travail & sécurité

LE MENSUEL DE L'INRS POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

DOSSIER

Agir après un accident du travail

N° 851 SEPTEMBRE 2023 – 7 €

LE GRAND ENTRETIEN

Agnès Parent-Thirion, directrice de recherche à Eurofound

ÉMERGENCES

Numérique. Les datas au service de la santé au travail

EN IMAGES

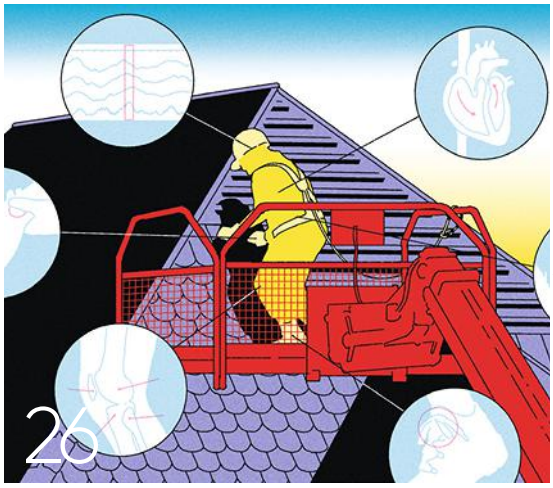
Montage de spectacles. Les Nuits de Fourvière, un défi au temps

SERVICES

Prévenir les pratiques addictives en entreprise

SOMMAIRE

© Fabrice Dimier pour l'INRS/2023



© Jérôme Dubois pour l'INRS/2023

© Vincent Nguyen pour l'INRS/2023

04 ACTUALITÉS

- **Législation**
  Un nouveau règlement européen sur les machines
- **Campagne**
  Travaux en hauteur, toujours pas le droit à l'erreur !
- **Conditions de travail**
  Davantage de pénibilité dans l'économie verte
- **Risque routier**
  Le secteur du transport routier de marchandises s'engage

10 LE GRAND ENTRETIEN

« Le travail peut être une force formidable »
Agnès Parent-Thirion, directrice de recherche à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)

DOSSIER 12

AGIR APRÈS UN ACCIDENT DU TRAVAIL

13. Objectif : plus jamais ça
15. Plates-formes de travail se déplaçant le long des mâts : les accidents sont-ils évitables ?
16. Aide à domicile : agir vite pour agir bien
18. Un accident grave, et tout est à reconstruire
20. Apprendre de ses erreurs
21. Un presqu'accident s'analyse aussi
23. Un tremplin pour évoluer
24. De la prise de conscience collective à la culture sécurité

Pour des raisons environnementales, votre magazine, *Travail & Sécurité*, vous est désormais envoyé en « port à découvert », c'est-à-dire sans plastique de protection. Votre adresse figure sur une étiquette que nous vous invitons à décoller.

© Guillaume J. Plisson pour l'INRS/2023

© Guillaume J. Plisson pour l'INRS/2023

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS/2023

26 ÉMERGENCES

Numérique
Les datas au service de la santé au travail

28 EN IMAGES

Montage de spectacles
Les Nuits de Fourvière, un défi au temps

36 EN ENTREPRISE

36. Bâtiment et travaux publics
L'analyse ergonomique, pilier du dispositif de prévention

38. Manutentions
Ici, on ne raconte pas de salades, on agit

40. Construction
Du bois, du béton et de la coactivité

42. Agroalimentaire
Abattage de volailles : des progrès en batterie

44 SERVICES

- Droit en pratique
- Extraits du Journal officiel
- Questions-réponses

Revue mensuelle publiée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir – 75011 Paris
Tél. : 01 40 44 30 00. Fax : 01 40 44 30 41
Dépôt légal 1950-9005. ISSN 0373-1944
www.inrs.fr

Abonnez-vous : www.travail-et-securite.fr

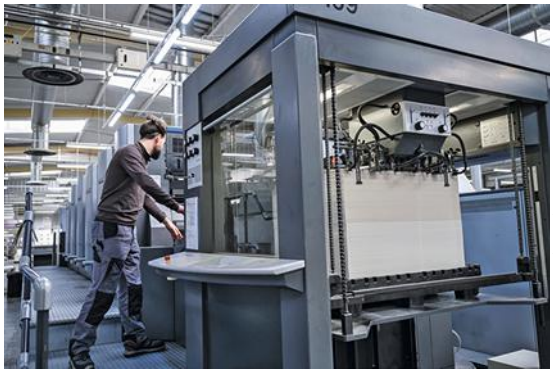
Photo de couverture : Gaël Kerbaol/INRS/2022
E-mail rédaction : ts@inrs.fr
Prix au numéro : 7 €
Abonnement annuel (France métropolitaine) : 63 €
Directeur de la publication : Stéphane Pimbert
Rédactrice en chef : Delphine Vaudoux
Rédactrice en chef adjointe : Corinne Soulay
Assistante : Nadège Marmignon, 01 40 44 30 40
Secrétaire de rédaction : Alexis Carlier
Rédacteurs : Grégory Brasseur, Lucien Fauvernier, Damien Larroque, Céline Ravallec
Ont collaboré à ce numéro : Philippe Castano, Patrick Delapierre, Fabrice Dimier, Jérôme Dubois Guillaume J. Plisson, Grégoire Maisonneuve, Vincent Nguyen.
Maquettiste : Amélie Lemaire
Reporter-photographe : Gaël Kerbaol
Iconographe : Nadia Bouda
Chargée de fabrication : Sandrine Voulyzé
Documents officiels : assistance juridique, 01 40 44 30 00
Abonnements-diffusion : 01 40 94 22 22
Photogravure : Key Graphic
Impression : Maury

Ce journal est imprimé par une imprimerie certifiée Imprim'vert, avec des encres à base d'huile végétale sur papier issu de forêts gérées durablement.

LÉGISLATION

Un nouveau règlement européen sur les machines

Le 19 juillet dernier est entré en vigueur le nouveau règlement européen sur les machines et les produits connexes, qui vient remplacer la directive 2006/42/CE, plus connue sous le nom de directive « Machines ». Mode d'application, obligations, objet… les changements que comporte ce texte sont nombreux. Avec toujours le même objectif : la sécurité des travailleurs.



© Gaël Kerbaol/INRS/2023

L'IDÉE D'UNE ÉVOLUTION est née en 2016. À l'époque, des études d'impact avaient pointé la nécessité d'améliorer et d'adapter la directive « Machines » de 2006, qui fixait un cadre réglementaire pour la libre circulation des machines dans l'Union européenne, tout en garantissant un haut niveau de sécurité pour les utilisateurs. Le but, notamment, était d'intégrer les enjeux liés aux technologies émergentes ainsi que les nouveaux risques.

Sept ans plus tard, c'est désormais chose faite : la directive « Machines » laisse place au « règlement sur les machines et les produits connexes », entré en vigueur le 19 juillet dernier. Premier changement : la nature du texte. « *Contrairement à une directive, qui doit d'abord être transposée dans le droit national de chaque État-membre avant de devenir applicable, un règlement est applicable tel quel, dans sa globalité, directement après son entrée en vigueur et en fonction des dates d'application de ses différents articles* », souligne Séverine Demasy, experte d'assistance-conseil à l'INRS.

Parmi les évolutions induites par ce nouveau règlement, celui-ci ne s'adresse plus seulement aux « metteurs sur le marché », soit le fabricant ou son mandataire, il inclut également les distributeurs et importateurs, qui seront donc eux aussi soumis à des obligations. Une manière d'associer toutes les parties à la protection des travailleurs.

Comme prévu, certaines sections ont aussi été modifiées pour prendre en compte le développement des nouvelles technologies, en particulier les enjeux liés à l'intelligence artificielle (IA). Le texte introduit ainsi des exigences pour prévenir les risques découlant de l'usage de machines auto-apprenantes, ainsi que pour les machines mobiles autonomes, ces équipements étant amenés à naviguer librement dans des espaces partagés avec des opérateurs (usines, entrepôts…). Par ailleurs, la notion de cybersécurité apparaît. Il est ainsi prévu de protéger les machines connectées contre les actions malveillantes et les prises de contrôle à distance qui pourraient entraîner un danger pour les utilisateurs.

De nouvelles obligations sont également imposées en cas de modification substantielle d'une machine en service. « *Il s'agit de modifications non prévues par le concepteur et qui affectent la sécurité de la machine en créant un nouveau danger ou en augmentant le risque existant,* précise Séverine Demasy. *Par exemple, si un utilisateur ajoute une fonction de sorte qu'un dispositif de protection complémentaire soit nécessaire (barrière immatérielle…). Pour s'assurer que les machines modifiées restent conformes au règlement, une procédure d'évaluation pertinente doit être réalisée.* »

Tout comme précédemment, certaines machines, considérées comme à risques plus élevés, font l'objet d'une surveillance accrue. La liste de ces machines a été actualisée pour tenir compte des nouvelles technologies. Une annexe leur est consacrée, constituée de deux listes. La liste A regroupe six catégories de machines pour lesquelles la vérification de la conformité doit nécessairement être réalisée par un organisme tiers. « *On retrouve, par exemple, les ponts élévateurs de véhicule, les machines portatives de fixation à charge explosive, comme certaines cloueuses ou les pistolets d'assommage dans l'agroalimentaire, ou encore les dispositifs amovibles de transmission mécanique (arbres à cardan…) et leurs protecteurs, ou encore les machines dont les systèmes intégrés ont un comportement totalement ou partiellement auto-évolutif* », décrit l'experte de l'INRS. La liste B, quant à elle, présente les machines qui nécessitent le recours à un organisme tiers uniquement si les normes européennes harmonisées de type C n'existent pas ou ne sont pas respectées. Dans le cas contraire, une auto-évaluation par le fabricant suffit.

Enfin, témoignage de l'évolution sociétale, les petits véhicules électriques légers et autres dispositifs de mobilité personnelle, tels que les vélos, trottinettes ou scooters électriques, relèvent de cette nouvelle réglementation, sauf pour les risques liés à la circulation sur la voie publique. ■ **C. S.**

REPÈRES

> **29 JUIN 2023** **Publication du règlement sur les machines et les produits connexes 2023/1230/UE dans le Journal officiel de l'Union européenne.**

> **14 JANVIER 2027** **Date d'entrée en vigueur du règlement, à l'exception des dispositions relatives aux procédures applicables au niveau national pour des produits relevant du règlement et présentant un risque, applicables à compter du 13 juillet 2023.**

> **TOUS LES CINQ ANS,** **un rapport public d'évaluation du règlement sera transmis par la Commission européenne au Conseil européen.**

CAMPAGNE

Travaux en hauteur, toujours pas le droit à l'erreur !

DANS L'OBJECTIF de sensibiliser les entreprises du BTP au risque de chute de hauteur, l'OPPBTP a relancé cet été la campagne « *Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur* ». En effet, les chutes de hauteur restent encore trop fréquentes sur les chantiers puisqu'elles représentent près de 17 % des accidents du travail dans le secteur, comme le souligne le rapport de sinistralité AT-MP 2021 de la Cnam. En 2021 et 2022, 113 chutes de hauteur graves ou mortelles sont à déplorer. De mauvais chiffres dont les causes relèvent majoritairement d'interventions sur toitures fragiles et de défauts de protection collective.

© OPPBTP

Comme lors de ses précédentes éditions, la campagne, réalisée en lien avec le ministère du Travail et l'INRS, oriente vers le site internet preventionbtp.fr qui compile des documents de mise en œuvre de bonnes pratiques de prévention. Il héberge également une boîte à outils, regroupant des ressources utiles pour assurer la sécurité des professionnels lors de travaux en hauteur, qui a été enrichie à l'occasion de cette nouvelle campagne, notamment avec un mémo « *Porter efficacement son harnais dans une plate-forme élévatrice mobile de personnel en 9 étapes* », un guide « *Isolation thermique par l'extérieur par enduit sur isolant* » et une affiche rappelant aux couvreurs de ne jamais marcher directement sur une toiture fragile. ■ **D. L.**

41 % des personnes travaillant à l'hôpital ont déclaré des symptômes de dépression légère à sévère, au cours de l'été 2021, contre 33 % de l'ensemble des personnes en emploi. Parmi les signes les plus fréquents, 75 % se sentaient régulièrement fatiguées ou manquaient d'énergie, contre 61 % en moyenne.
Des chiffres dus notamment à des conditions de travail difficiles, aggravées par une intensification de la charge de travail liée à la Covid-19 et à une plus forte exposition au virus.
Source : Drees

STRESS

Quand les RPS touchent le cœur

Dans un document basé sur la littérature scientifique, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-Osha) pointe les liens entre facteurs de risques psychosociaux (RPS) liés au travail et maladies cardiovasculaires. En cause, le stress généré par les RPS qui peut affecter directement l'organisme ou, de manière indirecte, favoriser l'adoption de modes de vie mauvais pour la santé. L'EU-Osha énumère cinq facteurs de RPS susceptibles de favoriser les maladies cardiovasculaires : la tension au travail – des exigences professionnelles élevées associées une faible marge de manœuvre du salarié sur son travail et son organisation, le déséquilibre entre les efforts fournis et la reconnaissance reçue,

© © Gaël Kerbaol/INRS/2023

la précarité de l'emploi, le harcèlement et les longues durées de travail. Les salariés travaillant plus de 55 heures par semaine auraient ainsi un risque légèrement plus élevé de maladie coronarienne et d'AVC. En revanche, l'agence souligne aussi qu'un environnement de travail favorable, caractérisé par l'équité, une culture de collaboration et de soutien entre collègues et un management de qualité, peut agir comme facteur protecteur contre les maladies cardiovasculaires.

MONDE

DANEMARK

Menaces et comportements offensants tels que des commentaires désagréables et désobligeants, du chantage, des messages haineux, du harcèlement y compris sexuel… Le harcèlement via le courrier électronique, le téléphone, les sites web et les médias sociaux a concerné 28 % des salariés au cours des 12 derniers mois, selon les données de la Surveillance nationale de l'environnement de travail des employés (NOA-L). Aussi l'Autorité de l'environnement de travail a-t-elle alerté employeurs et employés sur la conduite à tenir face à ces attitudes à travers une campagne d'information et un site dédié. Elle indique ainsi comment, en tant qu'employeur ou manager, il est possible de prévenir le harcèlement numérique en en parlant ouvertement, en ayant une politique claire, en informant sur les mesures préventives, en cartographiant la nature et l'étendue du harcèlement numérique…

SUÈDE

Selon le rapport 2023 de la compagnie d'assurance Afa Försäkring, le nombre d'accidents du travail graves a augmenté en 2021, revenant au niveau de 2019, avec 2,6 accidents pour 1000 salariés contre 2,4 en 2020. Les chutes restent la cause principale ; chutes de plain-pied, en particulier dans les professions de santé et de soins pour les femmes, et de hauteur, dans la construction, la métallurgie ou autres travaux industriels pour les hommes. Le risque d'arrêt de travail de longue durée a également progressé. Ceux-ci étant dus notamment aux RPS et aux TMS. Le risque d'absence pour maladie de longue durée augmente pour les femmes de plus de 36 ans et diminue pour les plus jeunes. Pour les hommes, le risque a augmenté dans tous les groupes d'âge.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Davantage de pénibilité dans l'économie verte

Une étude[1] a porté sur les expositions aux risques professionnels dans les métiers de l'économie verte. Le point avec l'une des co-autrices, Nathalie Havet, du Laboratoire de sciences actuarielle et financière, à l'université Claude Bernard Lyon 1.

Travail & Sécurité. Pourquoi vous être intéressée au secteur de l'économie verte ?

Nathalie Havet. Nous avions déjà travaillé pour la Dares[2] sur la question de la pénibilité au travail. Mais il s'agissait d'une étude générale. Lorsque leur revue *Travail et Emploi* a décidé de consacrer un numéro spécial à l'économie verte, cela nous a semblé intéressant de nous focaliser sur ce secteur, qu'on présente généralement comme vertueux : ses métiers sont à la fois censés protéger l'environnement, permettre une croissance économique et, en plus, proposer de meilleures conditions de travail aux salariés. L'idée était de savoir si cela correspondait à la réalité. Et, d'après nos conclusions, pas forcément…

Que conclut votre étude ?

N. H. Nous nous sommes basés sur l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) de la Dares et avons comparé l'exposition à trois types de facteurs : les contraintes physiques marquées (manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations…), un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit…) et des rythmes de travail atypiques (travail de nuit, travail posté…). Bilan, en 2017, alors que 61,3 % des salariés de France métropolitaine étaient exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, les salariés de l'économie verte l'étaient à 66,9 %. Plus précisément, ces travailleurs sont surexposés aux contraintes physiques marquées et à un environnement physique agressif. Leur prévalence d'exposition aux vibrations mécaniques, par exemple, se révèle entre 2,5 et 4 fois plus élevée que celle des salariés occupant des emplois hors économie verte. En revanche, ils sont un peu moins exposés au travail posté et au travail répétitif.

Comment expliquez-vous cette surexposition à certains facteurs de risque ?

N. H. Les emplois de l'économie verte comptent davantage de professions exposées à la pénibilité physique. Grâce à des modèles statistiques spécifiques, nous avons pu comparer des profils de travailleurs équivalents, présentant les mêmes caractéristiques individuelles (genre, âge, ancienneté…) et d'emploi (métiers et catégories socio-professionnelles, type de contrat, temps de travail, taille de l'entreprise, présence de CSSCT…) en économie verte et hors économie verte. Résultat : pour trois facteurs de risque – les vibrations, le bruit et les agents chimiques cancérogènes –, les salariés de l'économie verte restaient surexposés par rapport aux autres. Parmi les hypothèses, cela pourrait être dû à une politique de sécurité d'entreprise peu développée, un manque de prévention, d'innovation. ■ **C. S.**

1. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-penibilite-au-travail-dans-les-professions-de-leconomie-verte

2. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

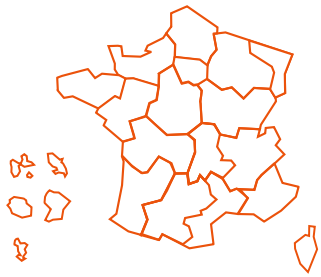
L'ÉCONOMIE VERTE, DES MÉTIERS TRÈS DIVERS

L'économie verte comprend à la fois les métiers verts, à finalité environnementale (principalement des professions liées à la production et à la distribution d'énergie et d'eau ou à l'assainissement et au traitement des déchets), mais aussi les métiers dits verdissants, c'est-à-dire des professions dont la finalité n'est pas directement environnementale, mais dont les compétences sont amenées à évoluer pour prendre en compte ces enjeux (transports, tourisme, entretien des espaces verts, architectes, poseurs en isolation thermique…). En tout, cela correspond à 15,3 % des salariés de France métropolitaine : 1,1 % occupant des emplois verts et 14,2 % des emplois verdissants.

L'IMAGE DU MOIS

À Massy, dans l'Essonne, les ponts ferroviaires de Chartres (RER B) et de Gallardon (RER C), après cent ans de bons et loyaux services, ont été remplacés. Ces travaux, réalisés par les équipes du groupement Demathieu Bard Construction (mandataire), Berthold et Botte Fondations, pour le compte de SNCF Réseau et RATP, ont fait l'objet d'opérations exceptionnelles. Pour les mener à bien, une grue hors normes a été déployée : la SGC-90. D'un poids total de 4 600 tonnes – dont 2 700 de contrepoids – et dotée d'une flèche de 100 mètres de longueur, cette gigantesque grue à mât en treillis de la société Sarens peut soulever jusqu'à 1 650 tonnes à 60 mètres. Posée sur un anneau en béton de 35 mètres de diamètre, elle a nécessité sept semaines pour être installée, et pas moins de 220 camions ont été utilisés pour acheminer les éléments de la grue sur le site.

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2023



LES RÉGIONS

CENTRE-OUEST

Afin de mettre en lumière les innovations portées par ses équipes, l'Assurance maladie a lancé en 2023 un concours d'innovation en interne, Tad'am. Ouvert à l'ensemble des organismes du réseau, Tad'am récompense les initiatives innovantes dans trois catégories : « Organisation de demain », « Services de demain » et « Santé de demain ». Sur les 123 dossiers reçus pour cette première édition, le jury, les collaborateurs et le grand public (via un vote sur les réseaux sociaux) ont attribué six prix dont le spécial du jury à la Carsat Centre-Ouest pour « JeBalise : travaux signalés, tous protégés ! », une application destinée améliorer la sécurité des chantiers sur la route (https://jebalise.fr).

CENTRE–VAL DE LOIRE

Pour accompagner les entreprises dans leur démarche d'évaluation du risque chimique et sensibiliser les salariés, la Dreets Centre–Val de Loire propose deux plaquettes d'information. La première, à destination des employeurs, rappelle les étapes de l'approche de prévention et ses prérequis (désigner un ou une référente disposant d'un temps dédié pour inventorier les produits réellement utilisés et récupérer l'ensemble des fiches de données de sécurité correspondantes) et comprend un tableau récapitulatif des outils à disposition (fiches de données de sécurité, logiciel Seirich...). La seconde est destinée aux salariés. Qui est concerné ? Quelles ressources ai-je en interne, où les trouver et quelles informations puis-je en tirer ? Où puis-je me renseigner en externe, comment prendre contact et dans quel but ? Le document, synthétique et pédagogique, apporte des réponses à toutes ces questions.

https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr

RISQUE ROUTIER

Le secteur du transport routier de marchandises s'engage

UNE CONVENTION pour la prévention du risque routier dans le secteur du transport routier de marchandises (TRM) a été signée le 4 juillet dernier. Parmi les signataires figurent des fédérations professionnelles (FNTR, TLF, OTRE), des institutionnels (Cnam, ministère chargé du Travail, ministère de l'Intérieur, ministère délégué chargé du Transport), ainsi que des organismes partenaires (Klesia, AFT, OPCO mobilités). « *Dans le TRM, 9 accidents du travail sur 10 surviennent véhicule à l'arrêt,* explique Éric Veretout, expert d'assistance-conseil sur les risques routiers à l'INRS. *Mais le risque routier n'en demeure pas moins une préoccupation centrale, compte tenu de la gravité des accidents impliquant des poids lourds et de la présence fréquente de victimes collatérales.* »

© Emilienne pour l'INRS

Dans le cadre de cette convention, d'une durée de deux ans et renouvelable, trois actions majeures sont annoncées : la création et la gestion d'un portail numérique destiné aux entreprises ; la mise en place d'actions de sensibilisation telles que la promotion de la charte des sept engagements pour une route plus sûre, portée par la Délégation à la sécurité routière, ou l'évaluation et l'intégration du risque routier dans le document unique d'évaluation des risques ; un approfondissement de la connaissance du risque routier professionnel, incluant une analyse spécifique en lien avec la Cnam et l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière (ONISR). ■ **C. R.**

MISE À JOUR

Siseri 2, nouvel outil de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants

Il aura fallu trois ans de travail pour actualiser et simplifier le système d'information de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (Siseri) des travailleurs. Le ministère chargé du Travail et l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) ont mis en ligne fin juin la seconde version de cet outil numérique de centralisation, de consolidation et de conservation des résultats de la surveillance dosimétrique individuelle des professionnels exposés aux rayonnements ionisants et faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé par un service de prévention et de santé au travail (accessible à l'adresse suivante : https://siseri.irsn.fr). Prosaïquement baptisé Siseri 2, il est comparable au dossier médical en santé au travail pour la conservation des expositions des travailleurs aux rayonnements ionisants. Sa seconde version respecte les nouvelles dispositions du Code du travail, relatives à la surveillance dosimétrique individuelle et aux missions des professionnels des services de prévention et de santé au travail. Les opérations d'accès au système, d'enregistrement, de consultation de données et d'échanges d'information ont été simplifiées pour chacun des acteurs. Enfin, dans l'objectif de faciliter son exploitation pour optimiser la prévention du risque et l'analyse statistique, sa base de données a été modernisée.

