARACT Basse-Normandie, 2010
- *L'entreposage frigorifique*, INRS ED 966, 2010
- *Le travail répétitif, de la compréhension à l'action*, INRS TD 180, 2011
- *Guide TMS*, ARS, ARACT, 2013
- *Travail au froid*, dossier INRS, 2014
- *Les TMS dans les magasins de marée, Le Froid : comment se protéger ?* STC, Amiem, ABAPP, CARSAT Bretagne, La Direccte, 2015
- *Troubles musculo squelettiques*, dossier INRS, 2015
- *TPE-PME : DES OUTILS EN LIGNE POUR EVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS*, 2018, INRS ED 840
- *Prévention des risques liés aux manutentions dans le Mareyage*, information collective, STC, Amiem, ABAPP, CARSAT Bretagne, La Direccte, 2018
- *Prévention de la pénibilité*, dossier INRS, 2019

DOCUMENTS SCIENTIFIQUES

- *Troubles musculosquelettiques et travail*, F. Bourgeois, A. Polin, C. Lemarchand, J.-M. Fauchaux, F. Hubault, P. Douillet, C. Brun, E. Albert, éditions ANACT, 2006
- *Agir sur la prévention durable des TMS*, BERNON (Jack), ESCRIVA (Evelyne), SCHWEITZER (Jean Michel), éditions ANACT, 2011

ETUDES

- *L'activité de mareyage en France : recensement des entreprises et caractérisation de la branche*, rapport de stage AgroParisTech effectué au sein de FranceAgriMer, F. Chapot, 2016
- *Référentiel professionnel de branche poissonnerie Confédération nationale des poissonniers - Écaillers de France*

- *PENIBILITE : REFERENTIELS PROFESSIONNELS DE BRANCHE HOMOLOGUES*, SITE DU MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE L'INSERTION, MIS A JOUR LE 04/12/2020
- *Référentiel CGI : professionnels du négoce* (ex : phase réception - déchargement)
- *Référentiel de la vente à distance* (ex : emballage et préparation de commande)

ARTICLES (universitaire, presse, brochure...)

- *LE QUESTIONNAIRE DE TYPE "NORDIQUE". INTERET DANS LA SURVEILLANCE DES PATHOLOGIES D'HYPER SOLlicitation DU MEMBRE SUPERIEUR*, INRS, ARTICLE DE REVUE, DECEMBRE 2007
- *L'ACTIVITE DE MAREYAGE, GUIDE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS*, CARSAT BRETAGNE, 2012
- *Les référentiels pénibilité, certains s'y sont quand même collés...*, les éditions législatives, article du 31 octobre 2017
- *LE REFERENTIEL DE BRANCHE SUR LA PENIBILITE EST HOMOLOGUE*, NEXEM, ARTICLE DU 26 AVRIL 2018

AUTRES

- *Les troubles musculo squelettiques dans les magasins de marée*, STC, AMIEM, CARSAT Bretagne, ABAPP Bretagne, diagnostic 2013
- *Cartographie des métiers des mareyeurs - expéditeurs*, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche des Mareyeurs Expéditeurs, 5 juillet 2018
- *Synthèse du baromètre socio-économique*, Banque de France UMF, 2019
- *Mise en place du compte professionnel de prévention de la pénibilité*, Brochure professionnelle N°3243, Confédération nationale des poissonniers - Écaillers de France
- *DUERP et Études* transmises par les entreprises

ANNEXE 3 : GRILLE D'OBSERVATION ET DE RECUEIL DES DONNEES

Grille d'observation et recueil de données - prévention des risques Mareyage

Entreprise : _____ Poste : _____ Date et heure : _____ Rédacteur : _____

Description de l'entreprise

Activité	Population Effectif : Intérimaires : Age moyen : Proportion H/F : Ancienneté : Formation : Mode de rémunération :	Rythme de travail Jours ouvrés : Equipes ? Horaires : Durée du travail :														
Contexte Appartient à un groupe : Historique : Contexte économique : Fournisseurs : Clients :	Fonctionnement prévention CSE, DP ? DU : ☐ Fait ☐ Mis à jour ☐ En cours ☐ Pas fait Prévention : ☐ active et formalisée ☐ active mais pas formalisée ☐ moyenne ☐ peu active Projets de transformation : ☐ en concertation ☐ sans concertation ☐ approche ergo ☐ approche prescriptive Partenaires externes ? Actions mises en place ou en projet :	Performances et dysfonctionnements <table border="1"> <tr> <th>Résultats performance</th> <th>Résultats santé au travail</th> </tr> <tr> <td>Qualité :</td> <td>AT</td> </tr> <tr> <td>Délais :</td> <td>MP</td> </tr> <tr> <td>Hygiène :</td> <td>Pénibilité</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Turn-over</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Absentéisme</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Climat social</td> </tr> </table>	Résultats performance	Résultats santé au travail	Qualité :	AT	Délais :	MP	Hygiène :	Pénibilité		Turn-over		Absentéisme		Climat social
Résultats performance	Résultats santé au travail															
Qualité :	AT															
Délais :	MP															
Hygiène :	Pénibilité															
	Turn-over															
	Absentéisme															
	Climat social															

