

« GROUPE CLEAN ECOLOGICAL BOX »

Éléments de correction

Relevé des compétences évaluées dans le sujet (BC3)

Première partie

Tâches du référentiel de certification abordées :

3.2.1 Participation à l'analyse des conditions de travail et à la prévention des situations à risque

3.2.2 Contribution à l'aménagement des postes et organisation des espaces de travail physiques ou virtuels

3.4.1 Suivi et analyse des indicateurs sociaux

Deuxième partie

Tâches du référentiel de certification abordées :

3.2.1 Participation à l'analyse des conditions de travail et à la prévention des situations à risque

3.4.1 Suivi et analyse des indicateurs sociaux

3.4.4 Contribution à l'élaboration et au déploiement du plan de formation professionnelle continue

1^{ère} Partie : Diagnostic et proposition de solutions

1 ^{ère} PARTIE	40 points
<p>Production d'écrits professionnels adaptés aux destinataires tant par leur contenu que par leur présentation :</p> <p>Présentation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - introduction (présentation de la situation, de la problématique, annonce du plan) - rapport structuré et complet, - conclusion (mise en évidence d'un ou deux axes prioritaires et/ou de grandes échéances à respecter) - respect des règles de la communication écrite et de la langue française <p>Éléments de contenu :</p> <p>Diagnostic :</p> <ul style="list-style-type: none"> • comportant des éléments de constat, une analyse quantitative et qualitative des conséquences et des causes (diagnostic) 12 points • adossé à une exploitation pertinente et complète des données chiffrées du sujet. 7 points <i>pistes (non exhaustives) : analyse de l'évolution des indicateurs sociaux, comparaison avec le groupe</i> • permettant de repérer la compréhension globale des enjeux du sujet 3 points <i>Pistes : contexte stratégique (entreprise privée à but lucratif), économique (coûts importants liés aux problèmes de santé et sécurité au travail) ; juridique (obligation légale de formation et de sécurité des salariés), culturel (management autoritaire). contraintes organisationnelles, financières et humaines (procédures non-respectées, santé et sécurité au travail, qualité de vie au travail).</i> <p>Proposition de solutions justifiées et en relation avec le diagnostic : 12 points</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problématiques inhérentes à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail prises en compte. <i>solutions visant une meilleure qualité de vie au travail (non exhaustives): mise en place de procédures claires et accessibles facilement, mise en place d'un style de direction participatif, mise à jour du DUERP...</i> • Organisation de l'environnement de travail physique et virtuel optimisée : <i>solutions impactant positivement les conditions de travail</i> <i>pistes (non exhaustives) : vérification de l'état de conformité des EPI, formations sur les EPI, communication au personnel, développement des documents disponibles sur l'application smartphone et de l'intranet, organisation de formations gestes et postures, procédure d'accueil et d'intégration des salariés, veiller à l'ergonomie des postes de travail (ambiance thermique, adapter les écrans pour la fatigue des yeux sur poste informatique, revoir la disposition des espaces de travail...)</i> • Plan de formation formalisé, mis en œuvre et suivi en tenant compte des orientations de l'entité et de la consultation des partenaires sociaux. <i>pistes (non exhaustives) : organiser des formations de santé et sécurité dans le cadre du plan de développement des compétences...</i> 	<p style="text-align: center;">6 points</p>