DÉCRET

Accident du travail mortel : 12 heures pour prévenir l'inspection du travail

APRÈS UN accident du travail mortel, l'enquête doit commencer sur place le plus rapidement possible afin d'assurer la qualité des procédures mises en œuvre par la suite. Des « *constats trop tardifs sont susceptibles de nuire à la manifestation de la vérité, compte tenu du risque d'altération des preuves* », explique le ministère chargé du Travail. Or, jusqu'à la publication du décret n° 2023-452 le 9 juin dernier, rien n'obligeait l'employeur à informer l'inspection du travail d'un accident mortel survenant dans son entreprise. Dans la plupart des cas, les autorités compétentes étaient prévenues de tels événements par la police, la gendarmerie, ou les pompiers. Désormais, « *lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ayant entraîné son décès, l'employeur informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour le lieu de survenance de l'accident immédiatement et au plus tard dans les douze heures qui suivent le décès du travailleur* », indique le nouvel article R. 4121-5 du Code du travail. En cas de non déclaration, l'employeur s'expose à une amende de 1500 euros, pouvant être portée à 3000 euros en cas de récidive. Selon le décret, les informations que l'employeur doit envoyer à l'inspecteur sont : le nom ou la raison sociale, les adresses postale et électronique ainsi que les coordonnées téléphoniques de l'entreprise qui employait le travailleur au moment de l'accident (ou dans laquelle l'accident s'est produit, si celle-ci est différente), mais aussi les nom, prénom, date de naissance de la victime, les date, heure, lieu et circonstances de l'accident et, le cas échéant, l'identité et les coordonnées des témoins. ■ **D. L.**

MALADIE VECTORIELLE

Le point sur l'encéphalite à tique

Depuis mai 2021, l'encéphalite à tique est inscrite sur la liste des maladies à déclaration obligatoire. Le but ? Améliorer le recensement des cas, dans un contexte d'augmentation de l'incidence en Europe. Santé publique France publie le bilan de ces deux premières années de surveillance : sur cette période, 71 cas ont été notifiés. 15 % des personnes infectées exerçaient des professions les exposant particulièrement à des piqûres de tiques : éleveur ou famille d'éleveur ou ouvrier d'élevage de chevaux ou de ruminants, agent de l'Office national des forêts (ONF), horticulteur, forestier ou étudiant en lycée agricole. D'où l'importance pour ces professionnels de porter des vêtements couvrants, en particulier lors des interventions en forêt. À noter que la Haute-Savoie est le département ayant rapporté le plus de cas, et que la région Auvergne-Rhône-Alpes est dorénavant une zone importante de circulation du virus.

TRANSFRONTALIERS

Du nouveau en cas de télétravail

Le 1er juillet 2023, un accord-cadre européen est entré en vigueur pour permettre aux télétravailleurs transfrontaliers de continuer à travailler régulièrement depuis chez eux sans que la Sécurité sociale ne soit transférée dans le pays de résidence. Aussi pourront-ils demander que leur Sécurité sociale reste soumise à la législation de l'État membre où se trouve le siège social ou le lieu d'établissement de leur employeur, même s'ils travaillent davantage à domicile. Et ce, sous trois conditions : le pays de résidence du travailleur et le pays dans lequel est établi l'employeur doivent tous les deux avoir signé l'accord-cadre, le temps de travail exercé dans le pays de résidence doit être inférieur à 50 % du temps de travail effectif et le travail effectué *via* une connexion réseau directe avec l'employeur.

LES PARUTIONS INRS

■ Les équipements de protection individuelle du pied et du bas de la jambe

Les EPI sont destinés à protéger le travailleur contre un ou plusieurs risques professionnels. Cette brochure de 36 pages est consacrée aux protecteurs individuels des pieds et du bas de la jambe (chaussures, bottes…). Elle s'adresse à toute personne devant procéder au choix de tels équipements et à leur mise à disposition dans une situation professionnelle.
ED 6509 (nouveauté)

Les brochures sont à consulter et à télécharger sur www.inrs.fr ou à demander, lorsqu'elles existent en format papier, aux caisses régionales (Carsat, Cramif et CGSS).

■ Les plastifiants

Substances peu volatiles, très utilisées dans le secteur de la plasturgie, afin d'apporter de la flexibilité aux plastiques, les plastifiants s'insèrent entre les chaînes de polymère mais ne sont pas liés chimiquement à ces derniers, ce qui entraîne bien souvent leur migration en surface des plastiques au cours du temps. Les professionnels peuvent donc y être exposés tout au long du cycle de vie des plastiques, de la chaîne de fabrication des pièces jusqu'à l'élimination des déchets. Cette fiche de 6 pages présente les mesures de prévention qui doivent être mises en œuvre pour réduire les risques associés.
ED 154 (nouveauté)

« Le travail peut être une force formidable »

AGNÈS PARENT-THIRION

© Fabrice Dimier pour l'INRS/2023

Agnès Parent-Thirion est directrice de recherche à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). En charge de l'enquête européenne sur les conditions de travail, qui a lieu tous les cinq ans, elle dresse un panorama contrasté de la situation des travailleurs au sein des différents pays de l'Union européenne et où la France semble à la peine.

Travail & Sécurité. Fin 2022 ont été publiés les résultats de la dernière enquête européenne sur les conditions de travail, menée par Eurofound, qui s'appuie à la fois sur des études nationales et des entretiens avec plusieurs milliers de travailleurs dans chaque pays. Quels en sont les enseignements majeurs ?

Agnès Parent-Thirion. D'abord, on s'aperçoit que la crise de la Covid-19 a créé des expériences de travail très fragmentées, très différentes les unes des autres. En matière de conditions de travail, cela ne se résume pas seulement à la question du travail hybride ou non, ou du travail en première et seconde ligne. Une deuxième chose, assez encourageante, est que, malgré la crise sanitaire et les changements importants qui ont eu lieu pendant cette période, l'enquête confirme qu'il y a bien une association positive entre la qualité du travail et de l'emploi, et la santé et le bien-être général des personnes, mais aussi plus largement l'équilibre vie privée-vie professionnelle, le climat social dans les entreprises, la confiance, l'engagement… Cela montre qu'il est vraiment important de continuer à travailler à l'amélioration des conditions de travail, qui doit être un objectif politique majeur. En revanche, on

■ **Propos recueillis par Lucien Fauvernier et Corinne Soulay**

voit aussi qu'un certain nombre de questions – comme les risques physiques ou la précarité, identifiés depuis longtemps comme des sujets d'importance – sont toujours là et même un peu plus présentes aujourd'hui qu'auparavant.

Qu'en est-il de la France ?

A. P.-T. En 2010, le pays était dans la moyenne européenne en termes de qualité du travail et de l'emploi. En 2015, nous constations déjà une certaine dégradation, qui s'est accentuée puisque la dernière enquête classe la France en queue de peloton, juste devant la Pologne et la Slovaquie. Alors que 30 % des Européens déclarent occuper des emplois dits « tendus », ce taux atteint presque 40 % pour la France ! On appelle « emploi tendu », un emploi dans lequel il existe un déséquilibre entre l'énergie que dépense un salarié et ce qu'il reçoit en retour, créant une situation de tension proportionnelle au déséquilibre et un risque élevé d'atteinte à sa santé mentale et physique. Ce qui est frappant, c'est que les Français rapportent davantage d'exposition à la plupart des risques, mais ils disposent aussi de moins de ressources pour y faire face. Autre aspect, 20 % des Français indiquent travailler pendant leur temps libre, un taux supérieur à la moyenne européenne. Près de 14 % affirment travailler plus de 48 heures par semaine. Plus de 22 % estiment aussi que leurs horaires ne s'accordent pas très bien ou pas bien du tout avec leurs engagements sociaux et familiaux, contre 19 % pour la moyenne européenne et 9 % aux Pays-Bas, par exemple.

Comment comprendre ces piètres résultats ?

A. P.-T. L'organisation du travail en France, notamment, interroge. C'est une question sur laquelle nous avons développé beaucoup de recherches, en particulier sur la base de notre enquête européenne des entreprises. Nous divisons les formes d'organisation en quatre catégories selon que les salariés ont beaucoup ou peu d'autonomie et s'ils sont plus ou moins consultés sur les objectifs, les conditions de travail… Celle qui associe latitude élevée dans l'exercice des tâches et forte participation des salariés est la plus bénéfique car ces derniers développent leurs compétences, ont une meilleure qualité de vie au travail, une plus grande motivation, etc. Mais elle est aussi positive pour les entreprises car elles ont moins de difficulté de recrutement, font face à moins d'absentéisme, plus de motivation, plus de créativité, d'innovation. Or, alors que 33 % des salariés européens bénéficient de ce type d'organisation du travail, seuls 27 % des Français y ont accès. Aux Pays-Bas, ce taux atteint 45 %. En revanche, le pourcentage des Français soumis aux formes d'organisation cumulant peu d'autonomie et peu d'implication, avec un impact négatif sur la qualité du travail et la motivation, dépasse la moyenne européenne.

Existe-t-il des leviers d'amélioration de ces conditions, en place dans d'autres pays par exemple, qui pourraient être étudiés en France ?

A. P.-T. La question de l'implication des salariés dans leur travail est centrale. Des solutions peuvent être trouvées dans les entreprises dans la mesure où il y a un dialogue. En Allemagne, par exemple, où le taux de syndicalisation est bien plus élevé qu'en France, avec plus de pouvoir donné aux syndicats dans les conseils d'administration, cela se passe mieux. En Finlande aussi, où il y a une tradition de travailler ensemble : partenaires sociaux, employeurs, gouvernement… Les Finlandais ont décidé, par exemple, qu'ils deviendraient les meilleurs sur la qualité de vie au travail d'ici à,2030. Cela se traduit par un engagement politique fort. Ils se sont équipés d'un certain nombre d'outils, de systèmes d'indicateurs nationaux et comparatifs et, sur la base de ces données, ils essayent d'identifier des priorités et de changer les choses. Sur ce modèle, je souhaiterais qu'au niveau européen, au même titre que l'on connaît le taux d'emploi, on puisse connaître le taux d'emploi de bonne qualité et de mauvaise qualité, globalement et par domaine.

Eurofound travaille notamment sur la notion de « travail soutenable » : de quoi s'agit-il ?

A. P.-T. Notre idée, c'est qu'avoir un travail de qualité c'est une sorte d'assurance-vie, qui entraîne des bénéfices à court et long terme, sur la santé bien sûr, mais aussi l'équilibre vie privée-vie professionnelle, le développement des compétences, la sécurité financière, la motivation et l'envie de continuer à travailler. La fonction du travail va bien au-delà de percevoir un revenu et cotiser pour la retraite. Le travail peut être une force formidable. Améliorer la qualité du travail et de l'emploi peut ainsi avoir une influence sur des problématiques sociales plus larges. Par exemple, cela peut permettre aux femmes de participer de façon plus égalitaire au travail, aux jeunes d'intégrer plus aisément le monde du travail, aux travailleurs plus âgés de continuer à travailler en bonne santé. Par ailleurs, les parcours de vie au travail et hors travail devraient être aussi soutenus par les politiques publiques. La relation avec le travail est de plus en plus individualisée : les préférences et les besoins des gens changent au cours de la vie, il y a des moments où on a besoin de s'occuper de ses enfants, de ses parents, envie de faire une formation pour changer de carrière soit parce qu'on le souhaite, soit parce qu'on a été licencié… Il faut trouver des solutions pour permettre aux gens d'avoir un travail qui soit plus en lien avec leurs besoins et un système qui permette ça. Un travail soutenable doit pouvoir régénérer les ressources humaines et sociales qu'il mobilise. Faire un travail soutenable, cela peut signifier travailler plus intensément durant une période de vie propice, mais moins à d'autres. ■

Enquête, mode d'emploi

La grande enquête européenne sur les conditions de travail, dont la première édition date de 1991, est l'un des projets phares d'Eurofound. Elle compare les données sur le travail et la qualité de vie au travail en Europe et, pour cela, elle s'appuie sur des collaborations avec les promoteurs d'enquêtes nationales des conditions de travail (par exemple la Dares en France), quand celles-ci existent, et des enquêtes de terrain. Avec la crise sanitaire, les entretiens, qui se déroulent habituellement en face à face, ont dû cesser. La dernière édition, réalisée en 2021, s'appuie donc sur des entretiens téléphoniques. 77 000 personnes ont été interrogées dans 35 pays, dont 3 320 en France.

Pour aller plus loin : euroFound-europe.eu

REPÈRES

> 1989
Maîtrise de sciences de gestion.

> 1990
DESS de gestion européenne.

> 1991
Emploi à la Direction générale de l'emploi à la Commission européenne sur la question du vieillissement actif.

> 1994
Poste à la Caisse centrale de la MSA pour mener des études européennes.

> 1999
Entrée à Eurofound.

> 2002
Participation à la première enquête européenne sur les conditions de travail.

> 2021
Dernière enquête en date, dans le contexte de la Covid-19.

Réalisé par Grégory Brasseur
avec Damien Larroque et Céline Ravallec

Agir après un accident du travail

13. Objectif : plus jamais ça
15. Plates-formes de travail se déplaçant le long des mâts : les accidents sont-ils évitables ?
16. Aide à domicile : agir vite pour agir bien
18. Un accident grave, et tout est à reconstruire
20. Apprendre de ses erreurs
21. Un presqu'accident s'analyse aussi
23. Un tremplin pour évoluer
24. De la prise de conscience collective à la culture sécurité

© Vincent Nguyen pour l'INRS/2023

Comprendre ce qu'il s'est passé pour agir et faire en sorte que ça ne se reproduise pas. L'analyse d'un accident du travail, pour en déterminer les causes profondes, est une étape-clé pour la prévention. Elle permet de faire ressortir certains dysfonctionnements ou manquements et d'y apporter une réponse adaptée. Sans oublier une mise à jour de l'évaluation des risques professionnels et donc du document unique.

Objectif : plus jamais ça

UN OUVRIER qui chute d'un échafaudage, un technicien de maintenance dont le bras est entraîné dans le mécanisme d'une machine, une auxiliaire de vie sociale victime d'une agression… Les accidents du travail (AT) n'épargnent personne et peuvent être révélateurs de dysfonctionnements profonds, qu'ils soient d'ordre organisationnel ou technique. En 2021, l'Assurance maladie-risques professionnels a dénombré 604 565 AT chez les salariés du régime général, soit une baisse de 7,8 % par rapport à 2019[1]. C'est évidemment encore trop. En France, un AT sur deux est lié aux manutentions manuelles, un tiers aux chutes de plain-pied (17 %) ou de hauteur (12 %), et 9 % à l'utilisation d'outillage à main.

La même année, l'Assurance maladie a comptabilisé 645 décès liés au travail, dont 56 % consécutifs à un « malaise » et 12 % dans le cadre d'un accident de la route en mission. Le phénomène est d'ampleur et, comme le rappelle Matthieu Lépine, auteur de *L'Hécatombe invisible, Enquête sur les morts au travail* (éditions Seuil), qui recense quotidiennement les accidents du travail mortels sur un compte X (ex-Twitter) dédié, il n'existe aucune statistique globale intégrant les salariés du monde agricole, les indépendants, les travailleurs détachés et ceux de la fonction publique.

Pour la première fois, un Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels a été lancé pour la période 2022-2025. Coconstruit par l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les organismes de prévention, il fixe une feuille de route, avec des actions ciblant les publics les plus exposés (jeunes, nouveaux embauchés, intérimaires, travailleurs indépendants ou détachés…), les TPE/PME – disposant souvent de peu de ressources consacrées à la prévention –, ainsi que certains risques tels que le risque routier, les chutes de hauteur ou encore les risques liés à l'utilisation de certaines machines. Si la durée moyenne d'un arrêt après un AT est de 58 jours, elle passe à 73 jours dans le cas d'une chute et 83 jours spécifiquement pour les chutes de hauteur, minoritaires en nombre mais fréquentes dans les secteurs du transport et de la construction notamment.

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2023

Ne pas tarder pour réagir

Les entreprises rencontrées pour ce dossier, quand elles ont vécu un accident grave, évoquent toutes un traumatisme collectif. Dans ces moments de choc, il est pourtant impératif d'agir. L'analyse des accidents du travail est indispensable pour en identifier les causes, toujours multiples, et mettre en place des actions correctives. « *Un AT est un événement qui survient par le fait ou à* >>>

ACCIDENTS EN LIEN AVEC LES RPS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

En 2021, 10 662 affections psychiques ont été prises en charge en AT, principalement dans le secteur médicosocial, le transport de personnes, le commerce de détail. « *Un accident en lien avec les risques psychosociaux (RPS) peut, par exemple, être une agression verbale ou physique par des usagers, une très vive altercation entre collègues ou encore une situation particulièrement offensante ou humiliante donnant lieu à une atteinte à la santé de type état de stress post-traumatique ou dépression relationnelle,* évoque Valérie Langevin, experte d'assistance-conseil en prévention des RPS à l'INRS. *On peut également citer les malaises en lien avec les RPS, ainsi que les suicides ou tentatives de suicide.* » « *La présomption d'AT est retenue lorsqu'un malaise survient pendant le temps et sur le lieu de travail,* indique Sandrine Koenig, psychologue du travail à la Carsat Midi-Pyrénées. *Malgré tout, on voit peu de cas de reconnaissance d'AT en lien avec les RPS. Quel que soit l'accident (acte suicidaire, malaise, violence…), la survenue d'un tel événement devrait systématiquement être l'occasion de s'interroger sur les dimensions du travail et d'entreprendre une démarche d'analyse.* » Car certains déterminants professionnels peuvent être en cause.

En savoir plus : Démarche paritaire du CSE concernant les suicides ou les tentatives de suicide, *brochure ED 6125, INRS. À télécharger sur www.inrs.fr.*

© Vincent Nguyen pour l'INRS/20213

l'occasion du travail et qui conduit à des atteintes à la santé physique ou mentale, synthétise Julie Dréano, responsable d'études à l'INRS. *Pour éviter qu'un autre accident ayant les mêmes causes et peut-être des conséquences encore plus graves ne se produise, il faut prendre le temps de s'interroger collectivement sur ce qu'il s'est passé, de mieux comprendre le travail réel sans interprétation ni recherche de responsabilité, et d'en tirer les enseignements pour améliorer le fonctionnement de l'entreprise.* »

La démarche d'analyse d'un AT[2] est de la responsabilité de l'employeur et fait également partie des missions du CSE, pour les entreprises qui en sont dotées. Pour mener à bien cette analyse, il est conseillé de la décomposer en sept étapes une fois l'employeur informé : la déclaration de l'AT ; la constitution d'un groupe d'analyse ; le recueil d'informations sur l'accident et l'identification des faits ; la détermination des causes ; le choix des actions correctives et la formalisation d'un plan d'action ; le retour d'expérience et la communication ; et, enfin, le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre.

Dans les 24 heures qui suivent un accident, la victime doit informer son employeur qui a alors 48 heures pour déclarer l'AT à la Caisse primaire d'assurance maladie. Il est conseillé de mettre en place dans l'entreprise une procédure de remontée des accidents connue de tous. « *Nous étendons depuis cette année notre culture de la remontée aux presqu'accidents, qui constituent des alertes. Leur analyse permet de travailler plus en amont sur l'amélioration des dysfonctionnements* », évoque Sara Barkaoui, responsable QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement) de la Maison Joseph Drouhin, producteur de vins à Beaune.

La composition du groupe de travail pluricompétent chargé de l'analyse de l'AT va différer d'une entreprise à l'autre, selon sa taille, la nature de l'accident et sa gravité. Ce groupe aura pour mission de recueillir les faits le plus tôt possible, pour éviter la déperdition d'informations, puis de les analyser. Il peut s'appuyer sur différentes techniques ou méthodes : celle de l'arbre des causes (combinant questionnement des faits et représentation graphique), la méthode des 5 pourquoi, le diagramme d'Ishikawa… « *La méthode de l'arbre des causes va interroger en profondeur les composantes techniques, organisationnelles, opérationnelles ou formatives qui ont directement généré l'accident (causes directes) ou qui y ont contribué et peuvent être plus lointaines (causes profondes),* explique Anne-Sophie Valladeau, experte d'assistance-conseil à l'INRS. *Quelle que soit la méthode choisie, l'objectif est d'agir.* »

Pour cela, le groupe de travail propose à l'employeur ce qu'il juge le plus adapté pour corriger les événements qui ont conduit à l'accident et ainsi prévenir la survenue d'un nouvel accident. Un plan d'action, dont il faut assurer la traçabilité et le suivi, est mis en œuvre. « *Cela permet d'alimenter l'évaluation des risques et de mettre à jour le document unique, notamment si les causes à l'origine d'un accident ou même d'un presqu'accident n'avaient pas été identifiées au préalable* », poursuit Anne-Sophie Valladeau.

Enfin, parler de ce qu'il s'est passé est indispensable. « *Il faut entrer dans une dynamique d'action et de discours : former, informer, impliquer les agents, surtout dans nos métiers où l'encadrement n'est pas présent lors des missions* », souligne Sylvie Andron, directrice des services chez Objectif Émergence, association d'aide à domicile de Montpellier. Communiquer sur les suites données permet aussi une meilleure acceptation des actions mises en œuvre. Celles-ci devront être suivies dans le temps afin de vérifier que les résultats obtenus sont conformes aux attentes. ■ **G. B.**

1. L'année 2020, marquée par un recours massif au télétravail et au chômage partiel, ne peut être prise en référence.

2. Cette analyse est obligatoire dans le cas d'un AT grave ou répété (même poste, même fonction).

> « *L'analyse des accidents du travail est indispensable pour en identifier les causes, toujours multiples, et mettre en place des actions correctives.* »

La durée moyenne d'un arrêt après un accident du travail est de 58 jours. Elle passe à 83 jours pour les chutes de hauteur, fréquentes dans les secteurs du transport et de la construction notamment.

+ *d'infos, des podcasts, des vidéos… à retrouver sur* **www.travail-et-securite.fr**

En savoir plus

- *ANALYSER les accidents du travail et agir en prévention,* brochure ED 6481, INRS
- *LA MÉTHODE de l'arbre des causes,* brochure ED 6163, INRS
- *POURQUOI et comment analyser les accidents du travail,* dépliant ED 6491, INRS
- « ANALYSE des accidents du travail : pourquoi et comment les analyser ? », webinaire réalisé par l'INRS
- « AGIR SUITE à un accident du travail », outil en ligne d'aide à l'analyse des causes d'un accident du travail et à la mise en place de mesures correctives à destination des entreprises de moins de 50 salariés, Outil 82, INRS.

Toutes ces références sont disponibles librement sur www.inrs.fr

Trop d'accidents graves et mortels surviennent lors du montage de plates-formes de travail se déplaçant le long des mâts (PTDM), utilisées notamment pour les travaux de rénovation thermique des bâtiments par l'extérieur. Entretien avec Christine Chapus et Alain Balsière, respectivement contrôleuse de sécurité et ergonome à la Carsat Rhône-Alpes, qui ont particulièrement travaillé sur le sujet à partir d'analyses d'accidents..

Plates-formes de travail se déplaçant le long des mâts : les accidents sont-ils évitables ?

Qu'est-ce qui vous a amenés à vous pencher sur la sécurité lors du montage des plates-formes de travail se déplaçant le long des mâts (PTDM) ?

Christine Chapus. En juillet 2020, un accident du travail mortel – une chute de 16 mètres – a eu lieu sur un chantier avec une PTDM[1] en cours de montage. L'analyse de l'accident du travail a fait ressortir comme cause principale l'absence de boulonnage de tronçons de mâts, notamment en raison de sollicitations. Or la sécurité de l'opération n'était assurée que par le respect de la consigne de boulonnage au fur et à mesure du montage, le mât étant un empilement de tronçons dont la jonction est faite par boulonnage aux extrémités. En recherchant sur la base de données Epicea[2], on a relevé sept accidents graves ou mortels sur la dernière décennie, toujours avec du personnel expérimenté et avec la même cause principale identifiée. Nous nous sommes dit qu'il fallait agir pour améliorer la sécurité lors de l'utilisation de ces engins. Il y avait donc quelque chose à faire en conception et pour le matériel existant. Nous nous sommes orientés vers l'approche ergonomique pour envisager des solutions pouvant être mises en place sans que cela ne génère de contraintes supplémentaires pour les opérateurs.

Comment a été évaluée l'activité des monteurs ?

