travail sécurité

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



■ SPECIAL COVID-19

Réussir le déconfinement ■ LE GRAND ENTRETIEN

Julie Gauthier, directrice d'une association d'intervenants à domicile ■ EN IMAGES

Économie circulaire. Quand le déchet devient ressource DROIT EN PRATIQUE

Normalisation et réglementation en santé et sécurité au travail

SOMMAIRE







04 ACTUALITÉS

SPÉCIAL COVID-19

Réussir le déconfinement

- Déchets

 Le risque infectieux s'invite

 dans le tri
 - Covid-19

 Des exosquelettes en renfort
 à la réanimation
 - Risque chimique Seirich, un logiciel qui s'enrichit sans cesse

16 LE GRAND ENTRETIEN

Le pari de l'autonomisation des équipes d'aides à domicile Julie Gauthier, directrice d'Amicial, association d'intervenants à domicile.

DOSSIER

ÉVALUER EN INTERNE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- 18. S'approprier une démarche d'évaluation
- 22. Intégrer les événements positifs et négatifs
- 24. Les difficultés de départ sont vite oubliées
- 26. Une galerie de l'évaluation
- 28. Quand les RPS deviennent un non-sujet
- 30. De multiples métiers et cultures à prendre en compte

10







EN IMAGES

Économie circulaire

Quand le déchet devient ressource

40 EN ENTREPRISE

40. Enseignement

Du bois contre le bruit

42. Course au large

Plus rapide, plus léger, plus recyclable... plus sûr

44 SERVICES

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



Revue mensuelle publiée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

65, boulevard Richard-Lenoir – 75011 Paris Tél.: 01 40 44 30 00. Fax: 01 40 44 30 41 Dépôt légal 1950-9005. ISSN 0373-1944

www.inrs.fr

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

Illustration de couverture: Xavier Lissillour pour l'INRS E-mail rédaction : ts@inrs.fr

Prix au numéro : 6 €

Abonnement annuel (France métropolitaine): 58 € Directeur de la publication: Stéphane Pimbert Rédactrice en chef: Delphine Vaudoux Assistante: Bahija Augenstein, 01 40 44 30 40

Secrétaire de rédaction: Alexis Carlier

Rédacteurs: Grégory Brasseur, Katia Delaval, Damien Larroque,

Céline Ravallec

Ont collaboré à ce numéro: Claude Almodovar,

Philippe Castano, Xavier Lissillour Maquettiste: Amélie Lemaire Reporter-photographe: Gaël Kerbaol

Iconographe: Nadia Bouda Chargée de fabrication: Sandrine Voulyzé

Documents officiels: assistance juridique, 01 40 44 30 00

Abonnements-diffusion: 01 40 94 22 22

Photogravure: Key Graphic Impression: Maury

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





SPÉCIAL COVID-19

Réussir le déconfinement

Confinement, déconfinement. Arrêt des activités, reprise. Télétravail, retour sur site... Depuis le début de la pandémie liée au Covid-19 et les mesures de restrictions de déplacements et de fermetures d'établissements, l'activité du pays évolue selon les entreprises, leur activité et leurs capacités à assurer la sécurité de leurs salariés. Si peu à peu la vie reprend un rythme plus classique, les manières d'aborder le retour à la normale sont multiples.

REPÈRES

> LES TÉMOIGNAGES aui suivent ont été recueillis par la rédaction de Travail & Sécurité, entre le 14 avril et le 2 juin 2020, essentiellement par téléphone. Ils ont pour vocation d'apporter des éclairages pratiques, émanant du terrain.

MÉTALLURGIE

> Laurent Combet,

directeur du site d'Ugitech Imphy (Nièvre), spécialisé dans le tréfilage d'acier inoxydable

« NOUS AVONS CESSÉ notre activité le 18 mars à 13 h et ce fut un soulagement pour les salariés. L'arrêt de nos installations lourdes (fours, présence de gaz...) a pris deux jours, les 19 et 20, en équipes réduites. Très rapidement, nous avons lancé une évaluation des risques professionnels en vue de la reprise. Six groupes pluridisciplinaires ont passé en revue 150 postes ou situations de travail. Cela a abouti à plus de 200 « fiches réflexes » définissant les bonnes pratiques: marquages au sol, nombre maximal de personnes dans une salle,

Des supports vidéo et un flyer ont présenté ces actions. Les mesures ont été déclinées à tous niveaux: organisation du télétravail lorsque c'était possible, phasage des heures d'arrivée pour limiter à cina le nombre de personnes présentes dans les vestiaires, désinfection des communs en 3x8 avec affichage des horaires

circulations internes...

de passage, fourniture d'équipements individuels (casques avec visière) quand les distances de sécurité ne pouvaient être tenues aux postes, de kits de désinfection, covoiturage limité à deux. Une personne a été dédiée aux équipements en commun (engins de manutention). Idem au magasin auquel seule une personne

Pour les visiteurs et prestataires, les badges ont été désactivés, puis réactivés uniquement après l'envoi d'une information, dont un film de 15 minutes, sur les nouvelles règles du site. Au début, l'approvisionnement en équipements individuels et en gel hydroalcoolique a été compliqué. Heureusement, nous avons un centre de R&D qui a fabriqué du gel. Nous avons aussi échangé avec la Direccte, la Carsat, pour nous assurer de faire les choses bien.

K La reprise a été une vraie victoire, en grande partie due à la mobilisation et à la réactivité des équipes. >>

Durant la période de fermeture, nous avons veillé à rester en lien avec les salariés, via notre site intranet notamment. Certains n'ayant pas d'accès informatique, nous avons adressé deux courriers postaux à l'ensemble des salariés. Les managers prenaient aussi des nouvelles par téléphone.

■ LE SITE, qui

compte 115 salariés,

a été mis à l'arrêt du

18 mars au 9 avril.

Nous envisagions une reprise le 2 avril, mais les services en amont qui nous fournissent l'acier n'étaient pas prêts. Nous avons donc rouvert le 9 avril, sur la base du volontariat. Deux journées d'accueil sécurité ont été organisées les 7 et 8 avril, par groupes de cinq. Une première heure en salle revenait sur les bonnes pratiques, permettait de répondre aux questions. La présence de l'infirmière du travail et les réponses qu'elle a apportées ont grandement rassuré. Nous avons rappelé que cette période était inédite pour tout le

monde, qu'il fallait être agile car on n'avait pas de certitudes, et qu'on avançait au fur et à mesure. Puis était organisé un tour des locaux, pour que chacun voie les aménagements et retrouve son poste. La reprise s'est déroulée avec l'ensemble des salariés prévus. Ça a été une vraie victoire, en grande partie due à la mobilisation et à la réactivité de l'ensemble des équipes. Et on constate une grande responsabilisation de chacun pour suivre les consignes. »

Propos recueillis par C. R.

COIFFURE

> Christophe Leduc,

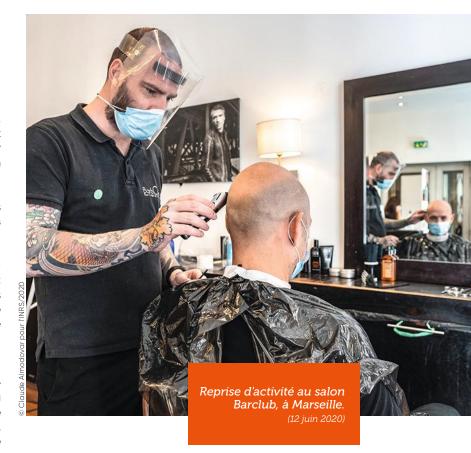
coiffeur et gérant de la SARL L.C. « En Aparté » à Perpignan.

« LE 11 MAI, à 7 h30, j'ai rouvert mon salon de coiffure, après huit semaines de fermeture. Cela faisait deux semaines que je préparais cet instant, après avoir échangé avec les coiffeuses seniors de l'équipe afin de m'assurer que les nouvelles mesures étaient adaptées. La fiche métier a été publiée sur le site du gouvernement la veille de l'ouverture seulement, je me suis donc inspiré de ce qui se faisait en Suisse et des projets de fiches proposés par les organisations professionnelles avant leur validation.

Mon salon peut accueillir jusqu'à 21 personnes, personnel compris. Nous pouvons fonctionner au complet: les quatre coiffeurs, l'hôtesse d'accueil et les trois apprentis. Mais il faut pouvoir nous répartir dans le salon pour garder un mètre de distance entre chaque personne, clients comme coiffeurs.

Afin d'éviter de condamner des postes techniques, j'avais commandé des plexiglas et des fixations. Malheureusement, je ne les ai pas reçus à temps. Cela ne nous empêche pas de travailler en sécurité, mais cela limite le nombre de clients. Nous avons élargi l'amplitude horaire du salon pour les quinze premiers jours de reprise. Nous ne proposons plus de taille de barbe: c'est une activité très minoritaire et contraignante en termes de prévention du risque de Covid-19.

En tant que coiffeur, nous devons porter un masque puisqu'on ne peut garder un mètre de distance avec un client lors des prestations: j'ai réussi à m'approvisionner en masques jetables, pour les salariés et les clients. C'est plus simple et plus sûr pour nous, car on ne connaît pas la qualité de celui apporté par le client. J'ai aussi réussi à me procurer des masques de type FFP2, pour les salariés qui le souhaitent. Et ceux-ci doivent aussi porter des lunettes: c'est le petit hic car il est difficile de porter un masque et des lunettes sans avoir de buée sur les verres! Nous avons pourtant essayé quatre modèles de lunettes et deux types de visières... Neuf distributeurs de gel hydroalcoolique sont à la disposition des salariés et des clients. Et pour nettoyer les surfaces après chaque client, plusieurs sprays désinfectants



et nettoyants multisurfaces sont à disposition. Les ustensiles de travail sont désinfectés après chaque client avec un spray qui agit en trente secondes : je l'utilisais déjà avant, donc j'en avais en stock. L'aération des locaux se fait via la ventilation mécanique contrôlée, installée au-dessus des postes techniques en 2018 afin de prévenir le risque chimique. L'air extrait du salon n'est pas recyclé et le renouvellement d'air se fait à un débit supérieur à 6 volumes par heure, avec de l'air de l'extérieur. Cela permet de limiter les aérosols potentiellement porteurs du virus tout en continuant à prendre en compte le risque chimique. J'ai aussi investi dans deux tenues de travail par salarié. Toutes ces mesures ont servi à la mise à jour les process du salon en matière de prévention des risques professionnels. » ■

Propos recueillis par K. D.

■ LE SALON compte 9 collaborateurs.