2^{ème} Partie : Proposition et mise en œuvre de solutions

2^{ème} PARTIE	40 points
Question 1 –RÉALISATION D’UN DOCUMENT RECENSANT LES BESOINS DE L’ENTREPRISE EN MATIÈRE DE FORMATION	20 points
1. Plan de formation formalisé, mis en œuvre et suivi en tenant compte des orientations de l’entité et de la consultation des partenaires sociaux :	<i>14 points</i>
<ul style="list-style-type: none">- Prise en compte des besoins de l’entreprise (type de formation, contenu de la formation, repérage des risques)- Pertinence des modalités de formation souhaitée (public concerné, effectif à former, durée, période souhaitée, lieu de formation)	
2. Communication avec des partenaires externes à l’entité adaptée :	<i>6 points</i>
<ul style="list-style-type: none">- Clarté et structure du support élaboré (présentation de l’entreprise, modalités de formation)- Qualité rédactionnelle- Justification de l’intérêt du document	
Question 2 –PRÉPARATION DE LA TRAME D’UN TABLEAU DE BORD EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	20 points
1. Tableau de bord social alimenté à partir notamment des données extraites du SIRH:	<i>12 points</i>
<ul style="list-style-type: none">- Pertinence et variété des indicateurs choisis (2 indicateurs pertinents pour les efforts fournis par l’entreprise et 4 indicateurs pertinents mesurant l’impact des actions menées)	
2. Gestion de l’information organisée et structurée pour la prise de décision en matière de qualité de vie au travail :	<i>8 points</i>
<ul style="list-style-type: none">- Clarté et qualité de présentation de l’outil proposé- Structure permettant la comparaison (objectifs / résultats / années)- Justification de la pertinence de l’outil	
TOTAL GÉNÉRAL	/80 points

CEB : Éléments de corrigé.

1^{ère} Partie : DIAGNOSTIC OPÉRATIONNEL

CEB
Camille Toupiak
Office Manager
À l'attention de Marie Gevet
RRH

Rapport sur les conditions de travail et les risques liés au travail

Introduction du rapport : Présentation de la situation, problématique, annonce du plan

I/ Diagnostic

A/ Une prise en compte insuffisante des risques par les salariés

Constat :

Les salariés ne respectent pas les procédures de sécurité

Causes :

- Procédures peu lisibles
- Mauvaise connaissance des consignes et des procédures de la part des jeunes salariés
- Salariés anciens trop sûrs d'eux et qui, par habitude, n'appliquent plus les consignes
- EPI peu portés
- Style de management autoritaire / directif qui laisse peu de place à la concertation
- Manque de formation sur les gestes et les postures / diminution des heures de formation (-21,57%)

Données Sociales CEB Amiens	2020	2022	Taux d'évolution 2020-2022
Nombre d'heures de formation	102	80	-21,57%

Conséquences :

- Augmentation du nombre d'accidents du travail et du taux de gravité

Le nombre de jours de suspension de travail pour accident a fortement augmenté (+62,61 %), passant de 115 jours en 2019 à 187 jours en 2021. Le taux de gravité a également augmenté (+ 60 %) et se renforce avec le temps, en dépassant celui du groupe en 2021.

Bilan des accidents du travail chez CEB Amiens (analyse comparative au groupe)

	2020	2022	Evolution entre 2020 et 2022
Taux de gravité CEB Amiens	1,55	2,48	+ 60 %
Taux de gravité - Groupe sans CEB Amiens	1,7	2,07	+ 21,76 %

- Augmentation du taux d'absentéisme

Les accidents du travail sont la deuxième cause d'absentéisme pour l'entreprise. Ajoutés aux maladies professionnelles, cela représente 46,6 % de l'ensemble des absences, soit quasiment la moitié.

Analyse des causes de l'absentéisme chez CEB Amiens, année 2022

Année 2022	Cadres	Employés	Ouvriers	Total par cause	% par cause
Maladie	30	42	120	192	26,63%
Accidents du travail	52	12	123	187	25,94%
Maladie Professionnelle*	12	27	110	149	20,66%
Maternité / Paternité / Adoption	0	80	33	113	15,67%
Enfant Malade	5	15	28	48	6,66%
Autres causes (dont formations)	6	3	8	17	2,36%
Evènement familial	3	4	8	15	2,08%
<i>Total par statut</i>	<i>108</i>	<i>183</i>	<i>430</i>	<i>721</i>	<i>100,00%</i>
<i>% par statut</i>	<i>14,98%</i>	<i>25,38%</i>	<i>59,64%</i>	<i>100,00%</i>	

- Nécessité de recourir à des salariés intérimaires

Pour pallier ces absences, l'entreprise française a recours de plus en plus fréquemment au travail intérimaire (+ 60,71 % entre 2020 et 2022).