Alain Balsière. Nous sommes allés analyser les situations de travail, évaluer la charge physique des monteurs, faire des films, des photos et surtout des entretiens, avec l'accord de deux entreprises de travaux de façade. Le point de départ étant l'oubli de boulonnage, la question de la surcharge mentale s'est naturellement posée. Il est ressorti des entretiens plusieurs choses : une attention soutenue et de multiples interruptions de tâches augmentant le risque d'erreur du fait de l'interaction permanente avec le public, mais aussi une charge émotionnelle liée à la gestion des rapports avec les résidents sur des chantiers longs. Ces entretiens ont été validés collectivement avec les opérateurs avant présentation aux directions.

C. C. Nous avons également réalisé une veille technologique auprès d'une entreprise de location et montage de machines sur mâts. En parallèle, le Syndicat français de l'échafaudage, du coffrage et de l'étaiement (Sfece) a été sollicité. Celui-ci a porté le sujet auprès des fabricants et a corroboré nos observations *via* un questionnaire aux entreprises : 70 % des monteurs interrogés ont répondu avoir déjà constaté un oubli de boulonnage.

Quelles pistes d'amélioration sont envisagées ?

A. B. Tout d'abord, une note de synthèse a été rédigée pour porter auprès du groupe de travail chargé de la révision de la norme la nécessité d'y intégrer l'équipement d'un système de détection d'absence de boulonnage pour les futures plates-formes. Le travail est en cours, avec le Sfece, en collaboration avec l'INRS, la Carsat et l'Union de normalisation de la mécanique (UNM). Mais, en attendant, comment éviter les accidents lors de l'exploitation du matériel existant ? Nous avons travaillé sur des solutions adaptables, issues de données recueillies auprès des monteurs sur le terrain, pour poser des principes transmis aux bureaux d'études. Un prototype a été testé en atelier puis sur le terrain. Il s'agit d'un dispositif de sécurité extérieur à la machine, qui ne modifie pas son fonctionnement et exerce une pression constante le long du mât. S'il n'est pas boulonné ou qu'il l'est mal, un déséquilibre se crée et est détecté par un capteur. Ces essais devront être complétés par des tests de fiabilité de conception de l'équipement et des niveaux de performance requis. L'objectif est d'empêcher la montée de la plate-forme tant que le tronçon de mât n'est pas ou est mal boulonné. ■ **Propos recueillis par G. B.**

1. Les PTDM sont des équipements de travail à hauteur variable utilisés pour déplacer des personnes avec leurs équipements, très utilisés pour la rénovation thermique des bâtiments par l'extérieur, la pose de murs rideaux, etc. Il s'agit d'un moyen pouvant être mis en commun, qui permet d'assurer une certaine ergonomie au poste de travail. En savoir plus : Plates-formes de travail se déplaçant le long des mâts (PTDM), brochure *ED 6341, INRS. À télécharger sur www.inrs.fr*

2. Epicea est une base de données nationale et anonyme rassemblant environ 21000 cas d'accidents du travail survenus, depuis 1990, à des salariés du régime général de la Sécurité sociale.

Aide à domicile : agir vite pour agir bien

Spécialiste de l'aide à domicile dans le département de l'Hérault, l'association Objectif Émergence a revu sa procédure en cas d'accident du travail pour permettre une véritable analyse débouchant sur un plan d'action. Cette démarche fait suite à l'engagement de la structure dans un projet expérimental de la Carsat Languedoc-Roussillon qui a notamment donné lieu à la formation d'animateurs prévention.

DES ANALYSES d'accidents, il y en a toujours eu… Avec le constat récurrent du manque de solutions pérennes qui s'en dégageaient. « *Nous manquions de suivi des préconisations de la CSSCT*[1] *et rencontrions des difficultés de déploiement* », reconnaît Éloïse Faugeron, directrice des ressources humaines (DRH) chez Objectif Émergence (groupe ProSeniors). L'association intervient à domicile auprès de personnes en perte d'autonomie, personnes âgées ou souffrant de handicap physique ou mental. Avec 650 salariés pour 1 600 bénéficiaires dans l'Hérault, elle évolue dans un secteur où la sinistralité est forte. En 2021, en Languedoc-Roussillon, l'indice de fréquence des accidents du travail (nombre des accidents en premier règlement/effectif salarié) x 1000) pour l'aide à domicile était de 117,7 accidents pour 1000 salariés et 97,7 au niveau national (contre 31 tous secteurs confondus). « *Christophe Pagès, contrôleur de sécurité à la Carsat Languedoc-Roussillon, ne cesse de nous le répéter : il n'y a pas d'accident bête, sinon qu'est-ce qu'un accident intelligent ?*, reprend la DRH. *Il nous fallait trouver un moyen d'agir, malgré de nombreuses difficultés. Nous intervenons sur décision du Conseil départemental, avec souvent peu d'informations sur l'état de santé du bénéficiaire… La prestation est réalisée au domicile de la personne, sans responsable hiérarchique sur place. Les bénéficiaires – dont la situation peut évoluer vite – peuvent être réticents à transformer leur lieu de vie…* » « *En 17 ans, je n'ai jamais eu d'accident mais j'ai vu des collègues rester coincées après un transfert* », témoigne Naïma Derrahi, auxiliaire de vie sociale (AVS) et membre du CSE. Courses, préparation et aide à la prise des repas, ménage, toilette, entretien du cadre de vie, loisirs, parfois simple présence ou surveillance de nuit : l'activité est variée. Le jour de notre reportage, elle intervient chez une bénéficiaire en situation de handicap dont la chambre est équipée d'un rail de transfert. Un fait exceptionnel.

© Gaël Kerbaol/INRS/2023

En 2021, l'indice de fréquence des accidents du travail pour le secteur de l'aide à domicile était de 97,7 accidents pour 1 000 salariés au niveau national, contre 31 tous secteurs confondus.

Une implication à tous les niveaux

« *Que ce soit sur la perte d'autonomie, une difficulté de transfert ou si quelque chose n'est pas adapté au domicile, j'en parle à la cheffe de secteur, également animatrice prévention* », explique la salariée. Il y a quatre ans, Objectif Émergence a intégré un projet expérimental 2019-2022 lancé par la Carsat Languedoc-Roussillon auprès de huit services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) de tailles différentes. Au préalable, Frédéric Jean, ingénieur-conseil à la Carsat et pilote du projet, a suivi une intervenante dans son quotidien pour s'imprégner de ses contraintes.

UN GAIN EN EFFICACITÉ

« *J'ai effectué le recueil des faits à la suite d'un accident survenu en avril chez une personne en situation de handicap,* explique Fanny Romeu, responsable de secteur et animatrice prévention. *La salariée a exprimé des soucis de transfert liés à du matériel inadéquat.* » Très vite, l'animatrice prévention constate que d'autres AVS éprouvent les mêmes difficultés. L'équipe prévention se rend au domicile et constate que les freins de la chaise percée ne fonctionnent pas. De plus, la chambre est encombrée et le lit médicalisé collé au mur. « *J'ai exposé les faits et sollicité le pôle autonomie santé,* reprend Fanny Romeu. *Des solutions ont été présentées au bénéficiaire, sur les volets technique et financier, et acceptées. L'installation d'une nouvelle chaise percée s'est faite en moins d'une semaine !* » L'ergothérapeute a programmé une nouvelle visite consacrée à l'organisation de la chambre.

L'engagement s'est formalisé par la formation des membres de la direction et d'animateurs prévention suivant le référentiel INRS AP-ASD. Ces derniers[2] sont à même d'observer et d'analyser la situation de travail à domicile, de repérer les dangers et de proposer des mesures de prévention adaptées. Les équipes ont été également sensibilisées à l'utilisation des aides techniques. Et pour la gestion de situations complexes, le dispositif prévoit la mobilisation d'acteurs locaux. Parmi eux, le Centre d'information et de conseils sur les aides techniques du Pôle autonomie santé de l'Étape, à Lattes, a fait intervenir des ergothérapeutes dans plusieurs lieux de prestations.
« *On se sentait seuls. Ils nous ont apporté leur regard sur la perte d'autonomie. Ils font également le lien avec les familles. Parler de prévention pour les salariés, c'est aussi améliorer la qualité de l'accompagnement* », estime Jennifer Jourdan, responsable qualité et animatrice prévention. Ces ergothérapeutes ont suivi un module de formation des AVS sur les aides techniques, ce qui a renforcé leurs compétences.

Priorité au recueil des faits

Ces bases en place, une réflexion sur l'analyse des accidents du travail s'est engagée. « *Lors des réunions de la CSSCT, j'avais noté un manque de données factuelles qui ne permettait pas à l'instance et à la direction d'identifier facilement des pistes d'action* », se souvient Christophe Pagès. La priorité était donnée à la déclaration d'accident du travail plus qu'à la recherche des causes. « *La structure a revu sa procédure de recueil des faits suivant une trame proposée par la Carsat* », reprend le contrôleur de sécurité. Dans chaque agence, un référent et un suppléant sont formés.
« *Depuis février 2023, ces référents effectuent le recueil des faits immédiatement après accident. Si l'on ne récupère pas toutes les informations à ce moment, elles risquent d'être perdues. Ce recueil des faits doit pouvoir se faire sans crainte de se sentir jugé* », insiste Sylvie Andron, la directrice des services. La grille de recueil des faits utilisée synthétise l'outil INRS « Agir suite à un accident du travail ». Le résultat est envoyé aux animateurs prévention, à la CSSCT et à la direction pour qu'un groupe l'analyse, sollicite éventuellement des acteurs externes – tels que des ergothérapeutes – et présente un plan d'action suivi de la mise en œuvre et de l'évolution du document unique.
« *Nous parvenons à des solutions concrètes, parfois moins de 10 jours après l'accident* », souligne Jennifer Jourdan. Solutions dont il est question dans les lettres d'information, groupes de parole mensuels, réunions d'animateurs prévention… « *La montée en compétences* via *les formations AP-ASD permet aussi de s'arrêter sur les situations de travail potentiellement exposantes. On analyse tout ce qui le nécessite* », reprend l'animatrice prévention. « *Former, cadrer, donner du sens… C'est un travail de longue haleine mené sur le repérage de la perte d'autonomie qui a aussi contribué à revaloriser les métiers* », conclut Sylvie Andron. Chacun, à son niveau, acquiert une légitimité pour agir en prévention. ■ **G. B.**

1. Commission santé, sécurité et conditions de travail.

2. L'animateur prévention du secteur de l'aide et du soin à domicile (AP-ASD) intègre la prévention dans ses activités et participe, par ses remontées d'information, à la démarche de prévention engagée dans la structure. Il accompagne notamment la mobilité des bénéficiaires sans se substituer à eux dans leurs déplacements, en se préservant de contraintes physiques.

La présence de rails au plafond dans la chambre d'un particulier est un fait exceptionnel et constitue une aide précieuse pour les intervenants à domicile.

© Gaël Kerbaol/INRS/2023

VISION D'AVENIR

« ***Objectif Émergence est le SAAD (service d'aide et d'accompagnement à domicile) qui a formé le plus d'animateurs prévention sur la région : ils ont suivi six jours de formation plus un module de deux jours sur l'analyse d'accident du travail,*** **confie Christophe Pagès, contrôleur de sécurité à la Carsat Languedoc-Roussillon.** ***L'engagement est fort, d'autant que la baisse de sinistralité n'est jamais immédiate.*** **» Pour lui, il faudrait déployer cette organisation dans les SAAD de la région, créer des réseaux interétablissements, avec les travailleurs sociaux du Conseil départemental, des ergothérapeutes. «** ***Dès lors qu'un SAAD s'engage dans un projet et forme des animateurs prévention, leur apport est essentiel pour l'analyse des manutentions, le conseil aux bénéficiaires*** **», ajoute-t-il. Chez Objectif Émergence, quand une situation délicate est repérée, l'animateur prévention informé pourra recueillir les faits, établir des préconisations et, s'il le juge nécessaire, faire appel à un ergothérapeute.**

Un accident grave, et tout est à reconstruire

Usinage de pièces, mécano-soudure, réparation mécanique ou encore dépannage sur site… À Villeneuve-d'Olmes, en Ariège, Cuxac et fils propose une palette de solutions de maintenance industrielle. Il y a deux ans, cette petite entreprise a été confrontée à un accident grave dans un atelier. D'abord sous le choc, elle a rapidement engagé un travail de fond sur la prévention.

« ***HIER, UN GARS*** *s'est fait mal en retirant un copeau métallique coincé dans une machine. Le gant anti-coupure n'a pas tenu et il s'est blessé à l'index.* » L'accident qui nous est ainsi conté est resté sans gravité. Néanmoins, un comité de pilotage a immédiatement pris en charge l'analyse: photos, recueil des faits, arbre des causes… « *Nous le faisons désormais pour le moindre incident. Ici, ça a donné l'occasion de rappeler que, dans cette situation, une pince multiprise doit impérativement être utilisée. Le gant ne suffit pas* », affirme Damien Lagarde, chargé d'affaires et préparateur de chantier chez Cuxac et fils. À Villeneuve-d'Olmes, en Ariège, l'entreprise est spécialisée dans les travaux de mécanique générale.

Usinage de pièces, mécano-soudure, réparation mécanique, conseil et assistance, dépannage… Elle répond aux besoins de clients issus de différents secteurs d'activité tels que l'énergie, le bois, le textile, la sidérurgie, l'agriculture, le bâtiment… Créée en 1963 par Léon Cuxac dans une région de tradition industrielle textile, elle a progressivement diversifié son offre à partir des années 1990.

© Vincent Nguyen pour l'INRS/2023

À la suite d'un accident grave survenu dans l'entreprise, un diagnostic de l'ensemble du parc machines a été réalisé et des réaménagements ont eu lieu.

Mais c'est un peu plus tard que le petit-fils du fondateur et actuel dirigeant, Mathieu Cuxac, fait entrer l'entreprise dans une nouvelle ère: agrandissements, création d'un bureau d'études, achat de matériel plus performant puis arrivée des premières machines à commande numérique en 2012.

« *Après le déclin du textile, il a fallu se réinventer, même si les plus anciens ont montré quelques réticences au départ,* explique-t-il. *En matière de sécurité, il y avait beaucoup à faire. La réglementation évolue et, quand on est à la tête d'une entreprise de quinze personnes, on ne sait pas toujours*

DAMIEN LAGARDE, *chargé d'affaires de Cuxac et fils*

« Venant d'un grand groupe de métallurgie, j'ai voulu importer un peu de culture sécurité dans l'établissement. Nous avons notamment agi sur la sécurité des interventions chez le client. Des opérations de soudage, du meulage, des travaux en hauteur ne peuvent se faire que dans le cadre de plans de prévention, avec un mode opératoire établi. Certains de nos clients avaient besoin d'y être sensibilisés, je suis donc allé à leur rencontre. L'idée était de leur faire prendre conscience des risques et de les amener à respecter leurs obligations. Ça veut dire parfois se remettre en cause. On y arrive, avec le temps… Comme nous l'avons fait en interne, que ce soit sur le rangement de l'atelier ou le port obligatoire de la casquette coquée, au sujet duquel il a fallu quelques mois pour obtenir l'adhésion de tous. La sécurité implique souvent de la pédagogie et de la répétition. »

vers qui se tourner. Le document unique d'évaluation des risques était réalisé, mais les avancées se faisaient au coup par coup et prenaient parfois du temps. » Et puis il y a eu l'accident.

« Un moment terrible humainement »

Personne ne l'a oublié. La victime avait à peine terminé son apprentissage dans l'entreprise. Le jour du drame, elle décide de nettoyer une pièce métallique de 1 700 mm à l'aide de toile sur un tour horizontal qui n'est pas destiné à cet usage. Pendant l'opération, la bande de toilage accroche son gant de protection. Le bras du salarié est emporté et, lorsqu'il tente de freiner l'axe en rotation avec sa seconde main, celle-ci est accrochée à son tour. Un collègue à proximité déclenche l'arrêt d'urgence, mais la scène laisse tout le monde sous le choc. Fracture ouverte, bras cassés, épaule déboîtée… Le salarié est pris en charge par un sauveteur secouriste du travail avant l'arrivée des pompiers.

« *Humainement, c'est un moment terrible. On doit faire un arbre des causes pour remonter aux racines de l'accident, mais on ne sait plus trop où on en est* », souligne le patron. La machine, évidemment, est immédiatement condamnée. Mathieu Cuxac contacte Didier Durrieu, contrôleur de sécurité à la Carsat Midi-Pyrénées, qui l'incite à mettre en place des points sécurité quotidiens, en organisant des remontées des chantiers et affaires traités. « *L'établissement est un peu loin de tout. L'activité est extrêmement diversifiée, les sujets de prévention nombreux et, dans une petite entreprise, le dirigeant, est souvent au four et au moulin et peut se sentir démuni. Il était impératif que la direction entre dans une démarche volontaire pour tout remettre à plat et qu'elle entraîne ses collaborateurs dans la dynamique* », évoque Didier Durrieu.

Après l'accident, il est décidé de faire réaliser par un organisme agréé un diagnostic de conformité sur l'ensemble du parc machines. Des fiches de poste sont élaborées et affichées dans les ateliers. « *Elles sont illustrées par des photos qui nous rappellent ce que, par habitude, nous finissons par ne plus voir. Cela permet de reprendre conscience des risques* », explique Dominique Clerc, un technicien fraiseur. Certaines consignes, comme l'interdiction du toilage manuel, sont rappelées aux tourneurs fraiseurs. L'entreprise achète un appareil à fixer sur la poupée mobile du tour pour les opérations de toilage. « *Nous avons nettoyé, rangé, redisposé les machines, qui sont entretenues* », reprend l'opérateur. Un nouvel accès est créé entre l'atelier mécanique et la chaudronnerie, les locaux sociaux sont refaits, l'accès au site sécurisé.

Se fixer un cap

Pour les nouveaux embauchés, un accueil sécurité d'1h30 est instauré, avec présentation d'un diaporama sur les risques professionnels. « *Je crois qu'il y a eu un élan collectif. Seul, on ne peut rien faire,* reprend Mathieu Cuxac. *On s'est fait accompagner par des préventeurs extérieurs, notamment dans le cadre de consultations pour la certification Mase*[1], *ou d'un programme régional sur l'industrie du futur. Le regard d'un ergonome nous a été très précieux. Il est aujourd'hui connu des équipes qui échangent avec lui. Je suis également allé suivre une formation proposée par la Carsat pour évaluer les risques chimiques à l'aide du logiciel Seirich.* »

© Vincent Nguyen pour l'INRS/2023

Des fiches de poste qui rappellent les mesures de sécurité sont désormais affichées dans les ateliers.

Depuis, cinq salariés ont souhaité devenir sauveteurs secouristes du travail, signe aussi d'un élan collectif sur le sujet. Pour formaliser les choses, la direction tient à jour un programme de prévention. Y sont précisés la liste des actions à mener, la source (une causerie, un diagnostic machine, un audit interne…), les objectifs à atteindre et les priorités. « *Ce document nous permet de fixer un cap, des délais de mise en œuvre, et de mesurer dans le temps les effets de nos actions* », précise Mathieu Cuxac.

Chaque mois, une réunion de sécurité est organisée autour d'un thème. Le dernier en date : les accidents de trajet. Autre initiative récente, la réalisation d'un « mur de la pagaille », à partir de photos prises tôt le matin dans l'atelier. Les salariés ont été invités à réagir et faire des propositions d'améliorations. Avec toujours cette même volonté : se reconstruire collectivement, avec une vision à long terme. ■ **G. B.**

1. La certification Mase consiste à apporter la preuve qu' un système d'amélioration continue a été mis en place au sein de structures intervenant chez des entreprises utilisatrices.

© Vincent Nguyen pour l'INRS/2023

UN LONG CHEMIN

« *À partir des remontées des dysfonctionnements, on établit des priorités.* » Sur le tableur que met à jour Mathieu Cuxac chaque semaine, celles-ci vont de quelques jours à trois mois. Il peut s'agir d'un simple affichage, d'un accès à améliorer, du remplacement d'un matériel, d'une mise en conformité… « *La diversité des travaux de mécanique industrielle que nous réalisons est importante. Malgré l'énormité de la tâche et le retard que l'entreprise pouvait avoir, elle a pris conscience de la nécessité d'agir, est allée chercher du conseil à l'extérieur et a mobilisé les équipes dans un projet qui a donné du sens* », constate Didier Durrieu. Est-elle pour autant arrivée au bout du chemin ? « *Certainement pas,* répond le chef d'entreprise. *Plus on avance, plus on réalise que c'est une histoire sans fin. Mais nous suivons notre feuille de route et constatons petit à petit que tout le monde y gagne.* »

Grâce au programme d'accompagnement à l'analyse des accidents du travail de la Carsat Bourgogne-Franche-Comté, la Société d'assistance et de gestion du stationnement (SAGS) met désormais à profit ces événements pour améliorer les conditions de travail de ses salariés.

Apprendre de ses erreurs

LORSQU'UN ACCIDENT du travail (AT) survient, il est possible d'en tirer profit en faisant en sorte que le même scénario ne se reproduise plus. « *Encore faut-il savoir identifier les causes de l'accident pour mettre en place les actions correctives adéquates,* avertit Jean-Claude Bouteiller, contrôleur de sécurité à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté. *Avec nos collègues des Carsat Nord-Est et Alsace-Moselle, nous avons créé un programme interrégional dont la finalité est d'évaluer la capacité de structures ayant récemment connu un AT à l'analyser. Ce programme comprend également un aspect formation pour les équipes qui ne disposent pas de ce savoir-faire.* »

C'est dans ce contexte que la Société d'assistance et de gestion du stationnement (SAGS), située en Saône-et-Loire, a reçu une lettre de la Caisse. « *J'étais un peu dubitative. Je me suis dit que cela n'augurait rien de bon,* concède Corinne Condemine, la DRH de l'entreprise qui gère les parcs de stationnement d'une trentaine de communes françaises, qu'ils soient en voirie ou souterrains (surveillance, entretien, nettoyage, service client). *Mais l'échange que j'ai eu dans la foulée avec Jean-Claude Bouteiller m'a rassurée. J'ai compris que notre participation au programme pourrait nous faire progresser en prévention des risques professionnels.* »

Dans un premier temps, pour apprécier son niveau en matière d'analyse d'AT, l'entreprise réalise celle d'un événement survenu dans un parking souterrain de Dijon : un salarié s'est fait mal au dos en voulant ouvrir une porte coupe-feu manuellement. « *Le rapport que nous avions transmis à la Carsat n'ayant manifestement pas été probant, nous sommes passés à la seconde étape du programme : j'ai suivi une formation sur les bases de la prévention des risques qui m'a familiarisée avec la méthode et les outils d'analyse des AT* », explique Corinne Condemine. Persuadée de la nécessité d'impliquer tous les niveaux de l'entreprise pour parvenir à mettre en place une démarche capable d'améliorer les conditions de travail, elle porte la bonne parole auprès de la direction, du management et des membres du CSE. Tous répondent présents et, aujourd'hui, la SAGS s'est dotée d'un protocole précis pour tirer les leçons des AT.

Plan d'action et document unique

Un support d'analyse a été formalisé. Pour faire simple, il s'agit pour le manager de l'équipe dans laquelle l'événement s'est produit de répondre aux questions : qui ? quand ? où ? quoi ? comment ?, pour alimenter l'enquête menée par les membres du CSE sur le terrain. En étudiant l'activité, le matériel, l'organisation et les circonstances de l'AT, ceux-ci repèrent les défaillances et établissent un plan d'action. En février dernier, un agent d'exp----lorsque son auto-laveuse s'est emballée et l'a projeté contre un mur. Les investigations ont montré que l'entretien de l'engin datait d'un an et que le salarié n'avait pas actionné le bouton d'arrêt d'urgence. Un suivi plus régulier des machines ainsi que de nouvelles formations à leur utilisation en sécurité ont donc été décidés.

