travail & sécurité

LE MENSUEL DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

STADE DE NICE

Une coordination sportive

N°742 – SEPTEMBRE 2013 – 5,10 €

■ DOSSIER
RPS et DU : Changer de regard sur le travail

■ LE GRAND ENTRETIEN
Muriel Pénicaud, directrice générale des ressources humaines de Danone

■ PERSPECTIVES
Qualité de l'air intérieur

■ EN ENTREPRISE
Déchets électriques et électroniques : Juratri soigne sa ligne

SOMMAIRE

© Michel Galvin pour l'INRS

13

Inscrire les risques psychosociaux dans le document unique répond à une obligation réglementaire. Mais de nombreuses entreprises ont besoin d'être accompagnées dans leurs démarches d'évaluation des risques.

10

Directrice générale des ressources humaines chez Danone et co-auteur d'un rapport sur le bien-être et l'efficacité au travail, Muriel Pénicaud fait le lien entre performance sociale et performance économique.

© Vincent Nguyen pour l'INRS

38

La Botte Gardiane prouve que artisanat et modernité s'allient parfaitement. Si le savoir-faire reste traditionnel, les conditions de travail connaissent, elles, un air de nouveauté.

© Gaël Kerbaol/INRS

02 ACTUALITÉS

- **Maladies professionnelles.** De grands écarts en Europe
- **Conférence sociale pour l'emploi.** La qualité de vie au travail n'est pas une contrainte
- **Travailleurs handicapés.** Une formation pour l'accès aux métiers des transports
- **Webdocumentaire.** Prévenir la violence à l'hôpital
- **TPE du bâtiment.** Les chutes en ligne de mire

10 LE GRAND ENTRETIEN

Muriel Pénicaud, DRH de Danone

« L'entreprise fait toujours partie des solutions »

13 DOSSIER

Risques psychosociaux et document unique d'évaluation des risques : Changer de regard sur le travail

14. Des enjeux de performance globale

17. Le ministère en appui des PME

18. « Un coup de jeune sur le document unique »

20. Petits et grands chassent les risques psychosociaux

22. Le dialogue au cœur de la démarche

25. Un réseau contre les risques psychosociaux

28 PERSPECTIVES

Qualité de l'air intérieur. Malsains, nos bâtiments ?

30

Véritable prouesse technique, architecturale et humaine, le stade de Nice est un ouvrage dont la construction, particulièrement complexe, a nécessité une coordination d'une extrême rigueur.

© Gaël Kerbaol/INRS

42

En se recentrant sur la fabrication de fenêtres à hautes performances thermiques, la menuiserie Blanc s'est lancée dans une démarche contre la pénibilité et les poussières de bois.

© Fabrice Dimier pour l'INRS

30 EN IMAGES

Stade de Nice. Une coordination sportive

38 EN ENTREPRISE

38. Ventilation
La botte colle à l'air du temps

40. Maintien dans l'emploi
De l'individuel au collectif

42. Modernisation
Fenêtre ouverte sur la prévention

44. Déchets électriques et électroniques
Juratri soigne sa ligne

46 SERVICES

■ Statistiques ■ Questions-réponses ■ Retour sur ■ Extraits du Journal Officiel

Photo de couverture : Éric Franceschi pour l'INRS

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.travail-et-securite.fr – www.inrs.fr

E-mail rédaction : ts@inrs.fr.
Prix au numéro : 5,10 €.
Abonnement annuel : 45 €.

Directeur de la publication : Stéphane Pimbert.
Rédactrice en chef : Delphine Vaudoux.
Assistante : Bahija Augenstein, 01 40 44 30 40.
Secrétaire de rédaction : Alexis Carlier.
Rédaction : Antoine Bondéelle, Grégory Brasseur, Leslie Courbon, Céline Ravallec.
Ont collaboré à ce numéro : Philippe Castano, Fabrice Dimier, Cédric Duval, Hervé Fabre, Éric Franceschi, Michel Galvin, Grégoire Maisonneuve, Vincent Nguyen, Guillaume J. Plisson.
Rédacteur-graphiste : Amélie Lemaire.
Reporter-photographe : Gaël Kerbaol.
Iconographes : Estelle Paulin, Nadia Bouda.

Documents officiels : assistance juridique, 01 40 44 31 63 ou 01 40 44 31 57.
Abonnements-diffusion : 01 55 56 71 03.

Photogravure : Made for com.
Imprimerie : société Imaye Graphic, 96, boulevard Henri-Becquerel - BP 2159 - Zone industrielle des Touches - 53021 Laval Cedex 9.

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.

© Polo Garat pour l'INRS

LE CHIFFRE

145 milliards

d'euros, c'est le coût minimal de la prise en charge des maladies professionnelles en Europe.

(Source : Rapport de la Commission européenne sur les maladies professionnelles en Europe [1].)

MALADIES PROFESSIONNELLES

De grands écarts en Europe

UN RAPPORT PUBLIÉ par la Commission européenne [1] dresse un état des lieux inédit des maladies professionnelles en Europe. Christine Kieffer, en charge de l'étude pour Eurogip, en présente les principaux résultats.

Travail & Sécurité. Quelle était l'ambition affichée de cette étude inédite en Europe ?

■ **Christine Kieffer.** Ces travaux font suite à la publication en 2003 de la nouvelle recommandation de l'Union européenne (UE) [2] concernant les maladies professionnelles (MP). Elle aborde de nombreux aspects : reconnaissance, indemnisation, prévention, recherche, épidémiologie, sensibilisation du public, statistiques… De fait, elle constitue un document européen de référence. L'objectif majeur de cette étude était de montrer dans quelle mesure cette recommandation avait incité les pays à traiter les questions liées aux maladies professionnelles.

Comment s'est déroulée cette enquête ?

■ **C. K.** Lancée à l'initiative de la Commission européenne et avec le concours d'Eurogip et de ses homologues européens (GVG, NCvB et NIOM), cette étude a impliqué de nombreux acteurs tels que les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les organismes nationaux concernés par la prévention et l'assurance des risques professionnels dans 29 pays d'Europe. Des rapports présentant la situation de chaque pays ont été réalisés à cette occasion. Ce travail a été complété par des recherches bibliographiques. Ensuite, toutes ces données ont été analysées puis comparées entre elles.

Quelles sont les principales conclusions de cette étude ?

■ **C. K.** Il est très difficile de mesurer l'impact de la recommandation sur l'efficacité des systèmes de prévention des maladies professionnelles. Néanmoins, plusieurs tendances se dessinent. On observe que de nombreux nouveaux membres de l'UE ont utilisé la liste des maladies professionnelles de la recommandation pour élaborer leur propre liste. Les résultats montrent également un grand dynamisme dans le domaine de la reconnaissance des maladies professionnelles. Des actions ont par exemple été engagées en matière d'incitation à la déclaration, *via* la mise en place de procédures en ligne. De manière générale, de grands écarts existent entre pays, ce qui peut s'expliquer par l'hétérogénéité et le degré de maturité des systèmes d'assurances sociales, et par l'importance des moyens dédiés aux problématiques liées aux MP.

Au-delà de cette diversité, les pays partagent-ils des points communs ?

■ **C. K.** Le problème de sous-déclaration des maladies professionnelles a été mentionné dans la plupart des pays. Il concerne surtout les cancers professionnels et certaines maladies comme l'asthme, les atteintes à la peau… Les risques liés aux produits chimiques, agents biologiques, bruit, allergies respiratoires et à l'amiante, comptent partout parmi les priorités de prévention. Les États font également part de leur difficulté à traiter les risques émergents, comme le stress, les nanotechnologies et les radiations électromagnétiques.

Ces résultats vont-ils faire évoluer la recommandation ?

■ **C. K.** Ce rapport fait plusieurs propositions dans ce sens. Parmi les plus marquantes, il faut noter la mise à jour régulière de la liste européenne des maladies professionnelles. Jusqu'à présent, cette liste n'a été actualisée qu'une fois en treize ans. Il est également très important d'encourager les États à faire remonter leurs statistiques de maladies professionnelles à Eurostat. Le rapport préconise en outre de mieux diffuser les bonnes pratiques de prévention *via* l'alimentation d'une base de données de l'Agence européenne pour la Sécurité et la santé au travail, accessible en ligne. Aucune des préconisations ne vise toutefois à imposer une harmonisation de la réglementation et des pratiques. Au vu de la diversité des situations entre pays, une Directive serait très difficile à concevoir, d'autant que cette solution ne recevrait pas l'appui des acteurs concernés dans les pays membres. ■

1. Le rapport est disponible en anglais sur le site web d'Eurogip (www.eurogip.fr).

2. Recommandation 2003/670/CE.

Propos recueillis par C. D.

CONFÉRENCE SOCIALE POUR L'EMPLOI

La qualité de vie au travail n'est pas une contrainte

Les 20 et 21 juin 2013, la deuxième grande conférence sociale pour l'emploi a réuni au Palais d'Iéna, à Paris, plus de 300 participants, représentants des organisations syndicales, d'employeurs et des collectivités territoriales. L'occasion notamment d'évoquer la préparation du futur plan santé au travail (2015-2019), soulignant la nécessaire « *articulation entre les dispositifs de veille, de prévention et de réparation des risques et maladies professionnelles* » ainsi qu'une volonté de « *coordination des politiques de santé publique et de santé environnementale* ».

Il a été réaffirmé qu'en période de crise, la qualité de vie au travail ne devait pas être « *une contrainte supplémentaire mais un facteur de compétitivité* ». Elle est favorisée, en premier lieu, par la libre expression des salariés sur leurs conditions de travail. Deux autres sujets ont dominé les débats : l'égalité professionnelle sous toutes ses formes (égalité hommes/femmes, prévention des discriminations…) et le risque de désinsertion professionnelle, plus important avec l'allongement de la durée de travail, car lié à l'usure au travail et à la pénibilité. Dans un contexte très évolutif (développement de nouvelles technologies, de nouveaux produits, de nouvelles formes d'organisation…), la poursuite d'une méthode reposant sur le dialogue social, la concertation et la négociation a été jugée essentielle. ■

G. B.

© Éric Franceschi pour l'INRS

Réunie en juin dernier à Paris, la deuxième grande conférence sociale pour l'emploi a permis d'évoquer la préparation du futur plan santé au travail (2015-2019).

2,02 millions de personnes meurent chaque année de maladies professionnelles dans le monde ; 160 millions de personnes sont victimes de maladies professionnelles non mortelles.

Source : OIT (organisation internationale du travail).

ANALYSE

Les effets du management sur les salariés

Dans un document de quatre pages, publié en mai 2013, la Direction régionale des entreprises,de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) des Pays-de-la-Loire s'interroge sur les rapports entre pratiques managériales et santé au travail. Ces travaux, qui s'adressent à l'ensemble des services de santé au travail, sont le fruit d'une analyse croisée de deux disciplines, médecine et sociologie. Ils prennent appui sur les réalités vécues par des salariés, leurs expériences et leurs récits, afin de porter un regard sur les effets du management « *sans présager des intentions de ceux qui introduisent lesdits outils dans le monde du travail, ni préjuger des intentions de ceux qui les utilisent* ». Ils abordent notamment les questions de délation, de coopération/concurrence ainsi que le tutoiement imposé par certains managers.

En savoir plus : www.direccte.gouv.fr.

NANOMATÉRIAUX

Nouveau guide de l'Etui

Quel est l'impact des nanotechnologies sur les travailleurs ? Travailler avec les nanomatériaux : comment les identifier ? Dans quelles activités est-on amené à les manipuler ? Surveiller la santé pendant et après l'exposition et les outils de la surveillance médicale sont quelques-uns des sujets évoqués dans le guide qui vient d'être édité par l'Institut syndical européen (Etui) : *Les Nanomatériaux sur le lieu de travail. Quels enjeux pour les travailleurs*. Son objectif est de sensibiliser à ces questions les personnes concernées par les nanomatériaux dans leur milieu de travail. Car le constat de l'Etui est que les nanomatériaux sont de plus en plus utilisés. Or leur impact a été insuffisamment débattu, et la réglementation européenne n'est pas adaptée à ce type de matériaux.

Pour en savoir plus : www.etui.org.

RAPPORT

L'obésité des manutentionnaires canadiens inquiète

Un rapport publié en juin 2013 par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) alerte sur l'impact de la surcharge pondérale, de plus en plus fréquente chez les travailleurs canadiens, dans les activités de manutention.

© Gaël Kerbaol/INRS

« *Le surplus de poids d'un travailleur obèse entraîne indubitablement un effet délétère sur le chargement externe au niveau des structures musculosquelettiques du dos* », indique le rapport, soulignant des risques accrus, chez les travailleurs obèses, de développer des TMS lors de la manipulation de charges.

Impacts biomécaniques et ergonomiques de la manutention chez les travailleurs obèses. Rapport à télécharger sur : www.irsst.qc.ca.

© Philippe Castano pour l'INRS

LE CHIFFRE

15

candidats ont bénéficié de l'expérimentation lancée en décembre 2012 en Bretagne.

EN PARTENARIAT avec l'Agefiph, la FNTR et la FNTV, l'AFT-Iftim[1] organise pour les travailleurs handicapés des formations adaptées et diplômantes dans les métiers du transport routier. Retour sur une expérience pilote en Bretagne.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Une formation pour l'accès aux métiers des transports

Recruter des travailleurs handicapés ou maintenir des salariés dans l'emploi après un accident grave, et favoriser leur intégration dans le secteur des transports. L'idée paraît saugrenue pour un grand nombre d'acteurs. Et pourtant… Un partenariat novateur, notamment en Bretagne, a permis la formation et l'accès à l'emploi dans cette activité de travailleurs handicapés. « *Depuis quelques années, les progrès techniques et les avancées législatives concourent à favoriser l'accès à l'emploi de travailleurs qui en étaient auparavant exclus de fait,* commente Laurent Pottier, chargé d'études et développement à l'Agefiph[1] de Bretagne. *En particulier, la réforme des examens de janvier 2013*[2]. »

Un partenariat a réuni l'Agefiph, l'AFT-Iftim, la FNTR et la FNTV[1] afin de mettre en place une « *prestation d'évaluation des capacités fonctionnelles* » pour l'adaptation des métiers du transport aux travailleurs handicapés. « *Nous avons également travaillé avec le centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelles de Kerpape, dans le Morbihan* », précise Laurent Pottier. Yannick le Maout, handicapé monomanuel, a passé le 23 mai dernier avec succès son titre professionnel « porteur », après avoir suivi une formation poussée à l'AFT-Iftim.

Aménagements de poste

Marie-Christine Guilgars, ergothérapeute au centre de Kerpape, a participé à l'évaluation du jeune homme : « *Nous permettons aux candidats de consolider leurs projets, en portant sur leurs dossiers un regard croisé, pluridisciplinaire, réunissant les avis de plusieurs professionnels.* » Un médecin spécialisé en réadaptation, un moniteur d'auto-école, une assistante sociale, un ergonome, un psychologue du travail se sont prononcés avec elle, favorablement, sur le dossier de Yannick.

« *Les gens arrivent vers nous par le biais de différents acteurs,* précise Marie-Christine Guilgars : *Cap Emploi, Pôle Emploi, missions locales, Sameth*[3]*… L'important, c'est que tous connaissent cette nouvelle possibilité de formation et de débouchés professionnels offerte aux travailleurs handicapés.* »

Jean-Pierre Pichavant dirige le centre de formation de Quimper de l'AFT-Iftim. Il a mené au niveau national l'expérimentation des formations accessibles à un public handicapé : « *Nous disposons d'une cabine de simulation de conduite pour poids lourd, dont le volant et les pédales peuvent être aménagés pour adapter le poste de conduite.* » Dans le cas de Yannick, un boîtier de commande et une boule au volant ont été installés.

« *Le jury a été impressionné par ses connaissances, son savoir-faire et son sérieux,* constate Anthony Rouxel, délégué régional de la FNTR. *Je n'ai aucun doute que Yannick décrochera un emploi dans les mois à venir et je souhaite que cette expérience soit étendue, tant elle a démontré qu'avec un accompagnement partenarial, nos métiers sont accessibles, moyennant un accompagnement dès le départ du projet, des aménagements de postes et une formation idoine.* » ■

1. Agefiph : Association de gestion de fonds pour l'insertion des personnes handicapées. AFT-Iftim : Association pour le développement de la formation dans le transport-Institut de formation aux techniques d'implantation et de manutention. FNTR : Fédération nationale du transport routier. FNTV : Fédération nationale du transport routier de voyageurs.

2. Depuis le 19 janvier 2013, la réforme du permis de conduire permet notamment de passer l'épreuve sur des boîtes de vitesses automatisées.

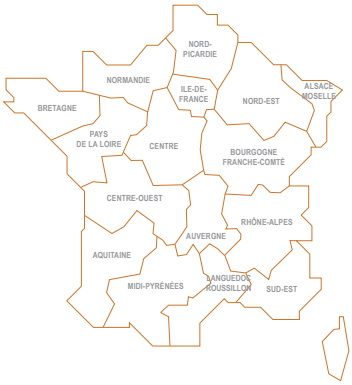
3. Sameth : Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

A. B.

L'IMAGE DU MOIS

Dans l'église de Guignen (Ille-et-Vilaine), des échafaudages ont été installés par l'entreprise Helmbold pour fournir un poste de travail en hauteur lors des opérations de pose des nouveaux éléments verriers. Le chantier de rénovation des verreries et de restauration-création de vitraux, qui arrive à son terme, s'est échelonné sur une période de dix ans.

© Gaël Kerbaol/INRS



LES RÉGIONS EN BREF

■ CENTRE

La Carsat Centre a conçu un outil, Manuela, pour aider les entreprises à appliquer la nouvelle norme NF X35-109.
Conçu par Francis Navier, contrôleur de sécurité, il permet aux entreprises d'étudier les postes de travail pour en améliorer l'ergonomie. Depuis janvier 2013, des ateliers sont organisés pour permettre de s'initier à l'utilisation de Manuela. Les inscriptions sont proposées sur le site internet de la Carsat Centre.

■ AQUITAINE

De juin à novembre 2013, la CCI Aquitaine, le Conseil régional d'Aquitaine et l'État organisent une seconde édition des « Trophées RSE »[1]. Ils distinguent les entreprises de plus de dix salariés qui ont mis en place une démarche exemplaire en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Quatre prix seront décernés, lors de cette seconde édition, soutenue par la Carsat Aquitaine. Pour toute information : jeanluc.lamoure@aquitaine.cci.fr.

1. Responsabilité sociétale des entreprises.

■ MARTINIQUE

Le développement du Sauvetage secourisme du travail en Martinique est vital pour cette île où les salariés sont exposés non seulement aux risques professionnels, mais aussi aux risques naturels.
La CGSS Martinique a donc lancé la troisième édition des trophées « Être Utile pour la vie » pour valoriser les entreprises qui s'engagent dans la formation de leurs salariés aux gestes qui sauvent. Pour plus de renseignements : www.cgss-martinique.fr.

WEBDOCUMENTAIRE

Prévenir la violence à l'hôpital

Reconnaître la violence », « Prévenir l'agression », « accompagner les victimes » et « Porter plainte ». Voici les quatre chapitres du webdocumentaire sur la prévention de la violence à l'hôpital proposé depuis la fin du mois de juin par la Mutuelle confédérale des syndicats médicaux (MACS F.) Celui-ci est destiné aux soignants, mais aussi aux patients, aux familles, afin que chacun prenne conscience de ce problème. En 2012, ce sont 8 250 incidents de violence qui ont été signalés à l'Observatoire national des violences en milieu de santé (ONVS), dont 71 % d'atteintes aux personnes. Le personnel hospitalier était victime dans plus de huit cas sur dix. Le webdocumentaire s'appuie sur des témoignages de soignants, médecins du travail, juristes… Ils abordent ces quatre questions, de la prévention des agressions au dépôt de plainte des victimes, chacun à son niveau.
Quatre fiches « réflexe » viennent compléter ces témoignages. Elles expliquent la conduite à tenir en cas d'acte de violence à l'encontre d'un patient ou d'un soignant. Elles sont destinées à la personne victime, soignant ou patient, et à l'encadrement pour ces deux cas de figure.
Enfin, des fiches « pour aller plus loin » permettent de creuser certains points, comme les aspects juridiques, les chiffres de l'ONVS ou encore l'expérience d'un service d'urgences qui a revu son organisation dans le cadre d'une démarche qualité, ce qui a aussi joué sur la sécurité.
Ce support vient en complément de conférences organisées par la MACSF afin que les professionnels de santé échangent et témoignent sur ce sujet. ■

Pour en savoir plus : www.violence-hopital.fr/.

L. C.

La violence à l'hôpital est une réalité qui touche dans huit cas sur dix le personnel hospitalier mais aussi les patients.

© D. R.

ALCOOL ET DROGUES AU TRAVAIL

Un observatoire européen donne l'alerte

Une étude comparative, menée par l'EWCO[1] auprès des 27 États membres de l'Union européenne et en Norvège, révèle notamment que la prise d'alcool et de drogues pèse lourdement sur l'absentéisme au travail. Entre 5 et 20 % des travailleurs consomment régulièrement des substances toxiques, selon les pays. Sur les 76 % de travailleurs européens affirmant avoir bu de l'alcool au cours des douze derniers mois, près de la moitié (49 %) ont une consommation régulière (de une à trois fois par semaine). Les chiffres de l'OEDT (Observatoire européen des drogues et toxicomanies) montrent que, en 2009, 6,7 % des Européens âgés de 15 à 64 ans ont consommé du cannabis. La consommation d'alcool ou de drogues est davantage présente dans les secteurs de la construction, du transport, de l'agriculture, et les métiers de la création ou de la communication. D'après cette enquête, la plupart des pays européens s'appuient sur des législations ou des accords interdisant ou limitant la consommation, bien qu'il existe de grandes différences entre les États. Le recours au dépistage est également très variable dans les pays de l'Union et les secteurs, selon les textes ou les accords professionnels en vigueur.

1. Observatoire européen des conditions de travail auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound).

PRÉVENIR LES COLLISIONS ENGINS-PIÉTONS

19 NOV 2013

Les accidents de personnes travaillant à proximité des engins mobiles restent encore trop nombreux.

Cette journée sera l'occasion d'échanger et de présenter aux entreprises, aux préventeurs, aux constructeurs de matériel, les connaissances actuelles sur :

- Les accidents de collisions engins-piétons
- L'approche de prévention
- Les technologies de détection de personnes

Une large place sera consacrée à des retours d'expérience.
Un espace d'exposition sera réservé aux fabricants de dispositifs de détection.

Participation gratuite mais inscription obligatoire
sur www.inrs-preventioncollisions.fr
Contact : prevention.collisions@inrs.fr

Journée technique
organisée par l'INRS, avec le support de la FNTP et la FNADE

Maison de la RATP
Espace du Centenaire
189, rue de Bercy
75012 Paris

WWW.INRS.FR

inrs
Institut National de Recherche et de Sécurité

Conception : traitdunion-com.fr / Crédit photo : Patrick Delapierre pour l'INRS

LE MONDE EN BREF

VIETNAM

En 2011, 76 % des indemnisations pour maladies professionnelles au Vietnam concernaient la silicose. L'industrie des mines et carrières de ce pays se caractérise par des taux très élevés d'exposition à la silice[1], mais aussi d'accidents du travail mortels. Pour prévenir les maladies professionnelles du secteur, le bureau de l'Organisation internationale du travail au Vietnam a élaboré des outils d'auto-inspection et de formation sur les normes de sécurité dans les carrières.

1. Voir notamment : www.inrs.fr.

JORDANIE

Une enquête sur les pratiques de harcèlement sexuel en Jordanie – où sont employés de nombreux travailleurs immigrés (notamment du Sri-Lanka, d'Inde ou du Bangladesh) – a révélé des signalements d'avances sexuelles non désirées chez les salariés, notamment dans le secteur du textile. Le programme Better Work Jordan[1] a lancé un projet pilote de sensibilisation à la prévention de ce type de harcèlement auprès des travailleurs dans quelques usines.

1. www.betterwork.org/jordan.

CAMBODGE

Les conditions de travail des ouvriers cambodgiens du textile ont connu une nette détérioration, selon l'Organisation internationale du travail (OIT), après une amélioration régulière entre 2005 et 2011. Des manifestations dans les usines fabriquant des vêtements pour de grandes marques étrangères ont récemment dénoncé notamment le manque de mesures de sécurité, l'absence de pauses et le recours au travail des enfants. Le secteur textile, crucial pour l'industrie cambodgienne, emploie près de 650 000 ouvriers.

LE RÉGIME SOCIAL des indépendants et la Carsat Nord-Picardie unissent leurs forces pour offrir aux TPE du bâtiment un accompagnement personnalisé dans leurs démarches de prévention des risques liés aux chutes de hauteur.

TPE DU BÂTIMENT

Les chutes en ligne de mire

Dans le métier, nous sommes tous confrontés aux glissades et aux chutes. Même pour des professionnels, il y a toujours moyen d'améliorer la sécurité des échafaudages », explique Pierre-Marie Vasseur. À la tête d'une entreprise de trois salariés spécialisée dans les travaux de couverture à Verquin, dans le Pas-de-Calais, il est l'un des premiers à bénéficier du partenariat mis en place entre les caisses du Régime social des indépendants (RSI) Nord-Pas-de-Calais et Picardie et la Carsat Nord-Picardie, dont l'objectif est de proposer aux TPE du BTP un accompagnement personnalisé dans leurs démarches de prévention des chutes de hauteur. « *Une convention nationale a été signée entre la CNAMTS et le RSI pour travailler à la prévention des risques professionnels en direction des TPE, dont la sinistralité en fait une cible prioritaire. Au niveau local, des synergies s'étaient déjà créées,* déclare Cécile Van Bockstaël, attachée de direction à la Carsat Nord-Picardie. *Nos agents de terrain diffusent le savoir-faire important que nous avons acquis auprès des grandes entreprises. De son côté, le RSI connaît bien les artisans et peut mobiliser des relais essentiels comme les fédérations professionnelles.* » En mai 2013, à l'occasion du salon Préventica, à Lille, deux premières conventions d'accompagnement sont signées, dont une avec Pierre-Marie Vasseur. « *L'objectif est d'apporter une réponse personnalisée aux questions que se posent des entreprises (couvreurs, maçons, charpentiers…) de zéro à huit salariés sur la prévention des chutes de hauteur, qui sont aujourd'hui la deuxième cause de mortalité professionnelle en France et la quatrième en région Nord-Pas-de-Calais. Il s'agit d'utiliser un langage et des méthodes adaptés* », reprend Cécile Van Bockstaël. Les entreprises volontaires sont accompagnées dans la durée. Dans un premier temps, un état des lieux des risques spécifiques aux chantiers est réalisé. Puis les préventeurs fournissent des orientations et présentent les outils de prévention les mieux adaptés. Des aides financières peuvent être envisagées dans le cadre d'investissements sur des dispositifs d'équipement ou de formation, liés à la prévention des chutes de hauteur. Une communication sur les bonnes pratiques identifiées devrait se faire *via* plusieurs publications et manifestations professionnelles. ■

G. B.

© Gaël Kerbaol/INRS

Les chutes de hauteur sont aujourd'hui la deuxième cause de mortalité professionnelle en France et la quatrième en région Nord-Pas-de-Calais.