Données Sociales CEB Amiens	2020	2022	Taux d'évolution 2020-2022
Nombre de jours de recours à l'intérim	28	45	+ 60,71%

B/ Un environnement de travail inadapté et une charge de travail trop importante

Constat :

Les salariés se plaignent de leur environnement de travail et d'une surcharge de travail

Causes :

- Équipements de protection individuelle (EPI) inadaptés
- Les salariés n'ont pas connaissance de la teneur en dangerosité des produits
- Conditions de travail peu optimales (bruit, froid ou chaleur)
- Ergonomie du poste de travail (espace trop petit...)

- Accroissement du rythme de travail ordonné par les supérieurs et lié aux absences des collègues. En effet, l'analyse des données sociale permet de mettre en évidence une plus grande charge de travail pour les salariés (+ 9,14 %)

Données Sociales CEB Amiens	2020	2022	Taux d'évolution 2020-2022
Moyenne des heures annuelles par salarié	1 608	1 755	+ 9,14%

Conséquences :

- **Augmentation du risque de maladies professionnelles** déjà à l'origine de nombreuses absences dans l'entreprise (20,66 %), et des risques psychosociaux (stress et fatigue entraînant un burnout ou une dépression).

- Augmentation de l'absentéisme

La filiale française rencontre un problème d'absentéisme (6,63 %) en 2022, en enregistrant un taux supérieur de 1 point par rapport à celui du groupe (5,80 %). Les arrêts de travail supérieurs à 4 jours évoluent de façon inquiétante entre 2020 et 2022 (taux en hausse de 56,52 %).

Analyse comparative absentéisme CEB Amiens – Groupe

Absentéisme Amiens		Taux d'absentéisme Groupe 2022
Absentéisme	2022	
Nb d'heures travaillées sur l'année	77 220	
Nb d'heures d'absence sur l'année	5 120	
Taux absentéisme	6,63 %	5,80 %
-arrêt = < 4 jours	3 068	
<i>Taux absentéisme arrêts =< 4 jours</i>	<i>3,97 %</i>	<i>3,70 %</i>
-arrêt > 4 jours	2 052	
<i>Taux absentéisme arrêts > 4 jours</i>	<i>2,66 %</i>	<i>1,10 %</i>

Evolution de l'absentéisme CEB Amiens

Absentéisme	2020	2022	Taux d'évolution 2020-2022
Nb d'heures travaillées sur l'année	73 968	77 220	+ 4,40 %

Nb d'heures d'absence sur l'année	4 214	5 120	+ 21,50 %
-arrêt = < 4 jours	2 903	3 068	+ 5,68 %
-arrêt > 4 jours	1 311	2 052	+ 56,52 %

- Augmentation du turnover

Les conditions de travail inadaptées engendrent un fort turnover (9,8 % en 2020, 18,61 % en 2022).

	2020	2021	2022
<i>Effectif CEB Amiens</i>	46	45	44
<i>Taux de turnover</i>	9,78%	12,22%	18,18 %

Les démissions ont été multipliées par 3 entre 2020 et 2022.

Enjeux:

CEB est une entreprise privée à but lucratif, elle a donc besoin d'assurer sa rentabilité financière. Les **coûts importants liés aux absences** des salariés peuvent nuire à sa finalité économique, il est donc nécessaire de prendre en compte l'environnement juridique et de mettre en place des actions afin de réduire les coûts.

Sans inversion de la tendance actuelle, l'unité de production française risquerait de subir une **dégradation de son climat social** se répercutant sur la qualité des services et produits. Cette situation, dans un contexte fortement concurrentiel, serait susceptible **d'affecter sa pérennité**.

À terme, cela peut engendrer des conséquences sur l'image de l'entreprise, la marque employeur ainsi que sur le turnover.