DÉCOLLETAGE

> Yannick Robichon,

président de DDLG, spécialisée dans le décolletage

« NOUS TRAVAILLONS essentiellement pour des industriels locaux, des horlogers et le secteur médical. Nous n'avons jamais cessé de produire et lorsque le 30 mars, un client m'a demandé si je pouvais fabriquer 8000 pièces en urgence, pour des respirateurs, nous avons très vite pu lui donner des prix et des délais. Nous sommes accompagnés depuis plusieurs années par la Carsat pour prévenir les risques professionnels. Nous avons déjà travaillé ensemble notamment au choix d'une huile végétale, à l'aspiration au plus près des machines, au nettoyage des pièces... donc les risques professionnels étaient déjà bien appréhendés. De plus, on a un service méthodes qui est particulièrement doué, et à partir du moment où nous avions les outils et la matière, il nous a fallu deux jours pour nous mettre en ordre de marche. Étant donné qu'il

s'agit de produire un élément de connectique très sensible, il nous a fallu déployer pas mal d'imagination pour que celui-ci ne subisse pas de chocs: nous avons créé un toboggan pour que la pièce glisse en douceur jusqu'à un bain d'huile. Entre le secteur médical et le secteur horloger, nous avons développé une rigueur et une vigilance extrêmes, pour éviter toute pollution avec des éléments non compatibles... tout cela en respectant les gestes barrières. Nos machines prenant de la place, la distanciation sociale était facile à instaurer. Nous utilisons beaucoup d'huile, il y a donc des éviers partout, équipés de "pousse-mousse", il est donc aisé de se laver fréquemment les mains. Chaque personne dispose de lingettes désinfectantes, et notre produit de nettoyage est virucide.

Je dois dire que ce changement d'activité, provisoire, n'a pas modifié fondamentalement nos process. Nous sommes cependant restés très vigilants et le sommes encore. Il ne faut surtout pas se relâcher. »

Propos recueillis par D. V.

■ L'ENTREPRISE située à Ornans dans le Doubs, emploie 35 salariés.

CULTURE

> Valérie Amate.

DRH du musée Grévin, à Paris

« NOUS AVONS TOTALEMENT fermé le musée et le café le 15 mars et mis tout le monde au chômage partiel. Certains services supports ont cependant été amenés à travailler et, dans ce cas, leurs heures étaient défalquées du chômage partiel.

Nous avons rouvert le 18 juin: nous avons travaillé donc sur toutes les mesures de sécurité à mettre en œuvre à la fois pour les salariés et les visiteurs, afin de valider le plan de reprise. Pour cela, nous avons mis à jour le document unique d'évaluation des risques, en tenant compte des problématiques liées à la pandémie. Nous avons nommé un référent Covid-19 et. pendant toute la période de fermeture, nous avons maintenu le lien avec les salariés, à travers des notes, des mails, des appels téléphoniques.

Depuis le 18 juin, nous privilégions le télétravail lorsque c'est possible. Pour chaque personne revenant sur site, un kit lui est remis quotidiennement. Il comprend des gants, trois masques, du gel hydroalcoolique et une visière. Les managers doivent établir des plannings d'arrivée et nous décalons les horaires d'ouverture pour que ni les salariés ni les visiteurs ne se retrouvent dans les heures de rush des transports en commun. Chaque manager forme ses équipes aux postes et à leurs contraintes nouvelles. Les visiteurs ont des masques et ne font le parcours qu'en sens unique. Les salles où les visiteurs avaient tendance à se regrouper sont en accès libre et on veille à ce qu'il n'y ait pas de "stagnation". Un marquage au sol délimite les

■ LE MUSÉE compte 70 équivalents



distances imposées dans les files d'attente. Du gel hydroalcoolique est disponible sur le parcours, le nettoyage est renforcé, notamment aux points de contacts. De plus, la grande majorité du personnel

W Nous serons attentifs aux risques psychosociaux que cette situation a pu

est polyvalente et certaines prestations – ne permettant pas de respecter les mesures barrières – ne sont plus proposées.

En outre, afin de pouvoir laver les vêtements du per-

sonnel à 60°C, nous avons adapté les uniformes en remplaçant les vestes et chemises par des polos à manches longues.

Pour ma part, je suis régulièrement sur site pour accompagner les salariés et voir comment cela se passe. En effet, certains peuvent ne pas être complètement rassurés malgré toutes ces mesures, et ils doivent adopter le juste ton pour contraindre les visiteurs à respecter les règles instaurées sans que cela génère de conflit. Nous allons être attentifs aux risques psychosociaux que cette situation de déconfinement a pu générer. Confiants sur les conditions de réouverture, nous souhaitons que la visite soit sereine pour nos visiteurs du fait de la distanciation physique organisée sur le parcours.

Un bilan sera établi pour évaluer l'organisation et l'adapter aux mesures sanitaires gouvernementales qui ont vocation à s'alléger dans le futur. »

Propos recueillis par D. V.

MENUISERIE

> Vincent Bernier,

générer.

directeur industriel d'Atlantem, fabricant de menuiseries extérieures et de fermetures en bois, aluminium et PVC

« RIEN NE NOUS PRÉPARAIT au risque biologique. Le 17 mars à midi, nous avons mis à l'arrêt nos sites de production. Très vite, les directions d'usines ont été mobilisées pour élaborer un protocole de sécurité pour la reprise, en concertation avec nos fournisseurs et clients. Un travail de fond devait s'opérer pour réactiver l'activité industrielle. De nombreux échanges ont eu lieu avec la Carsat, les médecins du travail, d'autres industriels... Nous avons consulté les protocoles proposés par les syndicats professionnels. Un projet a été discuté avec la Carsat, soumis aux représentants du personnel et validé à l'unanimité. En parallèle, nous avons contacté les entreprises de nettoyage pour renforcer les prestations. Dès la fermeture, les directeurs d'usine ont été charaés de maintenir le lien social avec les salariés, en instaurant des rituels de communication tous les trois jours. Ça a permis de rassurer et, lorsque nous étions prêts, d'avoir 80% de volontaires pour la reprise.

Les masques ont été la clé de la reprise. Si la distanciation physique est plus ou moins facile à appliquer selon les postes, il était inenvisageable, en termes de management, d'équiper certains salariés et pas d'autres. Pas question non plus, compte tenu de la situation de pénurie, de se positionner sur des masques réservés en priorité au corps médical. Nous avons donc opté pour des masques en tissu. Le jour de la reprise, le 14 avril, les salariés étaient tous équipés. Les sites ont redémarré à 30% de leur capacité de production, en une équipe sur un module de 6 heures, de 7 h à 13 h, avec un roulement entre salariés volontaires. Nous avons fermé la restauration, les salles de

■ 800 SALARIÉS

sur 9 sites de production, avec une forte présence sur la Bretagne et le grand Ouest. pause et les machines à café, les vestiaires et supprimé le badgeage. Il a été demandé aux salariés de ne plus pratiquer le covoiturage.

Dans le protocole, nous avons détaillé la journée de travail poste par poste, en insistant sur des rituels: lavage des mains à l'arrivée, désinfection des gants de protection toutes les heures... Le maintien de toutes les protections collectives et individuelles a été rappelé, car la pandémie ne doit pas occulter les autres risques. Une pause de 12 minutes a été maintenue sans regroupement. Affichages, marquages au sol et vidéos ont été utilisés pour repérer les points de nettoyage et rappeler les règles de distanciation physique. Nous avons réorganisé l'occupation des bureaux, quand le télétravail n'était pas possible. Les sites ont été confinés: visites extérieures interdites, ouvertures uniquement aux livraisons-expéditions, et protocoles adressés aux prestataires. Ils doivent livrer dans la cour, sans mise à quai. Nous avons ouvert un bloc sanitaire pour nos transporteurs sur l'usine de Saint-Sauveur-des Landes (Ille-et-Vilaine).

Ce plan de reprise, élaboré en confinement, a ainsi été mis à l'épreuve de la réalité. Après 15 jours (NDLR: l'entretien a eu lieu fin avril), nous passons à deux équipes de six heures, sans chevauchement. La restauration restera fermée. Puis, si tout se passe bien, au bout de deux semaines, nous rebasculerons en 2x8 avec effectif restreint. Les personnes fragiles ne reprendront pas immédiatement. La réouverture des espaces communs s'accompagnera de nouvelles règles. Nous allons devoir vivre dans le temps avec ce protocole évolutif, sans baisser la garde. Sur chaque site, des audits ont été effectués afin de s'assurer du respect des rituels, des approvisionnements en matériel... Un référent circule dans les usines pour recueillir les inquiétudes autant que les idées. Une cellule psychologique avec numéro vert est ouverte. »

Propos recueillis par G. B.

TRAVAUX PUBLICS

> Julie Romac

dirige plusieurs structures de travaux publics: Agri TP (travaux spécifiques sur pipelines), LBTP (travaux de désamiantage sur pipelines en milieu non confiné) et AGI PC (bureau d'études, protections cathodiques)

compte 40 salariés et le siège est à Lunéville, en Meurtheet-Moselle.

■ L'ENSEMBLE « ENTRE LE 13 ET LE 17 MARS, à la demande de nos clients, nous avons arrêté l'ensemble de nos chantiers. Chaque salarié a soldé ses congés. Puis, en avril, 90% d'entre eux ont été placés en chômage partiel. Début avril, l'un de nos clients est revenu vers nous pour reprendre les activités de protections de canalisations, réalisées en pleine nature, par des personnes seules. Nous avons accepté les chantiers à proximité des domiciles de nos salariés. Pour cette

W Nous avons réalisé l'analyse des risques par situation de travail. 🥦

> reprise, ils ont été dotés de gel hydroalcoolique, gants jetables, masques, et visières. À la demande d'un autre client, nous avons mis en place une équipe de deux salariés. Nous avons veillé à ce que chacun arrive avec son propre véhicule, ses outils et respecte la distanciation sociale.

> Pour les travaux réalisés par Agri TP et LBTP, nous avons mis à jour nos modes opératoires et réfléchi à

notre plan de continuité d'activité (PCA), avec l'aide de la Carsat Nord-Est. Nous nous sommes appuyés sur les prescriptions gouvernementales et avons réalisé l'analyse des risques par situation de travail. En échangeant avec nos clients sur les processus, nous avons entièrement réorganisé nos interventions pour le transport des équipes, la base vie : vestiaire et coin repas, réunions, accueils sécurité, interventions du SST en cas d'accident, partage du matériel et d'outils, contacts avec les riverains, échanges de signatures des documents...

Les avenants des plans de prévention intégrant le risque Covid-19 ont été commentés en visioconférence et signés électroniquement. Avec le PCA, ils ont été présentés à toutes les équipes lors d'une réunion en plein air, le 7 mai, et des packs EPI (masques, gel, gants, visière compatible avec les casques, lingettes désinfectantes, etc.) ont été remis aux salariés. Des fiches audits risque Covid-19 ont été réalisées.

Les déplacements se font désormais par équipe de trois dans un véhicule de sept places avec ajout d'un plexiglas pour séparer l'avant de l'arrière des camionnettes. Le chef d'équipe est le référent Covid: il veille à la désinfection du véhicule après chaque usage et à l'application des gestes barrières.

L'organisation de la base vie a également été revue pour éviter que les compagnons se croisent. Il est demandé à chacun d'apporter son repas et de garder une distanciation physique pendant ce moment convivial. Nous privilégions les chantiers de proximité et n'avons pas encore envoyé nos équipes en grand déplacement.»■

Propos recueillis par D. V.