Grille d'observation et recueil de données - prévention des risques Mareyage

Processus de production

Description de la situation

Qui ? (opérateur, équipe, statut, formation au métier...)	Où ?	Quand ? (rythmes, équipes...) ☐ Travail de nuit (0h - 5h) : _____ Nombre de nuits ? _____ ☐ Travail posté Nombre de nuits ? _____	Pour quoi faire ?
Doit faire quoi ?	Photo / schéma du poste 		Fait quoi ?
Avec quoi ?	A partir de quoi ? (matière première.)	Pour quel résultat, produit ?	Avec qui ? En lien avec qui ? (ex. maintenance, nettoyage, approvisionnement, ...)

Conditions générales de travail

Ambiances physiques Eclairage : ☐ Naturel ☐ Artificiel ☐ Vue sur l'extérieur Selon les opérateurs : ☐ Suffisant ☐ Insuffisant ☐ Trop fort ☐ Eblouissant parfois Bruit : ☐ Léger ☐ Présent ☐ Gênant la conversation normale ☐ Difficilement supportable / empêche toute discussion ☐ Zones bruyantes indiquées ☐ Mesures de bruit réalisées Port de bouchons : ☐ Conseillé ☐ Obligatoire ☐ Effectif Qualité de l'air : ☐ Poussières ☐ Fumées, vapeur ☐ Odeurs (produits...) ☐ RAS Température de l'air : ☐ Tempérée ☐ Ambiance froide ☐ Ambiance chaude ☐ Température extérieure ☐ < 5°C ☐ > 30°C Heures / jour : _____ Jours/an : _____ Température des objets manipulés : ☐ Très chauds ☐ Tempérés ☐ Froids (froid positif) ☐ Très froids (ex : congelé)	Quels types de contraintes dans son travail ?	Posture(s) habituelle(s) de travail ☐ Debout immobile ☐ Debout avec déplacements ☐ Assis ☐ Assis ou debout, au choix du travailleur ☐ Assis ou debout, selon les conditions de production ☐ Déplacements fréquents Disposition des locaux et postes Espaces de circulation : ☐ Large ☐ Moyens ☐ Restreints Séparation véhicules/piétons : ☐ Indiquée ☐ Matérialisée ☐ Respectée Stockage : ☐ Zones délimitées ☐ Encombrement des allées / espaces de travail																																																																																													
Risques divers <table border="1"> <thead> <tr> <th>Risques</th> <th>Protection ?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>☐ Chute</td><td></td></tr> <tr><td>☐ Machines dangereuses</td><td></td></tr> <tr><td>☐ Projections</td><td></td></tr> <tr><td>☐ Electrique</td><td></td></tr> <tr><td>☐ Brûlure</td><td></td></tr> <tr><td>☐ Chocs</td><td></td></tr> <tr><td>☐ Coupures</td><td></td></tr> <tr><td>☐ Risque biologique</td><td></td></tr> <tr><td>☐ Poussières</td><td></td></tr> <tr><td>☐</td><td></td></tr> <tr><td>☐</td><td></td></tr> </tbody> </table>	Risques	Protection ?	☐ Chute		☐ Machines dangereuses		☐ Projections		☐ Electrique		☐ Brûlure		☐ Chocs		☐ Coupures		☐ Risque biologique		☐ Poussières		☐		☐		EPI <table border="1"> <thead> <tr> <th>EPI :</th> <th>Prévus</th> <th>Utilisés</th> <th>Utiles ?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Gants</td><td>☐</td><td>☐</td><td></td></tr> <tr><td>Bouchons</td><td>☐</td><td>☐</td><td></td></tr> <tr><td>Lunettes</td><td>☐</td><td>☐</td><td></td></tr> <tr><td>Masque</td><td>☐</td><td>☐</td><td></td></tr> <tr><td>Chariotte</td><td>☐</td><td>☐</td><td></td></tr> <tr><td>Tablier</td><td>☐</td><td>☐</td><td></td></tr> <tr><td>Bottes</td><td>☐</td><td>☐</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>☐</td><td>☐</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>☐</td><td>☐</td><td></td></tr> </tbody> </table> EPI adaptés aux produits ? ☐ EPI changés régulièrement ? ☐ Contrainte liée aux EPI : ☐ Faible ☐ Moyenne ☐ Forte	EPI :	Prévus	Utilisés	Utiles ?	Gants	☐	☐		Bouchons	☐	☐		Lunettes	☐	☐		Masque	☐	☐		Chariotte	☐	☐		Tablier	☐	☐		Bottes	☐	☐			☐	☐			☐	☐		Produits chimiques <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Produits utilisés</th> <th colspan="2">Risques liés à :</th> </tr> <tr> <th>Manipulation</th> <th>Inhalation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr><td></td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr><td></td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr><td></td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr><td></td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr><td></td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr><td></td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr><td></td><td>☐</td><td>☐</td></tr> </tbody> </table>	Produits utilisés	Risques liés à :		Manipulation	Inhalation		☐	☐		☐	☐		☐	☐		☐	☐		☐	☐		☐	☐		☐	☐		☐	☐
Risques	Protection ?																																																																																														
☐ Chute																																																																																															
☐ Machines dangereuses																																																																																															
☐ Projections																																																																																															
☐ Electrique																																																																																															
☐ Brûlure																																																																																															
☐ Chocs																																																																																															
☐ Coupures																																																																																															
☐ Risque biologique																																																																																															
☐ Poussières																																																																																															
☐																																																																																															
☐																																																																																															
EPI :	Prévus	Utilisés	Utiles ?																																																																																												
Gants	☐	☐																																																																																													
Bouchons	☐	☐																																																																																													
Lunettes	☐	☐																																																																																													
Masque	☐	☐																																																																																													
Chariotte	☐	☐																																																																																													
Tablier	☐	☐																																																																																													
Bottes	☐	☐																																																																																													
	☐	☐																																																																																													
	☐	☐																																																																																													
Produits utilisés	Risques liés à :																																																																																														
	Manipulation	Inhalation																																																																																													
	☐	☐																																																																																													
	☐	☐																																																																																													
	☐	☐																																																																																													
	☐	☐																																																																																													
	☐	☐																																																																																													
	☐	☐																																																																																													
	☐	☐																																																																																													
	☐	☐																																																																																													