II/ Propositions de solutions

A/ Améliorer le respect des consignes de sécurité

Pour les nouveaux arrivants (notamment les intérimaires de plus en plus nombreux)

(+ 60,71 % en 2 ans).

Élaborer un livret d'accueil et un système de parrainage permettant aux nouveaux arrivants de s'intégrer plus facilement et de connaître les consignes de sécurité.

Procédures

Mettre en place des procédures plus claires et lisibles (modalités à préciser).

SIRH

Inciter les salariés à se connecter sur intranet ou à utiliser l'application disponible sur smartphone afin de consulter les consignes et les procédures de sécurité, ainsi que les tutoriels de prévention mis à leur disposition.

Documents de prévention

Mieux informer le personnel par des affiches, pictogrammes de dangerosité (produits dangereux), un livret de sécurité, accessibles sur l'intranet, des réunions, des notes de service.

Actualiser le document unique d'évaluation des risques (DUER). La loi impose à tout employeur l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses salariés et protéger leur santé physique et mentale.

Organisation de formations

Organiser des formations sur la sécurité. Le nombre de jours de formation a diminué dans la filiale française (baisse de 21,57 % en trois ans), passant de 2,22 jours de formation annuelle par salarié en 2020 à 1,82 jours en 2022. Il s'agit de renouer avec une politique de formation renforcée (exemple : formation sur le port de charges lourdes, l'adoption des bonnes postures au travail, l'importance du port des EPI, etc.).

B/ Améliorer les conditions de travail des salariés

Style de management

Adopter un style de management plus participatif pour que les salariés se sentent intégrés au projet de l'organisation et en soient partie prenante (réunions régulières avec les responsables, formation sur le management pour les responsables...).

Ergonomie des postes de travail

Vérifier le système de chauffage/climatisation en effectuant dans un 1er temps des relevés de température ;

Adapter les écrans pour la fatigue des yeux sur poste informatique ;

Revoir la disposition des espaces de travail.

Adaptation des EPI aux salariés

Vérifier la présence effective des EPI dans les services et leur adéquation avec les besoins des salariés (taille...).

Respect des obligations légales

L'employeur est soumis à l'obligation légale de réalisation d'un bilan général traitant de la sécurité, de la santé et des conditions de travail au sein de sa structure. A l'issue, les mesures d'amélioration éventuellement proposées pourront permettre d'obtenir des aides financières publiques, subventions, avantages fiscaux et sociaux, afin de mener des actions en faveur du bien-être des salariés.

L'analyse conduite permet d'affirmer qu'il convient d'axer les premières actions sur la sécurité des salariés au travail, notamment par une meilleure information des salariés sur les risques et les dangers au travail et en mettant en place des formations.

Camille Toupiak
Office Manager

2^{ème} Partie : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

1) La formation en matière de santé et sécurité au travail

- a. Réalisez un document qui recense les besoins de l'entreprise pour cette formation. Il permettra aux organismes de formation sollicités d'établir leur proposition.

CONTENUS ET MODALITÉS DE FORMATION « PRÉVENTION DES RISQUES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL »

Activité de l'entreprise :

Fabrication industrielle de contenants en matière biosourcée (100 % biodégradable)

Objectif de formation :

Formation qui s'inscrit dans la politique RH de l'entreprise visant la recherche du bien-être des salariés

Type de formation souhaitée :

Formation générale à la sécurité

Objectifs :

Sensibiliser les salariés et renforcer leurs compétences sur :

- les précautions à prendre pour assurer leur sécurité et celle des autres salariés de l'entreprise
- les mesures de prévention à respecter en matière de sécurité dans l'entreprise
- la conduite à tenir en cas d'accident

Sensibilisation aux risques préalablement évalués :

- Risques liés à la manutention de charges
- Risques liés au bruit
- Risques liés aux contraintes posturales
- Risques psychosociaux (stress et rythmes de travail)
- Risques liés aux équipements de travail (Port des EPI)
- Risques liés aux agents chimiques dangereux

Public concerné :

Salariés du service Production

Salariés en CDI – CDD – Intérimaires

Effectif à former : 22 personnes

Afin d'assurer la continuité de la production, l'effectif sera réparti en 2 groupes de 11 personnes.