« *Un assistant du service RH est en charge du suivi de la mise en œuvre du plan d'action,* indique Corinne Condemine. *Si ce risque n'est pas répertorié dans notre document unique, ce dernier est mis à jour et les mesures de prévention adéquates y sont consignées. Puisque ce document est commun à tous nos sites, les bonnes pratiques des uns diffusent rapidement aux autres.* » Si la mise en place en 2022 de l'analyse systématique des AT ne permet pas d'avoir le recul nécessaire pour observer un infléchissement de la sinistralité de la SAGS, ses salariés se déclarent d'ores et déjà convaincus de l'intérêt de cette démarche. ■ **D. L.**

UN PROGRAMME INTERRÉGIONAL POUR ANALYSER LES AT

Les Carsat Bourgogne-Franche-Comté, Nord-Est et Alsace-Moselle ont mis en place un programme interrégional pour inciter les entreprises confrontées à une sinistralité particulière à analyser leurs AT et à mettre en œuvre des mesures de prévention adéquates. « *En deux salves, 2019-2020 et 2021-2022, nous avons contacté près de 540 entreprises ayant connu des AT entraînant une incapacité permanente supérieure ou égale à 5 %,* explique Jean-Claude Bouteiller, contrôleur de sécurité à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté. *Près de 40 % de celles-ci maîtrisaient le sujet, comme l'ont montré les analyses qu'elles nous ont envoyées. Nous nous sommes concentrés sur les 60 % restants afin d'appuyer leur montée en compétences sur l'analyse d'AT, en leur proposant des outils d'analyse simples et des ateliers de formation-action ou des parcours de formation. Plus de la moitié de ces entreprises ont progressé et atteint les objectifs fixés.* »

Un presqu'accident s'analyse aussi

La Maison Joseph Drouhin a renforcé ses compétences internes en matière d'analyse des accidents du travail pour aller plus loin dans les mesures de prévention qui en découlent. À Beaune, le négociant producteur en vins de Bourgogne passe désormais le moindre incident au crible de l'analyse, soucieux de s'inscrire durablement dans une démarche de prévention efficace.

© Philippe Castano pour l'INRS/2023

LA PÉRIODE des vendanges est aussi passionnante que complexe : flux croisés d'engins et d'opérateurs, manutentions en nombre, présence de personnel temporaire à former en un temps resserré… Les ateliers fonctionnent en simultané à un rythme soutenu et les risques, liés à la coactivité, aux produits chimiques, aux déplacements ou encore aux charges lourdes, sont multiples. Nous sommes sur le domaine de la Maison Joseph Drouhin, à Beaune, dans le département de la Côte-d'Or. L'entreprise familiale, fondée en 1880 par un négociant de vin qui lui a donné son nom, s'est muée, au fil des générations, en un domaine viticole, étendu aujourd'hui sur plus de 100 hectares.

Il y a 83 personnes qui travaillent sur le domaine, auxquelles s'ajoutent les saisonniers. L'activité fait appel à de nombreux métiers viticoles. « *De la vigne à la cuverie en passant par le service commercial, tous ont leur importance. Et garder des collaborateurs en bonne santé, c'est leur donner les moyens d'assurer leurs missions* », souligne Frédéric Drouhin, représentant de la quatrième génération de directeurs, qui encourage notamment une certaine polyvalence, compte tenu de la répétition des tâches. Au fil des ans, des améliorations ont déjà eu lieu, comme l'automatisation du tri des raisins à l'extérieur. Seul le tri positif des plus beaux raisins, plus valorisant car permettant l'élaboration des grands crus, est toujours réalisé manuellement.

« *Lorsqu'un accident du travail (AT) survient, il faut se remettre en question, s'organiser pour qu'il ne se reproduise pas mais aussi apprendre à anticiper les situations à risques,* reprend le directeur. *Nous essayons d'avoir une approche pragmatique, intégrant les évolutions du métier, en se maintenant à l'écoute des opérateurs.* » Pour donner le tempo, Sara Barkaoui, responsable QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement) tient le rôle de chef d'orchestre de la prévention. Elle a été l'une des premières formées à l'analyse des AT et déploie depuis une démarche favorisant la remontée d'informations.

Pour conduire un chariot sur le site, en plus du Caces, le technicien doit être muni d'une autorisation délivrée par l'entreprise après des tests théoriques et pratiques, notamment en matière de maîtrise de la manipulation des fûts et des technifiles.

Des référents internes

« *En 2019, un salarié est victime d'un AT lié à une chute de hauteur, ayant entraîné une incapacité permanente partielle de 7 %. Cet accident m'a amenée à prendre contact avec l'entreprise* >>>

© Philippe Castano pour l'INRS/2023

FRÉDÉRIC DROUHIN, *directeur de la Maison Joseph Drouhin*

« De la vigne à la cave, les étapes sont nombreuses avant qu'une bouteille ne soit posée sur la table d'un client. Nous sommes confrontés à des exigences métiers qui évoluent, des machines de plus en plus nombreuses, des risques multiples pour nos collaborateurs. En matière de prévention, il faut les entraîner dans un mouvement collectif, se maintenir en veille, donner une feuille de route et rester à l'écoute de ceux qui ont la connaissance des métiers. Notre démarche, portée par un pilote, met en avant la remontée d'informations et l'analyse de situations à risques en vue de déployer des solutions. »

dans le cadre d'un programme interrégional de prévention des AT graves », évoque Béatrice Guillon, ingénieure-conseil à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté (*lire page 20*). De l'aveu même de la préventrice, le recueil des faits réalisé par l'entreprise était, jusqu'alors, un peu succinct et les mesures de prévention qui découlaient de l'analyse restaient souvent à l'échelle de la consigne. « *Je les ai orientés vers une formation à l'analyse d'AT,* reprend-elle, *pour comprendre la pluricausalité de l'accident et acquérir des compétences plus techniques sur la méthode d'analyse, comme l'arbre des causes. Elle a été suivie par la responsable QHSE et une assistante ressources humaines.* » Rapidement, la Maison Joseph Drouhin veut pousser la démarche un peu plus loin. « *J'ai senti que je ne pouvais pas travailler seule sur ces questions,* précise Sara Barkaoui. *J'ai donc mis en place une méthodologie interne puis j'ai formé des relais : les équipes de sauveteurs secouristes du travail (SST), issues de différents services, et les membres du CSE.* » Son idée : que tous soient parties prenantes dans l'analyse des AT et l'identification des mesures correctives et préventives à déployer. « *Il faut plusieurs regards pour remonter aux causes réelles de l'accident. Les analyses que nous faisons sont toujours suivies d'actions* », confirme Akim Abed, le chef de ligne conditionnement et membre du CSE.

© Philippe Castano pour l'INRS/2023

Après que la responsable QHSE a suivi une formation à l'analyse des accidents du travail, l'entreprise a voulu pousser la démarche plus loin, en impliquant l'ensemble des sauveteurs secouristes du travail et des membres du CSE pour également analyser les presqu'accidents.

En parallèle, Sara Barkaoui, qui a déjà vécu deux saisons de vendanges dans l'établissement, a rencontré l'ensemble du personnel de cuverie pour faire le point sur les risques pendant cette période. L'accueil des salariés temporaires a été renforcé, en présence des SST, avec présentation des consignes de sécurité, remise d'un livret, mise en place du travail en binôme sur certaines lignes. La responsable QHSE réfléchit également à des modules de formation ludiques pour les saisonniers. Sur les lignes de production, où le travail reste manuel, l'établissement se fait accompagner par un cabinet d'ergonomie.

Une culture de la remontée

Depuis janvier 2023, elle a étendu le travail d'analyse aux presqu'accidents. « *Tous ces moments où l'on se dit "ouf, je l'ai échappé belle…"* », précise-t-elle avec un sourire. Elle incite ses relais à remonter ces situations : un fût qui tombe, une glissade apparemment sans conséquence… « *Désormais, on fait une déclaration de presqu'accident. Une analyse est réalisée par au moins deux personnes de l'équipe SST, avec à la clé un plan d'action, des mesures correctives et préventives ainsi que la modification du document unique* », poursuit-elle. « *On acquiert une culture de remontée des faits sur des situations nombreuses qui, auparavant, n'étaient pas suivies d'actions* », insiste Francesco Cavaliere, agent polyvalent en production et en cave.

Un exemple : le signalement d'une mauvaise manipulation des technifiles, des conteneurs métalliques chargés avec plusieurs centaines de bouteilles, avait entraîné un affaissement de pile, heureusement resté sans conséquence. « *L'analyse a mis en évidence que la manipulation de nos produits requiert une réelle compétence,* explique Sara Barkaoui. *Ainsi, pour conduire un chariot sur le site, le Caces, obligatoire, ne suffit pas. Nous délivrons une autorisation de conduite après des tests théoriques et pratiques liés au métier, notamment à la maîtrise de la manipulation des fûts et des technifiles.* » ■ **G. B.**

DES OUTILS À DISPOSITION

Dans le cadre de son programme interrégional visant à inciter les entreprises à analyser leurs AT, les Carsat Bourgogne-Franche-Comté, Nord-Est et Alsace-Moselle ont mis à la disposition des entreprises des outils : fiche d'analyse d'accident du travail vierge et renseignée avec un exemple concret, outil d'aide à la recherche des causes et des mesures de prévention vierge et renseigné… Par ailleurs, elles proposent des flashs infos AT par type d'accident ou par secteur d'activité, qui précisent les circonstances de l'AT, l'analyse et les mesures de prévention associées. On trouve notamment une fiche sur la collision chariot-piéton, sur la manutention de rolls-conteneurs ou sur la chute de plain-pied. L'un des objectifs est de susciter l'intérêt pour l'analyse des AT.

Le programme et les différents outils proposés visent à aider les entreprises à acquérir les compétences pour s'organiser, analyser un AT et définir un plan d'action associé.

En savoir plus : www.carsat-bfc.fr/entreprise/analyser-un-accident-du-travail-dans-votre-entreprise

Analyser un accident du travail est une étape essentielle pour en comprendre les multiples causes et travailler à l'amélioration de la prévention. Sur cette thématique, la Carsat Pays de la Loire propose une formation qui peut être réalisée en intra ou en interentreprise pour une dizaine de salariés.

Un tremplin pour évoluer

« ***L'ANALYSE D'ACCIDENT*** *du travail (AT), c'est en quelque sorte l'évaluation des risques à partir d'atteintes qui ont déjà eu lieu. Bien sûr, l'évaluation des risques* a priori *est indispensable, mais ce travail* a posteriori *peut déboucher sur des actions de fond et constituer un tremplin pour faire évoluer le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).* » Voilà l'essence du discours que tient Pascal Dupont, contrôleur de sécurité à la Carsat Pays de la Loire et formateur, aux participants au stage « Analyser un accident du travail » proposé par l'organisme. Quand survient un tel événement, c'est sur le volet de l'amélioration de la prévention qu'il encourage les entreprises à se positionner.

« *L'analyse en profondeur des AT pourra déboucher sur la construction et le suivi d'un plan d'action en prévention* », reprend-il. Guillaume Collinet, l'un des cinq coordinateurs sécurité du groupe Gozoki, un regroupement de PME agroalimentaires, l'a bien compris. Il intervient sur deux sites qui comptent ensemble près de 200 personnes, l'un en Loire-Atlantique, et l'autre dans la Creuse. Il vient en soutien aux référents sécurité locaux, qui ont souvent d'autres fonctions, par exemple assistants ou directeurs de production.

« *On avait déjà une pratique de recueil d'informations, d'enquête après accident, de réalisation d'arbres des causes…. Mais quand la contrôleuse de la Carsat m'a parlé de cette formation, j'y ai vu l'opportunité d'améliorer nos compétences et nos connaissances, de modifier aussi nos outils d'analyse,* explique-t-il. *J'ai suivi ce stage qui a permis de consolider des bases et d'acquérir une méthodologie visant à remonter plus loin dans nos causes d'AT, là où, parfois, on s'attardait sur les causes premières.* » « *On apprend aux stagiaires à cadrer la démarche, dépasser l'aspect comportemental pour remonter aux causes techniques et organisationnelles, bien distinguer les mesures proposées par le groupe de travail désigné et celles validées par le chef d'entreprise, être en mesure de tracer… Tout cela doit se travailler en équipe pluridisciplinaire* », insiste Pascal Dupont.

Une pluridisciplinarité nécessaire

La formation de quatorze heures nécessite un prérequis sur des compétences de base en prévention. Les stagiaires travaillent sur le recueil objectif d'informations, l'application d'une méthode d'analyse d'accident du travail, la proposition et la hiérarchisation des mesures à mettre en place. « *On part des faits, sans interprétation ni jugement de valeur. Un fait rassemble, un jugement divise,* soutient le formateur. *Lorsque l'on arrive au plan d'action, le lien doit être fait avec le DUERP.* » « *C'est une formation qu'il faut démultiplier car la demande des entreprises augmente, en intra et en interentreprise* », remarque Boris Mattenet, le responsable groupe appui formation à la Carsat Pays de la Loire.

Chez Gozoki, par exemple, Guillaume Collinet a recontacté la Carsat pour former l'ensemble des coordinateurs HSE (hygiène, sécurité, environnement) et, sur les deux sites où il intervient, les référents sécurité et les membres du CSE, côté CSSCT, qui participent aux enquêtes. L'objectif: disposer d'un socle de connaissances commun pour mener des enquêtes de plus en plus poussées. « *Chaque site doit acquérir une autonomie sur le sujet,* conclut-il. *D'autant que l'analyse d'AT est un outil de prévention génial, que l'on peut aussi utiliser sur les incidents ou pour résoudre n'importe quel problème. C'est une aide à l'amélioration continue des conditions de travail dans l'entreprise.* » ■ **G. B.**

PRISE DE HAUTEUR… ET ACTIONS À LA CLÉ

« ***Qu'a apporté concrètement l'analyse d'AT ? Des personnes se pinçaient en manipulant des chariots pris sur le côté. L'entreprise avait réfléchi aux actions à mettre en place : achat de gants coqués, de barres de manipulation…,*** cite Guillaume Collinet, coordinateur sécurité pour le groupe Gozoki. ***En prenant de la hauteur, on a compris que certains virages posaient problème et que l'on pouvait automatiser cette étape, ce qui a été intégré à un projet d'agrandissement du site de Collet.*** » Autre exemple sur des chutes de plain-pied qui avaient donné lieu à la révision de procédures de nettoyage des sols sur un site. « ***Quand un accident similaire s'est reproduit à l'extérieur, on ne s'est pas simplement demandé comment enlever la flaque qui avait entraîné la glissade mais pourquoi l'eau s'était accumulée. La cause réelle était la nécessité de reniveler le sol pour que l'eau s'évacue bien dans la grille prévue à cet effet*** », décrit-il.

À la suite d'un accident grave, les gérants de la Scop L'Alu Doncherois ont mis en œuvre une analyse poussée de l'accident qui a abouti à des mesures correctives, au-delà du seul poste concerné. Un effort de taille qui a conduit à des transformations profondes de l'organisation et à une prise en compte collective des questions de santé et sécurité.

De la prise de conscience collective à la culture sécurité

LE 17 AVRIL 2020, en pleine période de confinement, la fonderie L'Alu Doncherois (LAD), entreprise basée à Donchery, dans les Ardennes, a connu un accident grave d'un de ses employés : un ouvrier polyvalent a été victime d'une brûlure au second degré lorsque la louche remplie d'aluminium en fusion – soit à une température avoisinant les 700 °C – qu'il tenait dans ses mains, s'est en partie renversée dans sa chaussure, brûlant le coup de pied, la plante du pied et la cheville. Cet accident a eu l'effet d'un électrochoc auprès de toute l'équipe, et été à l'origine d'un changement durable de la culture sécurité.

Durant cette période de confinement où les déplacements étaient restreints au strict minimum, l'inspection du travail est venue après quelques jours sur le site pour effectuer les premiers constats. La Carsat Nord-Est n'a pu ensuite intervenir qu'une fois les modalités du confinement assouplies, pour accompagner l'entreprise et définir des pistes d'amélioration et d'aménagements possibles. L'analyse de l'accident a mis en lumière la succession des événements qui y ont conduit, et le contexte l'ayant favorisé.

Le poste de coquilleur consiste à verser dans des moules de pièces à produire un volume précis d'aluminium liquide en fusion prélevé dans un four à l'aide d'une louche. « *Un geste très technique, et qui ne peut pas être automatisé* », remarque Cédric Damerose, co-gérant et responsable d'atelier. « *Chacun avait sa façon de faire,* complète Stéphanie Gueneley, contrôleuse de sécurité à la Carsat Nord-Est. *Sur ce poste, il fallait trouver un geste qui réponde au métier, en sécurité. Il n'était pas possible de déplacer le four ou de modifier le process, nous avons centré la réflexion sur le geste, puis sommes allés sur la technique et l'organisation du poste de travail, et enfin sur l'ensemble des EPI.* »

> « *La direction a fait tout ce qu'il fallait pour que ça ne se reproduise plus.* »

Si le premier réflexe dans l'équipe a été de considérer qu'une erreur humaine était à l'origine de l'accident, une analyse plus poussée a mis en avant un environnement de travail et un contexte à améliorer. Par la suite, une mise à jour du document unique d'évaluation

Les manches des louches ont été revus, après des essais avec l'ensemble de l'équipe : leur extrémité est désormais en forme de T, pour permettre une meilleure préhension.

© Philippe Castano pour l'INRS/2023

COMMENT EST ARRIVÉ L'ACCIDENT ?

Le poste de coquilleur qu'occupait Erwan Tirilly se situe non loin du poste de découpe plasma. Erwan avait formé le technicien qui occupait ce poste et a jeté un coup d'œil pour voir comment il se débrouillait. Sa louche était trop remplie, il a donc cherché à reverser un peu d'aluminium pour la décharger. La bordure du four était en dénivelé sur deux niveaux, il n'a pas trouvé un appui suffisamment stable. Le manche de la louche manquait par ailleurs d'une prise suffisamment ferme. Tout ceci a abouti à la rotation d'un quart de tour de la louche, et au renversement d'aluminium en fusion avoisinant les 700 °C sur son pied. Il portait des chaussures de sécurité basses et un vêtement de travail qui ne les couvrait pas. Il a d'abord été hospitalisé dans un hôpital pour grands brûlés en Belgique, puis mis en arrêt de travail pendant un mois et demi avec soins infirmiers à domicile. Il n'a plus de séquelle aujourd'hui.

des risques professionnels (DUERP) a permis de prendre en compte ce risque. « *Le risque de brûlure ne figurait pas dans l'ancien document unique et, au moment de l'accident, nous n'avions pas encore établi de DUERP* », commente Valérie Giacobbé, la directrice commerciale et responsable administrative et financière. Il est vrai que l'accident est survenu dans un contexte particulier.

Une réflexion collective

Après un dépôt de bilan en novembre 2019, la fonderie avait été reprise un mois plus tôt, le 2 mars 2020, par cinq des anciens salariés sous la forme d'une société coopérative de production (Scop). Au total, une équipe de six personnes a maintenu l'activité au moment du rachat, en héritant des pratiques, des équipements et de la culture de l'ancienne direction. Certaines vérifications périodiques des machines – parmi lesquelles celles utilisées au poste de coquilleur – n'étaient pas à jour. Sur le plan du matériel et de l'organisation du poste de travail, des aménagements ont également été réalisés suite à l'analyse de l'accident. « *À l'époque, il y avait des caillebotis au sol, gondolés, déformés, qui ont été remplacés par des plaques pleines,* relate Cédric Damerose. *On a défini par la même occasion une procédure de fin de poste pour que chacun nettoie son poste de travail en fin de journée.* »

Une réflexion collective sur les pratiques a été réalisée avec l'équipe des coquilleurs. Un repère de niveau a par exemple été matérialisé sur chaque louche pour leur permettre de visualiser la quantité maximale d'aluminium en fusion à y verser. Le bord du four a également été modifié pour leur permettre de reposer en sécurité la louche afin de prendre appui en cas de besoin : alors qu'avant elle présentait deux niveaux distincts, elle est désormais sur un seul plan apportant plus de stabilité. Ces réflexions ont également abouti à la création d'un poste d'agent de maintenance, pour être beaucoup plus rigoureux sur le suivi et l'entretien du matériel, les vérifications périodiques…

En parallèle, les manches des louches ont été revus, après des essais avec l'ensemble de l'équipe : l'extrémité des manches, par lesquels les opérateurs tiennent la louche, a été modifiée en forme de T, pour permettre une meilleure préhension. « *C'est beaucoup mieux, on a une meilleure prise en main, ce qui permet de tenir plus fermement le manche* », constate Cyril Michel, technicien de fonderie. Enfin, les équipements de protection individuelle ont fait l'objet de changements. Les chaussures de sécurité sont par exemple désormais montantes, au niveau de la cheville.

« *On apprend de ses erreurs, ils ont fait tout ce qu'il fallait pour que ça ne se reproduise plus,* témoigne Erwan Tirilly, la victime, qui a repris le travail un mois et demi après son accident, en alternant sur plusieurs postes. « *Cet accident du travail a provoqué une réelle prise de conscience des risques dans l'entreprise,* résume Stéphanie Gueneley. *La direction est allée au bout des choses, en se structurant et en s'organisant, dans un délai court. C'est remarquable étant donné la taille de l'entreprise. Sa force aujourd'hui est que chacun fait remonter les dysfonctionnements qu'il observe.* »

Le port de lunettes de protection englobant les yeux a par exemple été décidé et imposé à tous aux abords des fours, à la suite d'une projection reçue par un opérateur au niveau du front. Tout le monde est aujourd'hui sensibilisé aux risques. « *La pérennité d'une société de notre taille peut être remise en cause après un accident du travail. Il y a eu une prise de conscience collective, la culture sécurité a profondément changé,* conclut Valérie Giacobbé, *même si des rappels réguliers sont encore nécessaires.* » ■ **C. R.**

© Philippe Castano pour l'INRS/2023

Le poste de coquilleur requiert des gestes très techniques et un process qui ne peut pas être modifié. Les aménagements ont porté essentiellement sur le matériel, les abords du four et, enfin, les EPI.

600 RÉFÉRENCES

LAD est une fonderie d'aluminium spécialisée dans la fabrication de pièces présentant des caractéristiques techniques et mécaniques spécifiques (résistance à la pression ou à l'étirement, étanchéité…) pour divers secteurs d'activité : santé, art et décoration, industrie, mobilier urbain, secteur agricole, transport. Une des pièces « phares » de la production est le couvercle de chargement pour camion-citerne et les brides de chargement servantà fixer ces couvercles.

L'entreprise produit plus de 600 références, allant de la pièce unique à des séries de 2 000 pièces. Les différentes pièces de sa production sont fabriquées suivant deux procédés : coquilleuse ou moules de sable à prise chimique. L'Alu Doncheroisest la seule fonderie qui n'a pas fermé en France durantle premier confinement au printemps 2020.

NUMÉRIQUE

Les datas au service de la santé au travail

Le développement du numérique a entraîné, dans son sillage, la conservation d'une masse faramineuse de données. Si la collecte et l'usage de ces informations intéressent de nombreux secteurs pour différentes raisons, en santé au travail, la data permettrait, par exemple, de mieux cibler les populations à risques en vue de mener des actions de prévention plus efficaces.

1,7 MÉGAOCTET – soit le poids d'un fichier MP3 d'une chanson d'environ deux minutes. C'est la quantité estimée de données créées par un internaute chaque seconde[1]. Un chiffre colossal appelé à être multiplié par 45 d'ici à 2035[2]. Dans cet océan d'informations, toutes n'ont pas la même valeur. Mais une fois traitées, elles peuvent se révéler utiles dans différents secteurs : en marketing pour créer de la publicité ciblée, en politique pour mieux comprendre les attentes des citoyens… Le domaine de la santé, et plus précisément de la santé au travail, n'est pas en reste concernant cet intérêt pour les données.