LE CHIFFRE

45

contrats signés, c'est l'objectif du partenariat régional Carsat-RSI d'ici à la fin de l'année 2013.

LES PARUTIONS EN BREF

Champs électromagnétiques
Ce guide pratique, intitulé *Exposition des travailleurs aux risques dus aux champs électromagnétiques – Guide d'évaluation des risques*, a été conçu pour aider les entreprises à prévenir les risques liés à l'exposition des travailleurs aux champs électromagnétiques. Il vise à amplifier la démarche d'évaluation selon un ordre de probabilité, par élimination des équipements d'emblée sans risque, car émetteurs de champs électromagnétiques de faible niveau. À l'issue de l'évaluation simplifiée et en fonction des équipements existants dans l'entreprise, une évaluation approfondie est proposée, si nécessaire, pour des sources de champs d'intensité intermédiaire. Il apparaît que huit applications industrielles sont principalement susceptibles d'exposer les opérateurs. Ces huit applications sont suivies en fil rouge tout au long des différentes parties de cet ouvrage.
ED 6136.

Arrimage des charges lourdes sur les véhicules routiers
Ce guide présente les règles à respecter pour réaliser un arrimage sûr des charges sur les véhicules routiers de transport de marchandises. Plus particulièrement destiné aux conducteurs, aux personnels de quais et aux responsables du transport-logistique, il a pour objectif d'attirer l'attention des opérateurs sur la qualité de l'arrimage des charges. Sont également concernés par ces règles de bonnes pratiques les entreprises donneuses d'ordres et les chargeurs. Tout en précisant le cadre juridique, cet ouvrage décrit une démarche organisationnelle au sein de l'entreprise qui vise à sécuriser les transports par la route, en s'appuyant, de façon pratique, sur la norme EN 12195-1.
ED 6145.

Les brochures sont à consulter et à télécharger sur www.inrs.fr ou à demander auprès des Caisses régionales (Carsat, Cramif et CGSS).

TRAVAIL ILLÉGAL ET BTP
Un bilan plutôt positif

84 % des entreprises du BTP contrôlées en France les 25 et 26 juin dernier par 3 000 agents appartenant aux administrations de contrôle compétentes étaient en règle. Ce sont ainsi quelque 1800 entreprises qui ont été contrôlées, sur 300 chantiers, ce qui représente les conditions d'emploi de 6 000 salariés.
Au final, 274 infractions de travail dissimulé ont été établies, 160 infractions de prêt illicite de main-d'œuvre et 41 infractions d'emploi d'étrangers sans titre.

LE CHIFFRE

321 000

personnes meurent chaque année dans le monde d'accidents du travail ; 371 millions de personnes sont victimes chaque année d'AT non mortels.

Source : OIT (organisation internationale du travail).

ENQUÊTE INSEE
1,8 million de salariés à domicile

Une récente publication de l'Insee met en évidence que, en 2010, 1,8 million de personnes (hors assistantes maternelles) ont travaillé au domicile des particuliers pour les services à la personne, représentant 5 % des salariés en France. 90 % de ces salariés sont des femmes et 24 % ont plus de 55 ans. À noter qu'un tiers de cette population travaille également en dehors du secteur des services à la personne et que le faible nombre d'heures travaillées chez les particuliers incite à cumuler les employeurs. Employés par 2,6 millions de particuliers et 12 200 organismes prestataires de services à la personne, leur travail a représenté près d'un milliard d'heures cumulées. Qu'ils soient jardiniers, aides à domicile, femmes de ménage, travailleurs familiaux, soignants… ces salariés interviennent dans des lieux privés. Les activités variées qu'ils y mènent, leur environnement et l'organisation du travail peuvent les exposer à de nombreux risques. L'INRS a produit plusieurs documents sur ce secteur :

- ED 6148. *Aide à domicile. Bonnes pratiques de prévention des risques professionnels ;*
- ED 4191. *Services à la personne. Employeurs et salariés, construisez ensemble vos solutions ;*
- ED 4192. *Professionnels des services à la personne, soyons vigilants ensemble ;*
- Dossier *Travail & Sécurité*, n° 702, janvier 2010. « Veiller sur soi comme sur les autres. Services à la personne ».

L'ensemble de ces publications est à retrouver sur www.inrs.fr.

L'AGENDA EN BREF

Paris, le 1er octobre 2013

Évaluation des risques psychosociaux
L'Anact organise un colloque pour aider les entreprises à évaluer les risques psychosociaux et à les prendre en compte dans le document unique. Il s'adresse aux responsables des ressources humaines, aux acteurs de la prévention (médecins du travail, membres de CHSCT…), aux consultants et de façon plus générale à toute entreprise qui souhaite s'engager dans des actions de prévention des risques psychosociaux (RPS).
Pour tout renseignement : www.anact.fr.

Nancy, les 5 et 6 octobre 2013

Portes ouvertes à l'INRS
Les laboratoires de l'INRS du centre de Lorraine, à Nancy, vous ouvrent leurs portes. C'est l'occasion d'assister à une trentaine de démonstrations scientifiques et techniques et de rencontrer les spécialistes de ce centre. Ces journées portes ouvertes se dérouleront les samedi 5 et dimanche 6 octobre 2013, de 13 h à 18 h.
Pour tout renseignement : Site internet : www.inrs.fr ; Contact : jpo2013@inrs.fr.

Paris, le 15 novembre 2013

Journée IPRP
L'Association française des IPRP de SSTI (Afisst) organise sa journée annuelle sur la mise en place des différentes formes de co-interventions. Les questions porteront sur les conditions de leur faisabilité, de leur réussite et de leur pérennité, et la réflexion sera nourrie de retours d'expériences d'intervenants, principalement IPRP en SSTI, et de l'éclairage de chercheurs qui interviendront sur les notions de coopérations, de travail collectif et de collectif de travail.
Pour tout renseignement et inscription : www.afisst.fr

Directrice générale des ressources humaines chez Danone, **MURIEL PÉNICAUD** est coauteur du rapport remis en février 2010 au Premier ministre sur le bien-être et l'efficacité au travail. Il émet dix propositions « *de praticiens pour les praticiens* » basées sur une conviction commune selon laquelle qualité de vie au travail et performance sont étroitement liées.

« L'entreprise fait toujours partie des solutions »

Travail & Sécurité. Plusieurs drames survenus en entreprise ont placé les questions de stress au travail et de risques psychosociaux (RPS) au cœur de l'actualité. Ces risques sont-ils en augmentation?

Muriel Pénicaud. Je ne saurais dire si ces risques augmentent réellement, mais il est certain qu'on en parle et qu'on les mesure de plus en plus. Ils sont aujourd'hui la première cause de consultations pour pathologie professionnelle en Europe. Comment comprendre cette évolution? Tout d'abord, le travail est parfois le seul lieu de réalisation et de lien social, quand il y avait auparavant un tissu de liens sociaux beaucoup plus dense (familles, écoles, villages, églises…). Je crois également que la tertiarisation des emplois a contribué à rendre les RPS plus visibles, alors que, dans le même temps, les risques physiques et les accidents du travail ont diminué en proportion. En outre, l'organisation matricielle, l'éloignement des centres de décision, le reporting permanent et dépersonnalisé, la taylorisation du travail, où tout est minuté, l'utilisation intense des nouvelles technologies, sans temps de déconnexion, tout cela crée du stress. Il y a un côté « temps modernes » du tertiaire. Les contraintes de transport viennent compliquer des problématiques d'organisation personnelle et familiale (garde d'enfants…), qui pèsent en particulier sur les femmes. Aujourd'hui, en France 80% d'entre elles travaillent (*NDLR: En 2010, plus de 8 femmes sur 10 sont actives de 25 à 53 ans, selon le ministère chargé du Travail*). De façon générale, l'accélération des transformations du monde est source d'inquiétudes autant que d'opportunités. Les relations avec les clients sont plus difficiles. Enfin, l'augmentation du chômage empêche les gens de changer de travail si celui qu'ils ont ne leur convient plus… Les risques psychosociaux sont donc complexes et multifactoriels.

Comment définit-on précisément cette notion de stress?

M. P. La définition juridique qu'en a donnée l'Europe est qu'« *un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses ressources pour y faire face* ». Elle est à mon avis très juste et témoigne du profond décalage entre la sensation d'être acteur et celle de subir. Il y a là une zone de danger, surtout dans un contexte où le tissu social est plus fragile. Et si l'entreprise n'est pas le seul problème, elle fait toujours partie des solutions.

En 2009, le Premier ministre François Fillon a demandé à trois praticiens, dont vous-même, de faire des recommandations sur la manière de mieux prévenir les RPS. Comment avez-vous abordé cette question?

M. P. Henri Lachmann, président du conseil de surveillance de Schneider Electric, Christian Larose, vice-président du Conseil économique, social et environnemental, et moi-même avons souhaité nous inscrire en faux par rapport à l'idée que les RPS sont un problème psychologique lié à la fragilité des gens. Nous avons choisi de nous positionner en amont dans les causes structurelles, plutôt que dans la réparation de situations de mal-être. Notre rapport, remis en février 2010, s'intitule d'ailleurs « Bien-être et efficacité au travail ». Il fallait éviter deux fausses pistes. La première était de traiter le sujet sous le seul angle de la souffrance et de le réduire à un problème médical ou juridique, qui aurait cantonné le sujet à l'action de quelques spécialistes, et bloqué un système d'acteurs indispensables pour faire de la prévention. La seconde était de limiter le sujet à sa dimension sociale, sans prendre en compte son lien étroit avec la performance économique. D'où notre choix de le centrer sur le lien entre performance et bien-être au travail. Lorsque des salariés sont en bonne santé et qu'ils se réalisent, ils ont un niveau d'engagement supérieur. Cet élan, cette fierté de faire avancer les choses sont créateurs de performance. Le niveau d'engagement est donc un levier direct d'efficacité de l'entreprise, cela a été largement démontré. Par ailleurs, croire qu'il y a rapport direct entre charge de travail et stress est trop réducteur: il y a tout autant de mal-être à faire un travail que l'on juge inutile, sans intérêt ou dévalorisant. La véritable question est celle de l'Homme au travail.

Comment se présente le rapport?

M. P. Nous avons mené de nombreuses auditions, vu de bonnes et de mauvaises pratiques. Nous

REPÈRES

- **DIPLÔMÉE** d'histoire, de sciences de l'éducation et de psychologie clinique, Muriel Pénicaud débute sa carrière en 1976 en tant qu'administratrice territoriale.
- **ELLE EST MEMBRE** du comité exécutif de grands groupes internationaux depuis 2002. En 2008, elle est nommée directrice générale des ressources humaines du groupe Danone, où elle avait occupé plusieurs fonctions de direction entre 1993 et 2002. De 2002 à 2008, elle a été directrice générale adjointe du groupe Dassault Systèmes.
- **ELLE EST MEMBRE** du conseil d'administration de France Télécom depuis juin 2011 et de la SNCF depuis mars 2013.

Muriel Pénicaud, directrice générale des ressources humaines du groupe Danone et co-auteur du rapport sur le bien-être et l'efficacité au travail remis au Premier ministre en février 2010.

© Vincent Nguyen pour l'INRS

n'étions pas convaincus par ceux qui disaient que l'origine du problème était uniquement psychologique ou au contraire entièrement du fait de l'entreprise. En revanche, nous avons observé des pratiques très intéressantes, en particulier au Canada. Ce travail, ainsi que notre connaissance du monde des salariés et de l'entreprise nous ont confortés dans une conviction commune : celle que le sujet de la santé au travail réconcilie le social et l'économique. Sur cette base, nous avons souhaité faire un rapport de praticiens pour les praticiens, avec un format court de 12 pages et 10 propositions. Toutes impliquent plusieurs acteurs : la direction de l'entreprise et son conseil d'administration, le management de proximité, les responsables syndicaux et les salariés eux-mêmes.

L'implication de tous est donc nécessaire, depuis le top-management…

M. P. Oui et c'est une question de responsabilité de l'entreprise. Nous voyons bien qu'une partie du stress est induite par des modes d'organisation et de management, qu'il s'agisse de la façon dont sont gérés les décisions, les process, le reporting et les flux d'information, de l'autonomie qui est accordée aux salariés, ou encore de la gestion des objectifs de performance. Si l'on évalue, comme c'est souvent le cas, la performance des managers uniquement sur les critères financiers, voire financiers à court terme, ils n'auront que ce seul objectif. Or la performance sociale, source de performance économique, se situe sur le moyen-long terme. Santé au travail, développement des compétences, culture d'entreprise… : tout cela se construit sur des années. Nous recommandons donc que, dans la rémunération variable des dirigeants et managers, une partie soit évaluée sur de la performance sociale. C'est ce que nous avons mis en place depuis 2008 pour les 1 500 directeurs de Danone à travers le monde.

Justement, quel parallèle avez-vous fait entre la mission qui vous était confiée et votre fonction de directrice générale des ressources humaines chez Danone ?

M. P. Lorsque nous préparions le rapport, une négociation sur le même sujet était en cours chez Danone, où nous avions déjà toute l'expérience héritée du double projet économique et social. Entre la vue d'ensemble et la vue particulière, la fertilisation des idées s'est faite dans les deux sens. Par exemple, sans cette occasion, nous n'aurions peut-être pas mis en place les études de faisabilité humaine qui ont pour but de prendre en compte en amont l'impact humain de tout changement d'organisation majeur. Nous avons également mis en place des formations de managers et du CHSCT, afin qu'ils soient en mesure de partager un diagnostic et d'élaborer un plan d'action. Car le point de départ de toute démarche de préven-

BIEN-ÊTRE ET EFFICACITÉ AU TRAVAIL, LES DIX PROPOSITIONS DU RAPPORT

1. L'implication de la direction générale et du conseil d'administration est indispensable.
2. La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas.
3. Il faut donner aux salariés les moyens de se réaliser dans leur travail.
4. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans la construction des conditions de santé.
5. La mesure des conditions de santé et de sécurité au travail est une condition du développement du bien-être en entreprise.
6. Préparer et former les managers au rôle de manager doit faire partie intégrante de leur formation initiale.
7. Le collectif de travail ne doit pas être réduit à une addition d'individus.
8. Tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement.
9. La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise, qui a un impact en particulier sur ses fournisseurs.
10. L'accompagnement du salarié est nécessaire pour qu'il ne reste pas seul face à ses problèmes.

Pour en savoir plus : www.ladocumentationfrancaise.fr.

tion du stress doit être la mise en place d'un diagnostic partagé avec l'ensemble des acteurs (responsables syndicaux, service de santé au travail, management, salariés…). Il permet de comprendre les contextes de travail et les risques qui y sont liés. C'est sur cette base qu'un accord, couvrant l'ensemble des sociétés Danone en France, a été signé en 2010 avec les cinq organisations syndicales nationales. Il a été suivi d'un accord mondial sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress, signé en 2011 avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentaire (UITA).

Vous évoquiez le double projet économique et social de Danone. Quel est-il ?

M. P. La formule date de 1972 et a été prononcée par Antoine Riboud, alors président du groupe, dans un discours devant le patronat. À l'époque, dire qu'investir dans le développement et la motivation des hommes génère de la performance et que la performance permet à son tour d'investir dans le développement des hommes était véritablement à contre-courant. Mais cette volonté de faire converger l'économique et le social a été le terreau de la vision d'entreprise de Danone. Une vision qui s'est traduite au fil des ans, à force d'inventivité, dans des projets très concrets. On peut citer le début du dialogue social mondial, avec les premiers accords avec l'UITA signés en 1996, ou le lancement en 2001 de Danone Way, un outil managérial de progrès dans les relations avec toutes les parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs…), animé au plan local. Plus proche de nous, il y a le fonds Danone pour l'Écosystème, créé en 2009 pour permettre à nos fournisseurs, fermiers, distributeurs et territoires de se renforcer et de se développer sur le plan économique et social, ou le projet Dan'Cares, en 2011, qui a pour ambition de donner accès à une couverture santé à l'ensemble de nos 105 000 salariés, en particulier ceux vivant dans les pays émergents. Il a déjà permis à plus de 30 000 salariés d'obtenir cette protection nouvelle pour eux. Ces actions renvoient toutes à l'idée que, sur le long terme, la croissance et la performance durable de l'entreprise sont liées au développement, à la motivation et au bien-être des salariés.

Cette vision permet-elle de se sentir plus fort face aux risques psychosociaux en période de crise ?

M. P. En période de crise, il y a plus de changements, plus d'instabilité et donc plus d'anxiété. Ce qu'il faut éviter à tout prix, c'est d'attendre que les choses se détériorent pour réagir, et de laisser les salariés seuls avec leurs problèmes. Nous avons choisi de ne pas externaliser le sujet, et de coordonner les systèmes d'alerte entre managers, RH, organisations syndicales et services de santé au travail. Les études de faisabilité humaine vont également dans ce sens d'une détection des problèmes en amont. Tout l'enjeu est de ne pas subir ni s'accuser mutuellement une fois que c'est trop tard.

Le rapport comprend dix propositions (*cf. encadré*). En quelques années, les entreprises ont-elles évolué sur ces thèmes ?

M. P. Ma perception est que cela dépend vraiment des sujets, mais qu'une grande partie des entreprises s'est saisie du problème. Certaines ont intégré la performance sociale dans les critères de rémunération des managers et dirigeants. En ce qui concerne le fait de ne pas externaliser la santé des salariés, le développement de l'autonomie, la capacité à anticiper l'impact humain des changements ou encore la reconstruction de collectifs de travail, les situations sont variables, et les changements visibles sont encore rares. L'implication des responsables syndicaux est prescrite par la loi, mais ils manquent souvent de formation. Reste un axe important avec la préparation et la formation des managers à leur responsabilité vis-à-vis des équipes et des hommes. Au niveau de la formation initiale, ça n'a pas bougé, et c'est choquant. Seules 15 % des écoles d'ingénieurs abordent ces questions. En école de commerce, c'est en option uniquement pour ceux qui veulent se spécialiser dans les ressources humaines. Les futurs managers ignorent que le social et l'humain seront au cœur de leurs responsabilités ! Au niveau de l'impact humain de l'entreprise sur son environnement, certaines entreprises ont pris l'initiative de se regrouper en plates-formes pour auditer les pratiques sociales de leurs fournisseurs. Enfin, les plus grosses évolutions concernent sans doute l'accompagnement des salariés, même si c'est le plus « simple » à mettre en place. S'il est nécessaire, ce n'est que le filet de sécurité. Au total, le mouvement est engagé : on en parle dans presque toutes les entreprises, les publications et colloques se multiplient, mais la compréhension complète des enjeux de fond reste très inégale et prendra du temps. ■

Propos recueillis par Grégory Brasseur et Leslie Courbon

RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Changer de **regard** sur le travail

© Michel Galvin pour l'INRS

■ DOSSIER RÉALISÉ
par Céline Ravallec, avec Antoine Bondéelle, Grégory Brasseur, Leslie Courbon et Cédric Duval.

14 Des enjeux de performance globale

17 Le ministère en appui des PME

18 « Un coup de jeune sur le document unique »

20 Petits et grands chassent les risques psychosociaux

22 Le dialogue au cœur de la démarche

25 Un réseau contre les risques psychosociaux

INSCRIRE LES RISQUES psychosociaux dans le document unique répond à une obligation réglementaire. Afin d'aider les entreprises et pour les accompagner dans leurs démarches d'évaluation des risques, plusieurs méthodologies sont aujourd'hui disponibles.

Des enjeux de performance globale

Les risques psychosociaux (RPS) sont des risques professionnels à part entière. À ce titre, ils doivent figurer dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) de chaque entreprise. Pourtant, la prise de conscience de la question des RPS en entreprise est relativement récente en France. À la fin des années 2000, avec la médiatisation des suicides dans de grandes entreprises, acteurs de prévention et entreprises se sont retrouvés face à la difficulté de savoir comment agir face aux RPS : comment s'y prendre ? Par quel bout les aborder ? Comment organiser une démarche de prévention de ces risques immatériels ?

Aujourd'hui, les choses avancent. Des outils ont vu le jour. Élaborés notamment par la Direction générale du travail, l'INRS et l'Anact [1], ils répondent aux questions des entreprises – grandes, moyennes ou petites, souvent démunies sur la façon d'aborder le sujet –, ou proposent des méthodologies pour agir. Les problématiques restent complexes mais ne sont pas insolubles et ces outils contribuent à les traiter. Ces derniers mois, des méthodes pour intégrer les RPS dans le document unique ont aussi été publiées (*lire l'encadré Pour en savoir plus p. 16*).

« *En France, on a la chance d'avoir une grande richesse, de proposer des méthodes qui se répondent, qui ne sont pas concurrentes, il y a une réelle dynamique,* constate Marie-Benoîte Sanglerat, chargée de mission au département Santé et travail de l'Anact et pilote du projet DU-RPS au sein de l'agence. *Même si elles peuvent paraître chronophages, au final, elles font gagner du temps aux entreprises.* »

© Michel Galvin pour l'INRS

Engager le dialogue

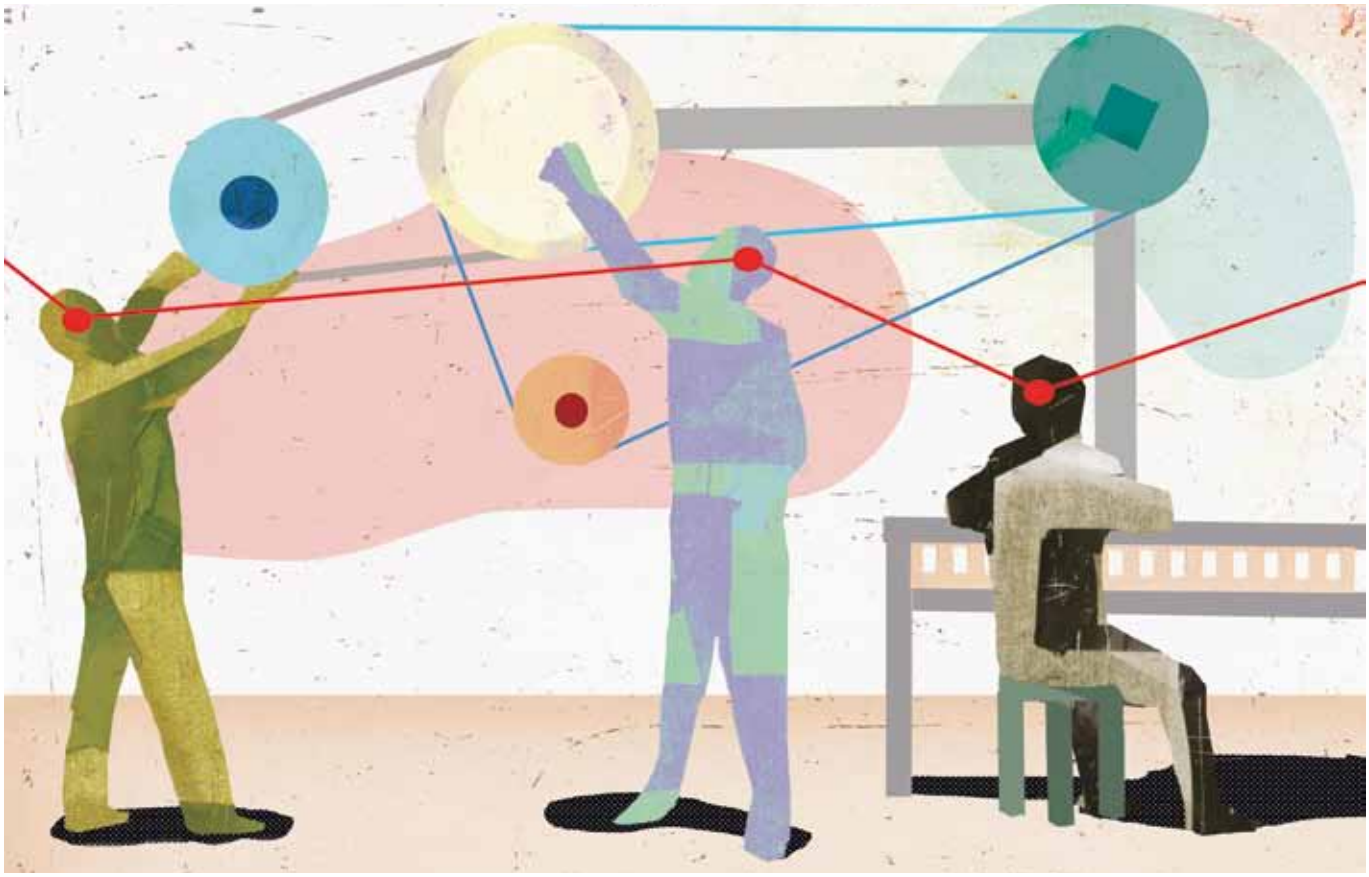
Ces méthodes privilégient l'approche collective, et non individuelle. « *L'idée est de coller à l'esprit de l'évaluation collective des risques, en donnant une méthodologie et des pistes d'action* », présente Valérie Langevin, chef du projet « Application RPS » à l'INRS. Comme le

LE RAPPORT GOLLAC

En avril 2011, un collège d'experts présidé par le sociologue Michel Gollac a remis un rapport proposant des pistes pour la mise en place d'un suivi statistique des risques psychosociaux. Six catégories de facteurs de risques ont été définies : intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, qualité des rapports sociaux au travail, conflits de valeur (conflit éthique, inutilité au travail), insécurité de la situation de travail.