Durée de la formation : à déterminer

Période souhaitée : septembre 2023

Lieu de formation : locaux de l'entreprise

b. Justifiez l'intérêt de la réalisation de ce document.

Document structuré et clair permettant de diffuser aux organismes de formation les attentes de la formation afin qu'ils puissent proposer une offre pertinente et ciblée correspondant aux besoins de CEB.

2) Le tableau de bord en matière de santé et sécurité au travail

- a. Préparez la trame d'un tableau de bord qui sera en partie alimenté à partir de données extraites du SIRH. Le document permettra de mesurer :
- l'effort fourni par l'entreprise en matière de santé et de sécurité ;
 - l'impact des actions menées.

Piste 1 :

Indicateurs	2023			2024	...
	Objectifs	Nombre ou taux	Ecart	idem	...
Efforts fournis					
Effectif formé à la sécurité dans l'année					
Nombre de journées de formation					
Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise					
Contribution à la formation professionnelle					
Nombre de réunions « santé et sécurité au travail » CSE					
Montant des dépenses liées à l'aménagement des postes de travail...					
Impact des actions menées					
<i>Eléments quantitatifs</i>	Objectifs	Nombre ou taux	Ecart	Idem	...
Nombre d'accidents de travail ou de trajet					
Nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail					
Nombre d'accidents mortels					
Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise					
Taux de fréquence (TF)					
Taux de gravité (TG)					
Taux d'absentéisme					
Taux de rotation					
Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année					
Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel ...					
<i>Eléments qualitatifs</i>	Amélioration	Dégradation		Idem	...
Implication / motivation					
Climat social					
Sentiment de sécurité ...					

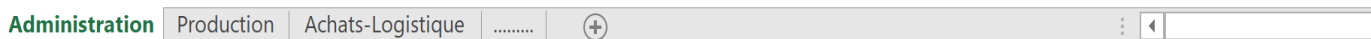
Ces indicateurs peuvent être déterminés par statut (CDI / CDD / intérimaires), par genre (hommes / femmes), par tranche d'âge... pour permettre une analyse plus fine.

Piste 2 :

Numéros Catégories de risques	Tâches effectuées	N		N+1		Evolution		Remarques	Formations réalisées sur N et N+1	Remarques
		Fréquence AT	Taux gravité	Fréquence AT	Taux gravité	Fréquence	Gravité			

Catégories de risques :

- 1 Psychosociaux
- 2 Physiques et environnementaux
- 3 Organisationnels



Accepter tout autre indicateur pertinent

- b. Justifiez la pertinence de cet outil, eu égard aux obligations de l'employeur vis-à-vis des représentants du personnel en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Ce document servira à la mise en place d'un bilan général sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, conformément aux obligations légales de l'employeur imposées par le droit du travail.

L'employeur a l'obligation d'assurer la formation à la sécurité des salariés. Il est donc essentiel d'avoir un outil qui permet de constater la réalité de ces formations et de mesurer l'effort et/ou le volontarisme de l'employeur sur cette question.

L'employeur a l'obligation de présenter au CSE un bilan de la situation générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Le CSE émet un avis sur ce bilan et peut demander des mesures complémentaires. L'outil proposé est donc nécessaire dans le cadre de l'élaboration de ce bilan. L'enjeu est important pour l'entreprise car le procès-verbal de la réunion du CSE sur cette question est nécessaire dans le cadre de l'obtention de marchés publics, de subventions publiques ou d'avantages fiscaux.

Il sera transmis au CSE et servira de support à la réflexion pour la mise en place de mesures en faveur du bien-être des salariés. Il s'agit donc d'un outil de pilotage et d'aide à la décision.