HÔTELLERIE

> Gersende Delcourt, DRH de l'hôtel Paris Marriott Opéra Ambassador

« LE 16 MARS, nous avons fermé l'hôtel et mis tout le monde au chômage partiel. Tous les 15 jours, nous informons nos salariés de la décision du propriétaire qui, pour l'instant, est de maintenir l'hôtel fermé. Il faut dire que notre clientèle est composée à 60% d'Américains et 15% d'Asiatiques, et que l'hôtel ne rouvrira que si nous sommes assurés d'avoir des clients. Pour garder le lien, tous les jours, notre directeur envoie un mail avec une information, une photo aux salariés. Pendant cette période d'attente, nous avons travaillé sur de nouvelles organisations qui ont été avalisées

■ L'HÔTEL, classé 4 étoiles, est doté de 297 chambres et emploie 160 salariés permanents.

par le médecin du travail et le CSE. En tant que référente Covid de l'établissement, j'ai préparé, en m'aidant d'informations émanant du gouvernement, de nos fédérations et syndicats, de la Cramif, de la Direccte... toute une gamme de documents qui seront à la disposition du personnel, à des endroits stratégiques. Cela concerne par exemple le lavage des mains, le port du masque, l'accès à la cafétéria... L'objectif étant de faire en sorte que l'information sur les gestes barrières et les règles de distanciation physique soit omniprésente. De plus, le jour de la réouverture, tous les salariés seront formés à leur poste et informés des nouvelles contraintes (sens de circulation, horaires d'accès aux vestiaires, aux pauses, process



de nettoyage...). L'hôtel fonctionnera différemment et les premières semaines, nous ferons des contrôles quotidiens pour nous assurer que les consignes sont respectées.

Il y aura 24 points de distribution de gel hydroalcoolique et tous les points de contact importants seront nettoyés toutes les heures. Par chambre,

le personnel disposera de deux paires de gants, de masques, de gel hydroal-coolique et il devra respecter une phase d'aération, de nettoyage, de finition avec du produit virucide... cela prendra plus de temps — on estime qu'une chambre ne sera plus refaite en 30 mais en 50 minutes environ—, chaque femme de chambre fera donc moins de chambres par jour. Et il y aura toujours un contrôle très strict de chaque chambre.

Nous n'ouvrirons certainement pas tout l'hôtel d'un seul coup, mais par étage. Ce qui signifie que 2 ou 3 femmes de chambre travailleraient chaque jour. Nous n'avons pas encore décidé qui viendrait, mais nous sommes attentifs à ne pas créer de frustration ou d'incompréhension: nous allons donc en discuter avec le CSE. Tout le personnel sera masqué et le personnel de réception sera protégé par une vitre en plexiglas. Une affichette reprenant les gestes barrières et destinée aux clients est prête, et chaque client

recevra une brochure expliquant les règles en vigueur dans l'établissement.

Des masques seront à disposition et nous allons réorganiser le hall d'accueil pour éviter les stagnations de clients. Des informations seront prises en amont, quant aux horaires d'arrivée et de départ, et transmises

On estime qu'une chambre ne sera plus refaite en 30 mais en 50 minutes environ.

à la réception. Pour limiter le paiement en liquide, une notification de facture sera envoyée en chambre, via la télévision. Et dans un premier temps, le petit déjeuner ne sera plus proposé sous forme de buffet, mais en chambre.

Nous avons essayé d'anticiper au maximum, mais il est évident qu'il y aura des ajustements à faire, avec les salariés, lorsque l'hôtel ouvrira de nouveau ses portes. » ■

Propos recueillis par D. V.

DISTRIBUTION

> Kevin Trannoy,

directeur du Leroy Merlin d'Isneauville en Normandie

« À L'ANNONCE du confinement, tous les magasins Leroy Merlin ont fermé. Puis, à la suite de la publication de la liste des commerces autorisés à accueillir du public, les 140 magasins ont relancé en partie leur activité. Notre direction nationale a défini la stratégie de réouverture par étape. Chaque établissement a pu la mettre en œuvre en tenant compte de ses caractéristiques.

Celui que je dirige a redémarré avec des équipes réduites de 15 à 20 salariés, volontaires: un drive a été organisé pour proposer des produits de première nécessité, pour réparer un ballon d'eau chaude ou une fuite en toiture, par exemple. 6500 de nos 260 000 références ont été rendues disponibles et payables en ligne. À l'arrivée du client à l'entrée du parking, un agent vérifie à travers la vitre de la voiture le numéro de commande ainsi que la date et l'horaire de retrait avant de le laisser entrer. Les colis sont ensuite déposés à côté du véhicule et récupérés par le client.

Ce dispositif ayant démontré son efficacité, nous avons rapidement pu élargir notre offre à 30000 références. La seconde étape a été de restaurer l'accès à notre cour des matériaux. Son fonctionnement est proche de celui du drive puisque le client s'y rend avec son véhicule et charge lui-même la marchandise. L'entrée n'est possible que sur rendez-vous et un agent régule

■ LE MAGASIN compte 200 salariés.

le flux de manière à ce qu'il n'y ait pas plus de sept voitures dans la cour. En revanche, le paiement par carte doit se faire sur place. Le client ouvre donc son coffre et s'éloigne pour qu'un salarié scanne les produits.

Les caisses ont été équipées de plexiglas. Pour conseiller nos clients, nous avons développé un système de chat et de téléphone. Cela a entraîné une augmentation des effectifs dans nos bureaux: nous avons

Le succès de notre démarche de réouverture tient beaucoup à sa progressivité.

ainsi fixé deux plages horaires de travail, de 6 heures à 13 heures et de 13 heures à 20 heures, ce qui évite les déjeuners sur place.

Le 23 avril, nous avons recommencé à accueillir le public dans le magasin. La mise en rayon et le picking des commandes drive étaient faits de 6 à 9h, afin de laisser le champ libre aux clients à l'ouverture. Il n'y avait pas d'employés dans les rayons et si un client avait besoin d'un renseignement, des numéros de téléphone étaient indiqués aux points conseils. Même si la jauge officielle autorise jusqu'à 800 clients, nous ne laissions alors entrer

que 100 personnes à la fois pour ne pas surcharger les équipes réduites en caisse. Un protocole a été mis en place pour éviter les contacts. Le client s'écarte de son chariot pour laisser l'hôtesse scanner les achats puis retourner derrière le plexiglas.

Fort de cette organisation, depuis le 11 mai, le retour des équipes s'est accéléré. Le 18 mai, nous étions quasiment tous revenus. Les salariés étant à nouveau présents dans les rayons aux heures d'ouverture, les points conseils ont été équipés de plexiglas. Pour se déplacer dans les allées, des gants et des visières sont à disposition. Le port du masque est obligatoire et nous incitons nos clients à faire de même.

Le succès de notre démarche de réouverture tient beaucoup à sa progressivité qui a permis les retours d'expérience, aussi bien internes qu'en provenance d'autres magasins. » ■

Propos recueillis par D. L.



Pour un environnement de travail SAIN et SÉCURISÉ



Prévenir les risques

Protéger la santé des collaborateurs et des dirigeants. Sécuriser l'activité, les biens et les données.

3 jours de solutions et de retours d'expériences.

(Ré)inventer le travail

Adapter le travail à l'évolution de la société. Adopter de nouveaux modes d'organisation. Imaginer le travail de demain.

Un colloque exceptionnel "Gestion de crise et nouvelles organisations du travail"

Optimiser la reprise

Préventica accompagne fortement la reprise économique en proposant un salon professionnel et des rendez-vous BtoB.

LYON - 29 SEPT > 01 OCT

LILLE - 20 > 22 OCT

Nouveau lieu / Nouvelles dates

Bien-être des équipes # Performance de l'entreprise



Préventica s'engage à proposer à l'ensemble de ses exposants, partenaires, visiteurs, prestataires et collaborateurs 3 jours d'événement professionnel en toute sérénité.

preventica.com



















DÉCHETS

Le risque infectieux s'invite dans le tri

Utilisés massivement par le grand public pour limiter la propagation du Covid-19, masques et gants, potentiellement contaminés, se retrouvent dans les ordures ménagères et la collecte sélective. Un phénomène nouveau qui oblige les entreprises du secteur à s'adapter pour prévenir l'exposition de leurs salariés au risque infectieux qui en découle.

DANS LES ÉTABLISSEMENTS de santé, les gants et les masques potentiellement contaminés par le Sars-CoV-2 suivent un circuit bien spécifique. Considérés à juste titre comme des déchets d'activités de soins à risques infectieux (Dasri), ils sont triés, conditionnés, entreposés, collectés, transportés puis traités par le biais de la filière ad hoc. Celle-ci, soumise à de nombreuses réglementations, permet de protéger les travailleurs tout au long de la chaîne.

Dans le domaine public, c'est un tout autre schéma qui se dessine. Le contexte actuel de pandémie a conduit à l'utilisation de ces équipements par l'ensemble de la population. Ce phénomène s'est même accentué au moment du déconfinement. Résultat: masques et gants, potentiellement souillés, se retrouvent sous forme de déchets dans les filières classiques des ordures ménagères et de la collecte sélective. Une situation qui expose les salariés du secteur à de possibles contaminations et que nombre d'entreprises ont prise en compte, à l'instar du Syndicat mixte intercommunal de collecte et de traitement des ordures ménagères (Smictom) d'Alsace centrale.

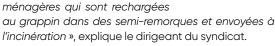
« Après un arrêt de trois semaines, notre activité a repris fin avril, annonce Nicolas Pieraut, le directeur du Smictom. Dès le redémarrage, nous nous sommes efforcés de sensibiliser les habitants des 90 communes dont nous gérons les déchets aux bonnes pratiques à observer pour se débarrasser de leurs masques et gants usagés. » Objectif: éviter que les salariés puissent être en contact direct avec ces déchets. Des mesures simples doivent être respectées dans les foyers qui jettent leurs gants et leurs masques dans les ordures ménagères. Par exemple, avant d'être déposés dans les bacs, ceux-ci doivent être conservés 24 heures dans un sac bien fermé qui terminera sa course en incinération sans manipulation directe par les salariés. « Ces consignes ont été publiées dans la presse, sur notre site internet, elles sont relayées sur les réseaux sociaux et diffusées régulièrement sur les ondes d'une radio locale », précise Nicolas Pieraut.

Adapter le centre de tri

La collecte sélective est elle aussi concernée par la recrudescence de déchets possiblement porteurs du coronavirus. Ces simples erreurs commises par les particuliers qui jettent leurs masques ou leurs gants, certainement de bonne foi, dans les bacs jaunes confrontent les équipes à un risque de contamination. « Pour éviter l'exposition de nos valoristes qui séparent les matières sur les convoyeurs, nous avons mis en

place une première barrière dès la collecte, poursuit le directeur. Elle consiste en l'ouverture des bacs par nos ripeurs qui regardent, sans fouiller bien entendu, si des gants ou des masques sont visibles ». Si tel est le cas, le bac n'est pas ramassé et un autocollant de refus y est apposé. « Le particulier est ensuite appelé par l'un de nos ambassadeurs qui lui explique la situation pour éviter que la méprise ne se réitère ». Mi-mai 2020, une centaine de bacs étaient refusés lors de chaque collecte.