En médecine générale, l'étude des données de santé permet déjà, par exemple, de prescrire à des patients des visites de contrôle renforcées pour certaines pathologies. Un mouvement que semble suivre la médecine du travail. « *Lorsque l'on parle de données de santé au travail, on pense tout de suite au dossier médical en santé au travail (DMST) qui doit désormais être constitué sous format numérique sécurisé, pour chaque travailleur bénéficiant d'un suivi individuel de son état de santé,* indique Amélie Pourchel, chargée d'études juridiques à l'INRS. *Au sein d'un service de prévention et de santé au travail (SPST), des données peuvent être collectées pour des raisons multiples. Par exemple, certaines données permettront de renseigner le dossier consacré à l'entreprise afin de mener les missions imparties aux SPST.* »[4]

Utiliser les données pour renforcer la prévention

Depuis le 15 novembre 2022, un nouvel article du Code du travail établit une liste des éléments qui doivent figurer dans le DMST : identité du travailleur, informations permettant de connaître les risques actuels ou passés auxquels il est ou a été exposé, informations relatives à son état de santé recueillies lors des visites médicales… Un contenu « minimum » qui vise à harmoniser la constitution des dossiers mais qui représente déjà une somme de données colossales comme le confirme Laurent Eecke, directeur du SPST19-24 (Service de prévention et de santé au travail Corrèze Dordogne) : « *Dans un service de prévention et de santé au travail de taille moyenne comme le nôtre, qui suit environ 125 000 travailleurs sur deux départements, nous disposons de 15 à 20 millions d'items de données requêtables, ce qui n'est pas rien !* »

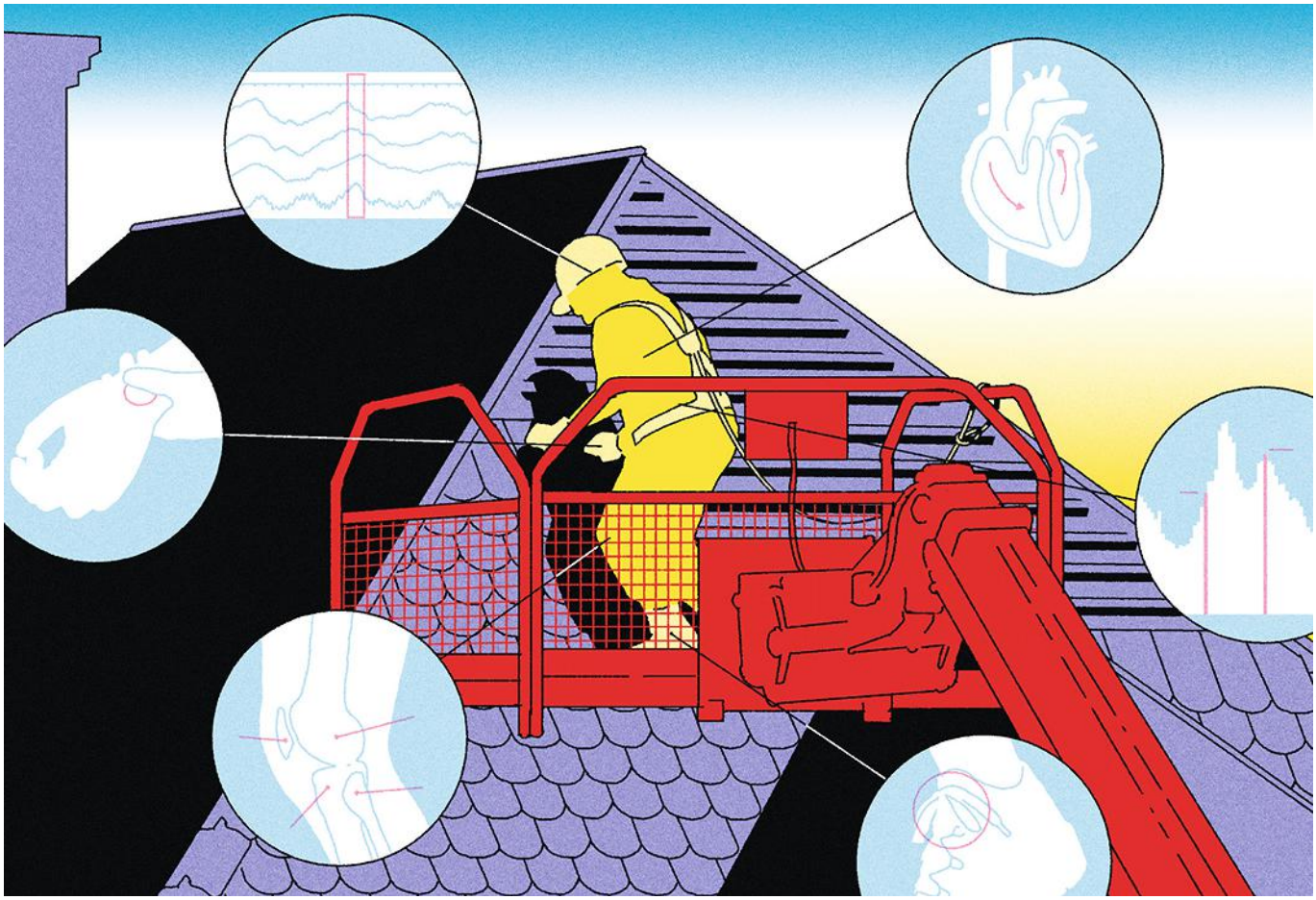
Avec ses équipes, Laurent Eecke s'est attaché à faire parler ces données afin de les valoriser : « *Notre idée au départ, c'était de montrer l'intérêt de travailler sur certains indicateurs, les moins contestables possibles, comme le taux d'inaptitude sur une population et sur un temps donnés. Puis nous avons affiné par catégorie socio-professionnelle, âge, type de pathologies, sinistralité, ancienneté au poste… et grâce à ces analyses, nous avons fait apparaître des populations et des métiers plus susceptibles d'être impactés par une inaptitude professionnelle. Ces informations vont nous permettre d'orienter nos activités et de mener des actions coup de poing ou pluriannuelles dans le cadre de nos projets de services.* »

Si ces mises à jour ont révélé des éléments « évidents » selon Laurent Eecke – comme un risque d'inaptitude accru chez les salariés des services d'aide à la personne –, elle a également fait émerger des informations nouvelles et singulières : « *La population des couvreurs se retrouvait en deuxième position en matière de prévalence d'inaptitude, chose étonnante car nous n'avions jamais identifié "empiriquement" ces travailleurs comme particulièrement à risque d'inaptitude. Nous avons tellement été surpris que, par acquit de conscience, nous avons vérifié à nouveau nos chiffres pour nous assurer qu'il n'y avait aucun biais statistique.* » Pour le directeur du SPST19-24, généraliser ce

Un guide des bonnes pratiques

La Commission nationale de l'informatique et des libertés va prochainement mettre à disposition un guide à destination des directions, des professionnels de santé et des équipes des SPST.

Plus d'informations : https://cnil.fr/fr



© Jérôme Dubois pour l'INRS/2023

type d'analyses permettrait de pallier certaines difficultés rencontrées par les services de santé au travail (manque de personnel, manque de moyens…) afin de mettre en place des actions de prévention ciblées auprès de populations de travailleurs. Une démarche similaire pourrait être également menée concernant les expositions professionnelles : l'analyse des données permettrait de mieux identifier certains travailleurs et d'agir plus efficacement en prévention auprès d'eux.

Collecter mais aussi protéger et analyser

De telles utilisations des données de santé au travail peuvent sembler pertinentes mais, en tant que salarié, n'est-il pas inquiétant de savoir ses données personnelles exploitées ainsi ? À cet égard, 85 % des Français déclarent avoir des attentes importantes en matière de données personnelles vis-à-vis des services relatifs à la santé[3]. « *Le cadre juridique concernant les données du DMST est très strict*, rassure Amélie Pourchel. *Ces dernières ne peuvent être utilisées que pour des finalités déterminées et légitimes : assurer le suivi individuel de l'état de santé du travailleur, gérer le DMST ou encore réaliser des études et recherches. Seuls les professionnels autorisés peuvent y avoir accès comme le médecin du travail et, sous sa responsabilité, les collaborateurs médecins, internes en médecine du travail et infirmiers. L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) et l'assistant de SPST, sur délégation du médecin du travail, peuvent également alimenter et consulter certaines informations du DMST.* »

+ *d'infos, des podcasts, des vidéos… à retrouver sur* **www.travail-et-securite.fr**

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD), entré en application en 2018, précise la manière dont les informations doivent être utilisées.

Si, pour Laurent Eecke, cette garantie de protection des données est essentielle, un autre prérequis doit être également pris en compte lors de la collecte des données : « *En France, environ 10 000 personnes vont saisir les données des 17 millions de travailleurs suivis. Il faut que nous ayons un langage commun, si possible simple, afin que cela n'ajoute pas une surcharge de travail pour le médecin. L'important est que nous partagions tous les mêmes items au sein de nos progiciels. Sans cela, la collecte des données numériques ne peut être vraiment valorisée…* » Ainsi, faire entrer la médecine du travail dans l'ère de la data doit signifier valoriser toutes les informations disponibles afin d'améliorer le suivi des travailleurs. « *Depuis 1946, tous les services de santé au travail ont des monceaux d'informations sur papier, non-requêtables, perdues ou stockées dans des archives… Quand on remet cela en perspective, c'est une véritable perte de chance infligée aux travailleurs. Il est l'heure de nous armer de la data pour identifier les signaux faibles et mieux réagir* », conclut Laurent Eecke. ■

1. Data Never Sleeps 6.0 – Domo.com

2. www.ecoposs.fr/les-defis-du-big-data-sociaux-ethiques-techniques

3. ifop.com/publication/les-francais-et-la-souverainete-numerique/

4. Lire sur le sujet « Dossier médical en santé au travail : un outil essentiel pour le suivi individuelr », article paru dans Travail & Sécurité n° 835, mars 2022. À retrouver sur www.travail-et-securite.fr.

Lucien Fauvernier

Les

LES NUITS DE FOURVIÈRE, c'est un festival qui se déroule chaque année à Lyon, dans un site gallo-romain chargé d'histoire et source de très nombreuses contraintes. En un mois, l'équipe technique transforme entièrement le lieu, en respectant les règles de sécurité auxquelles elle a réfléchi pendant l'hiver.

MONTAGE DE SPECTACLES

Nuits de Fourvière, un défi au temps

1.LE SITE GALLO-ROMAIN est un musée à ciel ouvert, situé à Lyon. Pendant un mois, alors que les touristes seront encore autorisés à le visiter, les équipes des Nuits de Fourvière vont s'atteler à le transformer en une scène pouvant accueillir chanteurs, danseurs, humoristes… Chaque hiver, entre deux éditions, les techniciens amenés à encadrer des équipes lors du festival sont conviés à des réunions. Objectif : analyser des situations de travail et proposer des solutions techniques ou organisationnelles afin d'améliorer la prévention des risques professionnels.

Les Nuits de Fourvière

- **Une scène principale** dans un amphithéâtre de 4 400 places et une secondaire de 1 500 places.
- **170 000 spectateurs**, et un site toujours ouvert aux touristes dans la journée.
- **150 spectacles** pluridisciplinaires.
- **17 permanents**, jusqu'à 350 intermittents.
- **Un mois de montage**, deux mois de spectacles, quinze jours de démontage.

UN CADRE MAGNIFIQUE, mais qui génère de nombreuses contraintes : le site gallo-romain de Lyon accueille chaque année le festival Les Nuits de Fourvière. Ainsi, de début mai à la mi-août, depuis 1946, l'amphithéâtre se transforme en l'une des plus importantes scènes festivalières d'Europe après un mois de montage de structures provisoires dans un total respect du lieu : aucun perçage ni déplacement ou modification du site. « *On fait un état des lieux d'entrée, un à mi-festival et un autre à la fin* », précise Thomas Perier, régisseur général. À cela s'ajoutent les touristes qui déambulent au milieu des vieilles pierres et autour des structures du festival : scène principale, dite grand théâtre, scène secondaire, bar, mess, backline, loges et bureaux qui, pour l'occasion, sont délocalisés près de la scène… Une prouesse pour l'équipe technique qui n'a de cesse d'intervenir en sécurité.

■ **Par Delphine Vaudoux. Photos : Guillaume J. Plisson**

En 2008, un arrêt de chantier, prononcé par l'inspection du travail, avait servi de point de départ à une démarche de prévention des risques professionnels. Mais en 2019, un accident du travail – une chute d'un toit – a bouleversé tout le monde. « *On avait déjà engagé une réflexion avec la Carsat,* précise Claire Fournier, assistante à la direction technique et chargée de prévention. *Ça nous a mis un sacré coup, mais on a réussi à se relancer sur le sujet.* » « *Toute l'équipe veut faire progresser la prévention,* souligne Marjorie Poupet-Renaud, contrôleuse de sécurité à la Carsat Rhône-Alpes, qui a accompagné le festival avec un contrat de prévention. *Notre aide a porté sur le montage/démontage des structures, les changements de décors, ou encore sur le travail au bar. C'est un travail conséquent, touchant beaucoup de personnes dont peu sont permanentes.* »

■ **28 avril**, le coup d'envoi de la nouvelle saison est donné. L'équipe

2. LA VEILLE du premier jour de montage du festival 2023 a lieu une réunion au cours de laquelle le planning, les équipes et les risques professionnels sont présentés aux encadrants. C'est aussi l'occasion de se (re)familiariser avec les lieux. Les électriciens se déplacent ensuite sous la future scène centrale afin de voir les armoires électriques et de procéder à des exercices de consignation et déconsignation.

3. PENDANT L'HIVER, le magasinier du stockage Jean-Moulin a réalisé ce petit chariot destiné à transporter les poteaux-rubans de 15 kg pièce et les cales de camions qui seront utilisés en permanence par les gardiens pour gérer les flux des véhicules et des touristes notamment.

technique a convié dans ses locaux jouxtant le théâtre antique la douzaine d'intermittents encadrants, reconduits d'une année sur l'autre. « *C'est parti!* », lance Thomas Perier. « *On a travaillé tout l'hiver, et enfin vous êtes là* », confirme Nicolas Faure, directeur technique. Autour de la table, l'équipe de fidèles comprend onze anciens, un « vrai » nouveau et deux faux nouveaux (deux personnes qui ont déjà travaillé pour le festival mais pas en tant qu'encadrants). La réunion a pour objectif de présenter le planning – le montage commence le 2 mai –, les intervenants et les lieux – le site gallo-romain, mais aussi une dizaine d'autres, avec une participation variable de l'équipe technique –, les formations du jour, les risques professionnels… « *Le festival est un marathon, vous allez avoir des moments de fatigue. Pensez à vous reposer. Parlez-vous, faites-nous remonter les problèmes… ne restez pas avec un petit problème en mai, car en juillet cela aboutit à un conflit* », explique le directeur technique qui mentionne la possibilité de faire appel aux représentants du personnel. Puis il aborde le harcèlement, le sexisme mais aussi tout type de discrimination. « *Je ne le supporterai pas* », martèle-t-il. Un livret d'accueil comprenant les moyens d'alerte est à la disposition de chacun.

Thomas Perier passe en revue les chantiers menés cet hiver pour progresser en matière de prévention. « *Vous en aviez identifié plusieurs, nous avons dû prioriser.* » En effet, pendant l'hiver, certains ont été conviés à des réunions afin de prendre connaissance d'un audit mené par Valentin Blondin, du cabinet Alpes Contrôle, sur les chutes de hauteur : « *Je cherche à apporter des méthodes du BTP dans le monde du spectacle* », résume ce dernier. Pas si simple. Il a pris des photos pendant le mon- >>>

+ *d'infos, des podcasts, des vidéos… à retrouver sur* **www.travail-et-securite.fr**

4. RETOUR SUR LA SCÈNE pour une formation au monte-charge qui arrive au beau milieu du plancher principal. Là encore, la liaison entre le sous-sol et la scène est primordiale, de même que la délimitation de l'endroit où jaillira le monte-charge. Chacun écoute attentivement les explications du responsable avant de faire un exercice réel.

5. LE CHANTIER a démarré. Tous les matins, Thomas Perier, régisseur général, briefe l'ensemble des personnes présentes. Il aborde le planning, les événements importants de la journée, les risques professionnels…

tage et le démontage du dernier festival. L'équipe technique a échangé ensuite sur les solutions possibles, ainsi que sur leurs conséquences en matière d'organisation et de matériels.

Les formations occupent une large part de cette journée. Tous suivent celle sur le risque incendie délivrée par Stéphane Chaumat, qui connaît parfaitement les lieux et les contraintes puisqu'il est en charge de la sécurité du site. Les six électriciens se dirigent ensuite, pour une formation consignation-déconsignation, sous la scène antique dans les locaux techniques. Devant les armoires électriques, l'un d'entre eux lit à haute voix le brief écrit par le responsable, Fabrice Gonzalez. Celui-ci interroge chacun pour s'assurer que tout est compris et demande ensuite à l'un des participants de réaliser une consignation. Une discussion s'engage sur les moyens de communication, car, durant les spectacles, un électricien sera positionné en haut, près de la scène, et un autre restera dans le local, sous la scène.

Un peu plus loin, au lieu de stockage dit Jean-Moulin, car il jouxte le lycée du même nom, a lieu une formation sur la scie à panneaux. Dans ce magasin se trouvent l'ensemble des éléments servant d'une année sur l'autre: planches, chaises, potelets, caisses… la liste semble infinie. Cette caverne d'Ali Baba « *sera vide pendant le festival* », annonce le magasinier, Laurent Maurizio. Les racks acquis avec l'aide de la Carsat facilitent le stockage et la circulation dans les allées. « *Avant, on ne pouvait avancer que de côté, en crabe, tellement les allées étaient étroites. Aujourd'hui, on a de la place* », s'amuse-t-il. Un petit chariot, conçu en interne, va être utilisé à partir de cette année pour transporter les poteaux-rubans de 15 kg pièce et les cales des camions.

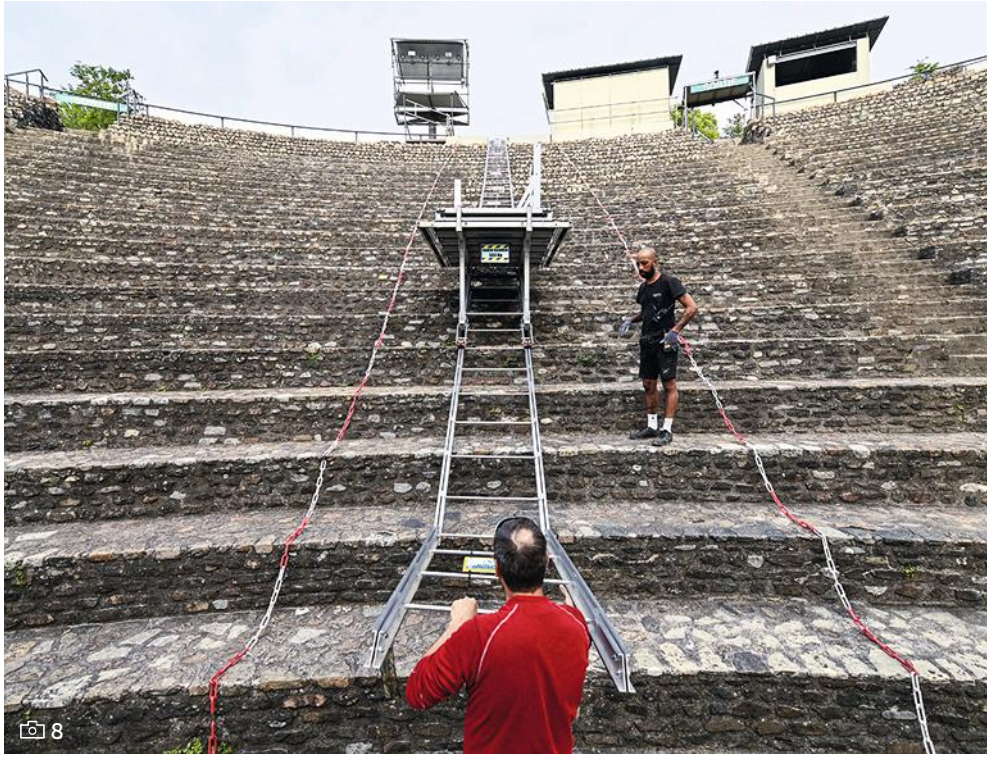
6. **L'ENSEMBLE DES BUREAUX** (administratifs et techniques) sont déplacés pour être installés dans des structures provisoires au plus près de la scène. Pour limiter les nuisances visuelles des spectateurs, ils sont tous recouverts d'un liner noir puis d'un filet de camouflage, depuis un échafaudage roulant acquis avec l'aide de la Carsat.

7. **PENDANT LES PHASES** de montage, le magasin Jean-Moulin se vide. Un chariot permet d'accéder facilement aux nouveaux racks qui ont fait gagner de la place et facilitent les flux.

Tout au fond du magasin, cinq machinistes se forment à l'utilisation de la scie acquise elle aussi avec l'aide de la caisse régionale.

■ **Mois de mai.** Pendant tout le mois de montage, chaque matin, Thomas Perier réunit à 7 heures précises l'ensemble des intervenants : « *Le retardataire paie les croissants,* annonce-t-il. *Une fois ça va, mais après, il arrive à l'heure !* » Car on est passé de 16 techniciens à 45. Il présente le planning, le travail de chacun, l'avancée des travaux… En dix jours, toutes les structures en bois ont été montées : planchers, *backline* côté jardin, mess côté cour, bureaux. Les éléments de bois sont numérotés, des codes couleurs permettent de se repérer. « *On a aussi des photos et des plans* », précise un menuisier. Deux échafaudages roulants sont utilisés : « *Financés par la Carsat, ils sont indispensables compte tenu du nombre d'interventions en hauteur* », remarque, satisfaite, Marjorie Poupet-Renaud. Les toitures ont, pour la plupart, été mises en place avec des filets de sécurité pour éviter les chutes ; elles sont ensuite recouvertes de filets de camouflage pour les rendre peu visibles par le public. « *C'est un gros travail,* souligne Ibrahim, l'un des machinistes, *d'autant qu'il faut les garder en état car on les récupère d'une année sur l'autre. Les échafaudages sont faciles à déplacer, malgré la complexité du site… Ils étaient vraiment fous, ces Romains.* » « *Certaines opérations, comme lorsqu'il s'agit de tirer un liner sur une structure provisoire, sont moins sécurisées,* remarque Nicolas Faure. *J'ai des idées d'amélioration, mais nous n'avons le site à disposition que quatre semaines avant le festival et chaque jour est compté. Pour réaliser le montage et les tests du prototype que j'ai en tête, il nous manque du temps.* »

>>>



8. ALORS QUE LA SCÈNE principale a été entièrement terminée, Ibrahim, un mécano, installe le monte-fly afin d'acheminer en haut des gradins gallo-romains des régies son ou lumière particulièrement lourdes. Il sera monté et démonté plusieurs fois dans la journée. Une signalisation interdit aux touristes de s'en approcher.

9. LE BAR proposera des boissons et de la petite restauration. Une ouverture, que l'on aperçoit au centre de la photo, a été créée afin de faciliter le passage des boissons et des ingrédients situés à l'arrière, évitant ainsi de faire le tour de la structure pour l'approvisionnement.

À quelques mètres de là, deux gardiens, vêtus d'un gilet fluo rouge, s'activent autour du premier semi-remorque de Scenetec, l'entreprise chargée du montage de la scène principale de 216 m². En tant qu'entreprise extérieure, elle a bénéficié d'un plan de prévention. « *Nous l'avons conviée, il y a un mois et demi, à une visite lors d'une réunion de chantier* », remarque Stéphane Chaumat. Au fur et à mesure du déchargement des sept semi-remorques, la dizaine de monteurs se met à l'ouvrage. Ils monteront tout le week-end pour limiter la coactivité.

■ **24 mai**, le bar trône. Une partie de l'équipe de restauration réceptionne les vitrines sur roulettes, destinées aux sandwichs. Une fois qu'elles sont déballées, le responsable restauration est particulièrement mécontent de leur état. Il rappelle le fournisseur : « *On est hyper vigilants sur l'hygiène, et vous nous livrez des vitrines dégueulasses !* » À l'arrière du bar, une ouverture – sorte de passe-plat – facilite l'approvisionnement du bar à partir de la zone de stockage.