Organisation et sens du travail

Qui organise et planifie le travail ?

Organisation du travail

Exigences de quantité :	☐ Prime de production	☐ Objectifs de rendement	☐ Travail sous délai
Exigences de qualité :	☐ Contrôle qualité stricts	☐ Risque d'erreur important ou avec des conséquences graves	
Délais :	☐ Délais stricts	☐ Délais flexibles	☐ Pas de délais fixés ☐ Faciles à tenir
Autonomie / marges de manoeuvre :	☐ Cadence liée à une machine automatisée ☐ Cadence liée à la production de collègues ☐ Cadence liée à une file d'attente ☐ Possibilité de s'absenter facilement de son poste quelques instants ☐ Possibilité de prendre de l'avance / faire des stocks tampon ☐ Organisation de son propre travail	☐ Travail à son rythme & paraît détendu ☐ Travail à son rythme mais rapide	
Clarté de la prescription :	Définition des tâches : ☐ Peu défini Objectifs à atteindre : ☐ Peu défini Evaluation du travail : ☐ Peu défini	☐ Connu et clair ☐ Connu et clair ☐ Connu et clair	☐ Très strict ☐ Très strict ☐ Très strict
Répartition des tâches :	☐ définie précisément ☐ peu ou pas définie		
Hiérarchie :	☐ bien identifiée	☐ peu précise	☐ l'opérateur dépend de plusieurs chefs/services
Flexibilité :	Interruptions dans le travail : ☐ Rarement Intercaler du travail urgent : ☐ Rarement	☐ Parfois ☐ Parfois	☐ Souvent ☐ Souvent ☐ Tous les jours ☐ Tous les jours

Ressenti sur le travail

Sens du travail :	☐ Sentiment de pouvoir faire du travail de qualité ☐ Sentiment d'être compétent sur ce poste
Conciliation vie pro/perso :	☐ Facilité à organiser sa vie personnelle par rapport au planning
Soutien organisationnel :	☐ Sentiment de pouvoir compter sur la hiérarchie ☐ Sentiment de pouvoir compter sur les collègues

Gestes et postures sollicitants

Avec effort/durée/répétition important(e) ? Sous contrainte de temps ? A quelle occasion ?