« Dans notre centre de tri, un mur constitué de blocs de béton a été monté dans le hall d'arrivée des bacs », décrit Nicolas Pieraut. Les deux espaces ainsi consitués sont remplis et vidés alternativement, permettant de créer des stocks tampons qui attendent 48 heures avant d'être traités. Enfin, si certains de confrères au sein de la filière ont dû ajuster les réglages de leurs lignes de prétri, le dispositif dont bénéficient les membres du Smictom d'Alsace centrale était dimensionné pour éliminer les gants et les masques. « Les mailles de notre trommel, une espèce de tambour de machine à laver géant, sont adaptées pour laisser passer ces déchets. Ces derniers sont diriaés vers la fosse contenant les ordures



Malgré tous ces filtres, certains masques et gants finissent sur le tapis de tri. La consigne est de ne pas y toucher, de les laisser filer. Le convoyeur les entraîne jusqu'à la fosse des ordures ménagères, comme ceux évacués au niveau du trommel. « Il faut, pour finir, souligner, que notre secteur d'activité a l'habitude de prendre en compte le risque biologique, même s'il ne s'agit pas en temps normal d'un virus tel que le Sars-CoV-2, conclut Nicolas Pierault. Nous sommes donc équipés de dispositifs de renouvellement de l'air qui participent à diminuer les risques de contamination, et les salariés portent naturellement gants et lunettes de protection. Des masques sont venus compléter ces habitudes » ■ D. L.



COVID-19

Des exosquelettes en renfort à la réanimation

DES EXOSQUELETTES ont été testés par des soignants dans une unité de soins intensifs du CHRU de Nancy, alors que les équipes étaient confrontées à une forte augmentation du nombre de patients souffrant de syndrome de détresse respiratoire aiguë lié au Covid-19. Ce travail, mené dans le cadre du projet de recherche Exoturn, visait à soulager les contraintes physiques du personnel médical. Il a réuni une équipe pluridisciplinaire de médecins, de chercheurs en robotique et d'ergonomes du CHRU de Nancy,

de l'Université de Lorraine, de l'Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique (Inria), du CNRS et de l'INRS.

« Ces exosquelettes de soutien dorsal ont été envisagés pour accompagner une procédure courante dans la prise en charge de patients atteints par la maladie, consistant à positionner le patient en position ventrale. Cette procédure nécessite qu'environ 6 soignants restent le buste penché vers l'avant avec de fortes contraintes physiques », explique Jean Theurel, physiologiste à l'INRS. « Il a d'abord fallu procéder à une analyse visuelle du geste à partir de vidéos, puis interroger les soignants sur leur pratique, précise Serena Ivaldi, chercheur à l'Inria. Sur cette base, nous avons identifié quatre exosquelettes susceptibles d'apporter une assistance du dos. Il fallait qu'ils soient légers, peu encombrants, et que leur



utilisation ne génère pas de contrainte pour les mouvements ou le travail de l'équipe. » « Des tests avec des exosquelettes prêtés par l'INRS ont été menés dans une salle de soins intensifs simulée dans un espace simulant une salle de soins intensifs au sein d'un hôpital virtuel par deux soignants volontaires qui effectuaient la manœuvre sur un mannequin », reprend Jean Theurel. À l'issue de ces essais, le choix s'est porté sur le Laevo, un harnais de posture flexible, qui a ensuite été testé en situation réelle. Interrogés, les soignants ont témoigné du soulagement physique perçu lors des manœuvres, notamment au niveau du bas du dos et de la réduction de la fatique. « Des résultats encourageants, selon Serena Ivaldi, même si des études approfondies doivent encore être menées avant de voir l'utilisation de tels exosquelettes généralisée dans la pratique clinique. » ■ G. B.

UNION EUROPÉENNE

Pourquoi les TMS demeurent-ils si importants?

Les statistiques le montrent: les taux déclarés de troubles musculosquelettiques (TMS) chez les travailleurs avaient augmenté dans l'ensemble des pays membres de l'Union européenne, passant de 54,2 % en 2007 à 60,1 % en 2013. Et ce, malgré des réglementations et des campagnes nationales en faveur de la prévention de ces risques professionnels. Une étude commanditée par l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-Osha) s'est penchée sur cette question en émettant différentes hypothèses pour expliquer ce phénomène au regard de la littérature scientifique disponible sur le sujet. Plusieurs conclusions et recommandations ressortent de cette étude. En particulier, procéder à une approche du risque plus globale en tenant compte à la fois des facteurs de risques biomécaniques et des facteurs de risques psychosociaux; adapter les outils d'évaluation des risques et les mesures mises en œuvre pour les réduire; renforcer la sensibilisation des salariés au risque de TMS; mener des évaluations visant à identifier quelles mesures de prévention sont efficaces et, de manière tout aussi importante, celles qui ne le sont pas.

CANCER AU TRAVAIL

L'Europe enquête sur l'exposition aux risques

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail lance une enquête sur l'exposition des travailleurs aux facteurs de risque de cancer en Europe. Selon elle, 53% des décès en relation avec le travail dans l'Union européenne et dans les pays développés seraient liés au cancer. La nouvelle enquête vise à mieux cerner les facteurs d'expositions afin d'orienter les politiques de prévention. Elle s'inspirera du modèle d'une étude australienne, en utilisant une application web permettant d'évaluer les expositions professionnelles en fonction des tâches des travailleurs. L'enquête, dont les travaux préparatoires sont en cours, sera d'abord réalisée dans six États membres. Les premiers résultats seront publiés en 2023.

CORONAVIRUS

Stress aggravé chez les internes en médecine

Un interne sur trois souffrirait de stress post-traumatique depuis la crise du coronavirus, d'après une étude de l'Intersyndicale nationale des internes (Isni). Réalisée entre le 20 mars et le 11 mai 2020 auprès de 892 médecins en formation, l'enquête révèle que « l'arrivée d'un virus inconnu, la réalisation de nouvelles prises en charge de patients dans des états graves, la surcharge de travail, le manque d'encadrement, de tests de dépistage et de matériel de protection ont accru le stress de ces jeunes professionnels ». En première ligne, les internes déclarent à 47,1% présenter des symptômes d'anxiété, 18,4% des symptômes dépressifs et 29,8% des signes de stress posttraumatique. C'est bien plus que lors d'une précédente enquête menée 2017, où l'Isni s'inquiétait déjà de l'état psychologique précaire des internes, en lien notamment avec la surcharge de travail, le manque de formation et l'isolement face aux responsabilités.

RISQUE CHIMIQUE

Seirich, un logiciel qui s'enrichit sans cesse

À l'occasion des cinq ans du logiciel Seirich, créé pour aider les entreprises dans l'évaluation et la prévention de leurs risques chimiques, Florian Marc, responsable du projet, revient sur sa genèse et ses évolutions futures.

Seirich fête cet été ses cinq ans. En quelques mots, à quoi sert-il?

Florian Marc. Le logiciel Seirich (Système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel) a été développé par l'INRS et ses partenaires afin d'aider les entreprises à réaliser leur évaluation des risques chimiques et à établir un plan d'actions de prévention. C'est un outil modulaire, accessible et utilisable par tous, quels que soient la taille de l'entreprise ou le niveau de connaissances de l'utilisateur sur les risques chimiques.

Avez-vous une idée du nombre d'utilisateurs?

F. M. C'est difficile d'avoir un chiffre précis, car ce logiciel a été mis à disposition en téléchargement libre. On peut cependant estimer qu'aujourd'hui, il est utilisé par plus de 30 000 entreprises.

Dans la pratique, pourquoi une entreprise se servirait-elles de Seirich plutôt que d'un autre logiciel?

F. M. D'abord, il faut mentionner que Seirich est mis librement à la disposition des entreprises. Ensuite, ce logiciel est issu d'un consensus entre de nombreux partenaires et acteurs de la prévention des risques chimiques, interlocuteurs au quotidien de l'entreprise, et il est à jour de la réglementation française. Il facilite également le partage d'informations et les échanges entre les acteurs de la prévention (Carsat, inspection du travail, médecine du travail, organisations professionnelles...) qui parlent ainsi le même « langage ».



REPÈRES

> SEIRICH est
une application
informatique, mise
à disposition et
développée par l'INRS
en partenariat avec
la Direction générale
du travail, la Direction
des risques
professionnels
(CnamTS, Carsat
et Cramif) et des
organisations
professionnelles (UIC,
UIMM, CNPA et Sipev).

Depuis cinq ans, quelles sont les principales évolutions qui ont vu le jour?

F. M. Le plan d'actions a été entièrement retravaillé pour en améliorer la lisibilité. Les actions sont ainsi structurées en catégories répondant aux principes généraux de prévention et l'utilisateur est désormais mieux guidé dans le choix de ses actions. Nous avons également travaillé à l'amélioration des imports/exports, du module de traçabilité et des documents (fiches produits, notices de poste) pour permettre toujours davantage de partage d'informations et faciliter le transfert des données au sein des entreprises et entre les acteurs de la prévention. La liste des agents chimiques émis est régulièrement enrichie, pour permettre à l'utilisateur de toujours mieux renseigner ses situations de travail et ses émissions.

Quelles sont les évolutions que vous avez prévues?

F. M. Nous améliorons sans cesse Seirich et, d'ici à la fin de l'année, nous allons permettre à l'utilisateur de gérer sa propre base de substances en complément de celle proposée par l'application afin de mieux suivre les expositions des salariés. Par ailleurs, dans le courant de l'année 2021, nous allons permettre la mise à jour des produits *via* un import Excel, une fonctionnalité très demandée par les utilisateurs. Une optimisation des algorithmes du logiciel est également envisagée... mais pour cela, il faudra attendre la fin d'une étude en cours à l'INRS sur le sujet. ■ Propos recueillis par D. V.

Pour en savoir plus: www.seirich.fr

CONCOURS VIDÉO

Les lycéens filment la prévention

Cinq projets ont été récompensés le 2 juin dans le cadre du concours vidéo annuel de l'INRS « De l'école au travail, à vous de filmer », organisé en partenariat avec la MSA. Réservé aux élèves des lycées professionnels et des centres de formation d'apprentis (CFA), cet événement a pour objectif de sensibiliser les jeunes en formation aux risques auxquels ils sont exposés lors de leurs premiers pas dans le monde professionnel. Pour cette huitième édition, du fait du contexte sanitaire particulier, les prix n'ont pu être remis en présentiel. Le premier prix a été décerné au film « Partir à 4 c'est bien, revenir à 4 c'est mieux! » réalisé par cinq apprentis forestiers du CFA de Bellegarde (académie d'Orléans-Tours). Leur vidéo met l'accent sur l'importance de la fiche de préparation du chantier pour éviter les risques professionnels liés à cette activité. « Nous avons conçu

et réalisé le film pour aborder de manière concrète l'obligation réglementaire de cette fiche avec les élèves, explique Florent Marquet, formateur du CFA qui a encadré le projet. Cet exercice a constitué la base du scénario. La vidéo a été un outil de formation aux risques professionnels. » Les prises de vue ont été réalisées avant le confinement, mais le montage a dû se faire à distance. Malgré la fermeture des établissements scolaires, une quarantaine de vidéos ont été reçues cette année. Les autres vidéos récompensées abordent la prévention des TMS, d'abord dans les salons de coiffure, puis au travers de l'apport de l'approche ergonomique. Une autre porte un regard décalé sur les conditions de travail des salariés... du père Noël. Enfin, une dernière présente un challenge sécurité pour les élèves en formation professionnelle.

Retrouvez les vidéos: www.youtube.com/user/INRSFrance



« Notre principal problème est de trouver des salariés »



Amicial est une association d'intervenants à domicile. Pour faire face à d'incessants problèmes de recrutement, sa directrice, Julie Gauthier, a voulu tester une nouvelle organisation des journées de travail, en misant sur des équipes autonomes.