L'INRS ET LES RPS

Parmi les thématiques prioritaires des prochaines années, le conseil d'aministration de l'INRS a inscrit la prévention des RPS. Un groupe de travail pluridisciplinaire, piloté par Dominique Chouanière, chef du département Homme au travail, mène des travaux afin de mettre à disposition des entreprises et des préventeurs de nouvelles méthodes de prévention des RPS, de documenter les effets des nouveaux facteurs organisationnels et nouvelles contraintes sur la santé physique et mentale, et de leurs mécanismes de régulation, de mettre en place une approche sur les facteurs du travail favorables à la construction de la santé et d'élaborer des outils et méthodes d'objectivation des facteurs de RPS.



© Michel Galvin pour l'INRS

définissent l'outil « RPS-DU » de l'INRS et le kit de méthodologie de l'Anact, la démarche pour inscrire les RPS dans le DUER consiste à définir les risques, puis à les évaluer, les hiérarchiser et, enfin, établir un plan d'action. « *Aborder les RPS par le document unique dédramatise le sujet et permet de le traiter à froid,* considère Marie-Benoîte Sanglerat. *Les dirigeants craignent souvent une remise en cause de leur management et d'eux-mêmes. Il faut les rassurer, leur montrer qu'il y a des marges de manœuvre. Le message ainsi passé est "vous êtes dans votre rôle d'employeur, vous cherchez à offrir de bonnes conditions de travail à vos salariés".* » Une étape essentielle car une telle démarche ne peut se faire sans un engagement total de la direction.

« *L'expérience nous montre que, quelles que soient la taille et l'activité de l'entreprise, on retrouve souvent les mêmes facteurs de risques psychosociaux : points de dysfonctionnement dans l'organisation du travail, manque de repères, rupture dans la communication,* observe-t-elle encore. *Il faut regarder le travail réel, dans sa dynamique et sa globalité, au-delà des processus et des postes, et prendre en compte l'environnement de travail.* » Pour mener une démarche de prévention, les moyens disponibles sont différents entre les TPE et les plus grandes entreprises, d'où des outils spécifiques destinés aux entreprises de moins de 50 salariés, parmi lesquels l'outil « Faire le point », proposé par l'INRS.

« *Ces outils mettent les acteurs autour de la table, font remonter des dysfonctionnements très concrets sur lesquels il est possible d'agir. La controverse permet d'argumenter, d'illustrer les propos par des situations de travail concrètes* », explique Benoît Grandjacques, chargé de

LES CINQ ÉTAPES

d'une démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux

- Étape 1 : Préparer la démarche de prévention (positionner et mobiliser les acteurs, sensibiliser et former les acteurs).
- Étape 2 : Repérer et évaluer les facteurs de RPS.
- Étape 3 : Définir un plan d'actions.
- Étape 4 : Mettre en œuvre les actions.
- Étape 5 : Réévaluer les facteurs de RPS.

DÉFINITION

Les RPS correspondent à des situations de travail où sont présents :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et celle qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences externes : insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à l'entreprise ;
- des violences internes : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés à l'intérieur de l'entreprise.

Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

TROIS QUESTIONS À…

Jean-Christophe Julien,
contrôleur à l'inspection du travail de l'Essonne

Travail & Sécurité. Les TPE inscrivent-elles les RPS dans leur document unique d'évaluation des risques ?
Dans les TPE, le document unique n'est pas toujours connu, encore aujourd'hui. Malgré l'obligation réglementaire depuis 2001, certaines n'en ont toujours pas. En matière de risques, l'évolution des métiers ces dernières décennies a fait que certains risques ont disparu pour en laisser apparaître de nouveaux, notamment les RPS.

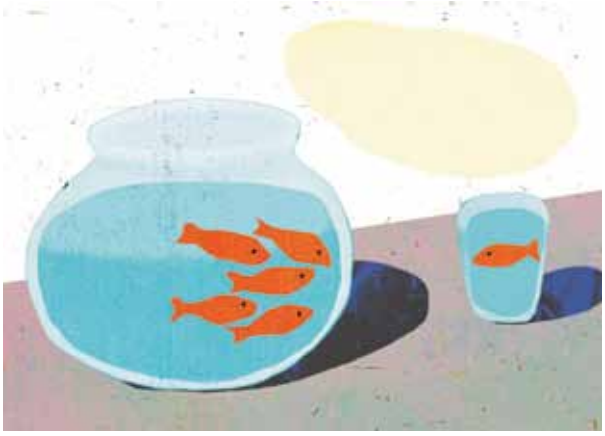
Comment les TPE se positionnent-elles sur la prévention des RPS ?
Quand j'aborde la question des RPS, j'ai parfois l'impression d'être un commercial qui est là pour « vendre » le sujet, pour faire prendre conscience aux gérants qu'ils ont tout intérêt à s'impliquer sur cette question. Ils ont souvent besoin d'être épaulés. C'est pourquoi l'outil « Faire le point » répond à un réel besoin des TPE. Il apporte une trame dans la réflexion, une vision globale de la démarche et de sa finalité. Mais il faut réussir à dégager du temps pour se pencher sur ces questions, et associer les salariés, ce qui n'est pas toujours facile.

Quels acteurs peuvent les aider ?
Les branches professionnelles peuvent jouer un rôle important, du fait des facteurs de risques inhérents à un domaine d'activité. Les médecins du travail sont aussi des acteurs impliqués, tout comme les organismes tels que l'Anact.
À partir du moment où l'on s'intéresse aux salariés en tant qu'êtres humains, on a les cartes en main pour réussir une démarche efficace, même si le contexte actuel de crise économique est loin de favoriser cette prise de recul.

mission au département Santé et travail de l'Anact. Dans l'analyse, le management intermédiaire est souvent considéré comme une charnière dans la prévention des RPS. C'est une catégorie qui, de par sa position, peut facilement être stigmatisée. « *L'analyse remet l'accent sur le travail, sur les fonctionnements, évite de montrer du doigt des personnes ou une catégorie de salariés* », poursuit-il. L'existence d'un dialogue social dans l'entreprise peut faciliter le déroulement d'une démarche de prévention des RPS. « *Mais les questions sur les rapports sociaux, les relations de travail et avec la hiérarchie, restent les plus délicates à aborder* », estime Valérie Langevin.

De la TPE au grand groupe

Si les différents outils à disposition apportent une aide aux entreprises, c'est toutefois à elles de s'approprier l'action. Il n'est pas forcément évident de faire ce genre de travail si l'on n'est pas initié et familiarisé. D'ailleurs, si les méthodes institutionnelles se développent, les cabinets privés ont aussi tendance à proposer des prestations sur le sujet. Pour répondre à la demande, un marché s'est créé, pas toujours de façon très heureuse… Comme s'accordent à dire tous les protagonistes qui se sont déjà engagés, mener une démarche de prévention des RPS fait changer son rapport au travail et le regard de chacun sur le travail.
C'est une posture qui va bien au-delà de la porte du bureau. Cela demande une forte volonté et un solide engagement, c'est une implication à la fois professionnelle et personnelle. Pour des résultats qui ne sont pas immédiats. Toutes les entreprises ne sont pas encore mûres pour s'engager. Cela nécessite une phase de sensibilisation, de formation et d'information. Mais il est clair que, à l'avenir, la performance économique des entreprises dépendra de la qualité de vie au travail qu'elles proposeront. Les enjeux liés aux risques psychosociaux sont des enjeux de performance globale des entreprises. ■


© Michel Galvin pour l'INRS

1. Anact : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

C. R.

POUR EN SAVOIR PLUS

- Outil « Faire le point » pour les entreprises de moins de 50 salariés, téléchargeable sur www.inrs.fr ou www.travailler-mieux.gouv.fr. Il s'agit d'un tableau excel de 41 questions généralistes sur le travail pour identifier les facteurs de risques dans l'entreprise. Une version existe spécifiquement pour le secteur sanitaire et social.
- Kit méthodologique « *Prendre en compte les RPS dans le document unique* » en téléchargement sur www.anact.fr.

Brochures

- *Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU* (destiné aux entreprises de plus de 50 salariés). ED 6140, INRS.
- *Risques psychosociaux et document unique : vos questions, nos réponses* (guide complémentaire du précédent). ED 6139, INRS.
- *Stress au travail, les étapes d'une démarche de prévention.* ED 6011, INRS.
- *Dépister les risques psychosociaux, des indicateurs pour vous guider*. ED 6012, INRS.

À consulter et à télécharger sur www.inrs.fr.

Le ministère en appui des PME

À LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (DGT), une « cellule RPS » a vu le jour, afin de coordonner les actions de prévention au niveau national, notamment vers les PME. Marianne Richard-Molard et Boris Vieillard, membres de cette cellule, répondent aux questions de *Travail & Sécurité*.

Travail & Sécurité. De quand date la décision prise par les pouvoirs publics d'aider les petites et moyennes entreprises à lutter contre les risques psychosociaux (RPS)?
Marianne Richard-Molard, responsable de la cellule RPS à la direction générale du travail (DGT). L'initiative de coordonner un travail sur la construction d'outils destinés à aider les entreprises de moins de 50 salariés à évaluer les risques psychosociaux a été prise par la DGT en 2010. Elle a abouti à la mise en ligne, début octobre 2012, d'une démarche décrite étape par étape et présentée sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr. Ce résultat est le fruit des travaux d'un groupe composé de représentants de l'INRS, de l'Anact, des Carsat, de la MSA, de l'OPPBTP et du Cisme.

Comment est construite cette démarche?
Boris Vieillard. La rubrique en ligne se décompose en trois parties: Pourquoi suis-je concerné? Comment faire? Qui peut m'aider? La première partie répond aux questions les plus couramment posées (le stress, pourquoi se préoccuper des RPS, quelle est l'obligation légale...?). La seconde propose une démarche en s'appuyant sur deux outils adaptés aux entreprises de moins de 50 salariés: d'une part, l'outil « Faire le point », développé par l'INRS (*voir encadré p. 16*) fournit des clés de compréhension et des pistes d'actions pour les prévenir. D'autre part, l'outil « Analyse des situations-problèmes », issu d'une méthodologie Anact, propose une démarche d'analyse à partir de situations réelles pour identifier les causes, les conséquences des problèmes et ainsi trouver dans l'organisation de l'entreprise les clés d'amélioration. La troisième partie, « Qui peut m'aider? », donne la liste des principaux organismes pouvant informer, conseiller ou accompagner les petites entreprises. Tout en s'inspirant des outils proposés aux entreprises de plus de 50 salariés, la démarche est ici simplifiée pour s'adapter aux plus petites entreprises.

REPÈRES

■ **UNE DÉCLINAISON** de l'outil « Faire le point » pour les petites entreprises du secteur sanitaire et social vient d'être mise en ligne sur www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque.html. (référence outil42).

Une campagne européenne a été lancée en 2012 sur la prise en compte de la prévention auprès des salariés exposés aux RPS. Quels en sont les résultats?
B. V. Les résultats complets de l'enquête menée auprès du secteur médico-social privé et de celui du commerce de détail alimentaire sont accessibles sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr. 1 658 contrôles ont été conduits, dont 48% dans le secteur médico-social. Dans les deux secteurs, les facteurs de risques qui ont prioritairement fait l'objet d'une évaluation et par la suite d'actions de prévention sont, par ordre d'importance: les exigences émotionnelles; l'intensité et le temps de travail; les rapports sociaux au travail. Le nombre d'établissements contrôlés qui ont à la fois engagé une évaluation des RPS et conduit un plan d'actions reste faible. On constate également une différence significative entre les deux secteurs: dans le secteur sanitaire et social, 65% ont évalué au moins un facteur de risque et 33% ont mis en place un plan d'actions. Dans le secteur du commerce de détail, les proportions sont respectivement de 41% et 15%. Dernier point: le CHSCT, quand il existe, a un rôle moteur en matière de prévention des RPS. Qu'il s'agisse de son existence même, du bon fonctionnement du dialogue social au sein de cette instance ou de la formation des membres, ces facteurs concourent à l'engagement d'actions d'évaluation et de prévention des RPS. De même, l'implication du service de santé au travail est également déterminante dans la mise en mouvement de l'entreprise.

Propos recueillis par A. B.

UNE EXPÉRIMENTATION DANS LA VIENNE

L'Association du service de santé au travail de la Vienne (ASSTV), basée à Poitiers, a mené une expérimentation de l'outil « Faire le point » auprès de 21 entreprises du département. Il s'agissait d'entreprises de 2 à 60 salariés dans les secteurs de la formation, de la petite enfance, de l'insertion professionnelle, des services à la personne, du commerce, des industries mécaniques... « *Enseignements tirés: c'est un outil que les représentants du personnel peuvent s'approprier, il facilite la transcription des RPS dans le document unique et il permet à l'employeur d'assumer sa responsabilité de prévention de la santé physique et mentale*, commente Michelle Roche, psychologue du travail à l'ASSTV. *Points négatifs observés: la présence d'un tiers peut être nécessaire pour engager et réguler le dialogue, il existe un risque que la parole ne soit pas libérée en présence de l'employeur; le questionnaire est parfois ressenti comme trop généraliste et nécessite d'être reformulé en fonction des secteurs ou des métiers; d'où également une difficulté à faire consensus quand plusieurs métiers sont représentés dans une équipe.* »

« Un coup de jeune sur le document unique »

CONFRONTÉS À UN RISQUE D'ENLISEMENT d'une situation conflictuelle, les ostréiculteurs de Maredoc, implantés autour de l'étang de Thau, ont investi la prévention des risques psychosociaux. Un outil d'aide à l'évaluation, proposé par la Carsat Languedoc-Roussillon, leur a permis de mieux appréhender ces questions et de compléter le document unique d'évaluation des risques.

Que n'ai-je pas vu? Y a-t-il de la souffrance dans l'entreprise? Quels facteurs ont conduit à une telle situation? » Aux premiers jours de l'année 2012, les interrogations se succèdent dans l'esprit de Vincent Mauzac. Cogérant de l'entreprise Maredoc, spécialisée dans l'élevage d'huîtres et le conditionnement de coquillages sur les sites de Loupian et Frontignan, dans l'Hérault, il ne sait comment réagir face à un cas de plainte pour harcèlement. Pour l'ensemble des salariés de cette unité aux dimensions familiales, où « *tout le monde se connaît* », c'est l'incompréhension. À l'époque, les risques psychosociaux (RPS) n'ont pas été répertoriés dans le document unique d'évaluation des risques. Et s'ils restent nébuleux aux yeux de la direction, celle-ci n'en est pas moins déterminée à s'engager sur le sujet.

« *Nous avions un problème face auquel il était impensable de rester sourd,* soutient Vincent Mauzac. *Évidemment, on a peur. Évidemment, l'entreprise est sur ses gardes. Mais j'avais la conviction qu'il fallait mettre en route quelque chose qui apporte à chacun un sentiment de reconnaissance.* » Sur les conseils de l'inspection du travail, il se rapproche de la Carsat Languedoc-Roussillon, où une cellule RPS a été créée deux ans plus tôt. Dès le mois de mars, Jacqueline Lavictoire, contrôleur de sécurité appartenant à cette cellule, procède à une analyse de la situation. Un outil « Faire le point », destiné à aider les entreprises de moins de 50 salariés à évaluer les RPS pour les intégrer au document unique, est alors en cours de finalisation.

Respecter la neutralité des échanges

S'appuyant sur un ensemble de questions, il s'agit d'amener l'entreprise à s'interroger sur la présence ou non de ces risques, de fournir des clés de compréhension et des pistes d'actions pour les prévenir. La Carsat le présente aux gérants qui acceptent de le tester. « *Il existait dans l'entreprise le climat de confiance minimale indispensable à la mise en œuvre d'une telle démarche* », estime Jacqueline Lavictoire. Première étape du travail : informer et provoquer une discussion à bâtons rompus. Un comité de pilotage est mis en place.

« *Nous devions être présents pour accompagner et soutenir l'entreprise, mais il était important qu'elle garde la main* », poursuit le contrôleur de sécurité. « *L'ensemble des salariés a été réuni et les gens se sont sentis considérés* », atteste Maryse Ostalrich, déléguée du personnel et comptable. Pour répondre aux questions, deux groupes sont constitués, représentant chacun un site et ses spécificités. « *Nous avions insisté sur le fait que la direction serait absente lors du remplissage du questionnaire. Les groupes ont travaillé de façon totalement indépendante* », indique Cyrielle Brault, responsable qualité. Joëlle Pacchiarini, ingénieur-conseil à la Carsat Languedoc-Roussillon et responsable de la cellule RPS, anime l'intervention. « *La présence de quelqu'un de neutre,*

PLUSIEURS GÉNÉRATIONS D'OSTRÉICULTEURS

L'huître de Bouzigues est au cœur du métier de Maredoc, entreprise née en 1989 de la réunion de trois associés, Vincent Mauzac, Norbert Defend et Daniel Vidal, fils et petits-fils d'ostréiculteurs. L'entreprise, qui emploie 19 salariés à temps plein ainsi qu'un volant de 10 à 15 personnes en intérim, commercialise 3 000 tonnes de coquillages par an pour une clientèle répartie entre grandes surfaces, grossistes et quelques détaillants. Sur le site de Frontignan, où est concentré l'essentiel de l'activité, les opérateurs trient et conditionnent des moules d'importation. Sur une surface de 1000 m², l'entreprise dispose de 16 colonnes et de deux bassins de purification, de deux lignes de débyssussage (retrait du byssus, qui permet au coquillage de se fixer à un support) et de deux lignes de conditionnement de barquettes sous vide. À Loupian, Maredoc assure la production, le tri et le conditionnement d'huîtres et de petits coquillages, en provenance de ses propres tables d'élevage dans l'étang de Thau.

© Michel Galvin pour l'INRS

capable de catalyser l'expression du groupe, qui doit rester centrée sur le travail, permet de recueillir des réactions aussi objectives que spontanées », explique-t-elle.

Contraintes administratives et gestion des congés

Lors de l'analyse des résultats, ce sont particulièrement six types de facteurs de risques psychosociaux au travail, qui sont observés : intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, sens du travail, insécurité de la situation de travail[1]. Le regard se porte également sur l'impact des RPS sur l'entreprise et les salariés et le contexte de prévention dans l'entreprise. « *Sur l'ensemble des thèmes, nous n'avons observé que des risques faibles ou modérés* », certifie Joëlle Pacchiarini.

Des contraintes administratives, ainsi que des difficultés liées à la production, sont toutefois ressorties. « *Le comité de pilotage a élaboré un plan d'action qui a été présenté aux salariés. Nous avions par exemple relevé des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée par rapport à une problématique de prise de congés,* explique Cyrielle Brault. *La direction et le responsable de production en ont parlé et ont proposé la mise en place d'un calendrier où les salariés seraient invités à noter leurs souhaits de congés. En touchant à une question de management, nous sommes parvenus à un meilleur consensus et avons déjà réduit un certain nombre de conflits.* »

À la suite de l'expression d'un manque concernant les retours clients, qu'il s'agisse des points de satisfaction ou des problèmes de non-conformité, une newsletter est mise en place. Elle fait le point sur les avancées récentes de l'activité ainsi que sur les cas de réclamations. Avec la même idée de « *donner du sens* » au travail, la création d'un baromètre de satisfaction est à l'étude. « *Aujourd'hui, la santé au travail s'est invitée dans le débat. Pour moi, ce qui a été exprimé vient en complément de ce qui se dit lors de l'entretien individuel* », affirme Vincent Mauzac.

Les facteurs de risques psychosociaux ont par ailleurs été intégrés dans le document unique d'évaluation des risques, où sont répertoriées les actions préventives réalisées et les perspectives. « *On peut parler de coup de jeune porté sur le document unique, qui est aujourd'hui un véritable outil de prévention. Les salariés sont les premiers témoins de l'impact sur le quotidien au travail* », affirme Cyrielle Brault. Pour Jacqueline Lavictoire, il est important de préciser que ce travail sur les RPS a été mené « *sans jamais perdre de vue les objectifs de prévention globale* ». L'entreprise a affiné son évaluation des risques et, ainsi, progressé, y compris sur la prévention des risques plus « classiques », tels que les risques physiques. ■

1. Lire l'encadré p. 14.

G. B.

AIDE FINANCIÈRE SIMPLIFIÉE

La Carsat Languedoc-Roussillon a mis en place une aide financière simplifiée pour l'évaluation des RPS avec l'intervention d'un consultant extérieur référencé pour les entreprises qui en font la demande. Un projet de formation de consultants à la mise en place de l'outil d'évaluation des RPS et à l'animation des groupes est à l'étude. « *L'outil, conçu pour des entreprises de moins de 50 salariés, a vocation à les inciter à intégrer les RPS dans le document unique. Les plus grosses structures peuvent se l'approprier en fonctionnant par unités de travail* », explique Joëlle Pacchiarini, ingénieur-conseil à la Carsat.

ŒIL EXTERNE-COMPÉTENCE INTERNE

Le contrôleur de la Carsat – ou le consultant référencé – est le garant du bon déroulement de l'action et de la validation de chaque étape d'une démarche qui requiert la participation des salariés, invités à s'exprimer sur le contenu de leur activité, leur métier et le terrain. Pour pérenniser l'action, un référent RPS interne peut être formé. Il suivra notamment la prise en compte des facteurs de risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques.

LES DÉMARCHES pour identifier les facteurs de risques psychosociaux d'une petite et d'une grande entreprise peuvent sembler proches, mais leur mise en œuvre diffère. Illustration de ces approches dans une TPE et dans une Carsat.

Petits et grands chassent les risques psychosociaux

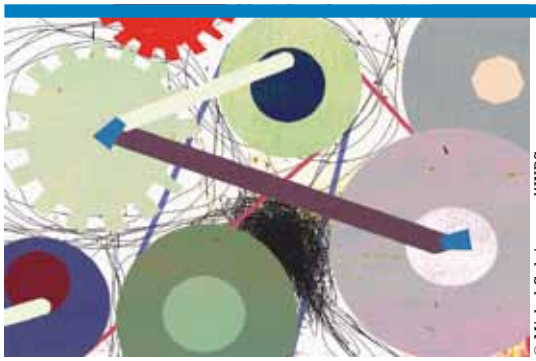
L'entreprise Constructions métalliques Schmitt, située à Guebwiller dans le Haut-Rhin, fabrique des biens d'équipements pour l'industrie et s'est spécialisée dans les prototypes et les préséries. Dans cette entreprise de 25 salariés où proximité et dialogue avec le patron sont la politique, les risques psychosociaux (RPS) étaient *a priori* peu présents. En avril 2012, à la demande de la Carsat Alsace-Moselle, l'entreprise a testé l'outil « Faire le point », qui permet aux entreprises de moins de 50 salariés d'identifier les facteurs de risques psychosociaux (*lire l'article pages 18-19*) Objectif : voir si les questions de l'outil étaient compréhensibles et quels étaient les facteurs de risques dans cette entreprise. Si elle avait mentionné les RPS dans son document unique, elle ne les avait pas identifiés comme un risque majeur.

« *Le médecin du travail avait fait une étude "évaluation du bien-être au travail", qui estime le bien-être au travail sur une échelle de 1 à 10. Les résultats étaient bons, mais l'outil « Faire le point » nous a permis de réfléchir aux facteurs de risques. Celui-ci et l'étude du médecin du travail sont complémentaires* », explique Jean-Luc Schmitt, le directeur. Deux groupes de travail ont été formés. Le premier, chargé d'évaluer les facteurs de risques en production, était constitué du directeur, des deux délégués du personnel, du médecin du travail, de Laurence Weibel, chargée de la prévention des RPS à la Carsat Alsace-Moselle, ainsi que du contrôleur de sécurité, Daniel Jurgensen. Le deuxième groupe comprenait les deux délégués du personnel et la secrétaire, pour évaluer les facteurs de risques du secteur administratif.

Une première réunion a permis de prendre connaissance des questions pour vérifier que chacun les comprenait bien. « *Certaines questions étaient hors sujet par rapport à notre activité* », se souvient Éric Vives, technicien d'atelier et délégué du personnel. Par exemple, la question « *Dans leur travail, les salariés doivent-ils faire bonne figure en toutes circonstances* » les a surpris dans un premier temps, avant qu'ils ne comprennent qu'elle s'adressait à des métiers en contact avec du public. Les délégués du personnel ont ensuite discuté avec les salariés des questions qui faisaient débat et, un mois plus tard, le groupe s'est réuni pour remplir la grille. Une heure et demie a été nécessaire. Le consensus n'a pas été compliqué à trouver, facilité par la présence du médecin du travail et du contrôleur de sécurité qui apportaient leur vision extérieure à l'entreprise, tout en connaissant ses activités et ses contraintes.

Dialogue facilité et ouvert

Deux facteurs de stress ont été détectés. Le premier concerne la production : « *Nous travaillons en flux tendu,* explique Bertrand Buck, technicien méthode et études. *Il faut toujours s'adapter au client, dont les exigences augmentent continuellement et qui ne nous donne pas toujours toutes les informations au moment où nous en avons besoin, malgré des délais sys-*



© Michel Galvin pour l'INRS

MIEUX VAUT TARD QUE JAMAIS

L'entreprise Schmitt emploie des personnes ayant une formation d'électricien ou de peintre, ou issues du milieu automobile. Elle les forme ensuite au métier de tôlier ou à la découpe laser. Les principaux risques sont ceux liés au bruit et à la chute de pièces pouvant peser plusieurs centaines de kilos. Lorsqu'elle a créé son document unique, en 2000, chaque salarié a été sollicité pour recenser les risques auxquels il était confronté au cours de sa journée de travail. À cette époque, où on parlait peu de stress, ce risque n'est pas ressorti. Ce n'est que plus tard qu'il a été intégré au document unique.