Côté grande scène, Ben Levy, rigger, enfile un baudrier. « *Je m'occupe de tout ce que l'on accroche et qu'on lève comme, aujourd'hui, la lumière de la scène.* » Pour descendre le grill, qui supporte câbles et spots de la scène, il circule sur les poutrelles en s'attachant aux lignes de vie afin de décrocher les câbles. « *Quand le grill est en bas, les électriciens n'ont plus de posture contraignante et de risque de chute* », constate la contrôleuse. « *Entre deux spectacles, la lumière peut changer radicalement,* complète Thomas Perier. *Il faut alors tout modifier sur le grill.* »

De leur côté, Ibrahim Diaby et Gabriel Hess, des machinistes, sont chargés de monter (et démonter) le monte-charge, dit monte-fly, dans les gradins. Provisoire, il facilite l'installa-

10. LA SCÈNE PRINCIPALE de 216 m² est en place. La descente du grill qui soutient les spots et éclairages de cette scène permet aux électriciens de travailler à hauteur d'homme.

11. CHAQUE JOUR, une fois le musée fermé, l'un des techniciens procède à un tour au cours duquel il vérifie qu'il n'y a plus de touriste et que tout fonctionne. Il contrôle également l'affichage, le balisage, les points d'eau et les toilettes.

tion des régies son et lumière. Il revient d'une vérification, car, il y a peu, une des élingues a cédé. Plus de peur que de mal, le stop-chute ayant fonctionné. Cette machine conçue sur mesure permet d'acheminer jusqu'à 500 kg de matériel tout en haut des gradins. « *Une année,* raconte Jean-Christophe Fayolle, le responsable lumière, *ils n'ont pas pu monter les consoles tellement elles étaient lourdes. Elles sont restées en bas… mais l'année suivante, le prototype du monte-fly était testé.* » Car une régie installée en bas, du fait de son encombrement, ce sont 200 places invendables.

■ **30 mai**, jour de générale. La troupe de Philippe Découflé a envahi les lieux. « *On est prêts,* lance Stéphane Chaumat. *On jette juste un œil sur la météo, à cause des orages.* » L'équipe d'accueil du public est briefée, tandis que les gardiens sont toujours autant sollicités. En fin de journée, Ryan Daigle et Julien Murbach, tous deux machinistes, font une tournée pour vérifier que les installations sont bien en ordre. Liste en main, ils vérifient l'état des toits, des ateliers, des toilettes, de l'affichage… Là, les outils ne sont pas rangés, ici ils repèrent une fuite ou un filet décroché. Mais, dans l'ensemble, ils sont satisfaits. « *Chaque soir, nous faisons cette tournée.* » Pendant ce temps, la troupe de Découflé répète. « *C'est tout bon* », peut-on entendre. Le festival est lancé. Deux mois intenses pour l'équipe technique, omniprésente pour assurer le spectacle, dans l'ombre des artistes, avant de devoir tout démonter en deux semaines début août, et de réfléchir à nouveau, pendant l'hiver, sur la prévention des risques professionnels. Ils seront pour cela aidés par Claire Fournier qui va suivre cet hiver une formation « référente prévention » à la Carsat. ■

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

L'analyse ergonomique, pilier du dispositif de prévention

Sur le chantier du nouveau bâtiment de l'OMS, à Lyon, l'entreprise Côte, chargée des travaux d'installation électrique, applique les préconisations issues de récentes démarches de prévention. Elles visent d'une part le déchargement et les moyens d'approvisionnement du matériel au poste de travail et, d'autre part, le tirage de câbles.

FICHE D'IDENTITÉ

- **NOM :** Côte
- **LIEU :** Saint-Maurice-l'Exil (Isère), siège de l'entreprise ; Lyon (Rhône) pour le chantier
- **ACTIVITÉ :** conception, déploiement et suivi technique de solutions d'installations électriques pour l'industrie, le tertiaire et l'énergie
- **EFFECTIF :** plus de 200 collaborateurs

© Guillaume J. Plisson pour l'INRS/2023

L'essentiel

> **L'ENTREPRISE a mené un travail pluridisciplinaire sur la prévention des troubles musculosquelettiques.**

> **DES MESURES techniques et organisationnelles sont mises en œuvre et adaptées aux chantiers pour réduire les contraintes liées au déchargement du matériel, à l'approvisionnement des postes de travail et au tirage de câbles. Un travail de déploiement est en cours et s'appuie sur des relais de la ligne managériale.**

Depuis février dernier, les opérateurs ont tous, en plus de leur caisse à outils, un sac à dos léger, avec lequel ils se déplacent sur le lieu d'intervention en n'emportant que le strict nécessaire. Pour chaque situation de travail, les besoins associés ont été identifiés.

DEVANT LA SORTIE de métro Stade Gerland, à Lyon, les travaux du campus de l'Académie de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), qui ouvrira ses portes en 2024, battent leur plein. Au cœur d'un quartier phare pour la recherche médicale, scientifique et technologique, l'Académie accueillera jusqu'à 16 000 étudiants par an dans un bâtiment de sept étages et 11 000 m². Sur place, l'entreprise Côte est chargée des travaux d'installation électrique. Si des actions ponctuelles ont été menées depuis 2017 avec le service de prévention et de santé au travail, l'activité, génératrice de manutentions, réclamait un diagnostic complet.

« *En 2020, la Carsat Rhône-Alpes nous a interpellés dans le cadre du programme de prévention TMS Pros,* se souvient Benjamin Massacrier, responsable QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement). *Nous l'avons perçu comme une opportunité pour nous structurer en prévention et j'ai alors suivi une formation "personne ressource".* » Opérateurs, managers, direction, représentants du personnel, préventeurs : un groupe de travail est constitué et Côte se fait accompagner par un cabinet d'ergonomie. En premier lieu, l'entreprise cible le déchargement du matériel et le transfert des charges depuis les zones d'approvisionnement jusqu'au poste de travail, en tran-

sitant par des zones de stockage intermédiaire. « *La tâche est complexe. Nous sommes en coactivité avec des entreprises qui ont le même terrain de jeu mais pas le même niveau d'appréciation des risques* », constate Franck Maginot, responsable d'agence tertiaire. Sur place, tous ces acteurs empruntent les mêmes accès et utilisent les moyens de levage présents (grues, monte-charges, ascenseurs…).

Analyser pour anticiper

« *Avec le groupe TMS, on a repensé la caisse à outils standard,* évoque Louis Menetrieux, assistant chargé d'affaires et élu CSE/CSSCT. *Une étude a été menée sur le poids des outils, le nombre d'allers et retours quotidiens avec le matériel… Le matin, tous passaient bien vingt minutes sur l'approvisionnement ! Le matériel électroportatif était emporté partout par crainte des vols.* » Au 2e étage, le chargé d'affaires montre un coffre sur roulettes dans lequel sont stockés ces équipements, dans un local fermé.

Autre sujet : les plates-formes individuelles roulantes légères (Pirl), utilisées pour poser les câbles dans les cheminements. « *Nous proposons des Pirl télescopiques et donc de hauteur variable, adaptables à différents postes de travail,* reprend Louis Menetrieux. *Nous avons réfléchi aux chemins à créer pour ce qui est lourd et aux évolutions à prévoir au fil du chantier.* » Depuis février, les opérateurs ont tous, en plus de la caisse à outils, un sac à dos léger, avec lequel ils se déplacent sur le lieu d'intervention en n'emportant que le strict nécessaire : pour chaque situation de travail, les besoins associés ont été identifiés. « *C'est pratique mais le sac est un peu fragile* », estime Joseph Panzu, un opérateur.

« *Le groupe a proposé des solutions concernant l'approvisionnement en matériel sur les chantiers, les moyens de prévention collective, l'allègement du matériel, la préparation des boîtes d'outillage, la gestion des zones de stockage au plus près des interventions, avec un plan d'action déployé dès septembre 2021* », résume Benjamin Massacrier. « *Il s'agit de mesures techniques ou organisationnelles pouvant être dupliquées ou adaptées d'un chantier à l'autre* », précise Christine Chapus, contrôleuse de sécurité à la Carsat Rhône-Alpes. Point important : les chargés d'affaires ont été impliqués d'entrée de jeu. « *Un guide reprend nos attentes et les moyens nécessaires (équipements, stockage…) pour maîtriser les manutentions et améliorer la prévention. Tout cela est chiffré et intégré dans les devis* », souligne le responsable QHSE.

Mobiliser le terrain

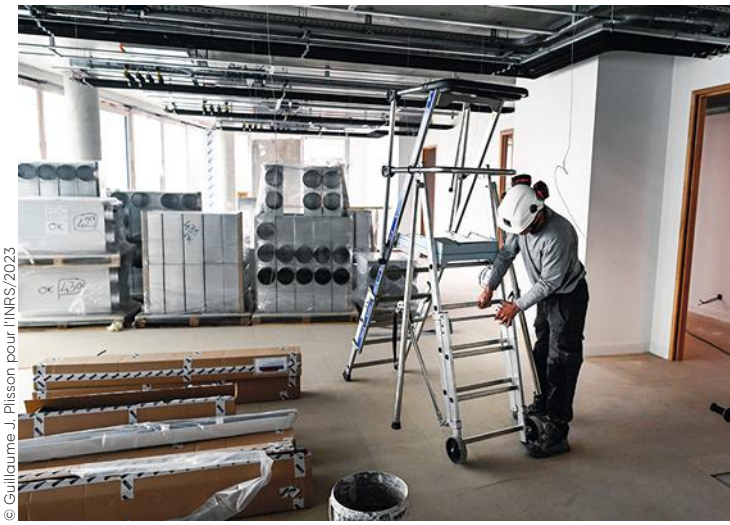
« *Dans nos audits de chantiers, nous avons intégré des focus TMS et manutentions. Le déploiement n'est malheureusement pas toujours homogène,* explique Franck Maginot. *Il faut se donner du temps, impliquer la ligne managériale (conducteurs de travaux, chefs de chantier, chefs d'équipe) et faire remonter l'information sur les solutions mises en œuvre.* » Pour pérenniser l'action, l'entreprise a formé de nouveaux référents prévention.

Un deuxième projet sur le tirage de câbles (au plafond ou dans le faux plancher) a associé des opérationnels du tertiaire et de l'industrie avec toujours, comme point de départ, une phase d'observation et d'analyse. Pour mener à bien ce chantier, l'entreprise a bénéficié d'un financement dans le cadre du Fact (fonds pour l'amélioration des conditions de travail).

« *L'analyse a été menée sur ce bâtiment de l'OMS avec un préventeur du service sécurité, un membre de la CSSCT formé et le même cabinet d'ergonomie* », précise Christian Don, chargé d'affaires. « *Des chariots dérouleurs de tourets, stockés au plus près de la zone d'emploi, permettent de réduire certaines manutentions* », indique Louis Menetrieux. L'analyse des situations de travail a fait émerger des pistes de réflexion : améliorer les phases de préparation, bien choisir la méthode de tirage, faciliter la manutention des tourets, réduire les contraintes d'utilisation et de manutention des Pirl, coordonner le travail des tireurs de câbles pour « *donner plus de mou* », positionner les câbles de façon à limiter les contraintes… Des cannes souples ou des perches sont envisagées pour guider les câbles dans les cheminements depuis le sol, limiter le nombre de montées et descentes des Pirl et ainsi réduire les risques de chute de hauteur.

D'un éventail de solutions touchant à la préparation des chantiers, la méthodologie ou le matériel, il faut trouver la combinaison adaptée à chaque cas. « *La démarche TMS Pros a été un levier,* estime Benjamin Massacrier. *Une approche similaire a déjà été conduite sur d'autres sujets, comme le risque électrique.* » Cela demande d'investir du temps, de laisser le équipes s'approprier le dispositif, avec parfois une remise en cause des habitudes de travail. ■

Grégory Brasseur



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS/2023

Aujourd'hui, la pose des câbles nécessite des Pirl. Pour réduire le nombre de descentes et montées de ces plates-formes, des cannes souples ou des perches sont envisagées pour guider les câbles dans les cheminements depuis le sol.

> « *Nous sommes en coactivité avec des entreprises qui n'ont pas le même niveau d'appréciation des risques.* »

LE CHIFFRE

50 km de câbles doivent être tirés pour la partie courant fort, sur ce seul chantier de l'Académie de l'OMS.

FICHE D'IDENTITÉ

- **NOM :** Florette
- **LIEU :** Mâcon (Saône-et-Loire)
- **ACTIVITÉ :** préparation, emballage et expédition de salades prêtes à être consommées
- **EFFECTIF :** 172 personnes
- **TONNAGE ANNUEL :** 7 065 tonnes

L'essentiel

> **LE SITE FLORETTE** de Mâcon est spécialisé dans la transformation de salades. Des opérations *a priori* simples mais qui nécessitent un grand nombre de manutentions.

> **EN 2021,** le site a transformé plusieurs lignes et installé une ligne automatique, afin d'améliorer les conditions de travail, de permettre des rotations tout en responsabilisant les salariés et en augmentant sa productivité.

MANUTENTION

Ici, on ne raconte pas de salades, on agit

© Guillaume J. Plisson pour l'INRS/2023

Préparer une salade prêtes à être consommée nécessite des manipulations et manutentions nombreuses. Le site Florette de Mâcon, qui réalise chaque jour 120 000 sachets de ces salades dites de 4e gamme, a fait l'objet d'une intense réflexion aboutissant à d'importantes améliorations des conditions de travail.

FRISÉE, ICEBERG, feuille de chêne, laitue pour les adultes ; roquette, mesclun, épinard, mâche pour les jeunes pousses… La gamme des salades préparées et mises en sachets sur le site Florette de Mâcon, en Saône-et-Loire, est assez complète. Les manipulations que réclame cette production sont nombreuses et peuvent être sources de troubles musculosquelettiques (TMS). Un sujet d'ampleur dont l'usine s'est saisie il y a trois ans, en lançant une réflexion de fond pour améliorer les postes de travail.

C'est en 2001 qu'un site de transformation de salades voit le jour à Mâcon. Après plusieurs rachats, il atterrit dans l'escarcelle du groupe coopératif Agrial dont la branche fruits et légumes frais comprend les marques Priméale, Florette et Créaline. « *Florette est le numéro 1 français des fruits et légumes prêts à l'emploi, avec six sites de production dans l'Hexagone,* explique Yann Cezanne-Bert, le directeur du site. *Cela représente 1500 salariés qui traitent 50 000 tonnes de salades et 17 000 tonnes de légumes par an.* » Aujourd'hui, l'usine de Mâcon emploie 172 personnes, pour produire autour de 7 000 tonnes annuelles. « *Historiquement,* précise Aurélie Blanc, responsable santé et sécurité, *100 % de nos maladies professionnelles sont des troubles musculosquelettiques. Les salariés au parage* (NDLR : opération qui consiste à couper le trognon de la salade et enlever les premières feuilles) *et à l'emballage étaient les plus touchés, aux épaules, poignets et coudes.* »

Photos à l'appui, elle détaille les secteurs du parage PAR 1 et PAR 2 en 2021. Des locaux très encombrés, où les salariés se faisaient face pour parer et où il fallait mon-

ter quelques marches avec des caisses pour approvisionner les lignes de matière première. « *Les caisses vides étaient entassées ensuite dans les allées,* complète Jean-Claude Bouteiller, contrôleur de sécurité de la Carsat Bourgogne-Franche-Comté, *et il y avait énormément de manutentions, avec souvent les bras au-dessus des épaules car le tapis d'envoi des salades était à 1,40 m du sol.* » Le site avait été conçu de telle façon que les tapis de déchets étaient positionnés à 80 cm du sol, et ceux d'envoi à 1,40 m.

Des groupes de travail ont été constitués pour mener des réflexions qui ont abouti aux premières modifications des lignes de parage, pour un montant de 330 000 euros. Ainsi, les lignes de crudités ont disparu du site et « *des lignes de salades ont été entièrement refaites, de façon à ne plus avoir de marches pour accéder à l'estrade des pareurs,* explique le directeur. *On a dû casser la dalle pour enterrer l'aspiration des déchets destinés à l'alimentation animale* ». Le tapis d'envoi est désormais à 1,10 m, pour ne plus travailler les bras au-dessus des épaules.

Chaque poste de parage est doté d'une tablette réglable en hauteur, et les pareurs ne travaillent plus que d'un côté de la ligne, l'autre étant réservé aux personnes déplaçant les caisses à l'aide de transpalettes électriques. Les contenants vides repartent désormais sur des convoyeurs, afin de ne plus encombrer l'allée tout en permettant à l'approvisionneur de les récupérer à hauteur. Quant aux palettes d'approvisionnement, elles sont scindées en deux demi-palettes pour limiter le travail en hauteur.

2 650 000 euros de travaux au parage et à l'emballage

En 2022, c'est une nouvelle ligne, semi-automatisée, la Florecoupe, qui a été installée. « *Cela nous permet de faire tourner les personnes,* remarque Damien Coehlo, manager parage, *sur les nouvelles lignes manuelles, sur la ligne jeunes pousses, et sur la Florecoupe, installée sur une mezzanine.* » Là, une personne positionne sur un carrousel les salades tête en bas pour qu'elles soient parées automatiquement. « *Ces rotations permettent aux personnes de varier les gestes,* souligne le contrôleur de sécurité. *Cette meilleure prise en compte des conditions de travail s'accompagne aussi d'un gain de productivité.* » « *C'est vraiment mieux,* confirme Adeline Prabel, une conductrice référente. *On n'a plus qu'à pousser les caisses. Si, au début, on trouvait le tapis un peu bas, aujourd'hui, tout le monde est content.* »

Sur la ligne des jeunes pousses, un travail autour des gestes à effectuer a été réalisé avec un ergonome du service de prévention et de santé au travail. « *Il nous a appris à retourner les caisses sans faire de mouvement de poignet, en lâchant la caisse sur la ligne* », explique Sonia Beigner, une conductrice référente, en joignant le geste à la parole.

Après avoir été parées, les salades sont coupées, lavées, séchées (pour les jeunes pousses) avant d'être ensachées automatiquement et emballées.

La mise en cartons a également été revue. « *Les cartons n'arrivent plus suspendus à un carrousel ou sur palettes,* remarque Yann Cezanne-Bert. *Le nouvel équipement permet de préparer et distribuer automatiquement les différentes formes de cartons et d'aider les opératrices.* » La machine peut aussi mettre quelques sachets dans les cartons, à l'opératrice ensuite de les compléter en les positionnant correctement selon les demandes des enseignes, notamment celles dont les cartons servent de présentoirs. « *La présence d'une table accumulatrice et la possibilité de régler le poste en hauteur sont des vrais plus* », constate Jean-Claude Bouteiller.

Tous ces changements ont été accompagnés de formations conséquentes. Aurélie Blanc, formatrice Prap (prévention des risques liés à l'activité physique), a ainsi formé 28 salariés du site acteurs Prap, en débutant par le parage et l'emballage afin de les associer aux groupes de travail, en amont. « *Je peux maintenant analyser des postes et faire remonter des situations de travail dangereuses* », explique Estelle Malatrait, une animatrice expédition qui a suivi cette formation. Cette démarche de remontées de situations est aussi favorisée par l'organisation de l'entreprise en équipes autonomes et responsables. Son objectif est de donner à chacun la possibilité d'avoir des responsabilités dans un autre cadre que celui qui est fixé.

Des exemples ? La réunion quotidienne de 5 minutes, le « Top 5 », peut être animée par une personne non manager. Ou bien, toujours sur la base du volontariat, des personnes sont identifiées « Casquettes » pour les EPI ou l'accueil des nouveaux embauchés. « *À son lancement, Florette m'avait parlé de ce type d'organisation,* reconnaît Jean-Claude Bouteiller. *Mais j'ai peu rencontré d'entreprises qui s'étaient lancées, car cela nécessite une confiance totale de la direction envers ses salariés.* » Autant d'éléments qui semblent présents sur ce site. ■

Delphine Vaudoux

© Guillaume J. Plisson pour l'INRS/2023

Sur la ligne des jeunes pousses, un travail avec un ergonome du service de prévention et de santé au travail a été réalisé pour apprendre à retourner les caisses sans faire de mouvement de poignet, en lâchant la caisse sur la ligne.

LE CHIFFRE

120 000 sachets de salades sont produits chaque jour.

+ *d'infos, des podcasts, des vidéos... à retrouver sur* **www.travail-et-securite.fr**

À Laxou, près de Nancy, GTM Hallé, filiale de Vinci Construction, dirige les travaux de construction d'un bâtiment de quatre étages, en bois et béton, destiné à accueillir des bureaux. Un chantier qui présente différentes particularités, prises en compte pour déterminer les mesures de prévention.

FICHE D'IDENTITÉ

- **CHANTIER :** construction d'un bâtiment de quatre étages – 12 200 m² de plancher, structure en bois et béton, pourvu d'un atrium surmonté d'une verrière –, d'un parking silo de 400 places et d'une chaufferie.
- **LIEU :** Zac de la Sapinière, à Laxou (Meurthe-et-Moselle)
- **GROS ŒUVRE :** GTM Hallé
- **COÛT :** 41 millions d'euros
- **DURÉE DES TRAVAUX :** 23 mois

L'essentiel

> LE DÉLAI SERRÉ
et les risques liés à la coactivité ont conduit à séparer les opérations de gros œuvre et de construction en bois, afin d'éviter la multiplication des engins de levage et pour que chaque équipe puisse avoir accès à la grue pendant ses travaux.

> POUR RÉDUIRE
les manutentions manuelles, un logiciel d'optimisation du planning permet de piloter avec précision les flux de matériaux. Des dessertes provisoires ont été aménagées à chaque étage du bâtiment pour être au plus proche des équipes.

CONSTRUCTION

Du bois, du béton et de la coactivité

VINGT-TROIS MOIS. Le délai est serré. C'est pourtant le temps dont dispose GTM Hallé, filiale de Vinci Construction, pour ériger un immeuble de bureaux de quatre étages et 12 200 m² de plancher, pourvu d'une structure mixte, bois et béton, surmontée d'une imposante verrière, ainsi qu'un parking silo de 400 places. En matière de prévention des risques professionnels, ce chantier, situé à Laxou, en Meurthe-et-Moselle, présente, en plus des risques classiques liés au secteur du BTP – chute de hauteur, manutention manuelle… – quelques spécificités, auxquelles il a fallu s'adapter.

D'abord, le terrain. Sur le papier, pas de difficulté particulière : le bâtiment préexistant ayant été démoli, au début des travaux en février 2022, les compagnons bénéficient d'un espace vierge. Mais après quelques semaines, la phase de terrassement révèle la présence de failles karstiques dans le plateau calcaire, des cavités creusées par la circulation d'eaux souterraines. GTM Hallé réagit rapidement. « *Pour sécuriser le travail de nos collaborateurs, nous avons déroulé une géogrille, une sorte de tapis suffisamment rigide pour retenir les chutes des salariés en cas d'instabilité du terrain* », souligne Julien Herreye, le directeur des travaux.

Un an plus tard, cet aléa est de l'histoire ancienne et le projet a bien avancé. Le gros œuvre en béton est achevé, et les structures en bois – poteaux, poutres et planchers des quatre étages – sont installées. Perchés à 12 m de hauteur, les uns sur des nacelles à ciseaux, d'autres opérant directement sur la charpente, sécurisés par le port du harnais, des ouvriers interviennent justement sur les dernières pièces de bois, d'imposantes poutres de pin de 23 à 27 m, destinées à soutenir la verrière qui couvrira l'atrium au centre du bâtiment.

Dans ce mode constructif, l'usage

Perchés à 12 m de hauteur, les uns sur des nacelles hydrauliques à ciseaux, d'autres opérant directement sur la charpente, sécurisés par un harnais, des ouvriers interviennent sur d'imposantes poutres de pin, destinées à soutenir la verrière du bâtiment.

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS/2023

du bois présente des particularités à prendre en compte. Contrairement au béton que l'on peut reprendre sur le chantier si besoin, les structures en bois sont entièrement finalisées en usine. « *Les réservations sont définies à l'avance pour éviter d'avoir à percer le bois une fois posé,* explique Xavier Da Silva, responsable QPE (qualité prévention, environnement) pour GTM Hallé. *Cela nous permet d'anticiper un certain nombre de tâches, ce qui réduit par conséquent les risques potentiels liés à des interventions non prévues. Par ailleurs, les fixations des garde-corps provisoires ont dû être adaptées pour le bois.* » Des tests d'arrachement des vis d'ancrage ont été réalisés pour s'assurer de la bonne sécurité des installations.