Travail & Sécurité. Qu'est-ce que Amicial, la structure dont vous êtes la directrice?

Julie Gauthier > Amicial est une association de loi 1901, créée il y a trois ans pour proposer de l'aide à domicile à destination des personnes les plus vulnérables, à savoir les personnes isolées, âgées ou en situation de handicap. Notre siège est à Avignon, mais nous sommes présents sur sept départements, en Provence-Alpes-Côte-d'Azur et en région parisienne.

Qui sont vos bénéficiaires et vos salariés?

J. G. > Nous sommes attachés à apporter des services aux plus vulnérables, aux plus isolés... Nous leur proposons des aides à la vie quotidienne (lever, coucher, aide aux toilettes, repas...) mais aussi du ménage. Pour

Propos recueillis par Delphine Vaudoux ce qui est de nos intervenants, nous avons aujourd'hui entre 900 et 1000 salariés. Ce sont à 98% des femmes et souvent de plus de 50 ans. Nous estimons que dans les dix prochaines années, plus de la moitié de notre effectif sera partie en retraite... ou plus vraisemblablement en inaptitude. Car aujourd'hui, malheureusement, la sortie du métier se fait souvent pour inaptitude. Pour la plupart, elles n'ont pas ou très peu de formation initiale et toutes ne possèdent pas de moyens de déplacement, ni même le permis de conduire.

Quels sont les risques professionnels que vous avez identifiés?

J. G. > L'absentéisme important, de l'ordre de 13-14%, nous rappelle tous les jours que les risques profession-

nels sont nombreux. Beaucoup de nos salariés passent du temps sur les routes, donc le risque routier est très présent, mais ça n'est pas le plus accidentogène. Nos salariés sont confrontés aux risques chimiques, aux troubles musculosquelettiques, aux chutes ou glissades, aux risques biologiques, aux risques psychosociaux... Nous devons intégrer le fait que nous allons chez les bénéficiaires et c'est compliqué de faire passer des messages, de leur faire acheter du matériel. Nous préconisons quand même régulièrement l'achat de certains types de balais et essayons de proscrire l'usage de l'eau de Javel... Mais c'est limité. De plus, je pense qu'il n'y a pas de secteur où le travail soit plus contraint financièrement. Nous essayons de faire des miracles avec rien. Ça rend ingénieux, mais ça a aussi ses limites. Aujourd'hui, notre principal problème n'est pas de trouver des bénéficiaires, mais bien de trouver - et garder des salariés. Avec un salaire et des conditions de travail peu attractifs, on peine à recruter.

Vous avez donc cherché des alternatives?

J. G. > On a échangé avec l'Anact, la Carsat Sud-Est, les services de santé au travail... On a aussi regardé ce qui se fait à l'étranger, comme aux Pays-Bas où est expérimenté le modèle Buurtzorg¹ et nous avons opté pour des équipes autonomes. Jusqu'à présent, nous étions organisés avec un chef de secteur qui gère les plannings en fonction des tâches et des personnes accompagnées. Il a un rôle primordial de planification. Mais cette organisation tient assez peu compte de nos contraintes et de celles des intervenants à domicile. Si on pousse le raisonnement, c'est à peu près le même boulot qu'un planificateur d'un entrepôt logistique. Avec, aussi, des objectifs de productivité.

C'est-à-dire?

J. G. > Nous avons beau être dans les services à la personne, prendre soin de personnes vulnérables, il n'empêche: nous devons aussi limiter les temps « improductifs », comme les trajets... Jusqu'à présent, chaque responsable de planning s'occupait, avec une personne en charge du médico-social, d'au moins une cinquantaine d'intervenants à domicile. À plein temps, nos salariés peuvent être mobilisés 7 jours sur 7, avec des plannings établis à l'avance, mais modifiables. Nous nous sommes dit: mais pourquoi ne pas leur faire confiance? Ce sont eux qui connaissent le mieux le terrain, les trajets, les bénéficiaires... Car nous, direction, n'avons pas le temps de nous rendre autant que nous le souhaiterions chez nos bénéficiaires.

Comment avez-vous procédé?

J. G. > Nous avons cherché des personnes motivées (responsables de plannings ou aides à domicile) pour tester une nouvelle organisation. Nous avons proposé à ces salariées de l'autonomie pour qu'elles s'organisent entre elles, en fonction des bénéficiaires, de leurs contraintes, des trajets... Quant aux gestionnaires de plannings, nous les avons formées au management transversal. Elles doivent désormais former, accompagner, coacher les personnes intervenant à domicile.

Vous avez dû fixer des règles pour que cette autonomie se passe bien?

J. G. > D'abord, respecter le Code du travail. On ne pouvait pas accepter par exemple que des intervenants à domicile proposent de faire 15 heures par jour sur 3 jours. On les a donc informés sur ce qui était possible, puis formés à se servir d'un outil de planification qui est relié à la paie... car cela va ensemble. L'ancien responsable des plannings est là pour veiller à ce que la vie d'équipe se passe bien, car il y a toujours des leaders naturels qui se dégagent et potentiellement des conflits qui peuvent surgir. On garde un œil vigilant, tout en faisant le pari de l'autogestion, de l'organisation du temps de travail en fonction des bénéficiaires que les intervenants connaissent mieux que personne.



REPÈRES

DEPUIS 2017 Directrice de l'association Amicial

2009-2017 Directrice du pôle famille de la Croix-Rouge française

2009 Directrice d'un Esat

2007–2009 DRH de la branche domicile du groupe DomusVi

2005–2007 DRH d'une association d'aide à domicile, Assad Paris 14

TITULAIRE d'une maîtrise en psychologie du travail et d'un master en ressources humaines

Et si personne par exemple ne veut aller chez un bénéficiaire particulièrement acariâtre?

J. G. > C'est là que les nouvelles fonctions du manager entrent en jeu: à lui de voir si la mauvaise humeur (pour faire simple) de ce bénéficiaire est liée à une pathologie, s'il peut y avoir une façon de l'aborder et si un accompagnement médico-social est nécessaire et possible. Il ne faut pas oublier que c'est une relation triangulaire que nous devons instaurer entre les salariés, les bénéficiaires et les coachs qui représentent le service. Il y a aussi des bénéficiaires qui sont très envahissants et c'est là encore que peut intervenir le coach pour protéger les salariés.

Où en êtes-vous?

J. G. > Nous avons lancé un appel à candidature pendant l'été 2019. Les premières équipes autonomes ont été mises en place à l'automne. Nous avons instauré un comité de pilotage. Nous n'avons pas encore de statistiques, c'est trop tôt. Cependant, les ressentis sont positifs, en termes d'absentéisme, de satisfaction au travail de nos salariés, et également par la personne accompagnée. On peut déjà dire que cela fonctionne: les salariés concernés sont hyper motivés, il y a moins de remplacements dans ces équipes et il n'y a pas eu de « loupé » dans les plannings.

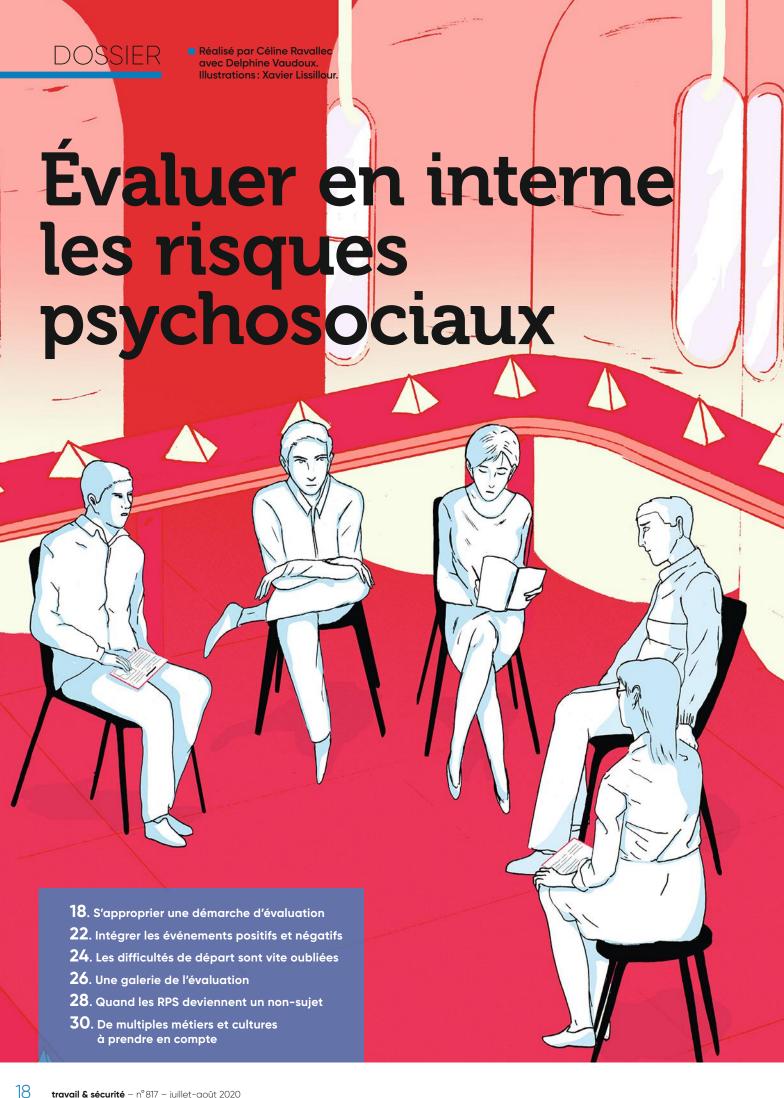
Quant à la crise du Covid-19, elle n'a pas entaché notre expérimentation... bien au contraire. Les équipes autonomes ont fait preuve de beaucoup d'adaptabilité et de réactivité dans les moments les plus difficiles. Les missions ont été réparties en fonction des contraintes (garde d'enfant, fragilité...) au sein de l'équipe. Elles ont en revanche eu besoin d'appui sur les prises de décisions qui sortent du cadre normal et habituel des interventions. Le service a joué son rôle de soutien des équipes tant du point de vue psychologique que logistique. Ainsi, le niveau d'autonomie choisi nous semble équilibré.

Quelles leçons commencez-vous à en tirer?

J. G. > Il nous faut poursuivre l'autonomisation et la professionnalisation des équipes pour sortir d'une logique de « vente d'heures » et aller de plus en plus vers des accompagnements de parcours de vie des personnes aidées.

1. Le modèle Buurtzorg – littéralement « soin de proximité » – repose sur la mise en place d'équipes autonomes intervenant sur une zone géographique délimitée, proche de leur domicile.

NDLR: Lire également le témoignage pendant le confinement de Julie Gauthier, paru dans Travail & Sécurité n°816, mai-juin 2020, page 8.



S'approprier une démarche d'évaluation

La complexité de la question des risques psychosociaux conduit souvent les entreprises à faire appel à des prestataires pour apporter conseils et solutions clés en main. Pourtant, il s'agit d'un sujet qui peut être traité essentiellement en interne. Avec souvent plus d'efficacité. Mener une telle démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux en interne, avec un appui formel de sa direction, peut contribuer à en faire un projet d'entreprise et une action pérenne.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX...