© Michel Galvin pour l'INRS

tématiquement très courts que nous devons respecter. Cette situation génère du stress. » Le deuxième concerne le poste de secrétaire, qu'occupe Yvette Zeyer : « *Je suis constamment interrompue dans mes tâches pour répondre au téléphone ou aux mails.* » Des problématiques dont l'entreprise était consciente et qu'elle a pu intégrer à son document unique.

« *L'outil nous a permis de mettre les choses sur le papier et de voir que les délégués du personnel et moi avions la même analyse. Cela a aussi permis de verbaliser certaines choses et d'éviter les malentendus* », explique Jean-Luc Schmitt. « *Cet outil est surtout utilisable quand le climat social de l'entreprise le permet, pas quand il y a conflit. Il faut une bonne entente entre la direction et les représentants du personnel afin que le dialogue soit facilité et le débat ouvert* », constate Laurence Weibel. « *Il présente l'avantage d'interroger l'organisation du travail, mais il ne donne pas d'indications sur ce qui apporte du bien-être* », regrette Catherine Lévy, la médecin du travail qui suit l'entreprise Schmitt.

Quant aux actions correctives, chacun s'accorde à dire que les solutions sont difficiles à trouver. Face à la demande des clients, même si les moyens sont mis en place avec des heures supplémentaires ou des négociations avec le client sur la date de livraison, le stress lié au manque de temps demeure. Et si, pour soulager la secrétaire, des lignes directes ont été créées afin qu'elle soit moins dérangée par les appels, les clients les utilisent encore peu.

Des actions à court, moyen et long terme

Autre lieu, autre échelle, autre outil. À Strasbourg, la Carsat Alsace-Moselle elle-même s'est engagée dans une démarche, appelée « Bien-être au travail ». Elle s'appuie sur l'outil RPS-DU de l'INRS, constitué d'une grille d'évaluation d'une vingtaine de questions réparties en sept grandes familles de risques, et adapté aux entreprises de plus de 50 salariés. Pour établir les facteurs de risques auxquels les 1 055 salariés de la Carsat sont confrontés, deux instances ont été créées : un groupe de pilotage, constitué de la direction, des ressources humaines, de l'animatrice sécurité, de la personne ressource RPS du service prévention, des médecins du travail, des représentants du CE et du CHSCT ; et un groupe opérationnel qui va à la rencontre des salariés pour les faire répondre aux questions et faire remonter l'information au comité de pilotage. Il est constitué d'un membre du CHSCT et de l'animatrice sécurité. 52 unités de travail ont été définies, correspondant aux différents services.

Le comité opérationnel rencontre des membres de chaque unité de travail pour un échange autour des questions de l'outil RPS-DU. Après synthèse et retranscription des facteurs de risques et des pistes d'amélioration, le groupe opérationnel rapporte au comité de pilotage. Ensuite, c'est l'encadrement qui se saisit des plans d'actions afin de mettre en place dans son secteur des actions à court terme pour les plus aisées et à moyen et long termes pour les points les plus délicats. Des acteurs déterminés définissent et mettent en œuvre des actions.

« *Si des thématiques communes se dégagent après la rencontre de plusieurs unités de service, la réflexion sera engagée à l'échelle de l'entreprise* », explique Carine Hamza, l'animatrice sécurité. Les différents points soulevés viendront enrichir le document unique dans lequel, actuellement, les principaux facteurs de risques identifiés sont liés au contact avec le public. Une démarche qui s'inscrit sur le long terme et qui se construit petit à petit, dans une logique d'amélioration continue. ■

1. Lire l'encadré p. 14.

L. C.

INTERVIEW

RENÉ MARBACH, directeur de la Carsat Alsace-Moselle

« Pour enclencher le dispositif, nous nous sommes appuyés sur la fusion de la Caisse régionale d'assurance maladie et de la Caisse régionale d'assurance vieillesse en avril 2012, que nous avons vue comme une opportunité. La fusion amenait en effet des risques supplémentaires, du fait des changements de lieux, d'outils de travail, de management… L'objectif de cette démarche est d'identifier les facteurs de risques psychosociaux. L'équipe pilote est très motivée. Mais il est nécessaire que chacun s'engage, y compris les managers qui doivent accepter, le cas échéant, de changer certaines choses. La démarche a fait l'objet de communications en interne et nous souhaitons que, lorsque plusieurs unités auront été rencontrées, leur exemple convainque les salariés et les managers des autres unités. »

Le dialogue au cœur de la démarche

L'USINE DE FABRICATION de tuiles Monier, en Charente, a mené en 2010-2011 une démarche d'analyse et d'évaluation des risques psychosociaux pour les intégrer dans son document unique. L'occasion pour les participants de changer leur regard sur le travail.

Voilà près de quatre ans que l'usine Monier, basée à Roumazières-Loubert, en Charente, s'est lancée dans une démarche d'analyse et d'évaluation des risques psychosociaux (RPS). Cette fabrique de tuiles traditionnelles et d'ornements pour toitures n'était pas particulièrement concernée par les RPS. La décision a été prise à la fin de l'année 2009 par le directeur opérationnel des ressources humaines du groupe de la nommer comme site pilote pour déployer une démarche d'inscription des RPS dans le document unique d'évaluation des risques (DUER). Avec plus de 200 salariés à l'époque, le site de Roumazières était l'un des plus grands du groupe, offrant un panel varié de situations de travail. « *Monier a été la première entreprise à nous faire une demande d'aide à l'inscription des risques psychosociaux dans son document unique,* relate Audrey Dassens, chargée de mission à l'Aract Poitou-Charentes (*voir l'encadré page suivante*). *Ils étaient alors précurseurs et avaient une réelle volonté de se lancer dans la démarche.* » Le site était déjà très impliqué dans les questions de santé et sécurité.

Une première phase test a été menée de juin à octobre 2010. Trois postes ont fait l'objet d'études : opérateur électro posté, commercial itinérant, technicien de maintenance préventive. Huit journées étalées sur neuf mois, de novembre 2010 à juillet 2011, ont alors été nécessaires pour étendre la démarche aux autres services. Cinq jours de formation ont permis de mettre en œuvre le projet, en mobilisant les acteurs internes (deux porteurs du projet, groupe de travail, comité de pilotage). L'animation et le soutien ont été réalisés dans un premier temps par l'Anact et l'Aract Poitou-Charentes. « *Il fallait combattre l'image encore floue liée aux risques psychosociaux* », explique Florence Leconte-Bayle, chargée des ressources humaines sur le site. Le groupe de travail comptait les deux porteurs du projet (l'animateur prévention et la chargée RH), deux chefs d'équipe, une personne de la maintenance, une personne du parc logistique et deux opérateurs de production. « *La constitution du groupe est importante pour la pérennité de l'action,* témoigne Jean-Paul Thomas, animateur prévention sécurité sur le site. *Aucun membre n'était sensibilisé aux RPS à la base, mais tout le monde s'est investi.* » La formation a permis à l'ensemble des membres du groupe de travail de s'approprier la démarche et les techniques d'entretiens.

© Michel Galvin pour l'INRS

Redéfinir les règles

Chaque membre a ensuite mené des entretiens auprès de 42 personnes au total, représentatives des différents services. Des

MONIER FACE À L'HISTOIRE

Présente depuis la fin du XIXe siècle avec ses tuileries de Roumazières et Marseille, l'entreprise a connu depuis plusieurs regroupements ou changements d'actionnaires aboutissant à la constitution de Monier France en juillet 2008. Le groupe compte aujourd'hui huit usines : quatre de production de terre cuite, quatre de production minérale, ainsi que quatre sites logistiques et six directions régionales commerciales.

PROCESS DE FABRICATION D'UNE TUILE

- Extraction des matériaux.
- Mélange des terres (70 % d'argile + 30 % de sable) qui sont broyées, laminées, malaxées pour obtenir la granulométrie souhaitée.
- Moulage.
- Pressage selon le modèle à fabriquer et la forme à donner aux tuiles.
- Séchage durant 20 à 30 heures.
- Cuisson en four durant une vingtaine d'heures, à des températures pouvant atteindre 1000 °C.
- Dépilage.
- Tri et conditionnement.

« situations-problèmes » ou des difficultés rencontrées dans le travail ont ainsi pu être remontées. Au total, 93 situations-problèmes ont été recensées et regroupées en 18 catégories. Le groupe de travail les a évaluées puis a sélectionné les sept catégories les plus pertinentes à analyser. Dans chaque catégorie, le groupe a étudié une situation-problème à retenir. Il a ensuite analysé les quatre situations les plus pertinentes : différends au sein d'une équipe, confusion des rôles et missions, différends entre services, manque d'entraide. Ont ensuite été identifiés les facteurs de RPS à inscrire dans le DUER. Il s'agissait notamment de tensions, de dysfonctionnements dans le circuit d'information et de trop grandes individualités au détriment du collectif. Dès lors, le groupe a réfléchi aux actions relatives à chaque facteur de risques psychosociaux à mener.

« *L'action la plus significative a porté sur l'amélioration de la communication entre les responsables d'équipes (responsables d'unité, de maintenance, du process qualité)*, relate Jean-Paul Thomas. *Il y avait régulièrement des points irritants qui se répercutaient sur les équipes, les échanges étaient devenus très tendus entre les responsables. Nous avons instauré une réunion hebdomadaire où ils discutent de tous les problèmes rencontrés dans la semaine. Ça a eu un effet bénéfique étonnant. Les gens se sont mis à se reparler, cela a permis de désamorcer beaucoup de petites choses, de mieux comprendre les contraintes des collègues, de mieux s'organiser. Quand il y a désaccord, il y a débat, mais ce n'est plus conflictuel. Avant, chacun tirait la couverture à soi. Avec ces réunions hebdomadaires, tout le monde a envie d'aller dans le même sens.* » La gestion des astreintes a été également revue. Les équipes travaillent en 5x8. La nuit et les week-ends, il n'y a pas de responsable sur le site. « *Il y avait beaucoup de flou sur les personnes à appeler, et à partir de quel moment les appeler. Cela engendrait des ratés : certains étaient appelés plusieurs fois, d'autres pas du tout, il fallait redéfinir des règles, qui fait quoi,* explique Florence Leconte-Bayle. *Plus largement, dès qu'une question est posée en comité d'entreprise, en réunion de délégués du personnel ou en CHSCT, on instaure un rappel systématique sur le sujet, par voie d'affichage le plus souvent.* »

Un manque de fluidité dans la communication

Le déploiement de la méthodologie en 2011 a montré des points positifs et d'autres à améliorer. « *Cela a permis de partager un vocabulaire commun autour des RPS,* résume Jean-Paul Thomas. *Il y a aussi eu une familiarisation à la méthodologie intégrant les RPS dans le document unique, et ça a contribué à un croisement des regards des différents acteurs sur les contraintes de travail des autres services. Enfin, cela a permis d'élaborer des critères d'évaluation des risques. Parmi les points à améliorer, on a constaté qu'il fallait alléger la formation, améliorer les techniques d'entretien, et différencier la formation des porteurs du projet de celle des référents du groupe.* » « *Avant, pour moi, les RPS se limitaient aux conflits entre personnes,* explique Victor da Silva, responsable d'équipe sur une unité de production et membre du groupe de travail sur les RPS. *Participer au groupe de travail m'a fait prendre conscience que le sujet est beaucoup plus large. Dans l'analyse, on cherche à identifier tous les facteurs irritants.* »

© Michel Galvin pour l'INRS

Globalement, les problèmes identifiés résultaient d'un manque de fluidité dans la communication. « *On ne manque*

LES RISQUES PROFESSIONNELS ONT LA COTE

Pour coter les risques professionnels, trois critères ont été définis par l'entreprise : probabilité d'occurrence (P), fréquence d'exposition (F) et gravité (G) sur le travail, la santé des personnes, le collectif. Le niveau de risque est évalué suivant la formule P x F x G. Si le résultat est supérieur à 300, l'entreprise traite le risque en priorité. Une fois la cartographie des risques réalisée, ils ont été traités au fur et à mesure en fonction des priorités. « *Un écueil à éviter est de ne pas coter les risques psychosociaux dans le document unique comme les autres risques professionnels* », estime Jean-Paul Thomas.

LE RÔLE DES ARACT

À l'image de l'Aract Poitou-Charentes, le réseau Anact-Aract accompagne les entreprises pour inscrire les RPS dans leur document unique. Une formation de deux jours aide les représentants des entreprises à s'approprier la méthodologie d'analyse des situations de travail : repérage des facteurs de risque, modalités d'animation des groupes de travail, grilles de questionnement et de recueil, outils d'analyse et d'évaluation… Cette formation peut être complétée par un accompagnement individuel ou collectif auprès des entreprises.

© Michel Galvin pour l'INRS

pas de communication, mais elle est parfois mal adaptée, mal orientée », constate Jean-Paul Thomas. Les actions menées ne sont donc pas forcément spectaculaires, « *mais on constate que les gens sont moins dans le jugement de l'autre, plus dans la compréhension,* commente Florence Leconte-Bayle. *Une telle démarche est un travail de longue haleine, mais ça aide à distinguer plus facilement ce qui est de l'ordre de l'individuel de ce qui est plus collectif. En dialoguant, les responsables peuvent se rendre compte qu'ils sont confrontés aux mêmes problèmes.* »

« *Les porteurs du projet en interne sont très dynamiques, ils se sont bien approprié le sujet,* souligne Audrey Dassens. *Et aujourd'hui, ils continuent à porter le projet.* » Le groupe de travail est en effet maintenant pérennisé sur le site. Sur les huit membres du départ, sept sont toujours présents. Une réunion trimestrielle se tient désormais, en parallèle de la réunion du CHSCT. La question des RPS fait aujourd'hui partie du quotidien de l'entreprise, au même titre que les autres risques professionnels. « *C'est d'ailleurs parce que nous avions atteint un niveau tel de prévention et de sécurité sur les autres risques qu'inclure la démarche RPS dans le DUER était apparu comme l'étape suivante logique* », estime Jean-Paul Thomas. « *Cette démarche est devenue un élément à part entière de notre politique de santé au travail* », conclut Florence Leconte-Bayle. ■

C. R.

© Michel Galvin pour l'INRS

COMMUNICATION AUTOUR DE LA DÉMARCHE

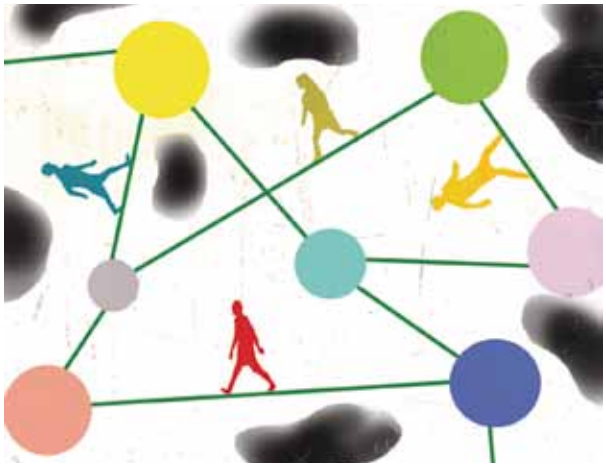
Un travail régulier de communication en interne a été réalisé durant le déploiement de la démarche. Avant la constitution du comité de pilotage de lancement, auprès du CHSCT et des salariés. Idem après le comité de pilotage de lancement, auprès de l'encadrement pour l'informer de la démarche et des différents acteurs impliqués dans le projet, et auprès des salariés *via* des points mensuels pour les informer de la démarche, notamment sur la phase de recueil terrain. Au terme du comité de pilotage de clôture, le CHSCT a été informé des résultats obtenus, et l'encadrement et les salariés des actions d'amélioration retenues.

Un réseau contre les risques psychosociaux

EN 2010, RÉSEAU DE TRANSPORT D'ÉLECTRICITÉ (RTE) s'est doté d'un plan d'actions d'entreprise sur la prévention des risques psychosociaux (RPS). Didier Landerer, responsable du groupe sécurité au sein du département Santé, sécurité, qualité de vie au travail, et Anne Leduc, correspondante QVT (qualité de vie au travail) en région Est, nous livrent les détails de ce dispositif.

Travail & Sécurité. Réseau de transport d'électricité (RTE) a lancé en 2010 un plan national de prévention des RPS. Quelles en sont les grandes lignes ?

Didier Landerer. Plusieurs facteurs sont aujourd'hui susceptibles de générer des situations stressantes pour les salariés : des délais courts d'intervention, des évolutions technologiques et des évolutions d'organisation tenant compte des attentes de nos clients. Face à ce constat, l'un des objectifs du plan de prévention national consistait à parler des RPS dans l'entreprise pour contribuer à une meilleure prise de conscience. Il s'agissait également d'ancrer les actions de prévention dans la durée, d'éviter l'isolement des salariés mais aussi de lutter contre les violences au travail et les addictions. La prise en charge des situations de crise dans le collectif de travail était considérée comme une autre priorité. Enfin, nous devions favoriser l'accompagnement au changement.



© Michel Galvin pour l'INRS

Concrètement, comment ce plan national s'est-il traduit dans la région Est ?

Anne Leduc. Chaque région dispose d'un correspondant Qualité de vie au travail (QVT), chargé de coordonner les actions de prévention des RPS. Ce réseau est une véritable force, car il permet le partage d'expériences. De notre côté, l'une des réalisations s'est inscrite dans le cadre d'un déménagement. De nombreux salariés appréhendaient en effet ce changement de locaux. Afin de les aider à se projeter dans le nouveau bâtiment, nous avons consacré un journal interne au déménagement. Une fête de départ a ensuite été organisée. Un mois après, chaque service était invité à présenter ses équipes de manière libre. Cela a donné des choses très créatives et a marqué le collectif de travail de manière positive. Sur place, nous avons également sollicité un architecte d'intérieur pour aménager des espaces de convivialité qui invitent à se croiser et à discuter. Parmi les autres actions que l'on peut mentionner, il y a celles en matière de prévention des addictions et la préparation d'équipes au retour de congé longue maladie d'une personne.

À quelles difficultés êtes-vous confrontés dans la prévention des RPS ?

A. L. Les troubles causés par les RPS sont parfois subtils et leur détection n'est pas aisée. Le médecin du travail est donc un acteur majeur dans ce système. Un autre problème est de savoir s'il faut intervenir, et comment et quand il faut le faire. Mais la plus grande difficulté reste de savoir comment communi-

LE PLUS GRAND RÉSEAU D'EUROPE

RTE, société anonyme filiale du groupe EDF, est le gestionnaire du réseau de transport d'électricité français. Entreprise de service public, elle a pour mission l'exploitation, la maintenance et le développement du réseau haute et très haute tension. Concrètement, RTE achemine l'électricité entre les fournisseurs d'électricité et les consommateurs, qu'ils soient distributeurs d'électricité ou industriels directement raccordés au réseau de transport. L'entreprise emploie en France 8 500 salariés répartis dans sept régions (Est, Nord-Est, Normandie, Ouest, Rhône-Alpes Auvergne, Sud-Est, Sud-Ouest). Avec 100 000 km de lignes et 46 lignes transfrontalières, le réseau géré par RTE est le plus important d'Europe. Il doit néanmoins faire face à un nouvel enjeu : l'intégration des énergies renouvelables et intermittentes (solaire et éolienne). Cela nécessite de développer et d'exploiter un réseau d'électricité plus flexible et plus intelligent.

quer autour de nos réalisations concrètes. En effet, il y a dans la plupart des cas un principe de confidentialité à respecter. En outre, les résultats dans ce domaine sont souvent fragiles dans la durée et cela nous demande beaucoup d'humilité.

Comment ces actions sont-elles intégrées dans le document unique ?

D. L. À ce jour, RTE dispose d'un seul document unique (DU) pour toute l'entreprise. Une hiérarchisation des risques existe néanmoins, en fonction des domaines professionnels. Concernant plus spécifiquement les RPS, notre enquête interne a permis d'intégrer un tableau de classification des RPS dans notre DU. Une liste de solutions de prévention est associée. Elle est mise à jour régulièrement pour tenir compte de l'évolution de la réglementation en nous appuyant sur notre réseau de correspondants QVT. Objectif : prévenir à la source et agir avant que le problème ne se traduise par une pathologie.

La réorganisation en cours au sein de RTE a-t-elle des conséquences sur le DU ?

D. L. Sans doute. Nous réfléchissons à la possibilité de rédiger un document unique par type d'activité, à savoir la maintenance, le développement et l'ingénierie, l'exploitation et les fonctions centrales. Cela nous permettrait d'être plus fins dans notre hiérarchisation des risques et dans les mesures de prévention associées.

Quelle est la place des managers dans la prévention des RPS ?

© Michel Galvin pour l'INRS

A. L. Leur rôle est fondamental. Ils sont les premiers maillons de la chaîne. Ils sont tout naturellement les mieux placés pour identifier les personnes touchées et mettre en place les actions concrètes. Attention toutefois à ne pas leur faire porter l'entière responsabilité de la prévention. Il est essentiel qu'ils ne se sentent pas seuls. Ils doivent être formés et soutenus par la direction. Dans ce but, une animation s'est déroulée entre le mois de juin et le mois de septembre 2013, auprès des managers. À cette occasion, le sujet de la prévention primaire des RPS a été abordé. Cette action faisait suite à la mise en ligne d'un module de *e-learning* sur les RPS, destiné à tous les salariés.

Quel a été l'impact de ce plan national sur le stress des employés ?

D. L. Une chose est sûre, notre enquête interne réalisée en 2010 a montré que les salariés considèrent que l'entreprise œuvre davantage pour améliorer la qualité de vie au travail. De plus, le retour d'expériences dont nous disposons alimente les réflexions actuelles que nous menons pour concevoir un nouveau plan d'action pour 2014. Il devrait se focaliser sur la « qualité de vie au travail », terme qui engloble la question des RPS. Ce changement de vocable démontre l'envie d'aborder cette problématique sur un angle plus constructif et plus large, dans l'esprit de la réglementation. ■

Propos recueillis par C. D.

UN OUTIL POUR LES GRANDES ENTREPRISES

La brochure *Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU* éditée par l'INRS[1] sert aux entreprises de plus de 50 salariés à repérer et identifier les facteurs de risques psychosociaux auxquels peuvent être soumis les salariés dans chaque unité de travail d'une entreprise. Elle aide à évaluer les conditions et les circonstances d'exposition. L'outil se présente sous la forme d'une grille d'évaluation et d'un tableau de synthèse contenant les différentes familles de facteurs de RPS : intensité et complexité du travail, horaires de travail, exigences émotionnelles, autonomie au travail, rapports sociaux au travail, conflits de valeurs, insécurité de l'emploi et du travail. Un tableau de bord apporte des exemples d'action possibles. Cette grille doit être utilisée dans le cadre de la démarche générale d'évaluation des risques pilotée par le chef d'entreprise ou une personne déléguée en interne. Son utilisation vise ainsi à répondre à différents points : objectifs de l'évaluation des RPS, rôle des acteurs dans l'entreprise, planning prévisionnel…

1. ED 6140. à télécharger sur www.inrs.fr ou à commander auprès des Caisses régionales (Carsat, Cramif, CGSS).

amiante ! DANGER !

QUALITÉ DE L'AIR INTÉRIEUR

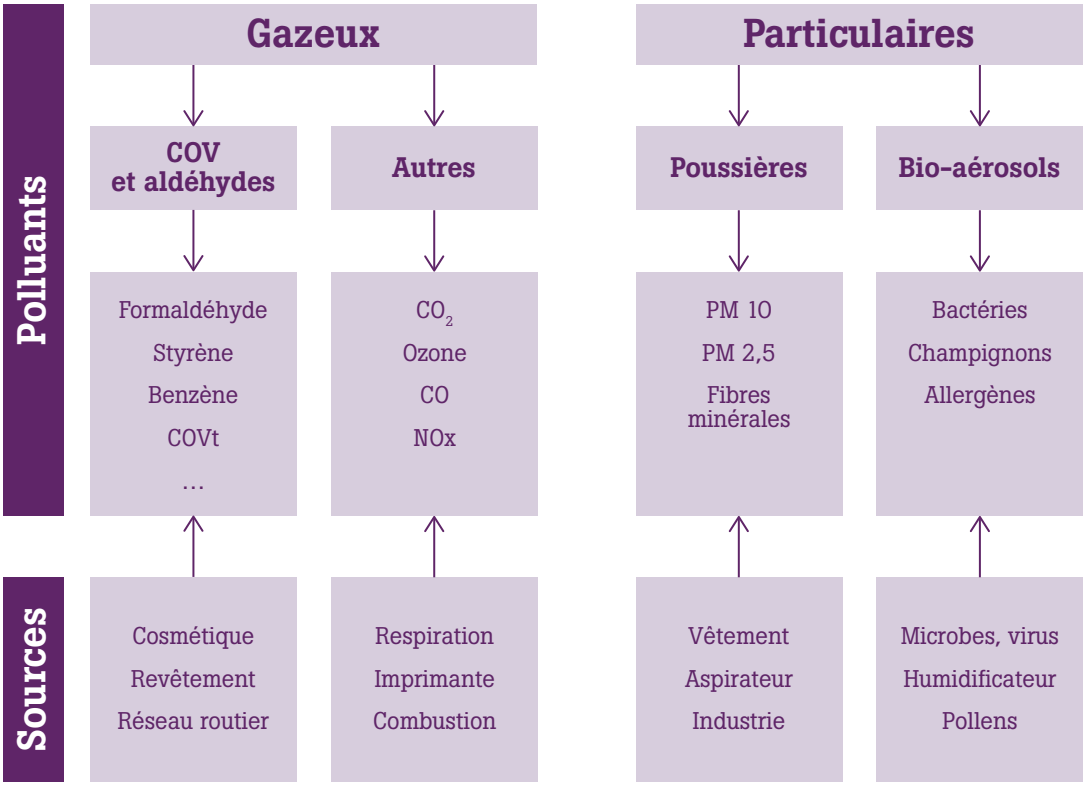
Malsains, nos bâtiments ?

LES SALARIÉS RESPIRENT-ILS un air sain lorsqu'ils sont dans des locaux à pollution non spécifique comme les bureaux ? Quels effets peut avoir une mauvaise qualité de l'air sur leur santé ? Quels polluants sont présents ? Un sujet sur lequel les entreprises et le réseau prévention commencent à se pencher.