Dos (avec ou sans manutentions)	☐ Penché en avant 	☐ Torsion 	☐ Travail à bout de bras 	☐ Inclinaison sur le côté 	☐ Courbé vers l'arrière 	☐ Accroupi ou agenouillé 	☐ Assis
	☐ Bras élevé sans appui 	☐ Bras vers l'arrière 	☐ Bras vers les côtés 	☐ Croisement de l'autre côté du corps 			
Epaules (lorsque ces gestes sont répétés / maintenus dans la durée)	☐ Rotation de l'épaule 	☐ Epaules haussées ou contractées 	☐ Travail à bout de bras 	☐ Pousser ou tirer dans un sens où on a peu de force 			

Grille d'observation et recueil de données - prévention des risques Mareyage

Gestes et postures sollicitants (suite)

Avec effort/durée/répétition important(e) ? Sous contrainte de temps ? A quelle occasion ?

Coude (gestes répétés / maintenus)	☐ Appui direct sur le coude 	☐ Forte flexion du coude 	☐ Rotation du poignet (ex : visser) 	☐ Mouvement en force coude déplié 		
Poignet, main, doigts (lorsque ces gestes sont répétés / faits en force)	☐ Flexion ou extension répétée 	☐ Déviation de côté répétée ou continue 	☐ Mouvements répétés d'un ou plusieurs doigts 	☐ Maintenir un objet doigts écartés ou tenir des objets entre les doigts 	☐ Forcer l'écartement du pouce 	☐ Appuyer avec le pouce 
	☐ Serrer fort à pleine main 	☐ Serrer fort du bout des doigts, ou tenir en « pince » 	☐ Gestes de cisaillement 	☐ Frapper avec le talon de la main 	☐ Pression d'objets durs ou coupants au contact de la peau 	☐ Utiliser un outil vibrant 

Grille d'observation et recueil de données - prévention des risques Mareyage

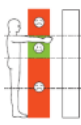
Manutentions

(prendre, porter, déposer)

Objets	Hauteur de prise et de dépôt 	Distance de prise et de dépôt 	Transport de l'objet		Poids 	Caractéristiques de l'objet		Dangerosité Objet coupant, brûlant, salissant...	Douleur/gêne/difficulté associée 
			Distance 	Difficultés associées : Marches ? Plan incliné ? Obstacles ? Sol glissant ?		Facilité de prise Fragile, instable, glissant, mou ? Poignées ou prise prévue ?	Encombrement > 40 cm de large > 30 cm de haut 		

Objets transportés	Opération concernée	L'objet va de où à où ? Quelle distance parcourue ?	Nombre de manipulations à chaque étape	Nombre de manipulations par opération	Nombre d'opérations/jour	Nombre de manipulations/jour	Poids unitaire	Poids total/jour
Ex : bobine	Conditionner les bobines	Bobinoir → cerceuse Cerceuse → palette	1 1	2	60/ heure x 8h = 480	480 X 2 = 960	12 kg	960 x 12 = 11,5 T

Grille d'observation et recueil de données - prévention des risques Mareyage

Manipulations de charges										
(pousser, tirer...)										
Objets manipulés	Opération, tâche, action effectuée	Durée totale / jour	Fréquence	Sens de manipulation Pousser, tirer, lever, abaisser, tourner ?	Matériel utilisé Chariot, transpalette, roll ? ☹️ > 600 kg transpalette > 300 kg chariot	Poids à déplacer 	Hauteur de poignée 	Etat du sol Irrégulier, trous... 	Etat des roues 	Douleur/gêne/difficulté associée 😊 😐 ☹️

Grille d'observation et recueil de données - prévention des risques Mareyage

Analyse approfondie				
Postures sollicitantes rencontrées / risques	A quelle occasion ? (tâche, opération concernée)	Facteur de risque : effort ? répétitivité ? posture maintenue ? longue durée ? sous contrainte de temps ?	Douleur / gêne associée ? 😊 😐 ☹️	Causes identifiées (processus, moyens techniques, matière première, organisation, etc)

Les mesures des gestes répétitifs et bruit

Phase de travail concernée

- ☐ temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes
☐ temps de cycle > 30 sec ou Temps de cycle variable ou absence de temps de cycle

Si temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes

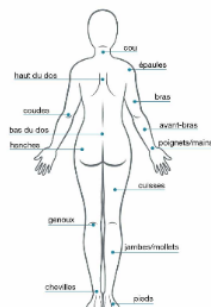
- sur 1 temps de cycle < 30 sec on compte :
- ☐ moins de 15 actions techniques
☐ plus de 15 actions techniques