Un sujet qui, quand il n'est pas tabou, suscite beaucoup d'inquiétude et de méfiance au sein des entreprises. Pour la plupart des dirigeants, aborder la question des risques psychosociaux (RPS), c'est risquer d'ouvrir la boîte de Pandore et faire surgir des problèmes qui ne seraient pas apparus sans cela. Pourtant, au même titre que les autres risques professionnels, les RPS doivent faire l'objet d'une évaluation. Les entreprises n'ont donc pas d'autre choix que de s'y pencher.

Dans l'esprit de toute évaluation des risques professionnels, la meilleure approche repose sur la construction de sa propre démarche en interne. « Cela permet aux entreprises de s'approprier collectivement le sujet et ainsi de ne pas être dépendantes d'un acteur extérieur, considère Valérie Langevin, expert d'assistance conseil à l'INRS. Comme pour les autres risques professionnels, le travail peut parfois être compliqué et nécessiter de faire ponctuellement appel à une aide extérieure pour avancer. Mais construire une démarche en interne est un gage de pérennité. »

Les facteurs à l'origine des RPS sont nombreux et évoluent parallèlement aux modifications du monde du travail et de la vie d'une entreprise. Pour n'en citer que quelques-uns: intensité et temps de travail, manque d'autonomie, rapports sociaux dégradés, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail... Trop souvent, la solution de facilité pour prévenir ces risques est l'approche individuelle. Perçue comme la plus simple à mettre en œuvre, elle repose sur l'idée – fausse – que les tensions rencontrées au sein d'une entreprise résultent de personnes qui ont des caractères difficiles à gérer, à l'origine d'incompréhensions ou

La question des RPS doit être prise sous l'angle collectif. Une approche individuelle est vouée à l'échec.

ZOOM

RÉUSSIR UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION

Pour être efficace, une démarche de prévention des RPS doit répondre à plusieurs prérequis:

- un engagement fort de la direction, qui porte constamment la démarche :
- une volonté commune des parties prenantes de s'engager et s'impliauer dans le proiet:
- un engagement dans la durée du processus d'évaluation.

Tout cela se décline en différentes actions. Cela passe par une sensibilisation de l'ensemble des salariés (représentants du personnel, managers, direction) à la thématique, la réalisation d'évaluations des risques au plus près du travail, une protection de l'expression des salariés sur leur travail, la définition d'indicateurs de suivi, l'installation de la démarche en lien avec les missions du CSE. Il est également nécessaire d'inscrire la démarche dans une perspective collective d'analyse des RPS, en déconstruisant certains travers comme la psychologisation et la victimisation, et de faire monter en compétences les acteurs impliqués pour gagner en autonomie.

de mésententes. Selon une telle approche, les RPS découleraient d'incompatibilités d'humeur ou de difficultés relationnelles entre individus.

Prévention primaire

Or, l'entreprise est un espace fait pour travailler ensemble, quels que soient les tempéraments et les personnalités qui se côtoient. L'organisation du travail et les règles posées doivent au contraire permettre à chacun d'accomplir sa tâche en bonne >>>



intelligence avec ses collègues. C'est pourquoi la question des RPS doit être prise sous l'angle collectif, suivant une approche globale qui analyse l'organisation du travail, sans chercher de responsabilités ni effectuer une analyse psychologique des comportements. Une approche individuelle est vouée à l'échec car elle ne cerne pas le sujet de façon globale et ne pose pas les bonnes questions.

Se pencher sur les RPS doit au contraire être l'occasion d'analyser l'organisation de son entreprise, de son activité, de comprendre les conditions d'exposition des salariés aux différents risques. Il est d'ailleurs souhaitable de se pencher dessus en dehors d'unepériode de crise ou de tension, afin que l'analyse soit réalisée hors de toute pression, dans une véritable démarche

de prévention primaire. Mieux vaut anticiper que se retrouver ultérieurement à devoir éteindre un incendie en urgence. Car si l'organisation du travail joue sur luer les facteurs de RPS: «Faire le point RPS», «RPS-DU» (lire l'encadré page 23)... Les Carsat et les services de santé au travail sont également là pour aider

Associer en interne les différents acteurs dans l'analyse du travail est l'occasion de faire progresser la culture d'entreprise en matière de prévention des risques.

les RPS, les RPS ont en retour un impact sur l'organisation ou la santé économique d'une entreprise, et, plus largement, ils représentent un coût pour la société dans son ensemble.

Divers outils existent pour éva-

les entreprises. « Les entreprises ont parfois besoin d'un accompagnement pour s'approprier les documents, la méthodologie, le vocabulaire. C'est pourquoi nous avons développé un diaporama qui nous sert de support pour

Les points de vigilance lors de la mise en place d'une démarche d'évaluation des RPS

- Expliquer et accompagner les acteurs lors de la prise en main de la méthode d'évaluation: chacun ayant sa propre représentation des RPS, ses propres interprétations, laisser livrées à elles-mêmes les personnes qui animent les échanges pourrait biaiser l'expression des salariés.
- Lors de l'animation des ateliers, ne pas supprimer certaines questions qui peuvent être perçues comme « dérangeantes » ou « sans objet » du point de vue de l'employeur. Même s'il peut arriver que des questions abordent des sujets sensibles dans une entreprise, il ne faut pas les passer sous silence. Cela risquerait d'aboutir à des états des lieux non représentatifs de la réalité vécue au travail.
- Ne pas confier la démarche d'évaluation des RPS à un ou des stagiaires: il est compliqué d'initier une démarche

- pérenne avec des personnes présentes provisoirement dans l'entreprise.
- Limiter à une dizaine de personnes maximum le nombre de participants par atelier. Au-delà, les échanges risquent de se disperser et être moins pertinents. Veiller également à ce que les différentes catégories de personnes soient toutes représentées et que chacun ose prendre la parole.
- Toujours privilégier des évaluations collectives, plutôt qu'individuelles.
- Veiller à bien poser les règles en début d'atelier, en rappelant que le sujet de discussion porte sur l'organisation du travail, les problèmes collectifs, et jamais sur des critères individuels. Faute de quoi, les échanges risquent de tourner aux règlements de comptes interpersonnels.

répondre aux questions des établissements, notamment dans le secteur sanitaire et social mais pas uniquement, sur l'outil "Faire le point" », témoigne Alice Panier, psychologue du travail au service de santé au travail Ametra 06. Associer en interne les différents acteurs dans l'analyse du travail est l'occasion de faire progresser collectivement la culture d'entreprise en matière de prévention des risques. C'est aussi l'occasion d'installer une politique de prévention dans la durée. Impliquer toutes les catégories de salariés, direction, ressources humaines, managers, préventeurs, instances représentatives du personnel contribuera d'autant à en faire une démarche pérenne, voire un projet d'entreprise.

Évaluation collective

Poser clairement les rèales d'une telle évaluation collective est une condition sine qua non pour que le dialogue s'engage et que la démarche aboutisse à des résultats exploitables. Chacun laisse ainsi de côté les rivalités interpersonnelles, les rancunes, les frustrations relationnelles, pour se focaliser sur l'organisation du travail, sur la nature des difficultés rencontrées, sur le sens donné à l'activité. « Il est important d'objectiver le sujet en s'appuyant sur des situations de travail concrètes », insiste Valérie Langevin. La démarche doit s'inscrire dans la politique de prévention des risques de l'entreprise, viser à repositionner la santé au travail au cœur des discussions, de manière concertée par les différents acteurs de l'entreprise, et avec un engagement affirmé et affiché de la direction.

Si l'évaluation globale réalisée met en évidence la présence de risques, les actions correctives à déployer seront propres à chaque entreprise. Les pistes d'action sont alors multiples: évaluer la charge de travail, donner plus d'autonomie aux salariés, mieux les soutenir, leur témoigner de la reconnaissance, redonner du sens au travail, agir face aux agressions externes, communiquer sur les changements, faciliter la conciliation entre travail et vie privée, bannir toute forme de violence... Les actions qui résulteront de tous ces efforts feront l'objet d'autant plus d'adhésion que leur genèse proviendra de réflexions collectives internes. ■ C. R.



La crise sanitaire engendrée par l'épidémie de Covid-19 est venue bouleverser le quotidien des entreprises. Il y aura un avant et un après. La reprise progressive de l'activité ne se fait pas sans transformations de fond, tant dans les organisations que dans les relations entre collègues. Comment aborder cette nouvelle phase de la vie des entreprises? Entretien avec Valérie Langevin, expert d'assistance-conseil à l'INRS.

Intégrer les événements positifs et négatifs

Avec la crise sanitaire que nous venons de traverser, comment les entreprises vont-elles se relancer dans la prévention des risques, et plus particulièrement, des risques psychosociaux?

Valérie Langevin, expert d'assistance-conseil à l'INRS. > Quels que soient les risques, les entreprises vont devoir réviser leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) et tenir compte de ce qui vient de se passer. Avec l'instauration des gestes barrières, des mesures de distanciation sociale, la réorganisation de certaines activités, la révision des flux de matières, des flux de personnes, des modalités de nettoyage des locaux et des équipements, etc., l'activité ne reprendra pas comme avant. Pour certaines, les façons de travailler elles-mêmes vont changer durablement. Il est donc impératif de faire un bilan des fonctionnements qui ont été mis en place durant le confinement. Ce bilan sera différent pour chaque entreprise, et même au sein d'une entreprise, selon les services. Prendre le temps

d'une analyse doit permettre d'étudier les différents cas de figure qui se sont présentés et de voir les difficultés qui se sont posées aux salariés. La catégorisation des facteurs de RPS proposée dans le rapport dit «Gollac»¹, et reprise dans les outils «RPS-DU» et «Faire le point RPS», peut être une aide pour faire cette analyse et réaliser la mise à jour du DUER.

Les entreprises qui étaient en cours de mise à jour de leur évaluation doiventelles repartir de zéro à la lumière des événements de ces derniers mois?

V. L. Les entreprises peuvent continuer avec la même méthodologie, mais en prenant soin d'intégrer les événements positifs et négatifs qui se sont produits durant la période de confinement puis de reprise d'activité. Le pire serait de faire comme si rien ne s'était passé. Il est impératif de tenir compte des efforts faits par tous durant cette période. Certaines réorganisations ont bien fonctionné, certains salariés ont développé de nouvelles façons de faire, pris des initiatives,

fait preuve d'inventivité... Il faut le souligner et prendre en compte ces nouvelles compétences, en vue de les maintenir. Ce temps de crise a par ailleurs pu être révélateur de dysfonctionnements préexistants qui ont été exacerbés durant cette période. Là aussi, il faut en tenir compte. C'est une véritable opportunité dans la prévention des risques professionnels. Tout cela doit se faire sous l'impulsion de la direction, en y associant l'encadrement intermé-



S'APPUYER SUR DES OUTILS PERFORMANTS

Différents outils existent pour aider à la mise en place d'une démarche d'évaluation des RPS. Certains établis par l'INRS viennent de faire l'objet de mises à jour. « Les retours d'expérience sur les pratiques de ces dernières années ont montré certains éléments à préciser, d'où la mise à jour des outils "RPS-DU" et "Faire le point RPS", ainsi que la publication en avril dernier d'une nouvelle brochure Risques psychosociaux. Comment agir en prévention? (ED 6349),

précise Valérie Langevin. Cette refonte de l'offre détaille mieux l'étape de préparation, pour bien définir le cadre d'une démarche et en spécifier les orientations. Par ailleurs, si l'évaluation quantitative est choisie par l'entreprise, elle est insuffisante, d'où la mise en valeur de zones de textes pour mieux détailler et décrire de manière qualitative les situations de travail concrètes rencontrées. »

ÉVALUER EN INTERNE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

diaire et les représentants du personnel.