Allergies, maux de tête, irritations, troubles respiratoires, problèmes cutanés… Une mauvaise qualité de l'air intérieur peut être à l'origine de nombreux symptômes. De caractère aspécifique, ces derniers ne facilitent pas l'identification d'un problème, sauf dans le cas d'une complication aiguë. L'OMS[1] a qualifié de syndrome du bâtiment malsain cet ensemble de symptômes physiques aspécifiques, lorsqu'ils surviennent dans des bâtiments, et plus particulièrement dans des espaces de bureaux. Un syndrome qui toucherait 30 % des nouveaux bâtiments. Mais quels sont les effets lorsque ces problèmes deviennent chroniques pour un salarié ?

« *Sur les symptômes chroniques, comme les allergies, l'asthme et les irritations des voies aériennes supérieures, les effets des polluants inspirés en très petites quantités mais pendant de longues périodes sont peu ou mal connus, d'autant que les composés sont très nombreux et qu'on ne connaît pas leurs actions conjointes. En outre, les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ne sont pas adaptées. Néanmoins, l'Anses*[2] *a établi des valeurs guides de l'air intérieur* », indique Laurence Robert, chercheur en aéraulique au dépar-

Représentation schématique des principaux composés de l'air intérieur



Ce schéma présente les outils d'évaluation de l'air intérieur d'un point de santé publique et environnementale. Usuellement, dans le monde du travail, il est plutôt fait référence à des fractions inhalables, thoraciques et alvéolaires.

> Selon l'Insee[1], en 2011, 75,8 % des salariés travaillaient dans le secteur tertiaire, dont plus de la moitié exercaient une activité de bureau. Cela représenterait plus de 10 millions de salariés.
>
> 1.« Population en emploi selon le sexe et le secteur d'activité », Insee, 2010. www.insee.fr.

tement Ingénierie des procédés de l'INRS. Les polluants peuvent avoir des origines très variées : chimique (composés organiques volatils et aldéhydes émis par exemple par les revêtements et le mobilier…), particulaire (particules ultrafines émises par les appareils de bureautique…), ou biologique (bactéries, moisissures…).

Si des études ont été menées dans les habitations, « *les bâtiments de bureaux sont encore mal connus car peu étudiés* », constate Corinne Mandin, coordinatrice de la campagne bureaux de l'Observatoire de la qualité de l'air intérieur (OQAI)[3]. Elle ajoute : « *Il y a une spécificité des sources de pollution intérieure dans les bureaux par rapport aux logements. Par exemple, les composés organiques volatils (COV) dus aux produits d'entretien, utilisés quotidiennement dans les bureaux, peuvent être présents en plus forte concentration et plus particulièrement les terpènes. Ce sont des substances parfumantes qui réagissent avec d'autres polluants présents dans l'air intérieur pour former des composés irritants. On peut également citer l'ozone ou encore les retardateurs de flamme bromés émis par les ordinateurs. De plus, dans les bureaux, il y a souvent des systèmes mécaniques de ventilation et des climatisations qui, s'ils sont mal entretenus, peuvent générer des biocontaminants.* » Enfin, certains polluants spécifiques à la fumée de tabac ou à des activités comme la cuisson (par exemple le monoxyde de carbone ou les oxydes d'azote) ne devraient pas ou peu être présents.

La ventilation, un facteur parmi d'autres

Si les Caisses régionales constatent que, lorsque les entreprises suspectent un problème, elles remettent en cause la ventilation, celle-ci n'est pas le seul facteur. « *La première chose est d'éviter les émissions de pollution en jouant sur les sources* », indique Laurence Robert. « *Au niveau chimique, ces pollutions sont émises par les matériaux, surtout dans les locaux neufs : peinture, sols, revêtements, meubles…* », explique Bruno Courtois, expert en risques chimiques au département Expertise et conseil technique à l'INRS. Depuis deux ans, une réglementation se met en place afin que les produits soient étiquetés et afin d'orienter les acteurs dans leurs choix. Y sont associés des comportements simples : ne pas brûler d'encens, aérer régulièrement, avoir des salles dédiées aux photocopieurs et imprimantes, etc. Quant à la ventilation, le Code du travail impose l'introduction de 6,9 l/s/personne d'air neuf dans les bureaux pour tout système de ventilation mécanique (et 8,4 l/s/occupant d'une salle de réunion). Or, un consensus scientifique évalue à 10 l/s/personne l'introduction d'air neuf nécessaire pour diminuer la prévalence des symptômes du syndrome du bâtiment malsain.

Des études ont montré une influence des paramètres de qualité de l'air sur la rapidité et la qualité des tâches effectuées, et sur une augmentation du nombre d'arrêts de travail de courte durée. Quant à l'impact financier, des études l'ont évalué aux États-Unis à près de 20 milliards de dollars par an[4].

En France, cette problématique émerge à plusieurs niveaux. Sur le plan théorique, des études sur la qualité de l'air dans les bureaux sont lancées. Une campagne de mesures dans 300 immeubles de bureaux sur l'ensemble du territoire, réalisée par l'OQAI, a débuté en juin 2013. Elle durera trois ans et a pour objectif de cartographier les bâtiments de bureaux et leur qualité de l'air. Une autre étude, menée par l'INRS, vise à mieux connaître l'impact des systèmes de ventilation sur la qualité de l'air intérieur. Parmi les objectifs poursuivis : proposer au réseau de prévention un outil de diagnostic métrologique de la qualité de l'air intérieur ainsi que des mesures de prévention appropriées. Quant aux acteurs de terrain, ils prennent conscience de cette problématique et s'interrogent. C'est ce que montre la participation de plus de 450 personnes (architectes, bureaux d'études, collectivités territoriales, maîtres d'ouvrages…) à la troisième édition du colloque Défis Bâtiment santé[5]. Il présentait comment concevoir, mettre en œuvre et préserver la qualité de l'air dans les bâtiments (de bureau, mais aussi d'habitation). Et à la fin de ce mois de septembre, à Paris, une conférence internationale, Atmos'fair, dédiée à la qualité de l'air, fera la part belle à cette thématique avec des questions d'ordre juridique, de faisabilité des mesures, ou encore sur les moisissures. La qualité de l'air intérieur, une affaire à suivre… ■

Notes

1. *Organisation mondiale de la santé.*

2. *Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.*

3. *L'Observatoire de la qualité de l'air intérieur a pour mission de faire mieux connaître la pollution intérieure, ses origines et ses dangers, notamment grâce à des campagnes de mesures.*

4. *W.J. Fisk, D. Black, G. Brunner,* Benefits and Costs of Improved IEQ in U.S. offices, Indoor Air, *2011 ; vol. 21. W. Bischop,* Indoor Behavior, Allergologie, *1995 ; vol. 18.*

5. *Organisé par l'association Bâtiment Santé Plus, l'Institut supérieur de la santé et des bioproduits d'Angers (Issba) et les étudiants du master Risques en santé dans l'environnement bâti (Riseb).*

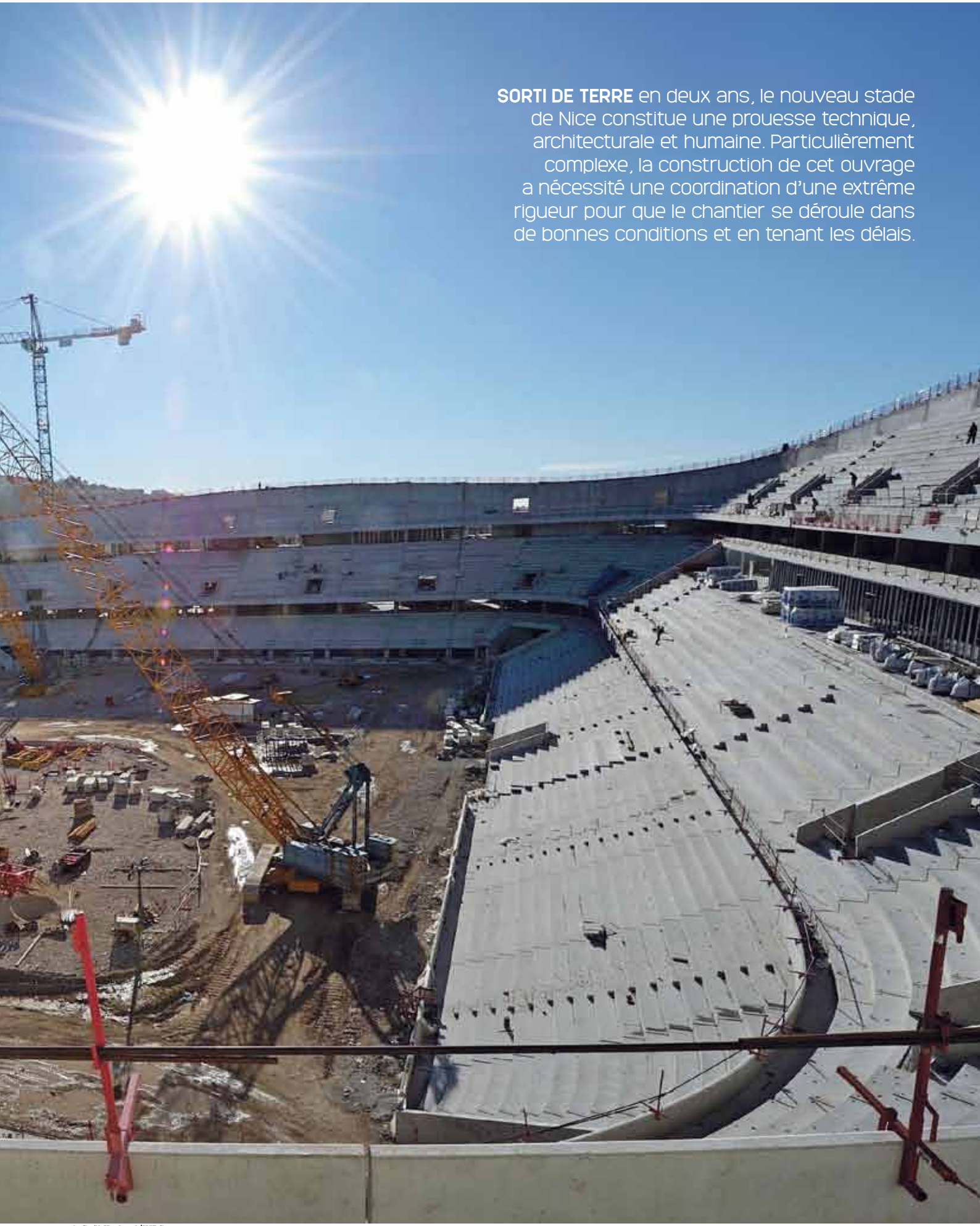
En savoir plus

- ARRÊTÉ du 19 avril 2011 relatif à l'étiquetage des produits de construction ou de revêtement de mur ou de sol et des peintures et vernis sur leurs émissions de polluants volatils.
- OBSERVATOIRE de la qualité de l'air intérieur : www.oqai.fr.
- WWW.INRS.FR/.
- COLLOQUE Atmos'fair : www.atmosfair.fr.
- COLLOQUE Défis bâtiments et santé : www.defisbatimentsante.fr.

Leslie Courbon

STADE DE NICE

Une coordination sportive



SORTI DE TERRE en deux ans, le nouveau stade de Nice constitue une prouesse technique, architecturale et humaine. Particulièrement complexe, la construction de cet ouvrage a nécessité une coordination d'une extrême rigueur pour que le chantier se déroule dans de bonnes conditions et en tenant les délais.

© Gaël Kerbaol/INRS

© Éric Franceschi pour l'INRS

1 Le système de déchargement Combisafe™, comportant notamment deux potences auxquelles sont attachés deux enrouleurs, est utilisé par les manutentionnaires comme protection contre les chutes pendant le déchargement des camions.

2 Une zone de préfabrication des gradins a été aménagée aux abords du chantier. Les bancs de fabrication étaient conçus spécifiquement pour permettre de travailler à hauteur d'homme.

© Éric Franceschi pour l'INRS

Au terme du chantier, on ne va retenir que le résultat final : l'allure et la beauté du stade. Tous les moments difficiles, les désaccords, les coups de gueule seront vite oubliés. » À la veille de l'inauguration du nouveau stade de Nice, courant septembre, Gérard Giordano, coordonnateur sécurité protection de la santé (CSPS) chez Bureau Veritas, revient sur ses deux dernières années d'activité. Il est en effet depuis le 8 mars 2011 coordonnateur SPS à plein temps sur le chantier du Nice Éco Stadium, renommé en cours de projet Allianz Riviera. Le défi était de taille : construire en 24 mois un stade de 35 000 places à l'architecture inédite, avec une charpente composée d'éléments mixtes bois-métal tous uniques. La localisation du chantier – dans la plaine du Var, particulièrement exposée aux vents – et les conditions climatiques n'ont pas été forcément propices aux opérations de levage de pièces de plusieurs dizaines de tonnes. La tâche n'a pas été simple.

« *Ce qui a été décisif, c'est que le chantier a été organisé en trois sous-groupements : le gros œuvre, la charpente-couverture et les corps d'état techniques* », explique Gérard Giordano. Ces trois chantiers menés parallèlement ont facilité la coordination des tâches et permis au stade d'avancer rapidement. « *La coordination a été cruciale dans l'avancement et le bon déroulement du chantier,* confirme Céline Folcher, contrôleur de sécurité à la Carsat Sud-Est. *Le fait que le CSPS soit à plein temps sur le chantier et qu'il ait reçu l'appui total du maître d'ouvrage, Adim (groupe Vinci Construction France), lui a donné le poids nécessaire pour mener à bien sa mission.* » Car il

© Hervé Fabre pour l'INRS

© Éric Franceschi pour l'INRS

3 22,1 km de gradins préfabriqués, représentant 2 310 éléments, ont été produits directement sur le site. La pose des gradins préfabriqués a permis un gain de temps et un gain en sécurité indéniables.

4 La construction du stade a fait appel à des techniques et des outils novateurs, pour parvenir à réaliser les opérations dans les délais et en sécurité. C'est le cas de cet outil de coffrage, dont douze pièces ont été spécifiquement fabriquées pour le stade, d'un montant total de 275 000 euros. Un outil de pose des coursives avec garde-corps intégrés a également vu le jour spécialement pour ce chantier.

fallait aller vite, sans faire n'importe quoi. « *Chaque étape a fait l'objet d'une organisation particulière,* note François Deneuville, pilote de chantier chez IM Projet, société chargée de l'ingénierie de management du projet. *Par exemple, le travail en poste pour le gros œuvre a été instauré. Tant qu'il n'y a eu que le gros œuvre, la gestion entre Vinci et les armaturiers était relativement simple. La phase complexe et les opérations délicates sont intervenues avec l'arrivée des corps d'état intérieurs puis de la charpente. Dès le mois de mars 2012, des réunions hebdomadaires de coordination ont été organisées entre gros œuvre, charpente et VRD (voirie réseaux divers) pour gérer les coactivités. Il fallait habituer les équipes à l'idée qu'elles n'étaient plus seules sur le chantier et définir les périmètres d'intervention des entreprises.* »

Ajustements et interventions extérieures

Idem dans la dernière phase du chantier, avec l'arrivée des corps d'état secondaires : la limitation des coactivités était la règle. Quand il y avait risque de superposition des tâches, par exemple entre les couvreurs et les compagnons travaillant sur les gradins, le travail en hauteur se faisait en journée et le travail au sol la nuit. Comme l'explique Francis Savary, responsable de Fargeot, filiale de VCF, « *des règles ont été définies pour limiter la coactivité des corps d'état secondaires et le travail en superposition, et elles ont été bien appliquées. Les sous-traitants ont respecté les règles. Des fiches types par poste ont été élaborées, comportant : le nom de l'équipe, la tâche, le type d'engins utilisés, le positionnement, etc. À partir*

© Éric Franceschi pour l'INRS

© Éric Franceschi pour l'INRS

© Gaël Kerbaol/INRS

5 et 6 Une zone de prémontage des éléments de charpente de 3 000 m², divisée en trois aires distinctes, a été aménagée en marge du stade. Les éléments de charpente ont été montés au sol, à l'aide de nacelles et de trois mini grues à tour, avant d'être assemblés sur le stade.

7 Assemblage de la charpente au sol. La plate-forme a été bétonnée et goudronnée, et des supports ont été spécialement adaptés pour soutenir les différents éléments de la charpente. Chaque fléau est composé de trois éléments de charpente, pesant respectivement 16, 28 et 36 tonnes.

8 Pose d'un élément de charpente. La charpente assemblée comporte 60 éléments mixtes bois/métal, soit 4 000 tonnes d'acier et 4 000 m³ de bois. Au total, la couverture du stade s'étend sur 49 500 m² et a été recouverte de 6 000 m² de panneaux photovoltaïques afin d'assurer l'alimentation électrique du stade.

de ces documents, nous définissions les interventions des différentes entreprises. Ça peut parfois être compliqué à faire accepter, notamment en fin de chantier, lorsque tout le monde veut avancer au plus vite, mais ça s'est bien passé. »

Les ajustements ont été permanents dans la définition et la réalisation des modes opératoires. Il est même arrivé que le coordonnateur SPS intervienne, au cours de la conception, pour que soient prises en compte les contraintes liées aux interventions ultérieures sur l'ouvrage. C'est ainsi qu'ont été installés des échelles d'accès dans la charpente, des accès sur la poutre Carrousel, une des deux poutres ceinturant le stade, ou encore une ligne de vie au sommet de la charpente qui a également servi au cours du chantier. « *Ce stade était une première quasiment pour tout, un prototype permanent, avec beaucoup de séries très particulières,* souligne Gérard Giordano. *Au fil du chantier, la complexité des éléments à poser a nécessité le développement et la mise au point d'outils spécifiques par les bureaux d'études.* » Il a en effet fallu faire appel à des techniques nouvelles : outils à crémaillères, outils pour la fabrication et pour la pose des gradins.

La charpente mixte bois-métal représentait également un défi. « *Toutes les pièces constituant le stade étaient uniques et n'avaient pas fait l'objet d'essais de montage avant leur arrivée sur le chantier* », remarque Céline Folcher. De sérieuses difficultés ont d'ailleurs été rencontrées lors de la pose des premiers éléments de charpente. Divers outils ont alors dû être modifiés : des préhenseurs ou pinces-crabes pour maintenir l'élément 1 de la charpente et

© Gaël Kerbaol/INRS

8

incliner l'élément 2 lorsque ce dernier venait se poser dessus ; des coupleurs hydrauliques pour effectuer la liaison entre l'élément 2 et l'élément 3 et faciliter l'assemblage des différents éléments de la charpente.

L'habillage de la charpente a été réalisé grâce à des carrelets fabriqués afin d'aider à la pose des bâches en PVC. La pose de la charpente s'est faite en simultané en partant de deux angles opposés du stade. D'où une prestation d'une rapidité étonnante : le premier élément de la charpente a été posé le 9 octobre 2012, le dernier le 24 avril 2013.

L'espace libre autour du stade a permis d'organiser une zone de préfabrication des gradins, une zone d'assemblage des éléments de la charpente et une zone de stockage du matériel. L'aire de préfabrication des gradins a été dotée de bancs spéciaux de réalisation. Le ferraillage était fait à hauteur d'homme, le coffrage toujours réalisé en sécurité car une partie des garde-corps se montait quand basculait l'élément de coffrage. Les outils de coffrage ont été conçus pour être déplacés d'un seul tenant à la grue. « *Cette organisation a évité de nombreux allers-retours et économisé du temps de transports* », constate Céline Folcher.

Gros moyens matériels

À proximité, une aire de préassemblage de la charpente de 3000 m² a été aménagée spécialement sur une plate-forme goudronnée. Le montage de la structure était réalisé grâce à trois mini-grues à tour GMR. Des supports adaptés pour caler les différents éléments ont été fabriqués spécialement. Pour monter les croisillons de bois (lamellé-collé), des tables d'assemblage sur rouleaux ont été installées. Pour le déchargement

© Gaël Kerbaol/INRS

© Éric Franceschi pour l'INRS

© Éric Franceschi pour l'INRS

9 **Plusieurs entreprises** européennes aux compétences reconnues sont intervenues sur le stade.

10 **Discussion du coordonnateur SPS** avec les équipes sur le chantier. Au plus fort de l'activité, 758 personnes ont travaillé sur le chantier, avec une moyenne de 650.

11 **21 000 m²** de membrane ETFE (éthylène tétrafluoroéthylène, mélange de téflon et de PVC) ont été posés sur la façade extérieure et 5 000 m² sur la visière. Alors que la pose de l'ETFE se fait le plus souvent en faisant appel à des cordistes, l'entreprise a adapté son mode opératoire pour intervenir uniquement à partir de nacelles.

des camions, le système de déchargement Combisafe™ a été mis à disposition pour les manutentionnaires : « *C'est le meilleur compromis entre sécurité et praticité,* témoigne Brahim Mhamdi, grutier. *C'est le premier que j'utilise, je n'en avais jamais vu sur d'autres chantiers. Le système peut être contraignant quand on fait des gestes brusques et qu'il se bloque, mais sinon, c'est très bien.* »

Les moyens matériels mis à disposition au fur et à mesure des différentes phases des travaux ont été importants : huit grues pour le gros œuvre, une grue de 800 tonnes pour le levage des éléments 2 et 3 de la charpente, un nombre de nacelles impressionnant, dont dix télescopiques montant à 48 mètres. Car tout le travail de finition de la pose de la charpente s'est fait à partir de ces engins. Les nacelles à bras télescopique permettaient de travailler sous la charpente, mais ne pouvaient accéder à certains points au-dessus. Pour compenser ces contraintes, une des particularités a été l'emploi de grues treillis avec nacelles-paniers afin d'accéder au-dessus de la charpente. « *Cela a permis un gain de temps considérable en termes d'assemblage* », observe Céline Folcher. Des nacelles araignées ont également été mises à disposition pour travailler sous la charpente depuis les gradins.

Un bilan très satisfaisant

« *Si Allianz Riviera est le premier éco-stade européen, c'est aussi le premier stade à avoir autant fait appel à toutes les compétences européennes là où elles se trouvent : pose et levage charpente en Italie (General Montaggi et Vernazza), pose d'ETFE (IASO, Espagne), poutre Atlas (URSSA, Espagne), Grid (bureau*

© Éric Franceschi pour l'INRS

© Gaël Kerbaol/INRS

12 Le chantier a fait appel à un nombre impressionnant de nacelles de différents types (nacelles à bras télescopique dont une dizaine s'élevait à 48 mètres de hauteur, nacelles-paniers, nacelles-araignées). Auparavant, lors des opérations de génie civil, huit grues à tour ont été installées sur le chantier, 13 000 tonnes d'acier ont été nécessaires pour les armatures du béton. La densité de grues présentes sur le chantier a demandé une gestion particulière pour éviter toute collision entre grues à tour et grues à treillis. Il y avait un chef de chantier par grue et un conducteur de travaux pour deux grues. Au total, une vingtaine de chefs de chantier ont été présents pour le gros œuvre. Pour le second œuvre, 25 km de chemin de câbles ont été posés, pour 800 km de câbles électriques et 4 000 appareils d'éclairage.

13 Travaux de fixation de la charpente effectués à partir de nacelles. 1 200 pièces de liaison ont été nécessaires pour fixer la charpente.

d'études européen, structure béton, Portugal) », constate Céline Folcher. Certaines entreprises ont dû revoir leur mode opératoire, à l'image de IASO, entreprise espagnole chargée de la pose des membranes en ETFE qui recouvrent une partie de la charpente du stade. « *Nous intervenons peu en France, et généralement sous corde,* explique Patrick Vaillant, directeur de projet. *Ici, on nous a demandé de travailler exclusivement à partir de nacelles. Ça s'est fait sans problème, mais le temps de pose est plus long.* »

Bilan de toutes ces actions en matière d'accidents du travail : fin juin, sur 1 698 953 heures travaillées, le taux de fréquence était de 22,96 (46 au niveau national) et le taux de gravité de 0,75 (2,8 au niveau national). 56 accidents du travail ont été recensés, dont 17 sans arrêt. Deux salariés étrangers ont trouvé la mort sur le chantier, l'un à la suite d'un accident vasculaire cérébral, le second dans des circonstances qui font actuellement l'objet d'une enquête. Comme le résume François Deneuville, « *tout le personnel a été impliqué et s'est donné à fond, sans compter ses heures. Tout le monde ramait dans un même sens, il y avait une véritable cohésion. On a fait en sorte que les gens se parlent, les désaccords n'empêchent pas le dialogue. On a montré qu'avec les règles instaurées, on n'embêtait pas pour embêter mais que c'était dans l'intérêt commun. Chacun l'a rapidement compris* ». « *Pousser les entreprises sur les questions de sécurité leur a permis d'innover sur des méthodes et des techniques de poses qui ont eu comme conséquence d'aller plus vite et de faire gagner beaucoup de temps pour respecter les délais* », conclut Gérard Giordano. ■

Céline Ravallec

Fiche d'identité

- **NOM :** La Botte Gardiane.
- **DATE DE CRÉATION :** 1958.
- **ACTIVITÉ :** fabrication des bottes des gardians camarguais, mais également de ballerines, bottines, sandales… Une large gamme (250 modèles, 60 types de cuirs) pour une production de 20 000 paires par an.
- **LIEU :** Villetelle (Hérault).
- **EFFECTIF :** 20 salariés.
- **PRINCIPAUX MARCHÉS :** France, Japon, États-Unis… La Botte Gardiane a ouvert une boutique en 2012 dans le XIe arrondissement de Paris.

L'essentiel

- **DES RISQUES D'EXPOSITION** aux solvants et/ou aux poussières ont été mis en évidence dans l'atelier, notamment à proximité des postes de montage, d'encollage, de séchage et de finition.
- **L'ENTREPRISE** a fait implanter des systèmes de ventilation et un dépoussiéreur à l'extérieur de l'atelier et dispose d'un double réseau d'extraction (vapeurs de solvants et poussières) à l'intérieur, dans la zone de fabrication.
- **L'ATELIER** a été doté d'une installation de compensation d'air chauffé.