Si temps de cycle > 30 sec ou Temps de cycle variable ou absence de temps de cycle

- Sur 1 temps de cycle > 30 sec, on compte :
- En 1 minute
☐ moins de 30 actions techniques
☐ plus de 30 actions techniques

Nombre de cycles ou durée de réalisation de ces gestes répétitifs sur 1 journée : _____

Membres sollicités pendant l'action répétitive



Prendre une séquence vidéo

Mesures de bruit :

Heure de début : _____

Heure de fin : _____

Mesure moyenne : _____

Pics : _____

☐ Machines bruyantes : _____☐ EPI : référence : _____

Les mesures de bruit

appareil utilisé pour la mesure : sonomètre ou dosimètre

Phases de travail mesurées	Phase réellement mesurée	Horaire début de mesure	Horaire fin de mesure	Usages de machines bruyantes pendant la mesure	Port de protection auditive (OUI/NON) noter la référence produit	Notes/Remarques
1 - Achats "sous criée"						
2 - La réception (agréage)						
3 - Le stockage (en CF et viviers)						
4 - L'approvisionnement des postes en matières premières						
5 - L'emballage des produits (entiers ou vivants)						
6 - La préparation des poissons (étêtage, écorchage, filetage, autres découpes)						
7 - Le pelage et le conditionnement						
8 - La pesée, le glaçage, la fermeture (cerclage ou manuelle)						
9 - La préparation de commandes (étiquetage, palettisation)						
10 - Les activités spécifiques (salaison, fumaison, cuisson de crustacés, surgélation, produits traiteurs)						
11 - La maintenance (et entretien)						
12 - Le nettoyage désinfection (et entretien)						
Autres situations						

Grille d'observation et recueil de données - prévention des risques Mareyage

Les mesures des gestes répétitifs	appareil utilisé pour la mesure : compteur à main
--	---

Phase de travail mesurées	Phase réellement mesurée	temps de cycle < 30 sec	Temps de cycle > 30 sec ou Temps de cycle variable ou absence de temps de cycle	Nombre d'actions techniques (comptabiliser plusieurs fois) moins de 15 ? plus de 15 ? plus de 30 ? (noter le chiffre exacte sur 30 sec et 1 min)	Prise de la séquence répétitive en vidéo (cocher si c'est filmé)	Notes/Remarques
1 - Achats "sous criée"						
2 - La réception (agréage)						
3 - Le stockage (en CF et viviers)						
4 - L'approvisionnement des postes en matières 1ères						
5 - L'emballage des produits (entiers ou vivants)						
6 - La préparation des poissons (étêtage, écorchage, filetage, autres découpes)						
7 - Le pelage et le conditionnement						
8 - La pesée, le glaçage, la fermeture (cerclage ou manuelle)						
9 - La préparation de commandes (étiquetage, palettisation)						
10 - Les activités spécifiques (salaison, fumaison, cuisson de crustacés, surgélation, produits traiteur)						
11 - La maintenance (et entretien)						
12 - Le nettoyage désinfection (et entretien)						
Autres situations						

Grille d'observation et recueil de données - prévention des risques Mareyage

Le travail de nuit	Entretien RH et/ou dirigeant et/ou service administratif
---------------------------	--

Phases de travail mesurées	Travail effectué de nuit (entre 0h et 5h)	Noter les heures travaillées	Combien de nuit par an ?	Notes/Remarques
1 - Achats "sous criée"				
2 - La réception (agréage)				
3 - Le stockage (en CF et viviers)				
4 - L'approvisionnement des postes en matières 1ères				
5 - L'emballage des produits (entiers ou vivants)				
6 - La préparation des poissons (étêtage, écorchage, filetage, autres découpes)				
7 - Le pelage et le conditionnement				
8 - La pesée, le glaçage, la fermeture (cerclage ou manuelle)				
9 - La préparation de commandes (étiquetage, palettisation)				
10 - Les activités spécifiques (salaison, fumaison, cuisson de crustacés, surgélation, produits traiteur)				
11 - La maintenance (et entretien)				
12 - Le nettoyage désinfection (et entretien)				
Autres situations				