À ce sujet, quel rôle les instances représentatives du personnel (IRP) ont-elles à jouer dans cette reprise?

V.L. > Elles doivent autant que possible être associées à la conception et la mise en place des modalités de la reprise d'activité, car ces modalités vont avoir un impact important tant en matière de santé et de sécurité qu'en matière de prévention des conflits et des RPS. Selon les entreprises, du fait de l'éloignement physique et de la transformation des modes de communication, le dialogue social a pu être plus ou moins maintenu pendant la période de confinement. La sortie de la crise sanitaire doit rendre possible le retour à un fonctionnement le plus normal possible. L'implication des IRP peut ainsi contribuer à rassurer les salariés pour la suite.

Comme vous le mentionniez, des risques de tensions, voire de conflits, sont aussi à envisager entre salariés qui n'ont pas été impliqués de la même façon dans leur activité durant la crise sanitaire, et n'ont pas vécu le confinement de la même façon. Comment les prendre en compte?

V. L. Employeurs et encadrants doivent effectivement être très vigilants sur les risques de tensions, d'oppositions ou de stigmatisation de certains au sein de leur entreprise. Les salariés ne pouvant pas télétravailler ont été parmi les premiers à reprendre, avec le possible sentiment d'iniquité et de mise en danger de leur santé du fait de l'obligation de reprendre les trans-



ports en commun, ou la crainte de promiscuité sur le lieu de travail... Les salariés qui sont restés en contact avec le public ont pu se sentir surexposés par rapport à ceux qui ont bénéficié du télétravail. Dans une même entreprise, certains salariés vont percevoir une prime, d'autres non... Ces quelques exemples illustrent la diversité des situations qui devront toutes être prises en compte et traitées avec attention, afin de ne pas générer au sein d'un collectif de sentiment d'iniquité qui s'installerait dans le temps, au risque de dégénérer. L'encadrement de proximité a un rôle majeur dans la prise en compte et la régulation de ces tensions.

Comment faire?

V. L. ▶ Pour soulager les tensions, il est utile de commencer par rappeler quelques points fondamentaux: la crise sanitaire n'a été choisie par personne mais subie par tous; un grand nombre de décisions ont été imposées aux entreprises: confinement, fermeture des écoles...; la rapidité avec laquelle les entreprises ont dû s'organiser pour maintenir opérationnelle une partie de leur activité durant le confinement a eu pour conséquence une organisation et des conditions de travail dégradées, le plus souvent sans qu'un dialoque social ait pu s'instaurer. Il faut surtout insister sur le fait au'aucune situation n'est à valoriser par rapport à une autre : travail sur site ou à domicile, absence à domicile rémunérée ou chômage partiel, arrêt pour garde d'enfant ou arrêt maladie... Toutes ces situations ont été mises en œuvre pour surmonter une crise, et en aucun cas pour procurer un avantage ou une quelconque reconnaissance.

1. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, M. Gollac et M. Bodier. Avril 2011.

Propos recueillis par C. R.

DES SUPPORTS TOUT AU LONG DE LA DÉMARCHE

- Comment détecter les risques psychosociaux, en entreprise ? ED 6086
- Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider, ED 6012
- Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU, ED 6140
- Outil « Faire le point RPS ». Évaluation des risques psychosociaux dans les petites entreprises
- Risques psychosociaux. Comment agir en prévention? ED 6349
- Évaluer les interventions de prévention des RPS-TMS. Guide à l'usage des intervenants, ED 6328

À télécharger sur www.inrs.fr

Les difficultés de départ sont vite oubliées

L'établissement de soins de suite et de réadaptation La Cigogne a décidé de se lancer dans une démarche de prévention des risques psychosociaux avec l'aide de la Carsat Centre-Val-de-Loire. Après le choix de la réaliser en interne, et malgré une phase d'appréhension, les deux personnes formées par la Carsat estiment s'être bien approprié la démarche.

« UNE MONTAGNE à franchir! » C'est ainsi que Florence Zitouni, cadre de santé à La Cigogne, se représentait la démarche de prévention des risques psychosociaux en interne. Depuis, elle a un peu revu son point de vue... La Cigogne est un établissement de soins de suite et de réadaptation, situé à Saran, dans le Loiret. Elle accueille des personnes pour un suivi médical et de la rééducation. L'établissement peut accueillir jusqu'à 102 patients et compte 58 salariés, ainsi que des professionnelles de santé en libéral. « Les risques professionnels "visibles", comme les manutentions, les TMS, étaient plutôt bien appréhendés », remarque Florence Zitouni.

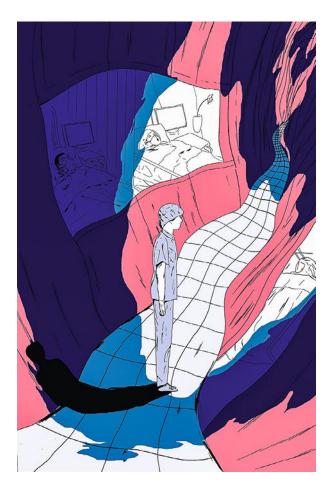
De son côté, Harmonie mutuelle, le groupe auquel appartient La Cigogne, avait sensibilisé la direction à la qualité de vie au travail, une thématique ayant sa place dans l'établissement. Mais les risques psychosociaux n'étaient pas une préoccupation. « Attention, ce n'est pas parce que l'on n'a pas d'alerte qu'il n'y a pas de personnes en souffrance au

travail... d'où l'intérêt de réaliser une démarche de prévention des RPS », remarque Sophie Douguet, psychosociologue du travail à la Carsat Centre-Val-de-Loire.

S'engager...

Roxane Lecomte, secrétaire de direction et membre du CSE, et Florence Zitouni ont l'habitude de travailler ensemble sur les risques professionnels. En 2019, elles assistent à une réunion d'information organisée par le service de santé au travail sur les RPS. À la suite de cela, Sophie Douquet vient présenter à la direction et aux élus du CSE la méthodologie d'évaluation des RPS et la formation qu'elle anime: un cursus d'accompagnement à chaque étape avec plusieurs sessions réparties sur plusieurs mois.

« Il fallait s'engager sur plus d'un an, se remémore Roxane Lecomte. Ça nous a un peu fait peur, mais on s'est dit que c'était une opportunité. » « On ne savait pas trop par quel bout prendre le sujet, donc ça nous a semblé une bonne option... même si c'est un



LA CIGOGNE

- Établissement de soins de suite et de réadaptation, appartenant au groupe Harmonie mutuelle.
- 58 salariés: médecins, infirmiers, aides-soignants, agents de service hospitaliers, pharmaciens, préparateurs en pharmacie, hôtesses d'accueil, responsable de la facturation, comptable, secrétaires médicales, agents de service, etc.
- Sont externalisés: le bionettoyage et la préparation des repas.

LA DÉMARCHE

- 2 binômes (soignant et non-soignant) comprenant chacun un cadre et un non-cadre.
- 34 entretiens durant chacun généralement environ deux heures.
- Planning théorique: lancement de la démarche en janvier 2020, entretiens de février à juin, puis concertation entre les deux binômes, pour une présentation du plan d'action en septembre.

ÉVALUER EN INTERNE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

investissement important », poursuit Florence Zitouni.

La formation démarre en octobre 2019 à la Carsat et réunit en plénière six binômes de différentes entreprises - un membre de la direction et un représentant du personnel – auxquels Sophie Douguet propose soit de faire appel à un intervenant extérieur, soit de réaliser la démarche en interne. Les salariées de La Cigogne ont leur petite idée, mais présentent les deux options à leur CSE. « Pour moi, c'était une évidence: il fallait le faire en interne, pour bien s'approprier la démarche. On allait parler de notre établissement, de notre travail... c'était à nous de porter la démarche », insiste Roxane Lecomte. « Ce sont souvent les aspects financiers qui orientent le choix vers l'interne », remarque la psychosociologue du travail. « Ça a joué, reconnaît Florence Zitouni. Mais pas seulement... »

La décision est prise, ce sera en interne. Avec deux binômes pour mener les entretiens: l'un administratif, constitué d'un cadre de direction et de Roxane Lecomte; l'autre soignant, constitué d'une aide-soignante et de Florence Zitouni. « Je n'étais pas forcément partie sur cette organisation, mais Florence l'a proposée, et ça fonctionne très bien », remarque Roxane Lecomte. La démarche est présentée en début d'année à tout le personnel, en insistant sur la confidentialité des entretiens, le volontariat et l'anonymat des personnes lors de la restitution des éléments recueillis. « Nous avions aussi eu une explication, jointe à une fiche de paie. J'avais vu que d'après les quotas, j'allais être interviewée, donc je ne me suis pas manifestée », remarque Elsa Aubert, hôtesse d'accueil facturière. L'appel au volontariat ne donnant pas les résultats escomptés, les binômes organisent un tirage au sort pour qu'au moins la moitié du personnel puisse être entendue. Soit 17 entretiens par binôme.

Expliquer

« Nous sommes partis du guide d'entretien de l'INRS, explique Roxane Lecomte. Les soignants questionnent les administratifs et les administratifs questionnent les soignants. Il n'y a pas de problème de hiérarchie, ni d'a priori. » Il a d'abord fallu que les deux binômes échangent entre eux sur les questions. « Le dialogue entre

> Ce n'est pas parce que l'on n'a pas d'alerte qu'il n'y a pas des personnes en souffrance au travail.

les membres du binôme et entre binômes est un facteur de réussite », insiste Sophie Douguet. Souvent, lors des entretiens, il faut reformuler les questions. « Nous sommes très vigilants sur ce point, complète Florence Zitouni. Car notre crainte est d'orienter les réponses. » En formation, Sophie Douguet n'a de cesse de demander aux binômes d'être factuels, de ne pas rechercher de responsable ou de résultat particulier: « Juste comprendre le réel à partir de faits. »

« Mon entretien a duré plus de deux heures, raconte Elsa Aubert. J'ai pu présenter mon travail, que tout le monde pense connaître... sans vraiment le connaître. J'ai pu expliquer que nous avions aussi des impératifs, des délais. Ça a été utile et permis de mieux nous connaître pour identifier les contraintes de mon poste. » Florence Zitouni et Roxane Lecomte sont formelles: il ne faut pas quantifier les réponses. « Les pourcentages, les chiffres: ça n'est pas ça l'important. Ce sont les explications, l'échange... tout le reste! » L'exploitation de ces entretiens nécessite du temps pour les binômes afin de rédiger le compte rendu contenant les analyses des situations de travail et des verbatims.