LE CHIFFRE

3h30,

c'est le temps nécessaire pour confectionner une botte. Elle passe entre les mains de 8 personnes.

AUX PORTES DE LA CAMARGUE, La Botte Gardiane, fabricant de chaussures, doit sa renommée à un savoir-faire artisanal qui séduit bien au-delà de nos frontières. Dans l'atelier de Villetelle, dans l'Hérault, chaque paire est faite à la main. Une tradition qui n'exclut pas la modernité : depuis mars 2013, des installations d'extraction de solvants et de poussières sont présentes dans l'usine.

© Gaël Kerbaol/INRS

VENTILATION

La botte colle à l'air du temps

Il est toujours compliqué de sensibiliser les PME à la ventilation des ateliers. Ça coûte cher, ça les renvoie à une idée de pathologie et c'est en général mal compris. » Ce constat, établi par Thierry Suau, contrôleur de sécurité à la Carsat Languedoc-Roussillon, n'est toutefois pas le reflet de ce qu'il a pu vivre avec La Botte Gardiane. L'entreprise, qui emploie 20 personnes à Villetelle, aux confins de l'Hérault et du Gard, s'est en effet d'emblée montrée à l'écoute des préconisations faites en matière d'installation d'extraction de solvants et de poussières. Un engagement qui n'est d'ailleurs sans doute pas sans lien avec son histoire.

En 1995, Michel Agulhon, le père des gérants actuels, Antoine et Julien, rachète une société de fabrication de chaussures en liquidation judiciaire. « *J'ai baigné dans l'univers de cette vieille usine, qui a vivoté quelque temps. Je connais le métier, ses difficultés, ses contraintes* », évoque Julien Agulhon. Dans les années 2000, les commandes augmentent. L'entreprise est présente sur les salons professionnels, elle se diversifie, séduit à l'export. Les deux frères envisagent une restructuration de l'atelier visant à lui donner « *un peu d'air* », à préserver un savoir-faire artisanal, tout en apportant les éléments de modernité nécessaires à l'amélioration des conditions de travail. Dans l'usine, on fabrique des bottes, bottines, cavalières et sandales. L'activité nécessite l'utilisation de colles contenant des solvants

Grégory Brasseur

que, longtemps, les opérateurs ont appliquées sur des tables sans ventilation.

Investir pour l'avenir

En 2010, l'inspection du travail met l'entreprise en garde sur la volatilité des solvants. À l'époque, certains salariés se plaignent de maux de tête. Les produits incriminés sont un mélange d'acétate d'éthyle et de cétones, utilisé lors du montage, pour ramollir certaines pièces et en faciliter la pose, et les colles néoprène, appliquées notamment pour la mise en place de la semelle. Informé, Thierry Suau demande l'intervention du Centre interrégional de mesures physiques (CIMP), qui établit un certain nombre de préconisations : substitution (pour tous les procédés qui le permettent) des colles contenant des solvants par des colles qui en sont exemptes, installation de systèmes de ventilation sur les postes d'encollage et de séchage et modification des dispositifs d'extraction des poussières. En effet, les groupes de ventilation installés initialement pour les travaux de finition par abrasion sont encombrants, bruyants et laissent passer des fines particules dans le local.

L'entreprise choisit de mettre en place un réseau central permettant de relier toutes les machines au groupe de ventilation placé à l'extérieur. « *L'atelier, d'une surface de 400 m², est relativement encombré. Les machines sont nombreuses. Imaginer la création de réseaux pouvait sembler complexe. C'était néanmoins une nécessité pour chasser les produits irritants ou toxiques de l'environnement de travail* », soutient avec conviction Julien Agulhon. L'installation en mars 2013 des aspirations solvants et du système de dépoussiérage ainsi qie l'ajout d'un système de compensation en air neuf tempéré représentent pour La Botte Gardiane un investissement de 90 000 euros hors taxe. Une aide au financement est possible grâce à un contrat de prévention signé avec la Carsat Languedoc-Roussillon. Pour quel résultat ? Les salariés s'accordent à dire qu'ils perçoivent la différence tous les matins, dès leur entrée dans l'atelier. « *Ça sentait autant la colle que le cuir,* explique Valentin Lelong, monteur de bottes. *Sur certains postes, il fallait porter un masque, et peu le gardait toute la journée…* »

Un atelier plus sain, plus propre

La tige et les fournitures (intercalaires, patins…) ont été installées sur la forme, tendue pour lui donner le galbe. Sur un poste équipé d'un panneau aspirant frontal, Valentin imprègne de solvant les pièces qu'il doit intégrer. Puis il replace la chaussure sur le convoyeur, situé derrière lui, sous une hotte aspirante. « *On a perdu un peu de place à cause des encoffrements et notamment de la hotte pour le séchage. Mais c'est le prix à payer ! L'atelier est bien plus sain et plus propre qu'avant* », affirme-t-il. Un peu plus loin, Guillaume Godoy prend le relais. Il fait glisser la porte coulissante de la hotte et récupère une chaussure. Lui aussi se positionne devant une table à dosseret aspirant pour les opérations d'encollage.

« *Chez nous, le montage est cousu, collé, cloué. On encolle pour pouvoir clouer l'intercalaire, puis la semelle. Ensuite, la pièce est replacée sous la hotte ventilée. Fini le séchage à l'air libre comme les plus anciens ont pu le connaître !* », assure-t-il. Qu'il soit sur ce poste ou du côté des fraiseuses, à la finition, il n'est « *plus jamais dérangé* » par les odeurs de solvants. Dans les prochains mois, le CIMP a prévu de faire des mesures d'efficacité de la ventilation. L'entreprise attend la confirmation objective de ce qui est aujourd'hui de l'ordre du ressenti. « *L'important, c'était aussi de ne pas figer la situation,* ajoute Julien Agulhon. *Un projet d'agrandissement, à l'étude depuis un moment, est envisagé. L'entreprise qui s'est chargée de la pose des installations d'extraction a, à notre demande, surdimensionné le système et fait en sorte qu'il puisse être déplacé en cas de déménagement.* » ■

© Gaël Kerbaol/INRS

L'installation, en mars 2013 des aspirations solvants et du système de dépoussiérage ainsi que l'ajout d'un système de compensation en air neuf tempéré représentent pour La Botte Gardiane un investissement de 90 000 euros hors taxe.

■ LES GRANDES ÉTAPES DE LA FABRICATION

- **Réception des cuirs et coupe** - Des collages occasionnels peuvent avoir lieu sur la table de tri des peaux. À ce stade, c'est une colle non solvantée qui est utilisée.
- **Préparation piquage** - La tige est constituée en assemblant les quartiers de cuir entre eux.
- **Montage** - La tige et les fournitures sont insérées sur la forme. Un mélange d'acétate d'éthyle et de cétones permet de ramollir les « bouts durs » et « contreforts » à ajouter sur l'avant et l'arrière de la chaussure.
- **Abrasage** - La semelle est nivelée, en veillant à retirer le moins de matière possible.
- **Encollage** - Il est nécessaire avant de clouer l'intercalaire puis la semelle. Une colle néoprène est utilisée. Régulièrement, les fournisseurs doivent être interrogés sur la possibilité de substituer ce type de colle.
- **Mise en place de la piqûre d'ornement**.
- **Affichage** - Il s'agit de présenter la semelle sur l'intercalaire.
- **Fraisage** - La paire est rendue parfaitement symétrique. L'enveloppement de machines de fraisage, au niveau desquelles un dispositif de captage à la source est installé, a été amélioré au maximum, en tenant compte des besoins gestuels des opérateurs. L'efficacité de captage est ainsi augmentée.
- **Retrait de la forme et pose du talon**.
- **Finitions**.

Fiche d'identité

- **NOM :** Décomatic.
- **ACTIVITÉ :** fabrication d'étiquettes, de manchons étirables et rétractables, et d'enveloppes et pochettes destinées au transport de fonds et de produits chimiques ou biologiques.
- **EFFECTIF :** une centaine.
- **CHIFFRE D'AFFAIRES :** 12 millions d'euros par an.

© Guillaume J.Plisson pour l'INRS

L'essentiel

- **DEPUIS QUELQUES ANNÉES,** Décomatic a mis en place une politique en faveur de l'insertion du public handicapé (taux d'emploi de 10 % et taux d'accessibilité de 88 %). Elle a élargi sa réflexion, et sa préoccupation actuelle est le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et l'amélioration des conditions de travail.

LE CHIFFRE

88 %,

tel est le taux d'accessibilité pour les handicapés chez Décomatic, à la suite de divers travaux et d'une volonté forte de la direction.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

De l'individuel au collectif

CONFRONTÉE À UNE PROBLÉMATIQUE de maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap, l'entreprise Décomatic a élargi sa réflexion… jusqu'à faire de la prévention des risques professionnels un axe de réflexion pour les prochaines années.

Installée à la Verpillère, dans l'Isère, non loin d'immenses entrepôts des plus grands noms de la logistique, l'entrée de l'entreprise Décomatic paraît bien modeste. Mais les apparences sont trompeuses, car Décomatic possède plusieurs bâtiments. Elle vient d'ailleurs d'acquérir et de rénover 3 100 m², portant à 10 400 m² sa surface de travail. Une rénovation qui s'accompagne d'une réflexion globale sur les conditions de travail. « *Tout est parti de notre volonté de maintenir dans l'emploi l'un de nos salariés* », lance Jean-Luc Allègre, dirigeant de Décomatic. Ce salarié, Gérard B., a accompli la première partie de sa carrière dans l'armée… et manifestement, il en garde quelques séquelles. « *Les chars ne sont vraiment pas adaptés à l'homme,* explique Gérard. *Je suis arrivé chez Décomatic après avoir passé plusieurs années à conduire des chars dans l'armée. Et j'en suis ressorti avec les genoux très abîmés. Après de nombreux problèmes médicaux, le médecin du travail a fortement restreint mon activité et notamment interdit la posture debout prolongé ou le port de charge.* »

Un vrai problème car Gérard est régleur chez Décomatic. Cette entreprise fabrique des étiquettes, des manchons étirables et rétractables ainsi que des enveloppes et pochettes destinées au transport de fonds et de produits chimiques ou biologiques. Gérard travaille dans l'atelier de façonnage qui intervient donc après l'impression, et son activité consiste à passer une partie de son temps sur les machines, à les régler pour qu'elles produisent les éti-

Delphine Vaudoux

quettes, manchons ou pochettes désirés. Devant cette restriction, la direction lui propose un autre poste que l'intéressé décline. À la demande de l'entreprise, le Sameth, financé par l'Agefiph[1], intervient alors pour étudier la situation de maintien dans l'emploi.

Une étude ergonomique est menée et propose une organisation du travail et des équipements qui pourraient faciliter le maintien de Gérard à son poste : un siège ergonomique pour lui éviter d'être debout, un gerbeur électrique pour soulager les manutentions de bobines de films pour les poches rapportées dites « kangourou » ainsi qu'un retourneur de bobines. Autant d'aides qui sont mises en place et qui soulagent Gérard. « *Je vois nettement la différence avec le siège ergonomique,* reconnaît-il. *Et le gerbeur électrique ? C'est simple, je ne pourrais plus m'en passer.* » Des nouveautés qui suscitent de l'intérêt chez ses collègues.

De son côté, l'Agefiph est alors en passe de signer avec la Carsat Rhône-Alpes un partenariat. « *En 2009, nous avons rencontré les personnes de la Carsat qui s'occupent de la prévention de la désinsertion professionnelle,* explique Dominique Allanet, chargé d'études et de développement à l'Agefiph. *Et nous nous sommes demandé comment on pouvait travailler ensemble. Même si nos objectifs ne sont pas les mêmes, puisque nous travaillons sur la compensation du handicap et que les services prévention de la Carsat s'intéressent, eux, à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, il y a, je pense, des zones de préoccupations communes… comme par exemple le maintien dans l'emploi pour éviter les licenciements pour inaptitude. Chacun, à son niveau, peut être amené à travailler sur l'aménagement des postes de travail.* »

Une convention entre la Carsat Rhône-Alpes et l'Agefiph est signée en 2010 pour deux ans. Les deux organismes souhaitent intervenir conjointement sur une quinzaine d'entreprises rhônalpines sur l'amélioration, la prévention et la compensation du handicap. Chacun établit donc une liste d'une cinquantaine d'entreprises susceptibles de répondre aux critères d'éligibilité. Les listings sont confrontés et il en sort une dizaine de noms d'entreprises dans lesquelles l'Agefiph et la Carsat pourraient intervenir conjointement en accord avec le dirigeant de l'entreprise. Dont Décomatic.

Une étude ergonomique poussée

Une étude ergonomique est réalisée dans l'entreprise, financée à 50 % par l'Agefiph à cette période et à 50 % par l'entreprise. « *Sans cette incitation, nous n'aurions peut-être pas mené une étude aussi poussée. Elle nous a permis d'avoir un regard extérieur sur les ateliers d'impression et de façonnage, ainsi que sur les nouveaux ateliers qui vont être installés dans les bâtiments que nous venons de rénover* », reconnaît le dirigeant. Tous les salariés sont concernés par cette étude, parmi lesquels un certain nombre de personnes handicapées. Des propositions sont faites, débattues au sein d'un groupe de travail comprenant les membres du CHSCT, des opérateurs, un chef d'équipe, un ergonome, une personne du service de santé au travail, l'Agefiph et le contrôleur de sécurité de la Carsat, Bruno Combasson.

© Guillaume J.Plisson pour l'INRS

Des aides à la manutention permettent maintenant de manipuler avec aisance des bobines pouvant peser jusqu'à 100 kg.

Elles ont débouché d'une part sur une convention d'action avec l'Agefiph, portant essentiellement sur l'achat de matériel d'aide à la manutention et l'aménagement de postes occupés par des salariés handicapés, pour un montant de 46 400 euros, et d'autre part sur un contrat de prévention signé avec la Carsat Rhône-Alpes. D'un montant de 300 000 euros, financé à hauteur de 70 000 euros par la Caisse régionale, il a été signé au début de l'année 2013 et s'étend sur trois ans. Il comprend notamment des améliorations dans la gestion des déchets avec l'acquisition de bennes à fond ouvrant et le bétonnage d'une zone de stockage des bennes. Dans l'atelier d'impression, des aménagements vont être réalisés pour réduire les nuisances chimiques et améliorer l'aération des locaux. Des améliorations portant sur l'ergonomie des postes sont également prévues.

« *Décomatic a bien évolué dans sa réflexion sur la prévention des risques professionnels,* souligne le contrôleur de sécurité. *Nous avons commencé ensemble sur le maintien dans l'emploi d'une personne, mais la réflexion va largement au-delà, à présent.* »

Dans l'atelier d'impression, on aperçoit une jeune femme, Violaine. « *Il y a quelques années, il n'y a avait pas de femmes en impression. Car, dans cet atelier, les postes étaient très physiques, il fallait en particulier soulever des bobines pouvant peser jusqu'à 100 kg. Mais avec les aides à la manutention, le travail est largement facilité et ça nous permet d'élargir nos recrutements* », explique Jean-Luc Allègre. Violaine reconnaît que sans ces aides, impossible pour elle de manipuler ces fameuses bobines…

À la fin de l'année, l'atelier façonnage sera installé dans un nouveau bâtiment dont l'aménagement a été mûrement réfléchi, en tenant compte de l'activité et des futures conditions de travail des personnes qui y seront affectées. Dans les anciens bâtiments, l'atelier impression sera alors redéployé et l'ensemble des améliorations prévues dans le contrat de prévention seront effectives. ■

1. Sameth : Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

LA MENUISERIE BLANC s'est recentrée sur la fabrication de fenêtres à hautes performances thermiques. Ces évolutions, qui se sont traduites par une large automatisation de la production, se sont accompagnées d'une démarche globale de prévention. Des progrès notables ont ainsi été obtenus sur le terrain de la pénibilité et du traitement des poussières de bois.

Fiche d'identité

- **NOM :** Menuiserie Blanc.
- **DATE DE CRÉATION :** 1910.
- **ACTIVITÉ :** fabrication de fenêtres à double et triple vitrage à hautes performances thermiques.
- **EFFECTIF :** 33 personnes.
- **LIEU :** Savigneux (Loire).

© Fabrice Dimier pour l'INRS

L'essentiel

- **EN CHOISISSANT** de se focaliser sur la fabrication de fenêtres à double et triple vitrage, la menuiserie Blanc est parvenue à automatiser tous les postes de la ligne de production.
- **LES ÉMISSIONS** de poussières de bois ont été réduites grâce à l'acquisition de deux machines d'usinage automatisées et confinées, ainsi qu'au raccordement d'outils portatifs à des systèmes d'aspiration.
- **POUR LIMITER** les opérations de manutention, l'entreprise s'est équipée de deux potences munies de ventouses ainsi que d'une station élévatrice mobile au poste de peinture.

MODERNISATION

Fenêtre ouverte sur la prévention

Un bloc de verre, posé au milieu de l'atelier. C'est ce qui frappe en entrant dans les locaux de la menuiserie Blanc, située à Savigneux dans la Loire. À l'intérieur, ingénieurs, chefs d'atelier et chargés de travaux s'affairent à leur bureau. De l'autre côté de la vitre, les opérateurs s'activent sur leurs postes. « *Cette proximité visuelle entre direction, équipes techniques et opérationnelles est très intéressante,* assure Éric Blanc, P-DG de l'entreprise. *Elle favorise le dialogue et casse les barrières. Nous sommes une petite entreprise, où tout le monde se connaît. Toute la difficulté est de parvenir à évoluer tout en préservant les liens humains et la santé des salariés.* »

L'histoire de l'entreprise est inscrite dans son patrimoine familial depuis 1910. Pendant plus de cent ans, trois générations se sont ainsi succédé. Loin de se sentir écrasé par cet héritage, Éric Blanc, ingénieur de formation, prend un virage radical en 2009. Trop à l'étroit dans ses locaux de Montbrison, il s'installe à proximité, dans une ancienne usine de remorques. Alors que ses ancêtres fabriquaient des portes, des escaliers et des fenêtres, il décide de centrer son activité sur la fabrication de fenêtres à double et triple vitrage. « *Avec le déploiement des bâtiments basse consommation, ce marché est très porteur,* précise-t-il. *Un tel recentrage est aussi l'occasion de standardiser les activités et, donc, de gagner en productivité.* »

L'entreprise passe alors de l'arti-

Cédric Duval

LE CHIFFRE

103 ans,
c'est le nombre d'années d'ancienneté de la menuiserie Blanc.

sanat à l'industrialisation. Tout est fait pour uniformiser le process de fabrication. Aujourd'hui, les plans sont tout d'abord dessinés en 3D par le bureau d'études. Puis ils sont transmis aux différentes machines automatisées qui se succèdent le long de la ligne de production. Celle-ci comprend plusieurs étapes : tronçonnage, usinage, cadrage, égrenage, finition, montage et vitrage. « *Cette modernisation n'a pas été sans poser de problèmes,* reconnaît Éric Blanc. *Elle s'est accompagnée d'une perte de fierté et de savoir-faire chez les menuisiers. Certains ont encore l'impression de travailler à la chaîne. D'autres estiment que ce n'est pas possible d'avoir un atelier propre et rangé. Il faut du temps pour faire évoluer les mentalités.* »

Améliorations en chaîne

Surtout, cette modernisation s'est traduite par une réduction du nombre de manutentions. Bruno, opérateur au poste de cadrage, en donne une illustration : « *Auparavant,* avance-t-il, *nous devions positionner, dos courbé, les montants et les traverses des fenêtres sur des tréteaux, à l'aide de serre-joints très lourds. Désormais, le cadrage est effectué à la verticale par une machine, ce qui limite les manœuvres et donc les efforts.* »
Le poste de peinture témoigne des autres progrès réalisés en termes de pénibilité. Une station élévatrice mobile donne désormais la possibilité aux salariés de suspendre les fenêtres à une hauteur variable. « *Cela soulage notre dos et limite les risques de chute. De plus, on gagne du temps* », précise Laurent Clairet, peintre. Un robot, situé dans une enceinte protégée, se charge ensuite de peindre les cadres.
En fin de process, deux potences de manutention équipées de ventouses ont été mises à disposition. Grâce à elles, un seul opérateur devient capable de soulever une fenêtre, là où trois personnes minimum étaient nécessaires autrefois. Aux yeux de Jonathan Guillemain, menuisier, cela change la vie. « *Ces potences nous évitent de forcer et de soulever des vitrages qui peuvent atteindre 500 kg, du coup, on ne s'arrache plus le dos.* » Parce que la question de la pénibilité se pose aussi sur les chantiers, les poseurs disposent pour leur part d'un robot de manutention à ventouses, capable de soulever jusqu'à 280 kg.
À ce jour, tous les postes sont automatisés. L'étape suivante consistera à les relier entre eux pour obtenir une chaîne entièrement mécanisée. En attendant, Éric Blanc a profité de cette réorganisation pour s'attaquer à un autre défi : les poussières de bois. Afin de réduire l'exposition des salariés, la décision a été prise d'acquérir deux machines d'usinage automatisées et confinées. Leur principe de fonctionnement est simple. Des planches de bois sont introduites les unes après les autres dans la machine, qui les usine *via* un tapis roulant. Les poussières sont alors confinées à l'intérieur de l'enceinte et aspirées par une ventilation.
Ces progrès se traduisent aussi au niveau des expositions indirectes. En réduisant la manipulation des pièces de bois, cet usinage automatisé limite la mise en suspension des poussières. Par ailleurs, le temps de nettoyage de l'enceinte où s'accumulent malgré tout des résidus de poussières, effectué avec un aspirateur et par un opérateur équipé d'une combinaison et d'un masque de protection respiratoire, a été réduit de deux heures grâce à l'augmentation de la puissance de la ventilation.

Valorisation des poussières de bois

En ce qui concerne les autres postes, plusieurs outils portatifs ont été raccordés à un système d'aspiration, à l'image de la ponceuse large bande. « *J'ai fait pas mal d'intérim, et je vous assure que, d'une menuiserie à une autre, l'exposition aux poussières varie beaucoup,* confie Antoine Lamure, un opérateur. *Pour ma part, je ne reste jamais dans des entreprises mal équipées. Même si je n'y pense pas chaque jour, j'ai conscience que ces poussières pourraient nuire à ma santé plus tard, alors, je fais attention.* »
« *Tout au long de ces évolutions, notre objectif était d'allier sécurité, productivité mais aussi respect de l'environnement* », ajoute Éric Blanc. Pour preuve, le bois utilisé provient de la région (pin, douglas). Les essences sont éco-certifiées. En outre, les poussières de bois sont valorisées : une partie alimente la chaudière à bois de l'usine, une autre est redistribuée gratuitement aux habitants de la région qui rencontrent des difficultés pour se chauffer.
Cette démarche de prévention a également permis de faire des économies d'énergie. Sur les conseils de la Carsat Rhône-Alpes, le système d'aspiration a été équipé d'un dispositif de gestion du débit variable en fonction du nombre de machines utilisées. Résultat : la facture énergétique a été réduite de 30 %.
« *Avec la Carsat, nous avons beaucoup échangé et partagé nos analyses, et nous continuons à le faire* », assure Éric Blanc.

Cette potence munie de ventouses permet à un seul opérateur de soulever sans effort une fenêtre de 500 kg.

© Fabrice Dimier pour l'INRS

Pour Dominique Giunta, contrôleur de sécurité à la Carsat, la démarche globale engagée par la menuiserie Blanc est exemplaire. « *Loin de se contenter de réduire l'exposition des salariés aux poussières de bois, ils ont profité de ces réflexions pour revoir l'organisation du travail. Cette dynamique a permis de faire des progrès en termes de pénibilité. Cela prouve que ce n'est pas parce qu'on est une petite entreprise que l'on ne peut pas agir en prévention.* » ■

Fiche d'identité

- **NOM** : Juratri.
- **CRÉATION** en juin 1993, sous statut SARL. Passage en scop (société coopérative et participative) en 2007.
- **ACTIVITÉ** : Collecte, tri et traitement de déchets essentiellement issus d'équipements électriques et électroniques.
- **EFFECTIF** : 135 salariés.
- **PRODUCTION** : 7 500 tonnes de déchets collectées et traitées annuellement sur les 2/3 de la Franche-Comté et sur une partie de l'Ain.

L'essentiel

- **SOCIÉTÉ** à vocation d'insertion socio-professionnelle, proposant des contrats allant de un mois à deux ans. Les personnes évoluent à différents postes dans l'entreprise en fonction de leur projet professionnel, de leur profil et de leurs capacités.
- **ACHAT** en 2011 de 10 400 m² de locaux à Lons-le-Saunier, pour développer la capacité de production et améliorer l'outil et les conditions de travail.
- **ENCOFFREMENT** et mise en dépression du cracker (1er broyeur) sur la ligne de tri, qui a permis de gagner plus de 20 dB au niveau du bruit et de réduire les émissions de poussières.

LE CHIFFRE

2 millions

d'euros, c'est le montant investi sur deux ans par Juratri pour aménager le site Trivolution de Lons et améliorer l'outil de production et les conditions de travail.

DÉCHETS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES

Juratri soigne sa ligne

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

L'ENTREPRISE JURATRI, SPÉCIALISÉE dans le tri de déchets d'équipements électriques et électroniques, s'est équipée en 2012 d'une nouvelle chaîne de tri pour développer sa capacité de production et améliorer les conditions de travail.