Grille d'observation et recueil de données - prévention des risques Mareyage

Le températures extrêmes		appareil utilisé pour la mesure : thermomètre			
Phases de travail mesurées	Travail effectué à 5°C ou moins	Travail effectué à 30°C ou plus	Combien de jour par an ? (ou combien d'heures par jour ?)	Port d'EPI	Notes/Remarques
1 - Achats "sous criée"					
2 - La réception (agréage)					
3 - Le stockage (en CF et viviers)					
4 - L'approvisionnement des postes en matières premières					
5 - L'emballage des produits (entiers ou vivants)					
6- La préparation des poissons (étêtage, écorchage, filetage, autres découpes)					
7 - Le pelage et le conditionnement					
8 - La pesée, le glaçage, la fermeture (cerclage ou manuelle)					
9 - La préparation de commandes (étiquetage, palettisation)					
10 - Les activités spécifiques (salaison, fumaison, cuisson de crustacés, surgélation, produits traiteur)					
11 - La maintenance (et entretien)					
12 - Le nettoyage désinfection (et entretien)					
Autres situations					

Grille d'observation et recueil de données - prévention des risques Mareyage

Le travail en équipes successives alternantes		Entretien RH et/ou dirigeant et/ou service administratif		
Phases de travail mesurées	Organisation en équipes successives qui alternent ? (2X8, 3X8...)	travail de nuit (entre 0h et 5h ?)	Combien de nuit par an ?	Notes/Remarques
1 - Achats "sous criée"				
2 - La réception (agréage)				
3 - Le stockage (en CF et viviers)				
4 - L'approvisionnement des postes en matières premières				
5 - L'emballage des produits (entiers ou vivants)				
6- La préparation des poissons (étêtage, écorchage, filetage, autres découpes)				
7 - Le pelage et le conditionnement				
8 - La pesée, le glaçage, la fermeture (cerclage ou manuelle)				
9 - La préparation de commandes (étiquetage, palettisation)				
10 - Les activités spécifiques (salaison, fumaison, cuisson de crustacés, surgélation, produits traiteur)				
11 - La maintenance (et entretien)				
12 - Le nettoyage désinfection (et entretien)				
Autres situations				

ANNEXE 4 : FICHES RECAPITULATIVES MESURES PAR ENTREPRISES

Fiche récapitulative des mesures N°1		
Effectif	24	
La nuit		
Nombre de salariés	1	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	115,4	
L(Aeq) maximum :	79,7	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Emballage produits	104,7	74,7
Préparation des produits manuelle	103,9	70,8
	115,4	79,7
	108,1	75,8
	95,1	72,4
	104,8	73,8
	103,1	75,1
Pelage conditionnement	105	78
Pesée, glaçage, fermeture	106,9	77,9
	108	74,9
	109,3	75,1
	111,7	77,6
La Température		
T° maximum :	11	
T° minimum :	4	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	10	
Stockage en CF	4	
Approvisionnement des postes	10	
Emballage produits	10	
Préparation des produits manuelle	10	
Pelage conditionnement	10	
Pesée, glaçage, fermeture	10	
Préparation de commandes	11	
Maintenance entretien	10	

Fiche récapitulative des mesures N°2		
Effectif	9	
La nuit		
Nombre de salariés	0	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	112,7	
L(Aeq) maximum :	80,1	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Pelage conditionnement	88,9	75,9
	100,9	71
	112,7	80,1
Pesée, glaçage, fermeture	88,9	75,9
	105,6	76,8
	112,7	76,4
La Température		
T° maximum :	14	
T° minimum :	4	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	14	
Stockage en CF	4	
Approvisionnement des postes	10	
Emballage produits	10	
Préparation des produits manuelle	10	
Pelage conditionnement	10	
Pesée, glaçage, fermeture	10	
Préparation de commandes	11	
Maintenance entretien	12	

Fiche récapitulative des mesures N°5		
Effectif	20	
La nuit		
Nombre de salariés	1	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	110	
L(Aeq) maximum :	85,7	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Préparation des produits manuelle	106	73
	104	73,3
	103	76,6
	110	71,7
	107	71,7
	108	74,5
Pelage conditionnement	101	73,9
Pesée, glaçage, fermeture	107	75,6
	105	85,7
	107	78,6
La Température		
T° maximum :	13	
T° minimum :	3	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	7	
Stockage en CF	3	
Approvisionnement des postes	8	
Emballage produits	8	
Préparation des produits manuelle	8	
Pelage conditionnement	7	
Pesée, glaçage, fermeture	8	
Préparation de commandes	7	
Maintenance entretien	13	