Une telle architecture mixte induit aussi l'intervention de plusieurs entreprises spécialisées dans ces différents matériaux, sans compter les électriciens, plombiers, plaquistes, plâtriers, peintres… Avec quinze corps de métiers, les risques liés à la coactivité ont dû être anticipés avant le début du chantier. En particulier, pour éviter la multiplication des engins de levage et compte tenu du délai serré, il a été décidé que les travaux de gros œuvre et l'édification des structures en bois se dérouleraient l'un après l'autre et qu'une unique grue mise à la disposition de tous les corps d'état, serait installée au centre du bâtiment, pour transporter les matériaux.

Gestion spatio-temporelle

« *Nous avons dû terminer le gros œuvre avant qu'Arbonis, la filiale de Vinci Construction spécialisée dans la conception et construction bois, n'intervienne, ce qui a supposé d'adapter nos modes constructifs,* précise Julien Herreye. *Nous avons d'abord construit les cages d'ascenseur et d'escalier en béton jusqu'au 4e étage, puis nous avons monté la structure bois du bâtiment autour de ces noyaux de circulation verticale. Si nous avions dû construire le bâtiment entièrement en béton, l'ensemble des éléments auraient été réalisés en même temps.* » L'installation d'échafaudages et de passerelles sécurisés a donc été nécessaire.

Par ailleurs, si un planning des différents travaux a été établi en amont du chantier, pour gérer la coactivité, il est affiné chaque lundi, lors d'une réunion de tous les acteurs. L'objectif étant que les professionnels opèrent dans des zones les plus indépendantes possibles et qu'aucune équipe ne se retrouve à travailler l'une sous l'autre, avec des risques de chutes de matériel. GTM Hallé utilise également un logiciel d'optimisation de la *supply chain*. « *Il permet une gestion spatio-temporelle du chantier : on sait qui travaille à quel moment à quel endroit,* note Xavier Da Silva. *Cela permet de réduire au maximum la coactivité sur certaines zones, mais aussi de piloter avec précision les flux de matériaux : quand vous livrez les produits au bon étage, au bon moment, cela évite les ports de charge inutiles et réduit le risque de TMS.* » Ainsi, des dessertes provisoires de matériaux ont été aménagées à chaque étage, au plus proche des équipes. « *Des solutions techniques permettent aussi de limiter les efforts physiques. Par exemple, pour poser les imposants vitrages de la façade, nous avons fait appel à une entreprise spécialisée qui utilise des palonniers à ventouse* », indique Julien Herreye.

« *Globalement, c'est un chantier où la prévention est très bien prise en compte et où le recours à la mécanisation est privilégié dès que c'est possible,* confirme Benoît-Yves Lozach, contrôleur de sécurité à la Carsat Nord-Est. *Pour le moindre travail en hauteur, par exemple, les ouvriers disposent d'une plate-forme adaptée. Cela va de la mini-nacelle individuelle automotrice, pour des travaux dans des espaces contraints, aux imposantes nacelles hydrauliques, munies de stabilisateurs et de plateaux étirables pour stocker du matériel, pour les façadiers.* » ■

Corinne Soulay

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS/2023

Quel que soit le type de travail en hauteur, les ouvriers disposent d'une plate-forme adaptée. Cela va de la mini-nacelle individuelle automotrice, pour les espaces contraints, aux imposantes nacelles hydrauliques, munies de stabilisateurs et de plateaux étirables pour stocker du matériel, pour les façadiers.

LE CHIFFRE

5 800 m³

de béton et 2 000 m³ de bois ont été nécessaires pour ériger les 1 000 m² de verrière et 5 500 m² de façade vitrée qui composent le bâtiment.

AGROALIMENTAIRE

Abattage de volailles : des progrès en batterie

Près de 10 000 tonnes de volailles fermières label rouge et bio sont abattues chaque année et transformées par les Fermiers de l'Ardèche. Un travail répétitif, parfois dans le froid, exposant aux poussières et aux risques de troubles musculosquelettiques. De nombreux postes ont été revus.

FICHE D'IDENTITÉ

- **NOM :** Les Fermiers de l'Ardèche
- **LIEU :** Félines (Ardèche)
- **ACTIVITÉ :** abattage, découpe, conditionnement et expédition de volailles fermières
- **EFFECTIF :** 144 salariés (plus des intérimaires)
- **PRODUCTION (2022) :** 9 706 tonnes
- **CHIFFRE D'AFFAIRES (2022) :** 54 millions d'euros

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2023

L'essentiel

> CIBLÉ TMS PROS
par le réseau Assurance maladie-risques professionnels, le site de Félines des Fermiers de l'Ardèche s'est dans un premier temps penché sur le secteur du conditionnement avant d'élargir sa réflexion sur les conditions de travail à l'ensemble du site.

> L'ABATTAGE,
la découpe, le bridage ont notamment déjà fait l'objet de transformations conséquentes.

LE SITE DE PRODUCTION des Fermiers de l'Ardèche est situé à quelques kilomètres des bords du Rhône, sur la commune de Félines. Là, 6,5 millions de volailles sont abattues chaque année pour être vendues entières, ou bien découpées et mises en barquettes. Les salariés, amenés à effectuer des gestes répétitifs, parfois dans le froid, sont exposés aux risques de troubles musculosquelettiques (TMS). Ciblée TMS Pros en 2014 par le réseau Assurance maladie-risques professionnels, l'entreprise a su relever le défi, en se lançant dans l'analyse des postes de travail pour trouver des solutions.

« *Les Fermiers de l'Ardèche ont été créés il y a 45 ans. Alors qu'ils s'appelaient encore SA Barou, ils ont rejoint le groupe LDC en 1999* », explique Olivier Sassolas, le directeur du site ardéchois où l'on abat, découpe, conditionne et envoie dans toute la France des volailles label rouge et bio. 144 salariés travaillent sur ce site, ainsi que des intérimaires auxquels il faut recourir périodiquement pour faire face à cette activité saisonnière. « *Les postes de l'atelier conditionnement ont été les premiers à être identifiés comme extrêmement sollicitants pour les membres supérieurs*, souligne Catherine Mousny, ingénieure-conseil à la Carsat Rhône-Alpes. *Les locaux sont exigus, il fait froid, il y a des croisements de flux en permanence, et l'activité est très manuelle et répétitive.* »

Le poste d'accrochage des volailles est doté d'une lumière bleue d'intensité variable et d'un système d'aspiration performant situé face aux accrocheurs.

+ *d'infos, des podcasts, des vidéos... à retrouver sur* **www.travail-et-securite.fr**

Un constat qui signe le début d'une collaboration fructueuse entre la Carsat Rhône-Alpes et l'entreprise. « *Mais ce qui a fait réellement bouger les lignes, c'est lorsque Nadège Bugnazet a été formée personne ressource sur le sujet. Elle occupe désormais le poste de coordinatrice santé et sécurité* », poursuit l'ingénieure-conseil. Dès lors, une démarche de prévention des risques professionnels plus large est entreprise, avec l'aide de l'IPRP (interve-

nant en prévention des risques professionnels) du service de prévention et de santé au travail, visant en particulier la cabine d'accrochage, les chariots et leur lavage, la découpe…

L'accrochage entièrement reconfiguré

C'est au poste d'accrochage que les plus importants investissements ont d'abord eu lieu. En juillet 2020, Nadège Bugnazet réalise des entretiens individuels avec les accrocheurs mettant en évidence de nombreux sujets : cabine d'accrochage trop étroite, mauvaise ventilation, ambiance trop froide ou trop chaude, travail dans l'obscurité, problèmes de nettoyage et de maintenance à cause de grilles, accès unique… Après plusieurs mois de travaux – tout en maintenant l'activité –, la cabine est entièrement réaménagée.

Alors que l'on arrive au poste d'accrochage, Nadège Bugnazet fait varier la lumière bleue : « *C'est une grande avancée ! Cela permet de régler la luminosité en fonction des espèces et de l'état de nervosité des volailles.* » Les salariés positionnés d'un seul côté, attrapent les poulets qui arrivent dans des caisses sur un convoyeur. Face aux opérateurs, des dosserets aspirants limitent les poussières dans l'air – il n'y a d'ailleurs aucune odeur dans la cabine – et les opérateurs peuvent s'asseoir sur une sorte de petit banc, entre deux lots.

« *La cabine est plus longue, plus confortable. Il y a désormais deux portes d'accès et des grilles amovibles, et c'est le premier opérateur qui active l'avancée des caisses, avec son genou* », souligne Nadège Bugnazet. Raphaël Régal, un accrocheur, précise : « *Il y a longtemps, les caisses arrivaient fermées, il fallait déjà les ouvrir puis les renvoyer vides, manuellement.* » « *Le quai est plus long, ça nous change la vie,* complète Murat Uckuyulu, le responsable de l'abattoir. *On a participé au groupe de travail pour faire remonter nos besoins, comme le banc ou le lavabo.* » Afin de valider l'efficacité du système d'aspiration, des prélèvements ont été réalisés par le laboratoire interrégional de chimie de la Carsat en juillet dernier. Les résultats étaient attendus pour le courant de l'été.

Les volailles abattues sont ensuite plumées automatiquement, puis cheminent pour être soit découpées, soit bridées afin d'être vendues entières. À la découpe, la température avoisine les 4 °C. L'espace a été agrandi en 2022/2023 pour réaliser des aménagements destinés à réduire les TMS liés aux gestes répétitifs et à une cadence contrainte. Une machine de découpe semi-automatique enlève désormais les tarses, les cuisses et les ailes, laissant juste le coffre de la volaille sur la chaîne pour que les opérateurs prélèvent les filets. « *Avant, les opérateurs risquaient de se couper car ils utilisaient un sécateur pour enlever la tarse* », remarque le directeur du site.

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2023

Aux postes de bridage, la hauteur de la ligne a été revue et les déchets sont désormais aspirés en bout de ligne.

LE CHIFFRE

6,5 millions de volailles sont abattues chaque année par l'entreprise.

Au poste de bridage, opération qui consiste à contrôler le bon vidage de la volaille qui arrive entière, et à lui attacher les pattes et ailes, des tabourets sont à la disposition des salariés qui travaillent sur des caillebottis. Les déchets, qui étaient envoyés au-dessus des caisses avec des gestes répétitifs nécessitant une extension des bras, sont désormais aspirés au bout de la ligne. Une fois prêtes, les volailles sont soigneusement alignées sur des chariots, qui ont également fait l'objet de modifications. 24 nouveaux ont été achetés, avec un premier niveau à 40 cm du sol et un dernier à moins de 1,80 m. « *Ça permet de limiter les contraintes posturales,* remarque Catherine Mousny. *En attendant de tous les remplacer, il faut veiller, sur les anciens, à ne pas déposer de volailles aux premiers et derniers niveaux.* » Chaque jour, un opérateur les nettoie avec une solution à base de chlore. Pour ce faire, il est équipé d'une tenue et d'un masque à ventilation assistée, qui ont d'abord été testés avant d'être adoptés.

Au conditionnement, une nouvelle formeuse permet de préparer différents formats de cartons. Et, bientôt, l'ensemble des locaux de conditionnement et d'emballage devraient être agrandis et réaménagés afin d'améliorer les conditions de travail et répondre éventuellement à des volumes plus importants, à la multiplication des références et accueillir, aux expéditions, un nouveau système de contrôle automatique des palettes. Des aménagements qui, comme les précédents, devraient avoir lieu tout en maintenant la production… Un vrai défi. ■

Delphine Vaudoux

En savoir plus

- *VOUS TRAVAILLEZ en abattoir de volailles. L'ornithose vous concerne*, brochure ED 6151, INRS
- *VENTILATION DES postes d'accrochage en abattoir de volailles*, brochure ED 6279, INRS

À télécharger sur www.inrs.fr

Prévenir les pratiques addictives en entreprise

Les pratiques addictives concernent de nombreux salariés, quels que soient leurs secteurs d'activités ou leurs catégories socio-professionnelles. Si l'usage de substances psychoactives (tabac, alcool, cannabis…) peut trouver son origine dans des éléments relevant de la vie privée, il est cependant admis que certaines situations ou conditions de travail sont susceptibles de favoriser ces consommations (stress, port de charges lourdes, travail en horaires atypiques, organisation de pots avec alcool…). Ces pratiques, répétées ou occasionnelles, représentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

■ Marie Boisserolles, pôle information juridique, INRS

LES RISQUES PROFESSIONNELS induits par les pratiques addictives nécessitent pour l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, d'élaborer une démarche de prévention collective en parallèle de la prise en charge des cas individuels.

Démarche de prévention collective

Pour assurer l'efficience de la démarche de prévention, il est nécessaire que les risques liés aux pratiques addictives soient pris en compte par l'employeur au même titre que les autres risques professionnels auxquels sont exposés les salariés[1]. Il convient donc d'évaluer ces risques, de les retranscrire dans le document unique et d'y associer les mesures de prévention adaptées[2].

L'évaluation des risques professionnels liés aux pratiques addictives et le document unique

L'évaluation des risques professionnels est le point de départ de la démarche de prévention dans l'entreprise. Le Code du travail prévoit une obligation pour l'employeur d'identifier, d'analyser et de recenser les risques auxquels sont exposés les salariés[1]. Les résultats de cette évaluation sont ensuite retranscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), et sur ces bases, l'employeur élabore un plan d'actions de prévention adapté[2].
Après avoir réalisé cette évaluation des situations ou conditions de travail pouvant favoriser les risques liés aux pratiques addictives, celles-ci seront inscrites dans le DUERP.
On pourra par exemple y retrouver les situations suivantes :

- **travailleurs en contact avec les substances psychoactives :**
  - repas d'affaires, congrès, séminaires, « pots » entre collègues… où sont présentes des boissons alcoolisées,
  - fabrication, vente ou distribution de substances psychoactives ;
- **conditions de travail pouvant favoriser les consommations de substances psychoactives :**
  - contact avec le public,
  - travailleurs exposés à des facteurs de RPS,
  - horaires atypiques : travail de nuit ou le week-end, horaires fragmentés,
  - travail exposant au froid ou à la chaleur,
  - activité physique contraignante : port de charges lourdes, gestes répétitifs, postures inconfortables…

Quelques exemples d'actions de prévention

Les résultats de l'évaluation des risques permettent à l'employeur de déterminer les actions de prévention à mettre en place dans son entreprise.

Agir sur les facteurs favorisant les consommations de substances psychoactives

Certaines situations de travail étant connues pour favoriser la consommation de substances psychoactives, l'employeur devra agir en conséquence. En effet, il est admis que le stress, les horaires atypiques, le port de charges lourdes, par exemple, favorisent ces consommations. Ainsi, l'action de l'employeur sur ces situations pourra avoir pour effet de diminuer le risque de pratiques addictives.

Encadrer la consommation d'alcool dans l'entreprise

L'employeur est également encouragé à encadrer la consommation d'alcool dans l'entreprise. Il peut ainsi prévoir dans son règlement intérieur une limitation voire une interdiction de la consommation d'alcool dans l'entreprise. Comme toute mesure pouvant porter atteinte aux libertés fondamentales, celle-ci devra être justifiée par des raisons de santé et de sécurité.
Concernant les pots en entreprise et les repas d'af-

faires, l'employeur pourra également par le biais de son règlement intérieur définir des mesures d'encadrement de ces événements comme limiter la quantité d'alcool disponible, imposer un délai à respecter entre la consommation et la reprise du travail ou d'un véhicule, exiger la mise à disposition de boissons non alcoolisées…

Informer les salariés

Enfin, pour garantir son efficacité, les salariés devront être associés à la démarche de prévention collective mise en place. Ces derniers devront donc être informés notamment sur :
- les risques liés aux pratiques addictives pour leur santé et leur sécurité,
- les dispositions du règlement intérieur,
- le rôle de chacun des acteurs de l'entreprise (employeur, comité social et économique (CSE), médecin du travail, salariés dont l'encadrement…) dans la prévention des pratiques addictives,
- la réglementation en vigueur : rappel des dispositions du Code de la route concernant l'alcoolémie, rappel de l'interdiction de l'usage et de la détention de produits stupéfiants…
- la conduite à tenir s'ils constatent qu'un de leurs collègues présente un trouble du comportement.

Gestion des situations individuelles

L'organisation des secours en entreprise

Le Code du travail impose à l'employeur d'organiser les secours dans son entreprise et notamment de prévoir les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades[3].

L'employeur doit donc avoir prévu et formalisé la conduite à tenir dans le cas où un salarié présenterait un trouble du comportement (troubles de l'élocution, de l'équilibre, propos incohérents, agitation anormale…).
Cette procédure dite « trouble du comportement » doit être portée à la connaissance de l'ensemble des salariés et facilement accessible par tous.
Il conviendra dans un premier temps de prévoir le retrait du salarié de toute activité dangereuse, puis de recueillir systématiquement un avis médical (Samu, sapeurs-pompiers, ou médecin du travail par exemple) quant à la suite à donner pour gérer cette situation et notamment les modalités de transport du salarié vers un service de soins externes.

Les tests de dépistage

On rappellera que l'organisation et la réalisation de tests de dépistage n'agissent pas sur les facteurs favorisant la consommation de substances psychoactives. Il s'agit d'outils complémentaires à la démarche de prévention, dont il sera recommandé de débattre lors de réunions des IRP en place dans l'entreprise.
Par ailleurs, l'employeur doit garder en mémoire que les tests ne sont pas fiables à 100 % sur le plan technique. S'il choisit de procéder à des dépistages de consommation de drogue et alcool, il peut arriver qu'un salarié soit sous l'emprise d'une de ces substances mais que le résultat du test de dépistage soit toutefois négatif. À l'inverse, il peut arriver qu'une personne qui n'a pas consommé de substance psychoactive soit dépistée positive.

Le dépistage de la consommation d'alcool

L'employeur peut, sous réserve du respect de certaines conditions, recourir au contrôle de l'alcoolémie par éthylotest.
Ainsi, la jurisprudence de la Cour de cassation précise que :
- le recours au contrôle par éthylotest doit être prévu au règlement intérieur,
- il ne doit pas être systématique et doit être justifié par des raisons de sécurité. Le contrôle ne doit concerner que les salariés dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger,
- la liste des postes pour lesquels un dépistage de consommation peut être pratiqué doit être précisée dans le règlement intérieur,
- le salarié doit pouvoir solliciter une contre-expertise à la charge de l'employeur.

La Cour de cassation admet que, si toutes ces conditions sont respectées, les résultats du test peuvent être utilisés à des fins disciplinaires.

Le dépistage de la consommation de produits stupéfiants

L'employeur peut décider, dans l'entreprise, de recourir au test de dépistage de produits stupéfiants par

NOTES

1. Article L. 4121-3 du Code du travail.

2. Article L. 4121-3-1 du Code du travail.

3. Article R. 4224-16 du Code du travail.

Le règlement intérieur

Obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés[1], le règlement intérieur est un outil complémentaire au DUERP, qui participe à la prévention des risques liés aux pratiques addictives. Il va notamment permettre à l'employeur de donner des instructions aux salariés de l'entreprise. Il peut, dans ce document, prévoir des dispositions apportant des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives. En revanche, celles-ci doivent toujours être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché[2].
Ce document peut donc contenir des mesures visant à prévenir les risques inhérents aux pratiques addictives propres à l'entreprise mais peut aussi être l'occasion de rappeler les dispositions spécifiques existantes telles que celles relatives :
- *à la conduite et l'alcoolémie[3] (Code de la route) ;*
- *à l'usage des produits stupéfiants[4] (Code de la santé publique) ;*
- *à la liste limitative des alcools pouvant être introduits dans l'entreprise : cidre, bière, vin et poiré[5] (Code du travail).*

Enfin, si l'employeur souhaite avoir recours à des tests de dépistage, le règlement intérieur devra prévoir les modalités de recours au contrôle de l'imprégnation éthylique par le biais d'éthylotests ainsi que les modalités de recours au test salivaire de dépistage de produits stupéfiants.
À noter : dans les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur, toutes ces mesures pourront être prévues par le biais d'une note de service.

1. Article L. 1311-2 du Code du travail.
2. Article L. 1321-3 du Code du travail.
3. Article R. 234-112 du Code de la route.
4. Article L. 3421-1 du Code de la santé publique.
5. Article R. 4228-20 du Code du travail.

le biais de tests salivaires. Les modalités du recours au test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants[4] ont été précisées au travers d'une décision du Conseil d'État[5] :
- ce type de contrôle ne doit pas être systématique,
- il ne peut être réalisé que s'il est inscrit au règlement intérieur,
- ce test salivaire devra être réservé aux seuls postes pour lesquels l'emprise de drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou les tiers,
- dans la mesure où les tests peuvent permettre à l'employeur de prendre des sanctions disciplinaires, le salarié soumis à ces tests doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale, qui sera à la charge de l'employeur.
- enfin, les résultats des tests constituant une donnée personnelle sensible, l'employeur ou le supérieur hiérarchique qui procède à la réalisation du test devra respecter le secret professionnel sur les résultats ; il ne pourra donc pas communiquer les résultats y compris au médecin du travail.

À noter : certains examens de dépistage de consommation de drogues n'ont pas vocation à être réalisés dans l'entreprise par l'employeur. Il s'agit des tests sanguins de la consommation de drogues par le biais d'examens biologiques de dépistage. Ceux-ci peuvent seulement être prescrits par le médecin du travail, à son initiative.

Acteurs à associer à la prévention des pratiques addictives

Les services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont impliqués dans la prévention des pratiques addictives tant sur le plan collectif qu'individuel.
Sur le plan collectif, ils jouent notamment le rôle de conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel sur les dispositions et les mesures nécessaires permettant la prévention des consommations de drogues et d'alcool sur le lieu de travail[6]. Dans ce cadre, les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail (médecin du travail, psychologue du travail, infirmier de santé au travail…) peuvent participer à l'évaluation du risque lié aux pratiques addictives, analyser l'organisation et les conditions de travail pouvant favoriser les usages de substances psychoactives, fournir des conseils lors des réunions du CSE ou de la CSSCT, participer à des actions de formation ou d'information des salariés. Leur avis est également sollicité par l'employeur quant à la mise en place de l'organisation des secours.
Sur le plan individuel, les professionnels de santé assurent le suivi de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur santé et leur sécurité au travail, celles des autres salariés et des tiers. À cette occasion, le médecin du travail peut interroger le salarié sur ses usages de substances psychoactives et leur lien avec son travail, quel que soit le type de visite. Il peut également prescrire, en toute indépendance, des examens. Les professionnels de santé, dont le médecin du travail et l'infirmier de santé au travail, sont soumis au secret médical[7]. Il en est de même pour l'infirmier d'entreprise. L'employeur ne peut donc pas demander à ces professionnels les résultats d'éventuels tests ou examens biologiques, de dépistage d'une consommation de substances psychoactives, ayant été réalisés chez un travailleur

Les instances représentatives du personnel (IRP)

Il est conseillé à l'employeur d'associer les IRP aux questions relatives aux pratiques addictives au travers d'une approche globale. Lorsqu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, les risques liés aux pratiques addictives peuvent être traités au sein de cette instance ou de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)[8] si elle a été instaurée.
Si nécessaire, il peut être décidé de constituer un groupe de travail piloté par l'employeur, ou son représentant, regroupant des membres des IRP, de l'encadrement et du service des ressources humaines, des salariés et des membres du service de prévention et de santé au travail. Pour mener à bien la concertation, il est fortement conseillé que chaque participant (notamment CSE, CSSCT ou groupe de travail) bénéficie d'un apport de connaissances sur les pratiques addictives : niveaux de consommation en population générale et en milieu de travail, effets sur la santé et la sécurité, facteurs de risque de consommation, liens entre conditions de travail et pratiques addictives, bases de la réglementation, exemples de mesures de prévention… ■

NOTES

4. Arrêté du 22 février 1990 fixant la liste des substances classées comme stupéfiants. Il est à noter que les médicaments de type benzodiazépines (anxiolytiques…) ne sont pas des stupéfiants, l'employeur tne peut donc pas les détecter.