Des aspirateurs, des cassettes vidéo, des fers à repasser, des jouets à piles divers et variés, des guirlandes lumineuses, des scanners et imprimantes, des cafetières, des chaînes hi-fi, de vieux tourne-disques, des perceuses, des lampes, des fours à micro-ondes… Ce que l'on trouve sur la ligne du site Trivolution de Juratri, à Lons-le-Saunier, dans le Jura, est d'une telle diversité que l'on pourrait reconstituer l'équipement ménager de toute une maison. L'entreprise, spécialisée dans le tri de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), recueille tout un panel de DEEE recyclables. « *Cela va de la clé USB au photocopieur,* explique Emmanuel Troubat, responsable d'exploitation. *Il faut donc une installation capable d'accueillir tous ces types d'objets.* »

Ce site de Juratri a ouvert en mai 2012. L'activité de l'entreprise était jusqu'alors basée à Conliège, une commune voisine. Son essor à partir de 2006 a contribué à rendre complexes les conditions de travail sur le site. Entre 2006 et 2007, l'entreprise est passée de 150 tonnes à 3 000 tonnes de déchets traités. Le tri des DEEE se fait suivant quatre catégories de produits : le gros électroménager (GEM) froid (contenant des fluides fri-

Céline Ravallec

gorigènes), le GEM hors-froid, les écrans cathodiques et les petits appareils électroménagers (PAM). Les DEEE ménagers représentent 80% des déchets traités sur ce site par Juratri, le reste provenant d'entreprises. La situation était devenue ingérable à Conliège. « *Les locaux étaient beaucoup trop exigus pour accueillir une chaîne de tri, la circulation des engins devenait impossible. À cette époque, le tri se faisait à même le sol, les salariés piochaient dans les tas, à côté des caisses, à proximité des chariots qui circulaient. Les risques étaient multiples, ça ne pouvait plus durer. Il nous fallait un plus grand site pour augmenter la production et travailler en sécurité* », souligne la responsable sécurité-environnement, Nolwenn Jourdain. D'où l'acquisition de 10400 m² de locaux en 2011, une ancienne entreprise de fabrication de jouets, où il a fallu tout concevoir. « *Nous avons réfléchi à la construction de la chaîne de tri pour l'adapter à notre activité et assurer de bonnes conditions de travail,* poursuit-elle. *En la matière, il n'existe pas beaucoup d'exemples pour le tri des DEEE. Nous avons visité d'autres sites. Nous nous sommes inspirés en partie des centres de tri d'ordures ménagères. Même s'ils ne traitent pas les mêmes types de produits, ils ont les mêmes besoins au niveau des chaînes et sont confrontés aux mêmes types de problèmes, notamment en matière de bruit ou d'empoussièrement.* » « *Il faut souligner que le projet de l'entreprise intégrait des points qui visaient à la fois à améliorer les conditions de travail et à rester compétitif,* explique Jean-Louis Grosmann, ingénieur-conseil à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté. *La sécurité au travail a été prise en compte au même titre que la productivité.* »

Bruit et poussières

La ligne de tri fonctionne de la façon suivante : chargement des déchets dans une trémie ; transit par convoyeur en cabine de prétri où sont retirés les éléments polluants (éléments valorisables, câbles, papiers et cartons et indésirables ou imbroyables) ; passage dans le cracker qui éclate les équipements pour en extraire les éléments lors du tri secondaire ; répartition finale par type de déchets ou de matière. En bout de ligne, les déchets sont triés par catégories avant d'être revendus dans les différentes filières… Au total, 43 qualités de matières, correspondant à quasiment autant de filières de retraitement.

Lors de la conception de la ligne, il a très vite été décidé d'encoffrer le cracker, broyeur qui éclate la matière pour extraire des objets les différents composants. Ces outils sont particulièrement bruyants. Lors de mesures faites en interne, les émissions sonores atteignaient 109 dB en fonctionnement. Une fois le cracker encoffré, les nuisances sont tombées à 86 dB dans l'atelier. Les coffres ont été conçus en matériaux naturels et recyclables (principalement du bois). L'encoffrement a par ailleurs été mis en dépression pour limiter l'émission de poussières dans l'atmosphère de travail. « *Car il est vrai que les centres de tri sont des usines à poussières, ils en mettent toujours une bonne quantité en suspension* », poursuit Jean-Louis Grosmann. Thierry Michel, opérateur à la cabine de prétri qui travaillait auparavant sur le site de Conliège, témoigne des avancées : « *Avant on travaillait par terre, les déchets étaient en tas au sol. C'était pénible pour le dos, ça donnait mal aux lombaires. C'est beaucoup mieux ici. Et la qualité du tri a aussi été améliorée, c'est moins* "prise de tête"*. Alors qu'avant on avait dix seaux dans lesquels il fallait répartir le tri.* »

« *Aujourd'hui, la ligne de traitement n'est pas parfaite, l'ensemble des problèmes rencontrés n'est pas encore résolu. Mais nous avons fait en sorte que les conditions de travail soient améliorées. Des adaptations vont se poursuivre au fur et à mesure* », explique Emmanuel Troubat. Parmi les points noirs à régler, la suppression des engins thermiques. « *Ces chariots génèrent des gaz d'échappement. Les mesures globales sur la qualité de l'air intérieur ont montré d'importantes quantités de monoxyde de carbone et de particules émises. Nous réfléchissons donc à renouveler notre parc diesel pour passer en électrique* », conclut-il. ■

> Le projet de l'entreprise intégrait des points qui visaient à la fois à améliorer les conditions de travail et à rester compétitif.

L'installation de la chaîne de tri a amélioré les conditions et la qualité du travail.

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

LES CHIFFRES PRÉSENTÉS sont extraits du rapport de gestion de l'Assurance maladie-risques professionnels : sinistralité 2012. Sous la rubrique « Accidents avec arrêt (AT avec arrêt) » sont pris en compte l'ensemble des sinistres ayant entraîné l'imputation au compte employeur (ou au compte spécial) d'un premier règlement (indemnité journalière, indemnité en capital, capital rente ou capital décès) ; il s'agit donc de l'ensemble des sinistres en premier règlement.

Statistiques technologiques 2012

L'accidentabilité au travail

Principales grandeurs

	2011	2012	Évolution
Effectifs CTN	**18 492 444**	**18 296 201**	**-1,1 %**
Accidents du travail (AT)			
AT avec arrêt	669 914	640 891	-4,3 %
AT avec incapacité permanente (IP)	40 986	40 136	-2,1 %
Décès	552	558	+1,1 %
Jours d'incapacité temporaire (IT)	38 321 575	37 823 128	-1,3 %
Durée moyennne IT	57,2	59,0	
Indice de fréquence (IF)	36,2	35,0	-3,3 %
Taux de fréquence (TF)	24,3	23,5	-3,3 %
Taux de gravité (TG)	1,4	1,4	0,0 %
Indice de gravité (IG)	15,5	15,3	-1,3 %
Maladies professionnelles (MP)			
MP réglées	55 057	54 015	-1,9 %
MP avec incapacité permanente (IP)	27 132	29 267	+7,9 %
Décès	570	523	-8,2 %
Jours d'incapacité temporaire (IT)	10 765 577	10 748 158	-0,2 %
Accidents de trajet			
Accidents avec arrêt	100 018	90 092	-9,9 %
Accidents avec IP	8 514	8 103	-4,8 %
Décès	393	323	-17,8 %
Jours d'incapacité temporaire	6 578 376	6 102 853	-7,2 %
Durée IT	65,8	67,7	

Jean-Claude Bastide

Les accidents du travail

En 2012 et par rapport à 2011, l'effectif salarié des Comités techniques nationaux se réduit de 1,1 %. Les accidents du travail avec arrêt s'établissent au nombre de 640 891, en baisse de 4,3 %. De cette évolution, il ressort que l'indice de fréquence recule à un niveau historiquement bas avec 35 accidents pour mille salariés. Le taux de fréquence, en baisse de 3,3 %, passe de 24,3 à 23,5 accidents par million d'heures travaillées. Ce recul de la fréquence des accidents du travail est observable dans tous les Comités techniques nationaux, hormis le CTN Activités de services I (banques, assurances, administrations…). Le nombre de journées d'incapacité temporaire diminue de 1,3 %, à 37,8 millions. Avec 40 136 accidents avec incapacité permanente, le nombre des accidents graves baisse de 2,1 %. Le nombre des décès se fixe à 558, en légère progression (+ 6) par rapport à 2011. En ce qui concerne les décès, remarquons une baisse dans les CTN BTP et transports, mais également une hausse conséquente dans le CTN Alimentation. Notons encore que ces accidents mortels relèvent, pour 132 d'entre eux, de la catégorie « véhicules » et 264 de la catégorie « autres » dont participent les malaises.
Les décès dus aux chutes de hauteur reculent pour leur part de 79 à 52 entre 2011 et 2012.

Accidents du travail 2012 : répartition par CTN et principaux indicateurs

Comités techniques nationaux (CTN)	Salariés	AT-arrêt	AT-IP	Jours IT	Décès	Décès 2011
Métallurgie	1 724 911	57 929	3 982	2 905 074	64	52
Bâtiment et TP	1 576 864	107 715	7 873	6 662 226	131	144
Transport, EGE, livre, communication	2 111 193	92 288	5 823	5 948 422	108	131
Alimentation	2 318 803	112 067	5 596	6 179 119	60	38
Chimie, caoutchouc, plasturgie	427 016	12 103	798	674 791	11	8
Bois,ameublement, papier, carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	472 590	22 799	1 743	1 294 699	25	21
Commerce	2 250 853	52 143	3 344	3 141 065	41	41
Services I (banques, assurances…)	4 190 532	41 944	2 364	2 038 570	40	37
Services II (santé) et travail temporaire	3 223 439	141 903	8 613	8 979 162	78	80
Total CTN	**18 296 201**	**640 891**	**40 136**	**37 823 128**	**558**	**552**

Comités techniques nationaux (CTN)	IF	TF	TG	IG
Métallurgie	33,6	21,4	1,1	15,1
Bâtiment et TP	68,3	44	2,7	37,2
Transport, EGE, livre, communication	43,7	29,6	1,9	20,3
Alimentation	48,3	31	1,7	14,9
Chimie, caoutchouc, plasturgie	28,3	19,3	1,1	12,9
Bois,ameublement, papier, carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	48,2	30,8	1,7	25,7
Commerce	23,2	15,3	0,9	10,0
Services I (banques, assurances…)	10,0	7,2	0,3	4,1
Services II (santé) et travail temporaire	44,0	30,3	1,9	17,2
Total CTN	**35,0**	**23,5**	**1,4**	**15,3**

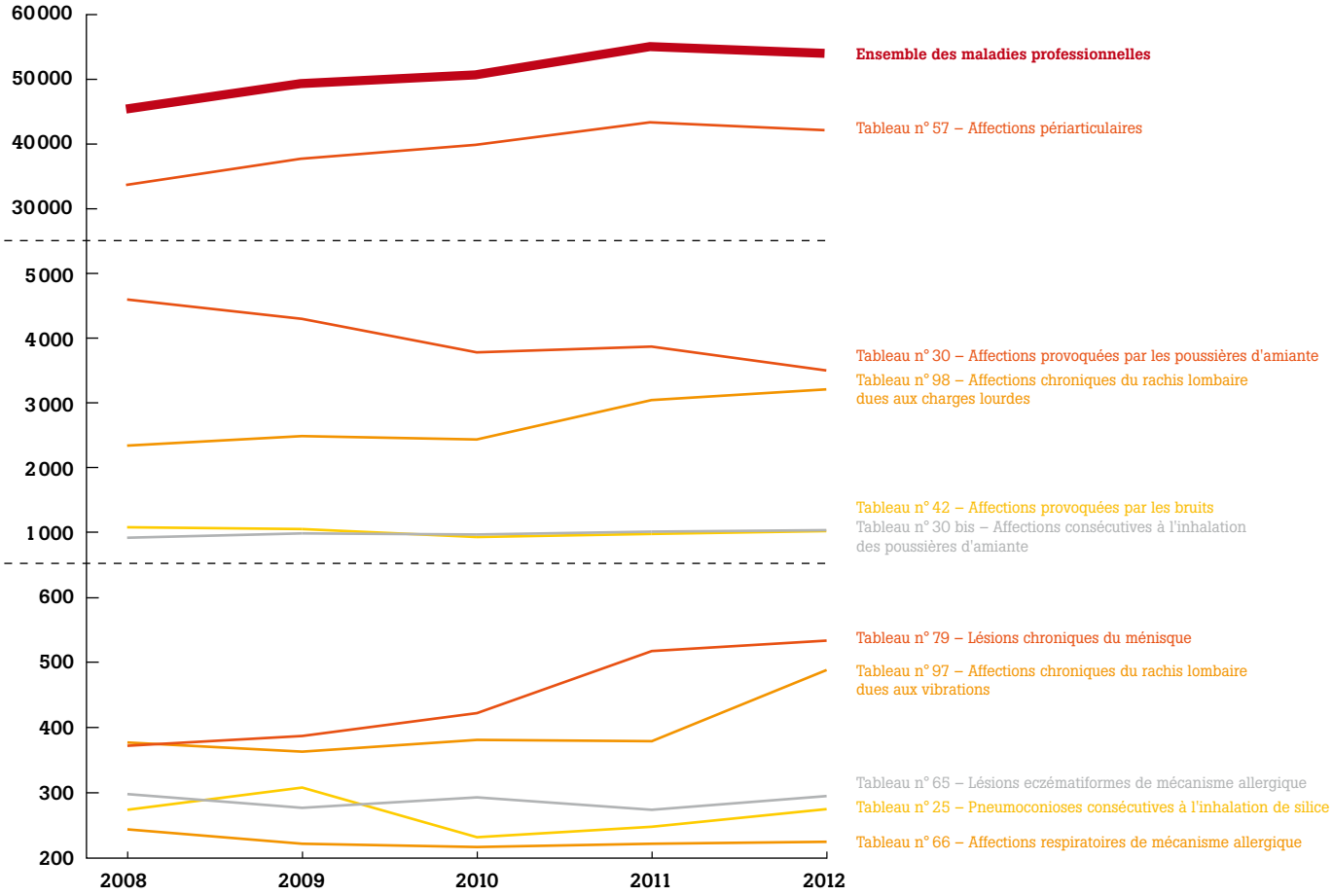
Accidents du travail 2012 : répartition par éléments matériels simplifiés

AT-CTN	AT-arrêt	AT-IP	Décès	Jours IT	Décès 2011
Accidents de plain-pied	157 777	9 470	15	9 666 022	18
Chutes de hauteur	71 925	6 239	52	6 033 760	79
Manutentions manuelles	221 683	12 581	20	12 390 297	9
Masses en mouvement	28 747	1 453	33	1 193 652	29
Levages	21 422	1 432	18	1 323 338	24
Véhicules	20 522	1 900	132	1 514 884	124
Machines	19 463	1 959	6	926 987	4
Engins de terrassement	974	114	9	84 028	12
Outils	37 807	1 490	0	1 055 256	1
Électricité	726	59	5	43 619	5
Appareils divers	7 952	267	4	209 871	10
Autres	51 893	3 172	264	3 381 414	237
Total	**640 891**	**40 136**	**558**	**37 823 128**	**552**

Nota : 2012 est la dernière année de parution des statistiques par « éléments matériels ». À partir de 2013, les circonstances des accidents seront présentées selon le modèle européen des statistiques pour les accidents du travail (SEAT III).

Les maladies professionnelles

Principales maladies professionnelles 2012



Dans ce contexte de baisse de l'effectif salarié, les maladies professionnelles, dénombrées par syndrome, totalisent 54 015 cas en 2012. Avec 1 042 cas de moins, la baisse est de 1,9 % par rapport à 2011. Les affections périarticulaires qui, avec 42 148 cas, représentent toujours 78 % des maladies professionnelles, reculent de 1 211 cas. Cette baisse est surtout sensible s'agissant des syndromes de l'épaule. Pour les pathologies liées à l'amiante, on observe un nombre en baisse à 3 500 cas au tableau n° 30 et en légère progression à 1 031 cas au tableau n° 30 bis. Les affections chroniques du rachis lombaire dues aux charges lourdes augmentent, avec 3 208 cas.

Maladies professionnelles 2012 : répartition par CTN

MP-CTN	MP	MP-IP	Jours IT	Décès
Métallurgie	7 328	4 051	1 362 021	60
Bâtiment et TP	6 763	3 593	1 385 893	28
Transport, EGE, livre, communication	3 112	1 623	654 518	7
Alimentation	10 489	4 554	2 372 054	2
Chimie, caoutchouc, plasturgie	1 924	1 069	383 340	7
Bois, ameublement, papier, carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	3 136	1 702	655 941	12
Commerce	2 456	1 325	526 113	4
Services I (banques, assurances…)	1 842	1 012	345 703	5
Services II (santé) et travail temporaire	7 559	3 617	1 598 744	2
Total CTN	**44 609**	**22 546**	**9 284 327**	**127**
Bureaux et sièges sociaux	68	19	12 051	0
Compte spécial	8 671	6 358	1 337 364	396
Catégories professionnelles particulières	667	344	114 416	0
France	**54 015**	**29 267**	**10 748 158**	**523**

Les accidents de trajet

Accidents du trajet 2012 : répartition par CTN

AT-Trajet	AT-arrêt	AT-IP	Jours IT	Décès
Métallurgie	6 452	700	462 813	54
Bâtiment et TP	6 131	528	458 365	46
Transport, EGE, livre, communication	8 812	869	658 024	37
Alimentation	15 461	1125	1 103 627	47
Chimie, caoutchouc, plasturgie	1 300	137	87 186	5
Bois, ameublement, papier, carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	1 728	182	137 552	7
Commerce	9 790	854	613 461	37
Services I (banques, assurances…)	15 926	1 434	789 992	29
Services II (santé) et travail temporaire	22 377	1 984	1 614 182	56
Total CTN	**87 977**	**7 813**	**5 925 202**	**318**
Bureaux et sièges sociaux	395	36	21 546	3
Catégories professionnelles particulières	1 720	254	156 105	2
France	**90 092**	**8 103**	**6 102 853**	**323**

Avec 90 092 sinistres en 2012, le nombre des accidents de trajet recule de 9,9 %. Le nombre des incapacités permanentes s'élève à 8 103, en baisse de 4,8 %. Les décès diminuent de 17,8 % et sont au nombre de 323 en 2012.

LES QUESTIONS ET LES RÉPONSES présentées ici sont extraites des assistances assurées par les experts de l'INRS. Elles 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.

Salons de coiffure

Un salon de coiffure est-il considéré comme un local à pollution spécifique ? Les opératrices utilisent des produits chimiques contenus dans les produits cosmétiques. Y a-t-il obligation pour le gérant de posséder une ventilation générale des locaux, en particulier dans l'espace de préparation des produits ?

RÉPONSE **De nombreux agents** chimiques dangereux sont en effet manipulés dans les salons de coiffure et peuvent être émis dans l'atmosphère des locaux, soit par pulvérisation, soit par évaporation. Il s'agit par exemple de laques de fixation, de produits de coloration, de produits de mise en forme, tous étant susceptibles de contenir des substances inflammables, irritantes, oxydantes, sensibilisantes ou encore des dépresseurs du système nerveux. Des substances cancérogènes (formaldéhyde) ont également été retrouvées dans quelques produits de lissage. Par conséquent, les salons de coiffures répondent à la définition réglementaire de locaux à pollution spécifique (article R. 4222-3 du Code du travail). Si aucune obligation littérale d'installation de ventilation forcée (mécanique) ne figure dans le Code du travail, le respect des règles énoncées dans les articles R. 4221-1 et suivants, concernant l'aération et l'assainissement, l'implique. L'article R. 4222-11 précise en effet que pour « *chaque local à pollution spécifique, la ventilation est réalisée et son débit déterminé en fonction de la nature et de la quantité des polluants ainsi que, le cas échéant, de la quantité de chaleur à évacuer, sans que le débit minimal d'air neuf puisse être inférieur aux valeurs fixées à l'article R. 4222-6…* ». À l'article suivant, il est indiqué que si les émissions ne peuvent être supprimées, « *elles sont captées au fur et à mesure de leur production, au plus près de leur source d'émission et aussi efficacement que possible, notamment en tenant compte de la nature, des caractéristiques et du débit des polluants ainsi que des mouvements de l'air* » et qu'en cas d'impossibilité technique d'un captage à la source de l'intégralité des polluants, « *les polluants résiduels sont évacués par la ventilation générale du local* ». En pratique, ces objectifs ne peuvent être réalisés que par l'installation d'une ventilation forcée.

Enfin, afin d'améliorer l'efficacité du captage des polluants, il convient d'isoler les activités les plus émissives, ce qui peut se traduire par la préparation des colorations, décolorations et permanentes dans une enceinte ventilée placée dans un local distinct du local d'application et de coiffure, ou également par la séparation physique des activités d'application de ces produits des activités de simple lavage et coupe de cheveux. ■

REPÈRES

■ **LES PRINCIPES** de conception d'une installation de ventilation sont rappelés dans le *Guide Pratique de Ventilation n°0. Principes généraux de ventilation.* ED 695, INRS, 1989, téléchargeable sur le site web de l'INRS, www.inrs.fr.

Lumière naturelle

Dans le cadre de l'aménagement d'un local sans aucune ouverture, à l'exception d'une large porte en bois (type anciennes écuries), afin d'y intégrer un service d'archives municipales et des espaces dédiés aux salariés, nous avons l'idée d'ouvrir une baie vitrée à la place de la porte pour permettre l'éclairage par la lumière naturelle. Quelles sont les obligations fixées par le Code du travail en la matière ?

RÉPONSE **Pour la construction** ou l'aménagement de bâtiments destinés à recevoir des travailleurs (que ces opérations nécessitent ou non un permis de construire), les bâtiments doivent être conçus et disposés de telle sorte que la lumière naturelle puisse être utilisée pour l'éclairage des locaux affectés au travail, sauf dans les cas où la nature technique des activités s'y oppose (article R. 4213-2 du Code du Travail). Ces locaux doivent comporter, à hauteur des yeux, des baies transparentes donnant sur l'extérieur, sauf en cas d'incompatibilité avec la nature des activités envisagées (article R. 4213-3). L'employeur est ensuite tenu de se conformer à un certain nombre de règles relatives à l'éclairage (quantité, qualité, éblouissement, contrastes, protections solaires…). ■

En savoir plus

■ *CONCEPTION des lieux et des situations de travail - Santé et sécurité : démarche, méthodes et connaissances techniques*, ED 950, INRS.

■ *L'ÉCLAIRAGE NATUREL*, fiche technique, ED 82, INRS.

À consulter et à télécharger sur www.inrs.fr

LA « DURÉE DU TRAVAIL », terme générique, recouvre plusieurs notions. En France, elle est réglée par le Code du travail et fait référence aux dispositions relatives au temps de travail des salariés : durée légale, temps de travail effectif, heures supplémentaires, temps de repos, congés… Et « réduction du temps de travail » (RTT) depuis 2000.

Le temps de travail

Qu'entend-on par « temps de travail » ? Cela dépend déjà de la période de référence : journalière, hebdomadaire, mensuelle, annuelle… Les référentiels sont nombreux et ont servi de base à un certain nombre de textes officiels, depuis le milieu du XIXe siècle. La loi du 22 mars 1841 interdit le travail des enfants de moins de huit ans et limite les journées notamment à huit heures pour ceux âgés de huit à douze ans. Outre l'éphémère loi votée en 1848 sur la journée de dix heures (la journée de travail légale durait alors douze heures), les avancées significatives ont lieu au XXe siècle. La CGT porte, lors de son congrès de 1904, la revendication de la journée de huit heures. Pendant la Première Guerre mondiale, l'État, confronté à une intensification du travail féminin en raison de l'appel des hommes sous les drapeaux, promulgue la loi du 3 juillet 1916, qui limite à dix heures la journée de travail des femmes âgées de 18 à 21 ans. En avril 1919, le législateur vote une loi portant la journée de travail salarié à huit heures. Aujourd'hui, aucune journée de travail ne peut excéder, sauf dérogations [1], les dix heures consécutives.

Des 48 aux 35 heures

Sur une base hebdomadaire, le temps de travail a été réduit au cours du XXe siècle. Le 7 juin 1936, le gouvernement Blum, par la signature des accords de Matignon, instaure les 40 heures par semaine (contre 48 précédemment), mais leur application est âprement discutée, voire combattue, au Sénat et par une partie des représentants des employeurs [2]. Les gouvernements succédant au Front populaire, entre 1937 et 1940, promulguent une série d'assouplissements ou de dérogations aux 40 heures, et le Régime de Vichy porte à 60 heures la durée maximale hebdomadaire du travail. Après la Libération, la loi du 25 février 1946 rappelle que la durée légale est fixée à 40 heures, mais la France a alors besoin de main-d'œuvre : les heures supplémentaires sont donc rémunérées au moins à 25 % de plus que les heures légales jusqu'à la 44e heure, puis à plus de 50 % au-delà. La réduction du temps de travail devient aussi un enjeu politique, avec, pour certains représentants syndicaux ou des partis, l'idée sous-jacente de partager le travail pour lutter contre le chômage de masse. Le 1er février 1982, l'une des lois Auroux fixe la durée hebdomadaire du travail à 39 heures. La loi Aubry II du 19 janvier 2000 fixe la durée légale hebdomadaire à 35 heures. À partir de 2002, un certain nombre de textes promulgués par le gouvernement Fillon, puis la loi TEPA de 2007 et la loi du 20 août 2008 [3] permettent cependant aux entreprises et aux salariés d'effectuer un nombre important d'heures supplémentaires, bien que certaines de ces dispositions aient été remises en question par la loi de finances rectificative du 16 août 2012 [4].

Des repos aux congés payés et RTT

La loi pose le principe du repos hebdomadaire [5]. La loi du 13 juillet 1906 instaurait le repos dominical de 24 heures pour les ouvriers et les employés du secteur du commerce. Actuellement, les salariés français bénéficient, par semaine civile, d'un repos minimal de 35 heures continues [6]. De nombreuses conventions collectives prévoient en outre un repos hebdomadaire supplémentaire. Sur une base annuelle, c'est à nouveau aux accords de Matignon de juin 1936 que les salariés doivent l'instauration de congés payés (de deux semaines par an sous le Front populaire, à cinq semaines annuelles depuis les Lois Auroux de 1982). Enfin, l'application de la Loi Aubry II de 2000 sur les 35 heures de travail hebdomadaire prévoyait des négociations d'accords de branches ou d'entreprises, et la mise en place, après annualisation des heures ou journées de travail, de « jours RTT » annuels pour tout ou partie du personnel des entreprises. ■

REPÈRES

■ **TEMPS** de travail effectif : c'est « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles* » (art. L. 3121-1 du Code du travail). Les temps de trajet entre domicile et travail, de repas, ainsi que d'habillage et de déshabillage, en sont notamment exclus (des compensations cependant sont prévues, cf. art. L. 3121-3 du Code du travail).