Fiche récapitulative des mesures N°6		
Effectif	39	
La nuit		
Nombre de salariés	1	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	106	
L(Aeq) maximum :	85,2	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Réception (agréage)	86,5	67
Préparation des produits manuelle	102	76
	106	77
	101	85
	91,9	85,2
Pesée, glaçage, fermeture	96	83,7
Préparation de commandes	102	73,6
La Température		
T° maximum :	12	
T° minimum :	2	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	5	
Stockage en CF	2	
Approvisionnement des postes	12	
Emballage produits	12	
Préparation des produits manuelle	12	
Pelage conditionnement	12	
Pesée, glaçage, fermeture	12	
Préparation de commandes	12	
Maintenance entretien	12	

Fiche récapitulative des mesures N°7

[illegible]

Fiche récapitulative des mesures N°8		
Effectif	8	
La nuit		
Nombre de salariés	0	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	106,5	
L(Aeq) maximum :	74,7	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Emballage produits	102,8	67,8
Pelage conditionnement	96,8	66,9
Pesée, glaçage, fermeture	106,5	74,7
La Température		
T° maximum :	13	
T° minimum :	3	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	13	
Stockage en CF	3	
Approvisionnement des postes	13	
Emballage produits	13	
Préparation des produits manuelle	13	
Pelage conditionnement	13	
Pesée, glaçage, fermeture	13	
Préparation de commandes	13	
Maintenance entretien	13	

[illegible]

[illegible]

Fiche récapitulative des mesures N°12		
Effectif	105	
La nuit		
Nombre de salariés	4	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	114,7	
L(Aeq) maximum :	84,7	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Stockage en CF	114,5	84,7
Approvisionnement des postes	109,2	75,2
	110,1	76,9
Préparation des produits manuelle	93,7	69,9
	114,7	82,3
	105,6	77,3
Pelage conditionnement	103,5	79,5
Pesée, glaçage, fermeture	109,4	71,4
	112	81,1
La Température		
T° maximum :	10	
T° minimum :	2	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	10	
Stockage en CF	2	
Approvisionnement des postes	10	
Emballage produits	10	
Préparation des produits manuelle	10	
Pelage conditionnement	10	
Pesée, glaçage, fermeture	10	
Préparation de commandes	10	
Maintenance entretien	10	

Fiche récapitulative des mesures N°13		
Effectif	14	
La nuit		
Nombre de salariés	1	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	107,7	
L(Aeq) maximum :	85,7	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Approvisionnement des postes	105,6	85
	101,5	83,6
Emballage produits	102,7	85,7
	104,6	85,6
Pesée, glaçage, fermeture	107,7	78
	100,6	78,4
La Température		
T° maximum :	12	
T° minimum :	10	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	12	
Approvisionnement des postes	10	
Emballage produits	12	
Préparation des produits manuelle	10	
Pelage conditionnement	12	
Pesée, glaçage, fermeture	12	
Préparation de commandes	12	
Maintenance entretien	12	

Fiche récapitulative des mesures N°14		
Effectif	22	
La nuit		
Nombre de salariés	0	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	115,7	
L(Aeq) maximum :	83,7	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Approvisionnement des postes	113,7	76,7
Préparation des produits manuelle	107,7	76,4
	115,7	78,1
Pelage conditionnement	103,1	79,4
Pesée, glaçage, fermeture	110,7	79,4
	115,1	80,1
Nettoyage désinfection	114,7	83,7
La Température		
T° maximum :	11	
T° minimum :	4	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	11	
Stockage en CF	4	
Approvisionnement des postes	11	
Emballage produits	11	
Préparation des produits manuelle	11	
Pelage conditionnement	11	
Pesée, glaçage, fermeture	11	
Préparation de commandes	11	
Maintenance entretien	11	

Fiche récapitulative des mesures N°17		
Effectif	27	
La nuit		
Nombre de salariés	0	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	135,7	
L(Aeq) maximum :	85,2	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Préparation des produits automatisée	135,7	85,2
	129,2	82,1
	130,8	81,5
Pelage conditionnement	134,4	82,1
Pesée, glaçage, fermeture	124,2	79,9
	128,6	82,6
La Température		
T° maximum :	12	
T° minimum :	3	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	10	
Stockage en CF	3	
Approvisionnement des postes	12	
Emballage produits	12	
Préparation des produits automatisée	12	
Pelage conditionnement	12	
Pesée, glaçage, fermeture	12	
Préparation de commandes	12	
Maintenance entretien	12	

[illegible]