5. CE, 5 décembre 2016, n° 394178.

6. Article L. 4622-2 du Code du travail.

7. Article L. 1110-4 du Code de la santé publique.

8. Article L. 2315-36 du Code du travail.

© © Fabrice Dimier pour l'INRS/2022

Documents officiels

EXTRAITS DE TEXTES parus du 1er au 30 juin 2023

Santé et sécurité au travail

PRÉVENTION – GÉNÉRALITÉS

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Sécurité sociale

Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 3 juin 2023, texte n° 16 (www.legifrance.gouv.fr – 7 p.)

Pris pour l'application des articles 10 et 11 de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023, ce décret tire les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite.
Il précise également les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrières longues, ainsi que les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente.
À cet égard, le texte fixe l'âge d'ouverture des droits à la retraite des assurés inaptes et des invalides à 62 ans.
Le décret s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023, à l'exception de son article 7 qui est entré en vigueur le 4 juin 2023.

ORGANISATION SANTÉ AU TRAVAIL

INSPECTION DU TRAVAIL

Obligation d'information

Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier - Légifrance (legifrance.gouv.fr).
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 11 juin 2023, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.)

Ce décret prévoit de nouvelles obligations pour les entreprises en matière d'accident du travail mortel. Les employeurs sont désormais tenus d'informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour le lieu de survenance de l'accident immédiatement et au plus tard dans les douze heures qui suivent le décès du travailleur. Ce décret institue également une sanction pénale si l'employeur méconnaît cette obligation d'information, en l'occurrence une contravention de la cinquième classe.
En outre, le décret renforce l'obligation de transparence et de visibilité des entreprises intervenantes sur les chantiers ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire. Auparavant, ces entreprises étaient tenues d'afficher leur nom, leur raison sociale et leur adresse sur un panneau visible depuis la voie publique. Désormais, cet affichage peut être dématérialisé grâce à l'utilisation d'un QR code. Ce code doit être visible depuis la voie publique doit pouvoir être scanné gratuitement par toute personne appelée à le consulter. Pour faciliter la déclaration de l'entreprise, un espace numérique partagé a été mis en place sur lequel les entreprises concernées peuvent saisir les informations prévues par la réglementation (nom, raison ou dénomination sociale, adresse).

RISQUES PHYSIQUES ET MÉCANIQUES

ATMOSPHÈRES DE TRAVAIL

Ambiances thermiques

Décret n° 2023-444 du 7 juin 2023 relatif aux systèmes de régulation de la température des systèmes de chauffage et de refroidissement et au calorifugeage des réseaux de distribution de chaleur et de froid.
Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 8 juin 2023, texte n° 17 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.)

Ce décret prévoit que tous les systèmes de chauffage et de refroidissement des bâtiments tertiaires et résidentiels, neufs comme existants, devront être équipés de systèmes de régulation de la température à compter du 1er janvier (article R. 241-31-1 du Code de l'énergie).
Le texte vise également à renforcer les exigences concernant le calorifugeage des réseaux de distribution de chaleur et de froid en précisant que dans tous les bâtiments résidentiels collectifs et tertiaires, les réseaux de distribution de chaleur (servant à l'eau chaude sanitaire ou au chauffage) situés à l'extérieur ou hors du volume chauffé, ainsi que les réseaux de distribution de froid (servant au refroidissement) situés à l'extérieur ou hors du volume refroidi, devront également être équipés d'une isolation à compter du 1er janvier 2027 (article R. 241-6 du Code de l'énergie).

Arrêté du 8 juin 2023 relatif aux systèmes de régulation de la température des systèmes de chauffage et de refroidissement et au calorifugeage des réseaux de distribution de chaleur et de froid.
Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 15 juin 2023, texte n° 17 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.)

Cet arrêté est pris pour l'application du décret n° 2023-444, relatif aux systèmes de régulation de la température des systèmes de chauffage et de refroidissement et au calorifugeage des réseaux de distribution de chaleur et de froid. Il définit les modalités d'application de l'obligation de calorifugeage des

réseaux de distribution de chaleur et de froid détaillée à l'article R. 241-6 du Code de l'énergie. L'article 2 de l'arrêté contient les caractéristiques techniques requises pour ce calorifugeage. La production d'une étude démontrant l'impossibilité technique de respecter ces caractéristiques d'isolation permettra au propriétaire du réseau de distribution de réaliser une isolation moins performante, en visant néanmoins le coefficient de transmission thermique le plus faible.
L'arrêté précise enfin les exemptions techniques et économiques concernant les exigences mentionnées à l'article R. 241-31-1 du même code.

Vague de chaleur

Instruction N° DGT/CT4/2023/80 du 13 juin 2023 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2023.
Ministère chargé du Travail. Bulletin officiel du ministère chargé du Travail n° 2023/6 du 30 juin 2023 – 10 p.

Cette instruction rappelle les actions incombant aux agents du système de l'inspection du travail pendant la période de veille saisonnière (période de surveillance météorologique entre le 1er juin et le 15 septembre de chaque année) et recense les ressources utiles à disposition des entreprises pour prévenir les risques liés aux vagues de chaleur.
Le nouveau dispositif prévu pour 2023 n'appelle pas de modifications majeures de l'organisation mise en place par la Direction générale du travail (DGT), ni des consignes à destination des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). L'instruction revient notamment sur :
- les actions à engager sur le terrain ;
- le suivi spécifique des accidents graves et mortels en lien avec le risque de chaleur ;
- le niveau de mobilisation attendue des services déconcentrés en cas de vigilance rouge.

RISQUE MÉCANIQUE

Machines

Règlement (UE) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2023 sur les machines, abrogeant la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 73/361/CEE du Conseil.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 165 du 29 juin 2023 – pp. 1-102

Ce règlement remplace la directive 2006/42/CE dite « directive Machines ». Tout comme celle-ci, il établit des exigences de santé et de sécurité en matière de conception et de construction des machines, des produits connexes et des quasi-machines pour permettre leur mise à disposition sur le marché ou leur mise en service, tout en garantissant un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des personnes, en particulier des consommateurs et des utilisateurs professionnels.
Il établit également des règles relatives à la libre circulation des produits relevant du champ d'application du présent règlement dans l'Union. Parmi les principales nouveautés :
- la définition de « machine ou produit connexe » est élargie de sorte que le texte couvre un champ plus important, tenant compte des avancées techniques et technologiques. Ainsi, comme la directive, il couvre les machines industrielles, les machines de construction lourdes, ou encore les chaînes de production industrielles, mais il a également été pensé pour s'adapter aux contraintes liées à l'émergence de l'intelligence artificielle et du machine learning pour les robots, notamment en portant la focale sur les risques de sécurité qui en découlent, ainsi que pour répondre aux enjeux de cybersécurité ;
- les obligations incombant à chaque opérateur (fabricant, importateur et distributeur) sont désormais évoquées, alors que la directive « Machines » ne s'intéressait qu'au responsable de la mise sur le marché ;
- la personne physique ou morale (importateur, distributeur, voire utilisateur) qui apporte une modification substantielle (non prévue par le fabriquant) à une machine devient le fabricant de la « nouvelle » machine modifiée et se doit de se conformer aux obligations correspondantes ;
- des changements majeurs apparaissent dans la procédure d'évaluation de la conformité de certaines machines dites « à haut risque » (anciennement machines de l'Annexe IV de la directive). Celles-ci, figurant à l'annexe 1 du règlement, ne peuvent déroger à l'évaluation par tierce partie (via un organisme notifié) quand bien même elles respecteraient les exigences d'une norme harmonisée. À cet égard, la Commission est habilitée à adopter des actes délégués pour ajouter ou retirer des machines de la liste des machines à haut risque, après une évaluation sur la base de la combinaison de la probabilité de survenance d'un dommage et de la gravité de ce dommage ;
- la notice d'instruction d'une machine n'est fournie que sous format numérique, sauf si le consommateur la demande sur support papier dans un délai d'un mois suivant l'achat. De plus, au lieu d'inclure la déclaration de conformité dans son intégralité, le fabricant pourra simplement mentionner le lien vers la déclaration dans les instructions.
Ce règlement sera applicable à partir du 14 janvier 2027.

RISQUE PHYSIQUE

Installations électriques

Arrêté du 5 juin 2023 modifiant l'arrêté du 7 avril 2021 fixant les modalités de réalisation des travaux sous tension sur les installations électriques dans le domaine de la basse tension et les références des normes applicables en la matière.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 24 juin 2023, texte n° 17 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.)

Cet arrêté actualise des références des normes applicables aux travaux ou interventions sous tension sur les installations électriques basse tension, suite à leur refonte en février 2023. Il s'agit des normes NF C 18-505-1, NF C 18-505-2-1, NF C 18-505-2-2 et NF C 18-505-2-3 qui contiennent des mesures de prévention à mettre en œuvre en fonction de la nature des opérations, des domaines de tension, de la charge électrique et de la nature de l'installation.

Rayonnements ionisants

Décret n° 2023-489 du 21 juin 2023 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 22 juin 2023, texte n° 24 (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.)

Les dispositions réglementaires relatives à la protection des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ont été modifiées par le décret n° 2023-489 du 21 juin 2023. Ce texte :
- tire les conséquences des modifications apportées par la

loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, en consolidant notamment les compétences des professionnels de santé au travail assurant le suivi individuel renforcé (SIR) des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants (RI) sous l'autorité du médecin du travail et leur accès à l'outil d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (Siseri) ;
- adapte les modalités de formation et de délivrance du certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle (Camari) au nouveau cadre de la formation professionnelle ;
- réforme la certification des entreprises extérieures intervenant dans des zones présentant des risques importants d'exposition aux RI dans le cadre de l'approche graduée ;
- tient compte des observations de la Commission européenne sur la transposition de la directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013 concernant la continuité de service des experts en radioprotection et la formation des professionnels de santé au travail ;
- enfin, il clarifie les modalités d'application de certaines règles, notamment celles relatives à la contrainte de dose, l'utilisation du dosimètre opérationnel, les vérifications périodiques sur les moyens de transports ou sur les instruments de mesure.

Arrêté du 23 juin 2023 relatif aux modalités d'enregistrement et d'accès au système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants « Siseri » et modifiant l'arrêté du 26 juin 2019 relatif à la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 24 juin 2023, texte n° 23 (www.legifrance.gouv.fr – 7 p.)

Afin de s'adapter à diverses évolutions numériques nécessaires à Siseri, de prendre en compte les dernières évolutions réglementaires de 2018 sur la radioprotection des travailleurs ainsi que celles issues de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, il est apparu nécessaire de modifier l'arrêté du 26 juin 2019 relatif à la surveillance de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants (RI). Ce texte concerne trois thématiques principales : les modalités et conditions de mise en œuvre de la surveillance dosimétrique individuelle, la gestion et l'utilisation de Siseri et l'accréditation des organismes autorisés à transférer les résultats de la surveillance dosimétrique individuelle directement à Siseri. Ces dispositions seront à terme séparées au sein de trois arrêtés.
L'arrêté du 23 juin 2023 qui est l'un des trois, concerne pour sa part, la gestion et l'utilisation de Siseri. Il abroge plusieurs articles de l'arrêté du 26 juin 2019.

Environnement, santé publique et sécurité civile

ENVIRONNEMENT

INSTALLATIONS CLASSÉES

Avis du 6 juin 2023 relatif à la prévention des accidents majeurs dans les dépôts d'engrais soumis à autorisation au titre de la rubrique 4702 de la nomenclature.
Ministère chargé de l'Environnement. Bulletin officiel du ministère chargé de l'environnement du 15 juin 2023 – 5 p.).

Cet avis présente les résultats d'une étude demandée par le Gouvernement suite à l'explosion accidentelle de produits à base de nitrate d'ammonium survenue au port de Beyrouth le 4 août 2020. L'étude a souligné la nécessité d'actualiser les paramètres figurant dans les formules actuellement utilisées pour calculer les distances d'effets de surpression d'une explosion accidentelle d'ammonitrates.
En conséquence, l'annexe jointe à l'avis détaille les nouvelles règles techniques qui s'appliquent aux installations classées sous la rubrique n° 4702 accueillant des engrais solides simples et composés à base de nitrate d'ammonium pour la quantification des distances d'effets de surpression d'une explosion accidentelle d'ammonitrates au sein des études de dangers.
Ce texte se substitue à la circulaire du 21 janvier 2002 relative aux installations classées : Prévention des accidents majeurs dans les dépôts d'engrais soumis à autorisation au titre de la rubrique n° 1331 de la nomenclature.

SÉCURITÉ CIVILE

RISQUE PYROTECHNIQUE

Décision d'exécution (UE) 2023/1096 de la commission du 2 juin 2023 portant modalités d'application de la directive 2013/29/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne la collecte et la mise à jour régulières des données sur les accidents liés à l'utilisation d'articles pyrotechniques
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 146 du 6 juin 2023 – pp. 24-26

La commission a déterminé les modalités concrètes pour la collecte et la mise à jour régulières des données sur les accidents liés à l'utilisation de certains articles pyrotechniques, en vue d'obtenir un panorama de la situation en matière d'accidents dans l'Union européenne.
Afin de garantir la pertinence et la comparabilité des données, les États membres doivent collecter, à partir du 1er janvier 2024 et pour chaque année civile, au moins les données suivantes concernant les accidents survenus sur leur territoire en lien avec l'utilisation d'articles pyrotechniques relevant des catégories F1 à F4 :
- le nombre total d'accidents avec blessures ou le nombre total de blessures liées à l'utilisation d'articles pyrotechnique ;
- le nombre de blessures par catégorie d'âge, par type et par degré de gravité.

LES THÈMES DES QUESTIONS *présentées ici sont extraits des assistances assurées par les experts de l'INRS. Les réponses apportées sont données à titre indicatif et ont pour objectif de fournir des éléments d'information. Elles ne pourraient, en aucun cas, être considérées comme des textes de référence.*

Accident de mission

Si je suis victime d'un accident au cours d'une mission, est-ce considéré comme un accident du travail ?

RÉPONSE **L'ACCIDENT** d'un salarié survenu alors que celui-ci est en mission ou en déplacement nécessaire à l'exécution de son travail peut être qualifié « d'accident de travail ». Bien que le salarié soit en dehors des locaux, l'accident est tout de même présumé être un accident du travail, qu'il survienne à l'occasion d'un acte professionnel, comme une chute chez un client ou durant une formation, ou d'un acte de la vie courante, comme un malaise durant un repas au restaurant ou dans la chambre d'hôtel par exemple. L'employeur ou la Caisse primaire d'assurance maladie peut renverser cette présomption d'imputabilité de l'accident du travail s'il apporte la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel, comme un loisir sans rapport avec la mission ou les nécessités de la vie courante. Enfin, la mission commençant à partir du moment où le salarié quitte son domicile, un accident de la route survenant sur le trajet emprunté pour se rendre à la mission sera également considéré comme un accident de mission et non un accident de trajet. ■

Chaleur et risques

Le port d'un gilet rafraîchissant lors de la réalisation de tâches dans un environnement de travail chaud est-il efficace pour limiter les astreintes cardiaque et thermique ?

RÉPONSE **L'EXPOSITION** à des températures élevées – tant en extérieur pendant les vagues de chaleur que dans certaines activités industrielles – augmente le risque d'accidents du travail et peut provoquer des troubles plus ou moins sévères : dermite de chaleur, œdème des extrémités, crampe de chaleur, syncope, déshydratation, coup de chaleur allant jusqu'à la mise en jeu du pronostic vital. Dans une situation de travail exposant à la chaleur, des actions de prévention collective doivent être menées afin de supprimer ou, à défaut, de réduire l'exposition au risque et à ses effets, par exemple : actions sur la température, l'hygrométrie et la vitesse de l'air, organisation de l'activité (aménagement des horaires, limitation ou report du travail physique, augmentation du nombre et de la durée des pauses, possibilité de s'hydrater autant que nécessaire…). En complément, des actions individuelles peuvent être mises en œuvre, comme le port d'un gilet rafraîchissant. L'INRS a mené une étude sur les apports d'un tel gilet dans une entreprise de chauffage urbain. Il s'agissait d'un gilet équipé de poches accueillant des accumulateurs de froid qui apportaient un froid constant et non agressif pendant deux heures au maximum. Neuf volontaires ont été observés durant la réalisation de tâches dans une chambre souterraine dont la température moyenne était de 35,2°C, d'abord sans gilet puis équipés d'un gilet rafraîchissant. La fréquence cardiaque de chacun a été enregistrée (en phase de repos, d'activité et de récupération). La perception de l'effort a aussi été évaluée à l'aide de l'échelle subjective d'effort perçu de Borg pour l'ensemble du corps, et cinq échelles subjectives ont permis d'évaluer l'astreinte thermique et le confort : transpiration, respiration, état cutané, température générale ressentie et confort lié à l'équipement. Les résultats obtenus ont montré que le port du gilet rafraîchissant avait réduit significativement les astreintes mesurées (cardiaque et thermique) et ressenties (astreinte respiratoire, sensation de transpiration et température générale), même si l'astreinte cardiaque restait élevée. Ce type de gilet rafraîchissant ne peut néanmoins pas être considéré comme une solution suffisante pour réduire les risques liés au travail en ambiances thermiques chaudes. ■

En savoir plus

- *« Travail par forte chaleur en été. Des ressources pour sensibiliser et agir en prévention », présentation de l'ensemble des publications réalisées par l'INRS (brochures, dépliants, affiches…) sur le sujet du travail à la chaleur*
- *« Travailler dans une ambiance thermique chaude », article paru dans la revue* Références en santé au travail *n° 158, 2019*

À consulter sur www.inrs.fr

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est une association déclarée sans but lucratif.

UN ACTEUR DU DISPOSITIF DE PRÉVENTION EN FRANCE

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) est une association loi 1901, créée en 1947 sous l'égide de la Cnam, administrée par un Conseil paritaire (employeurs et salariés).
De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, en passant par leur transformation en solutions pratiques, l'Institut met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels.
L'action de l'INRS s'articule autour de quatre missions complémentaires : études et recherche, assistance, formation, information.
L'INRS, c'est aujourd'hui 580 collaborateurs répartis sur deux sites : à Paris (209 personnes) et en Lorraine (371 personnes). L'INRS est financé par la Sécurité sociale-Accidents du travail/risques professionnels.

MEMBRES ACTIFS DE L'ASSOCIATION

- Confédération générale du travail (CGT)
- Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- Confédération générale du travail-force ouvrière (CGT-FO)
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- Mouvement des entreprises de France (Medef)
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)
- Union des entreprises de proximité (U2P)

CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Président : Renaud Buronfosse
- Vice-Président : Bernard Salengro
- Secrétaire : Élodie Carqueijo
- Trésorier : Jean-Marie Branstett
- Secrétaire adjoint : Pierre-Yves Montéléon
- Trésorier adjoint : Pierre Thillaud

ADMINISTRATEURS TITULAIRES

Myriam Armengaud • Nicolas Bachellerie
Élodie Bleinc • Alain Delaunay
Nathalie Deldevez • Tania Douvier
Sarah Giami • José Lubrano
Marie-Thérèse Mbida • Carole Panozzo
Jacques Vessaud

ADMINISTRATEURS SUPPLÉANTS

Olivier Avenel • Nathalie Buet • Émilie Cantrin
Caroline Champion • Aurélia Cordevant
Philippe Debouzy • Christian Expert
Frédéric Fischbach • Franck Gambelli
Christophe Godard • Stéphane Gorisse
Patrick Grossmann • Laurent Mereyde
Véronique Morilhat • Jean-Baptiste Moustié
Vivien Orleach • Adam Palasz

Retrouvez toutes les information sur www.inrs.fr

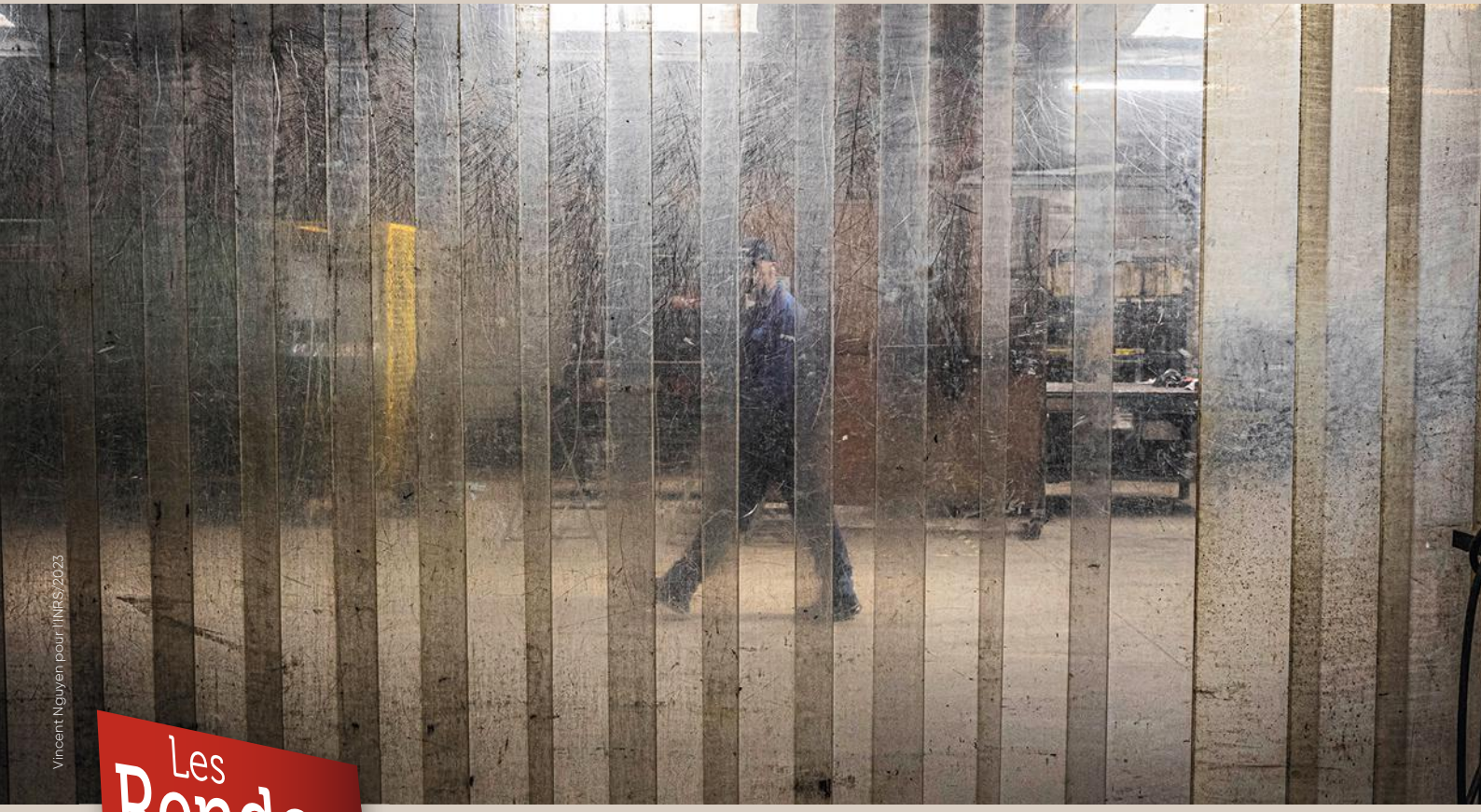
ANALYSER UN ACCIDENT DU TRAVAIL : UNE ÉTAPE CLÉ POUR LA PRÉVENTION

Analyser un accident du travail permet d'en déterminer les causes et de mettre en place des mesures correctives afin que cela ne se reproduise pas. Quand et comment initier une telle démarche ? Avec qui ? Suivant quelle méthodologie ? En quoi permet-elle de mieux comprendre le travail réel et d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise ?

L'équipe de **Travail & Sécurité** vous propose une nouvelle table ronde :

le 24 octobre 2023 à 11 h

Des experts et des représentants d'entreprises répondront à vos questions.



Vincent Nguyen pour l'INRS/2023

Les Rendez-vous travail & sécurité

SUIVEZ L'ÉMISSION EN DIRECT OU EN REPLAY

POSEZ VOS QUESTIONS DÈS À PRÉSENT

Inscription sur : www.inrs.fr/RDVTS