Antoine Bondéelle

1. Accordées par l'Inspection du travail. L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien excède 6 heures. Voir aussi notes 5 et 6.

2. Notamment par la CGPF : Confédération générale du patronat français.

3. Voir : www.legifrance.gouv.fr

4. Voir supra et : www.travail-emploi.gouv.fr. Loi n° 2012-958 du 16 août 2012.

5. Art. L. 3132-1 du Code du travail.

6. Art. L. 3131-1 et L. 3132-2 du Code du travail ; directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 (hors dérogations spéciales).

Documents officiels

EXTRAITS DE TEXTES parus du 1er au 30 juin 2013

Santé et sécurité au travail

PRÉVENTION - GÉNÉRALITÉS

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

■ Pénibilité

Arrêté du 18 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272).
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 juin 2013 - p.10646.

Cet arrêté rend obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les dispositions de l'accord du 12 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité, conclu dans le cadre de la convention collective.
Concernant la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, l'accord prévoit l'élaboration d'un outil, à destination des entreprises, répertoriant, par métier couvert par la convention collective, les risques d'exposition aux facteurs de pénibilité. Cet outil, évolutif et faisant l'objet d'un suivi annuel, permettra de favoriser les politiques de prévention de la pénibilité au sein de la profession et de réduire les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
Concernant le développement des compétences, l'accord annonce l'élaboration d'un document répertoriant l'ensemble de l'offre de formation « prévention et sécurité » adaptée aux métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.
Enfin, à titre indicatif, l'accord comporte en son annexe II un document répertoriant l'ensemble des facteurs de pénibilité ainsi que leur définition et leurs valeurs de référence. Ces valeurs pourront être actualisées en fonction des retours d'expérience et des évolutions réglementaires.

ORGANISATION - SANTÉ AU TRAVAIL

CHSCT

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.
Journal officiel du 16 juin 2013 - pp. 9958-9975.

Cette loi crée, dans le Code du travail, un article L. 4616-1 qui permet à l'employeur de mettre en place une instance temporaire de coordination, lorsqu'il est amené à consulter les CHSCT de plusieurs établissements sur un projet qui les concerne.
Cette instance temporaire a alors pour mission de donner son avis sur les projets communs à ces établissements : projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, de modification importante des postes de travail, d'introduction de nouvelles technologies, plans d'adaptation établis lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.
Cette instance peut, de plus, être mise en place lorsque les CHSCT de plusieurs établissements sont saisis pour avis par l'employeur, le CE ou les délégués du personnel d'une question relevant de leur compétence.
L'instance temporaire de coordination pourra également organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé lorsque les CHSCT sont consultés avant une décision d'aménagement important intéressant plusieurs établissements et modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail notamment).
La loi détaille la composition de cette nouvelle instance (employeur, représentants de chaque CHSCT, médecin du travail, inspecteur du travail, agents des organismes de prévention de la Sécurité sociale, responsable du service sécurité…), les modalités de désignation de l'expert et le rendu de l'avis après la remise par l'expert de son rapport.

Décret n° 2013-552 du 26 juin 2013 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à l'instance de coordination.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 juin 2013 - pp. 10723-10724.

Ce décret apporte des précisions en ce qui concerne la composition de l'instance temporaire de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui peut être mise en place lorsqu'un employeur est tenu de consulter plusieurs CHSCT sur un projet commun à plusieurs établissements.
Cette instance, dont la création est prévue par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, a pour mission notamment d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé et peut également rendre un avis.
La désignation des membres de l'instance et ses modalités de fonctionnement sont détaillés : choix de trois représentants parmi la délégation du personnel siégeant au CHSCT lors de la première réunion suivant les élections, délais de transmission de l'ordre du jour, conservation des procès verbaux des réunions, délai de l'avis après remise du rapport d'expertise, délai de l'expertise...
Par ailleurs, le décret modifie l'article R. 4614-3 du Code du travail et prévoit désormais que l'ordre du jour des réunions du CHSCT, et des documents s'y rapportant, qui interviendraient dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, doit être transmis trois jours au moins avant la date fixée pour la réunion du comité, au lieu de quinze jours pour les autres sujets.

RISQUES CHIMIQUES ET BIOLOGIQUES

RISQUE CHIMIQUE

Biocides

Règlement d'exécution (UE) n° 564/2013 de la Commission du 18 juin 2013 relatif aux redevances et aux droits dus à l'Agence européenne des produits chimiques en application du règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil concernant la mise à disposition sur le marché et l'utilisation des produits biocides.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L. 167 du 19 juin 2013 – pp. 17-25.

Ce règlement détermine la structure et le montant des redevances dues à l'Agence européenne des produits chimiques, ainsi que les modalités de paiement de celles-ci. Ces redevances sont dues, notamment, au titre de l'approbation et du renouvellement de l'approbation de substances actives, ainsi que pour l'inscription de ces substances à l'annexe I du règlement (UE) n° 528/2012, au titre de l'autorisation de l'Union de produits biocides ou au titre des demandes de reconnaissance mutuelle.

Règlement (UE) n° 613/2013 de la Commission du 25 juin 2013 modifiant le règlement (CE) n 1451/2007 en ce qui concerne des substances actives supplémentaires de produits biocides à évaluer dans le cadre du programme d'examen.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L. 173 du 26 juin 2013 – pp. 34-37.

Ce règlement prévoit la procédure de notification applicable pour les produits biocides mis sur le marché et contenant uniquement des substances actives existantes, couverts par la directive 98/8/CE et relevant d'un ou de plusieurs types de produits dont l'article 4 interdit la mise sur le marché.

Étiquetage

Règlement (UE) n° 487/2013 de la Commission du 8 mai 2013 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L.149 du 1er juin 2013 – pp. 1-59.

Cette adaptation au progrès technique et scientifique du règlement CLP (« Classification, labelling, packaging ») met en application, dans les États membres de l'Union européenne, des modifications adoptées au niveau international dans le cadre de la 4e édition révisée du Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH).
Les principales modifications apportées concernent :
- *la création de catégories de danger pour les gaz chimiquement instables et pour les aérosols non inflammables ;*
- *l'introduction de dérogations en matière d'étiquetage pour certains emballages dont la contenance n'excède pas 10 ml ;*
- *la création de nouvelles mentions de danger ;*
- *des modifications de libellé et de champ d'application de conseils de prudence ;*
- *la suppression et la création de conseils de prudence.*

Les modifications introduites par ce règlement sont applicables aux substances, le 1er décembre 2014 au plus tard, et le 1er juin 2015 aux mélanges.

Circulaire interministérielle DGPR/DGCCRF/DGT/DGS/DGDDI du 25 juin 2013 relative aux contrôles des substances et produits chimiques.
Ministère chargé de l'Environnement. (http://circulaire.legifrance.gouv.fr, 5 p.)

RISQUES PHYSIQUES ET MÉCANIQUES

PROTECTION INDIVIDUELLE

Communication de la Commission dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 89/686/CEE du Conseil, du 21 décembre 1989 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux équipements de protection individuelle.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 186 du 28 juin 2013 – pp. 1-23

RISQUE MÉCANIQUE

Machines / équipements de travail

Arrêté du 13 juin 2013 modifiant l'arrêté du 22 octobre 2009 relatif aux conditions d'habilitation des organismes notifiés pour mettre en œuvre les procédures d'évaluation de la conformité des machines.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 juin – pp. 10561-10562.

L'arrêté du 22 octobre 2009 fixe les conditions de l'habilitation des organismes notifiés, chargés d'évaluer la conformité des machines aux règles techniques définies par l'annexe I prévue par l'article R. 4312- du Code du travail, en vue de leur mise sur le marché (procédure d'examen CE de type ou procédure d'assurance qualité complète). Les machines concernées sont listées à l'article R. 4313-78 du code du travail (machines à scier, toupies, presses, bennes de ramassage des ordures notamment).
Les organismes sont habilités par arrêté du ministre chargé du Travail et notifiés à la Commission européenne ainsi qu'aux autres États membres. Les organismes candidats à l'habilitation doivent être accrédités préalablement par le Comité français d'accréditation (Cofrac).
Cet arrêté vient modifier les modalités d'accréditation qui étaient prévues à l'article 6 de l'arrêté du 22 octobre 2009 .
À compter du 1er avril 2014, les attestations d'accréditation seront établies selon :
- *la norme NF EN ISO/ CEI 17020 (2012) relative aux exigences pour le fonctionnement des différents types d'organismes procédant à l'inspection et, selon le référentiel d'accréditation correspondant, pour les machines visées aux points 1 à 18, 22 et 23 de l'article R. 4313-78 du Code du travail. Ces organismes sont de type A au sens de l'annexe A de la norme précitée ;*
- *la norme NF EN ISO/ CEI 17065 (2012) relative aux exigences pour les organismes certifiant les produits, les procédés et les services et, selon le référentiel d'accréditation correspondant, pour les machines visées aux points 19 à 21 de l'article R. 4313-78 du Code du travail. Les attestations d'accréditation établies selon la norme NF EN 45011 mai 1998 relative aux exigences générales pour les organismes procédant à la certification de produits restent valides jusqu'au 31 août 2015.*

Note technique du 15 mai 2013 relative aux règles de sécurité applicables aux foreuses de géotechnique utilisées dans les travaux de sondages en rotation et verticaux.

Ministère chargé du Travail. (http://circulaire.legifrance.gouv.fr, 2p.).

Après la survenue de deux accidents mortels du travail sur des foreuses fabriquées et mises en service en 2003 et 1999, et la mise en évidence de non conformités importantes par les services de l'inspection du travail sur des machines en service dans les entreprises, le ministère chargé du Travail vient préciser les exigences techniques applicables à ces machines en ce qui concerne la protection des éléments en rotation.
La note technique précise en particulier les mesures de prévention applicables aux foreuses neuves, utilisées dans le domaine de la géotechnique, pour la réalisation de travaux de sondages verticaux en rotation. Elle définit exclusivement les mesures nécessaires à la protection des opérateurs contre le risque principal d'entraînement, lié au fonctionnement des éléments mobiles, sans préjudice de la mise en œuvre des moyens de prévention nécessaires à supprimer les autres risques (protection des éléments mobiles de transmission, risques liés aux interventions manuelles, protection des éléments mobiles concourant au travail).
Les mesures de prévention préconisées sont conformes aux spécifications techniques contenues dans le projet de norme EN 16228 parties 1 et 2. Elles peuvent être en outre appliquées aux machines en service et permettent la mise en conformité de ces machines foreuses avec la réglementation applicable et notamment avec les prescriptions techniques prévues à l'article R. 4324-1 et suivant du Code du travail.

Décision de la Commission du 31 mai 2013 concernant une mesure prise par l'Allemagne conformément à l'article 11 de la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil relative aux machines en vue d'interdire la mise sur le marché d'une scie à chaîne du type HV 0003 fabriquée par Regal Tools Co. Ltd.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L. 150 du 4 juin 2013 - pp. 31-32.

Tracteurs agricoles

Arrêté du 2 mai 2013 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2007 relatif à l'homologation nationale par type des tracteurs agricoles ou forestiers appartenant à une des catégories mentionnées à l'article 8 du décret n° 2005-1236 du 30 septembre 2005 (rectificatif).
Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 1er juin 2013 - pp. 9204-9205.

Arrêté du 4 juin 2013 modifiant l'arrêté du 22 novembre 2005 relatif à la réception CE des tracteurs agricoles ou forestiers et de leurs systèmes, composants et entités techniques.
Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 19 juin 2013 - p. 10154.

Cet arrêté intègre certains types de liaisons mécaniques entre tracteurs et véhicules remorqués, dans la liste des attelages qui peuvent être autorisés entre ces engins. Il s'agit des attelages de type chape non rotatif (correspondant à la norme ISO 6489-5:2011), des attelages de type à boule (correspondant à la norme ISO 24347:2005) et des attelages de type piton (correspondant à la norme ISO 6489-4:2004).
Il transpose la directive 2013/8/UE du 26 février 2013 qui a modifié l'annexe IV de la directive 2009/144/CE du Parlement européen et du Conseil qui fixe les dispositions et prescriptions générales concernant les liaisons mécaniques entre tracteurs et véhicules remorqués et la charge verticale au point d'attelage.

RISQUE PHYSIQUE

Champs électromagnétiques

Directive 2013/35/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques) (vingtième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) et abrogeant la directive 2004/40/CE.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L. 179 du 29 juin 2013 - pp. 1-21.

Cette directive remplace la directive 2004/40/CE et fixe les prescriptions minimales de sécurité et de santé applicables aux travailleurs exposés à des champs électromagnétiques (champs électriques statiques, champs magnétiques statiques et champs électriques magnétiques et électromagnétiques variant dans le temps dont les fréquences vont jusqu'à 300 GHz).
Elle couvre tous les effets biophysiques directs et indirects connus provoqués par des champs électromagnétiques (effets thermiques, effets non thermiques, courants induits dans les membres, interférence avec des équipements et dispositifs médicaux électroniques, risque de projection d'objets ferromagnétiques dans des champs magnétiques statiques…).
La directive ne traite pas, toutefois, des effets à long terme potentiels de l'exposition à des champs électromagnétiques à partir du moment où il n'existe actuellement pas d'éléments scientifiques probants bien établis qui permettent d'établir un lien de causalité. Cependant, la directive prévoit la prise en compte par la Commission de l'évolution des connaissances scientifiques en la matière. Le texte ne porte pas non plus sur les risques découlant d'un contact avec des conducteurs sous tension.
Les mesures de prévention décrites par la directive passent par :
- *la réalisation d'une évaluation des risques (évaluation par l'employeur de tous les risques pour les travailleurs dus aux champs électromagnétiques sur le lieu de travail et, si nécessaire, mesure ou calcul des niveaux des champs électromagnétiques auxquels les travailleurs sont exposés) ;*
- *la mise en œuvre d'un plan d'action incluant des mesures techniques et organisationnelles visant à empêcher le dépassement des valeurs limites (choix de méthodes de travail nécessitant une exposition moindre à des champs électromagnétiques, choix d'équipements émettant des champs électromagnétiques moins intenses, formation des travailleurs, limitations de la durée et de l'intensité de l'exposition, disponibilité d'équipements appropriés de protection individuelle, mesures techniques visant à réduire l'émission de champs électromagnétiques, y compris, lorsque c'est nécessaire, le recours à des mécanismes de verrouillage, de blindage mesures appropriées en matière de délimitation et d'accès);*
- *l'information et la formation des travailleurs (information notamment sur les résultats de l'évaluation, sur la mesure ou les calculs des niveaux d'exposition aux champs électromagnétiques ; sur la manière de dépister les effets nocifs d'une exposition sur la santé et de les signaler ; sur les pratiques*

professionnelles sûres permettant de réduire les risques résultant d'une exposition et enfin, information des travailleurs à risques particuliers notamment ceux portant des dispositifs médicaux implantés, actifs ou passifs tels que des stimulateurs cardiaques, les travailleurs portant à même le corps des dispositifs médicaux, tels que les pompes à insuline, et les femmes enceintes);

- *une surveillance appropriée de la santé des travailleurs.*

La directive fixe des valeurs limites d'exposition (VLE) qui couvrent les liens scientifiquement bien établis entre les effets biophysiques directs à court terme et l'exposition aux champs électromagnétiques. Ces limites d'exposition sont liées au niveau d'exposition et à la fréquence des champs électromagnétiques et sont fondées sur les recommandations de la Commission internationale de protection contre les rayonnements non ionisants (CIPRNI).

Les VLE relatives aux effets sensoriels, les VLE relatives aux effets sur la santé et des valeurs déclenchant l'action sont établies à l'annexe II en ce qui concerne les effets non thermiques (champs entrant dans la gamme de fréquences comprises entre 0 Hz et 10 Mhz) et en annexe III pour les effets thermiques (champs entrant dans la gamme de fréquences comprises entre 100 kHz et 300 GHz).

Des dérogations à l'application des dispositions de la directive sont prévues, dans certaines conditions, pour les activités liées à l'installation, l'essai, l'utilisation, au développement ou à l'entretien d'équipements d'imagerie par résonance magnétique (IRM) destinés aux soins aux patients dans le secteur de la santé ou liés à la recherche dans ce domaine.

Éclairage

Circulaire du 5 juin 2013 relative à l'éclairage nocturne des bâtiments non résidentiels afin de limiter les nuisances lumineuses et les consommations d'énergie.

Ministère chargé de l'Environnement. (http://circulaire.legifrance.gouv.fr, 7 p.).

Cette circulaire précise les modalités d'application de l'arrêté du 25 janvier 2013 relatif à l'éclairage nocturne des bâtiments non résidentiels afin de limiter les nuisances lumineuses et les consommations d'énergie.

Équipement sous pression

Arrêté du 10 juin 2013 portant modification de l'arrêté du 18 août 2010 relatif à l'évaluation de conformité et à l'exploitation des enveloppes des équipements électriques à haute tension.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 29 juin 2013 – p. 10876.

Ce texte reporte au 1er juillet 2014, la date à laquelle le décret du 18 janvier 1943 modifié portant règlement sur les appareils à pression de gaz, peut continuer de s'appliquer à titre transitoire, lors de la conception des équipements sous pression utilisés dans l'appareillage haute tension de tensions assignées supérieures à 1 000 V en courant alternatif et 1 500 V en courant continu, et dont la pression maximale admissible dépasse 0,5 bar destinés à contenir un fluide du groupe 2.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Permis de conduire

Arrêté du 30 mai 2013 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2012 relatif à l'organisation du contrôle médical de l'aptitude à la conduite.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 29 juin 2013 – pp. 10801-10802.

Ce texte a pour objet notamment de préciser les modalités d'enregistrement, auprès du ministère chargé de la Sécurité routière, des organismes en charge de la formation des médecins qui sollicitent l'agrément ou le renouvellement d'agrément pour exercer le contrôle médical de l'aptitude à la conduite de certains candidats au permis de conduire ou de certains conducteurs. Sont concernées notamment par ce contrôle médical, certaines personnes ayant perdu la totalité de leurs points, celles voyant annuler ou suspendre leur permis à la suite d'un homicide involontaire ou de blessures involontaires sous l'empire de l'alcool, les personnes souffrant d'une affection médicale incompatible avec l'obtention ou le maintien du permis et les personnes soumises à un contrôle médical périodique ou occasionnel.

L'arrêté détaille les objectifs spécifiques pédagogiques attendus lors de la formation initiale des médecins sollicitant l'agrément. Il intègre, en outre, dans la liste des personnes soumises au contrôle médical de l'aptitude à la conduite, les candidats au permis BE (permis autorisant la conduite d'ensembles dont le PTAC de la remorque est supérieur à 750 kg sans dépasser 3 500 kg, et dont la somme des PTAC voiture + remorque excède 4 250 kg).

Arrêté du 27 juin 2013 modifiant l'arrêté du 20 avril 2012 fixant les conditions d'établissement, de délivrance et de validité du permis de conduire.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 30 juin 2013 – pp. 10937-10952.

Transport de matières dangereuses

Arrêté du 30 mai 2013 modifiant l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »).

Ministère chargé de l'Environnement, Journal officiel du 15 juin 2013 – pp. 9924-9925.

Transport routier

Arrêté du 23 mai 2013 modifiant l'arrêté du 3 janvier 2008 relatif au programme et aux modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs.

Ministère chargé de l'Environnement, Journal officiel du 4 juin 2013 – pp. 9306-9308.

Le décret n° 2013-386 du 6 mai 2013 a intégré les catégories de permis de conduire C1, C1E, D1 et D1E dans le dispositif de formation initiale et continue qui s'impose aux conducteurs effectuant, dans le cadre de leur activité professionnelle, des transports de marchandises au moyen de véhicules de transport dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3,5 tonnes ou des transports de voyageurs, au moyen de véhicules comportant, outre le siège du conducteur, plus de 8 places assises.

Dans ce contexte, cet arrêté vient modifier l'arrêté du 3 janvier 2008 qui fixe le programme et les modalités de mise en œuvre de ces formations. Il précise les conditions pédagogiques, administratives et pratiques dans lesquelles les titulaires ou les candidats à ces nouvelles catégories de permis seront accueillis dans les formations minimales obligatoires (FIMO), formation continue obligatoire (FCO) et formation passerelle de conducteurs routiers.

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.

STATUTS ET MISSIONS

- L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) est une association (loi du 1er juillet 1901), constituée sous l'égide de la Caisse nationale de l'Assurance maladie. Son conseil d'administration est composé en nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés.
- L'INRS apporte son concours à la Caisse nationale de l'Assurance maladie des travailleurs salariés, aux caisses régionales d'Assurance maladie, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux entreprises ainsi qu'aux services de l'État et à toute personne, employeur ou salarié, qui s'intéresse à la prévention.
- L'INRS recueille, élabore et diffuse toute documentation intéressant l'hygiène et la sécurité du travail : brochures, dépliants, affiches, films, renseignements bibliographiques…
- L'INRS forme des techniciens de la prévention.
- L'INRS procède, en son centre de Lorraine, aux études permettant d'améliorer les conditions de sécurité et d'hygiène du travail.
- Le centre comprend des départements et services scientifiques dans les domaines des risques chimiques, des risques physiques, de la sécurité des machines et des systèmes, et de l'ergonomie, dont les moyens très divers concourent à la réalisation des programmes d'activité.

MEMBRES PRÉSENTS DE DROIT

- Le directeur de la Direction générale du travail (ministère chargé du Travail)
- Le directeur de la Sécurité sociale (ministère chargé de la Sécurité sociale)
- Le directeur du Budget (ministère du Budget)
- Le directeur de la Caisse nationale de l'assurance maladie
- Le controleur général économique et financier auprès de l'Institut national de recherche et de sécurité.

MEMBRES ACTIFS DE L'ASSOCIATION

- Confédération générale du travail (CGT)
- Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- Confédération générale du travail-force (CGT-FO)
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)
- Mouvement des entreprises de France (Medef)
- Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)
- Union professionnelle artisanale (UPA)

L'association est soumise au contrôle financier de l'État.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

- **Président :** Jean-François Naton
- **Vice-président :** Marc Veyron
- **Secrétaire :** Nathalie Buet
- **Trésorier :** Pierre Thillaud
- **Secrétaire adjoint :** Pierre-Yves Montéléon
- **Trésorier adjoint :** Ronald Schouller
- **Administrateurs titulaires :**

Jean-François Naton, Marc Veyron, Nathalie Buet Pierre-Yves Monteleon, Pierre Thillaud, Ronald Schouller, Marie-Claude Brault, Marie-Hélène Leroy, Monique Rabussier, Bernard Salengro, Jocelyne Chabert, Hugues Decoudun, Henri Forest, Serge Gonzales, Anne Heger, Christian Lesouef, José Lubrano, Carole Panozzo

- **Administrateurs suppléants :**

Elodie Corrieu, Philippe Debouzy, Alain Delaunay, Isabelle Delorme, Vincent Gassmann, Renaud Giroudet, Christine Guinand, Jean-Baptiste Pascaud, Alain Lejeau, Salomé Mandelcwajg, Philippe Maussion, Mohand Meziani, Annie Michel, Martine Philippon, Philippe Prudhon, Jean-Benoit Sangnier, Betty Vadeboin.

LE MENSUEL
DE LA PRÉVENTION DES
RISQUES PROFESSIONNELS

Abonnez-vous (coupon à renvoyer)

❑ **Oui, je m'abonne à Travail & Sécurité** (À remplir en lettres capitales)

- SOCIÉTÉ..... CODE APE .....
- NOM DU DESTINATAIRE.....
- ADRESSE.....
- CODE POSTAL..... BP.....
- PAYS..... VILLE.....
- COURRIEL..... TÉL.....

TARIF ANNUEL 2013*		Nombre d'abonnements	Total
❑ France	45 €	x.....	.....€
❑ Dom	50 €	x.....	.....€
❑ Europe-Tom	67 €	x.....	.....€
❑ Reste du monde	72 €	x.....	.....€

** exonération TVA*

RÈGLEMENT : Par chèque ❑ Par virement ❑ Demande de facture acquittée ❑

Adresse de facturation (si différente) ❑

.....

À RENVOYER À
INRS Abonnements
17, rue des Boulangers
78926 Yvelines Cedex 9
Tél. : 01 55 56 71 03
Fax : 01 55 56 70 50
abonnement@inrs.fr

Pour plus d'infos :
www.travail-et-securite.fr

amiante ! DANGER pour la santé des salariés et de l'entreprise.

Crédit Photo Christian Murin

Informez-vous et formez-vous, c'est obligatoire.

Les dangers de l'amiante sont réels, la réglementation aussi. L'amiante se cache sournoisement et menace véritablement votre santé et celle de vos proches. Retrouvez l'émission spéciale amiante. Vous apprendrez à reconnaître les dangers et à vous protéger. Et formez-vous, car l'amiante c'est vraiment une question d'expert.

www.amiantereponsedexpert.fr

Fortes chaleurs et canicule

Que risque-t-on au travail ?

Exposé à la chaleur, le corps transpire beaucoup pour se maintenir à la bonne température. Il y a un risque de déshydratation.

Quelles précautions prendre ?

COMMENT AGIR EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

- En aménageant si possible les horaires de travail.
- En installant des points d'eau potable à proximité des postes de travail.

Boire beaucoup d'eau plusieurs fois par jour.

Être vigilant pour ses collègues et soi-même.

Protéger sa peau et sa tête du soleil.

Dès que l'on se sent mal, le signaler.

© Alexis / C.Maréchal

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère chargé de la Santé

En cas de malaise ou de coup de chaleur, alerter un sauveteur secouriste du travail ou appeler le 15.

Pour plus d'informations : 0 800 06 66 66 (Appel gratuit à partir d'un poste fixe)
www.sante.gouv.fr/canicule-et-chaleurs-extremes • www.inrs.fr • www.meteo.fr

OPPBTP La prévention BTP
inrs
www.inpes.sante.fr inpes Institut national de prévention et d'éducation pour la santé