Fiche récapitulative des mesures N°19		
Effectif	18	
La nuit		
Nombre de salariés	16	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	115	
L(Aeq) maximum :	84	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Approvisionnement des postes	101	70
Préparation des produits manuelle	115	72
Pelage conditionnement	104	69
Pesée, glaçage, fermeture	104,3	84
La Température		
T° maximum :	10	
T° minimum :	4	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	10	
Stockage en CF	4	
Approvisionnement des postes	10	
Emballage produits	10	
Préparation des produits manuelle	10	
Pelage conditionnement	10	
Pesée, glaçage, fermeture	10	
Préparation de commandes	10	
Maintenance entretien	10	

[illegible]

Fiche récapitulative des mesures N°21		
Effectif	15	
La nuit		
Nombre de salariés	0	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	0	
L(Aeq) maximum :	0	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
La Température		
T° maximum :	10	
T° minimum :	3	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	10	
Stockage en CF	3	
Approvisionnement des postes	10	
Emballage produits	10	
Préparation des produits manuelle	10	
Pelage conditionnement	10	
Pesée, glaçage, fermeture	10	
Préparation de commandes	10	
Maintenance entretien	10	

Fiche récapitulative des mesures N°22		
Effectif	14	
La nuit		
Nombre de salariés	1	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	111,5	
L(Aeq) maximum :	86,2	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
Préparation des poissons	111,5	77
Pelage conditionnement	102,3	78,6
Pesée, glaçage, fermeture	103,6	86,2
	97,1	71,9
	104,9	78,1
	104,9	65
La Température		
T° maximum :	11	
T° minimum :	4	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	11	
Stockage en CF	4	
Approvisionnement des postes	11	
Emballage produits	11	
Préparation des produits manuelle	11	
Pelage conditionnement	11	
Pesée, glaçage, fermeture	11	
Préparation de commandes	11	
Maintenance entretien	11	

[illegible]

Fiche récapitulative des mesures N°24		
Effectif	25	
La nuit		
Nombre de salariés	0	
Travail en équipes successives		
	0	
Le bruit		
L(C peak) maximum :	0	
L(Aeq) maximum :	0	
Activité	L(C peak)	L(Aeq)
La Température		
T° maximum :	10	
T° minimum :	2	
Activité	T°C	
Réception (agréage)	10	
Stockage en CF	2	
Approvisionnement des postes	10	
Emballage produits	10	
Préparation des produits manuelle	10	
Pelage conditionnement	10	
Pesée, glaçage, fermeture	10	
Préparation de commandes	10	
Maintenance entretien	10	

ANNEXE 5 : CALCUL DES GESTES REPETITIFS SELON LES TACHES

Phase de travail	espèce/type tâches	temps de cycle (en secondes)	nombre d'actions techniques
Approvisionnement des postes en matières premières	Insertion saumon dans convoyeur	60	66
	Alimentation chaîne de filetage	12	9
	Alimentation décapitage mécanique	30	38
Emballage produits entiers	Caisse de sèches	52	26
	Calibrage (tri) + pesée rouget	60	38
Préparation des poissons	Filetage julienne	27	10
	Filetage lieu noir	18	9
	Filetage merlan	21	7
	Décapitage lotte	20	9
	Décapitage roussette	20	6
	Décapitage aile de raie	13	4
	Traçage raies	60	20
	Ecaillage Merlu	19	33
	Filetage églefin T1	60	64
	Filetage églefin T1 (un filet)	42	42
	Ecorcharge roussettes	50	16
	Déparasitage 1 St Pierre	40	55
	Déparasitage 1 St Pierre	44	51
	Découpe tête lotte	23	10
	Etêtage / ébarbage limandes	60	48
	Filetage papillon sardines	30	24
	Filetage merlu (avec peau)	60	36
	Découpe lotte	29	30
	Parage filet saumon	60	57
	Dégraissage filet saumon	60	35
	Étripage soles	28	28
	Filetage papillon maquereaux	60	68
	Décorticage St Jacques	30	36
Pelage conditionnement	Caisse de cabillaud 2kg	24	19
	Caisse de Merlan 3 kg	90	38
	Pelage lieu noir	33	20
	Pelage julienne	27	15
	Pelage roussettes	60	35
	Pelage raie	60	19
	Pelage Merlan	60	42
	Parage emballage de LN	20	21
	Pelage automatique	28	34
	Conditionnement filet églefin	60	21
	Pelage roussette et emballage	60	34
	Caisnes	29	11
	Emballage merlu 200/300	28	10
Pesée, glaçage, fermeture	Emballage merlu (1,2/1,8 pièce)	20	5
	Glaçage et cerclage caisses	34	17
	Caisse de congre (18 kg)	29	9
	Cerclage	14	7
	Fermeture 1 élastique	60	25
Préparation de commandes	Préparation de la glace	19	36
	Etiquetage palettes	59	42