La pandémie et le confinement ont stoppé net la démarche, à la moitié des entretiens. « Mais je pense que cette démarche nous a aidés dans la gestion de la crise engendrée par le Covid-19, insiste Florence Zitouni. J'ai l'impression de mieux connaître le travail des administratifs. Et je suis sûre que l'inverse est vrai. On a eu moins de stress... même s'il y en a forcément. »

Les deux binômes attendent avec impatience la reprise des entretiens et, surtout, la reprise de la formation et de ses temps d'échanges. « Ce qui est assez étonnant, raconte Sophie Douquet, c'est que certains établissements, comme La Cigogne, ayant préféré internaliser la démarche, ont trouvé une dynamique plus rapidement que le groupe de la formation réunissant les entreprises ayant choisi de faire appel à une aide extérieure. Cela tient beaucoup à la motivation et à l'implication de la direction et aux acteurs menant la démarche. » Aujourd'hui, la montagne semble moins haute. « Nous ne pourrons pas respecter le planning, remarque Florence Zitouni. On reprendra dès que possible: c'est

sûr, cela demande du temps, mais

c'est passionnant. » ■ D. V.

AVANCER À SON RYTHME MALGRÉ LA PANDÉMIE

Une fois les 34 entretiens réalisés, les deux binômes se réuniront pour mettre en commun leurs constats et se mettre d'accord sur un plan d'action. La pandémie a largement bousculé le planning initial qui devait aboutir à une mise en ceuvre de mesures en septembre. « Je sais que cette démarche prend du temps et demande de l'implication. La formation propose un cadre pour avancer dans l'entreprise au même rythme que les sessions mais, pour ma part, je n'ai pas d'exigence sur le planning. Ça n'est pas grave si la

démarche a pris du retard, remarque Sophie Douguet. Il vaut mieux une démarche qui avance doucement, avec de la concertation et dans le respect de la méthode. » Elle conclut: « Je suis d'ailleurs de plus en plus convaincue par l'intérêt de mener des démarches d'évaluation des RPS en interne quand le dialogue social et les ressources disponibles le permettent. Cela favorise la prise en compte de la problématique, une autonomie pour l'évaluation permanente des RPS et donc une intégration de la prévention du risque au quotidien. »

Le Muséum national d'histoire naturelle s'est lancé il y a deux ans dans une démarche d'évaluation en interne des risques psychosociaux sous forme d'ateliers. Outre les actions concrètes qui en ont découlé, cette démarche contribue à développer la culture de prévention de l'institution.

Une galerie de l'évaluation

AVEC PLUS DE 200 ANS d'histoire près de 400 si on inclut la période du Jardin royal des plantes médicinales - le Muséum national d'histoire naturelle, situé au cœur de la capitale, est riche d'un patrimoine scientifique et culturel unique en France. Fort de 68 millions de spécimens, il constitue la troisième collection au monde d'éléments animaux, végétaux, minéraux, répartie sur treize sites à travers la France. Les trois principaux d'entre eux sont le Jardin des plantes, le Parc zoologique de Paris et le Musée de l'homme. Près de 1700 personnes y travaillent avec des métiers, des statuts, des activités très variés: recherche et collections, enseignement, diffusion, accueil du public, jardiniers-soigneurs, agents de sécurité, administratifs, bibliothécaires...

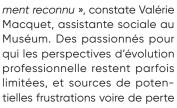
De sa riche histoire découle un prestige à travailler dans cette institution. « On sent un fort sentiment d'appartenance au Muséum, avec des valeurs affirmées, un investissement important qui est parfois insuffisamMacquet, assistante sociale au Muséum. Des passionnés pour qui les perspectives d'évolution professionnelle restent parfois limitées, et sources de potentielles frustrations voire de perte de sens.

En 2017, le Muséum a déployé un dispositif d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux par unité de travail. Un groupe de travail RPS avait déjà vu le jour, en interne, en 2009. « À partir du moment où on sait faire et où des outils le permettent, on préfère s'en charger en interne, précise Emmanuelle Lamy, directrice des ressources humaines. Lorsqu'on a besoin de plus d'objectivité, on fait appel à l'extérieur. » Organisée sous forme d'ateliers, cette évaluation est l'occasion de réunir un groupe de huit à dix agents. Le panel est constitué par tirage au sort, avec possibilité de refuser d'y prendre part, en veillant à ce que l'ensemble des participants représentent leurs pairs.

Durant quatre heures, sous la

houlette d'un binôme qui anime les échanges, les participants s'expriment au nom de leur collectif de travail. « Pour structurer les échanges, nous sommes partis des outils de l'INRS, explique Nicolas Dimet, conseiller de prévention au MNHN. Il a dans un premier temps été nécessaire de nous approprier la grille. Puis nous avons ajouté quelques critères propres au Muséum, selon les groupes de travail. Et nous l'avons complétée par une colonne "Commentaires-Pistes d'actions" afin de favoriser l'expression des idées et que ça ne reste pas au stade d'état des lieux. »

Ce temps d'échange et d'écoute s'appuie sur des situations de tra-





CHIFFRES

- 1700 personnes sont directement employées par le Muséum national d'histoire naturelle, réparties sur les 13 sites sur tout le territoire.
- 43 unités de travail ont fait l'objet d'une évaluation, impliquant autour de 400 salariés sur les différents sites du Muséum. Les premiers ateliers ont débuté fin 2017. La démarche d'évaluation se déroule en cinq étapes: préparation de l'évaluation, préparation de l'atelier,
- atelier, réunion de restitution aux directeurs de services, restitution aux équipes et définition d'un plan d'action.
- 75 assistants de prévention, dont 10 assistants relais, ont été formés au sein du MNHN. Cette équipe constitue autant de relais essentiels pour faire vivre en interne la culture de prévention des RPS.



ÉVALUER EN INTERNE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

ler en prévention des risques, l'assistante sociale – en présence du directeur du service, de son adjoint, de l'assistant prévention, de la DRH et du N+2. « Ça peut être une étape délicate, selon le contenu, selon la sensibilité des interlocuteurs aux questions de santé au travail, souligne Valérie Macquet. Pour mieux nous approprier l'exercice de restitution, et nous avons déjà revu la méthode. »

Certains chefs de service ont reconnu avoir été secoués par les constats établis. C'est pourquoi il a très vite été décidé de convier le N+2 à la restitution: il est ainsi un soutien en cas de mise en cause trop directe du responsable du service et l'accompagne dans la définition d'actions de correction ou de prévention. « Une des particularités de la recherche est que les directeurs d'unité de recherche ne sont pas forcément volontaires pour occuper de tels postes qui sont très lourds. Ils s'y retrouvent parfois par la force des choses. Les enseignants-chercheurs sont très autonomes dans leur travail, les doctorants parfois isolés, les dysfonctionnements ne remontent pas toujours », observe Emmanuelle Lamy. À cela vient aussi s'ajouter la problématique de l'identité de l'employeur: avec les unités de recherche mixtes, il est parfois difficile d'identifier qui est l'employeur responsable.



Ces consultations suscitent ensuite de fortes attentes. Il est donc impératif qu'elles soient suivies d'actes. D'où la définition de plans d'actions, qui priorisent et planifient les améliorations à mener, et définissent les moyens nécessaires à leur réali<u></u>

REPÈRES

> AFIN DE FORMALISER

et garder une trace de la démarche d'évaluation déployée en interne, le Muséum national d'histoire naturelle a édité un guide pratique d'évaluation des facteurs de RPS.

sation. Les plans d'actions déjà mis en place au sein du Muséum ont tout aussi bien porté sur des questions générales transversales que sur des périmètres réduits dans de petits services: définition de plans de formation, achat de matériel, meilleure communication interne... « Le processus d'accès aux formations est très mal connu, nous avons donc coconstruit un petit guide pédagogique sur les demandes de formations au Muséum », explique Nicolas Dimet. « Des maîtres de conférence avaient signalé qu'ils étaient trop sollicités, notamment par des mails qui arrivaient le week-end, et auxquels ils se sentaient obligés de répondre, relate Élisabeth Mouray. Résultat, l'envoi de mails les soirs et week-ends a été stoppé. Certains administratifs se sentaient aussi interrompus constamment. Il a été décidé de fermer sur des demi-journées le secrétariat, pour qu'ils ne soient pas dérangés sur ces plages horaires.»

Cette démarche, portée par la présidence du MNHN, participe à la culture de prévention de l'institution. Aujourd'hui, après deux ans de pratique, arrive le temps de la réévaluation des premiers services évalués: où en sont les directeurs d'unité. les services, sur ces sujets? « Et se pose inévitablement la question: comment tenir sur la durée? C'est une organisation qui reste lourde - en temps, en logistique même si elle est valorisante pour les personnes », conclut Valérie Macquet. Une dizaine d'assistants de prévention vont être formés pour être des relais et compléter les binômes qui animeront les ateliers et ainsi aider à déployer la méthode de réévaluation des RPS. ■ C. R.

vail précises et offre l'occasion de découvrir les métiers des collègues. « Les personnels étaient très intéressés par l'exercice. C'était l'occasion pour eux d'échanger sur certains problèmes, témoigne Élisabeth Mouray, ingénieur d'études à l'unité mixte CNRS-MNHN "molécules de communication et adaptation des microorganismes" et assistante de prévention de l'unité. Ça a permis de formaliser et de rendre plus visibles certains problèmes. »

Un état des lieux

La restitution des échanges aux équipes est ensuite faite par les animateurs – parmi les deux psychologues du travail, le conseil-

PIERRE-YVES BUREAU, directeur du Parc zoologique de Paris

« Nous avons mené deux démarches d'évaluation des RPS: une pour les agents non encadrants, une pour les encadrants. Pour chacune, une dizaine de constats en est sortie, et cinq-six actions correctives par constat ont été proposées. Des sujets déjà connus sont apparus: déficit de communication, besoin de clarifier des profils de postes, mauvaise connaissance des autres métiers, charges de travail lourdes... Parmi les actions, nous avons instauré un "Vis ma vie" entre agents. 34 agents, soit 37%, en ont fait la demande. Les binômes se créent par

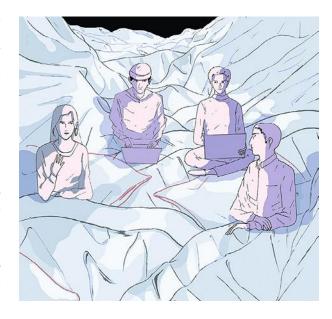
tirage au sort. Chacun suit pendant une demi-journée son binôme. Parmi les autres actions: réviser certains process, mieux répartir les tâches des soigneurs qui ont une surcharge de travail le matin par rapport à l'après-midi. La nécessité d'un volet formation a également été soulignée. Ces plans d'action ne sont pas figés et font l'objet d'un point d'avancement une fois par semestre, et avec les assistants de prévention au moins tous les trimestres. Cet exercice est une école à la fois de modestie et d'exigence. »

Quand les RPS deviennent un non-sujet

Dans cette entreprise où l'on réalise des couettes et oreillers, difficile d'imaginer qu'il y a quelques années les tensions étaient prégnantes. Avec l'aide d'une psychologue du travail, l'entreprise a trouvé des solutions à ces petits irritants qui prennent parfois beaucoup de place.

À SA CRÉATION, en 1870, la société Abeil – du nom de son fondateur, Auguste Abeil – était spécialisée dans les couvertures en laine. Désormais, l'entreprise, qui compte 82 équivalents temps-plein y compris les intérimaires, s'est mise au goût du jour et fabrique des couettes et oreillers synthétiques. Dans son histoire, l'entreprise a subi des aléas qui ont pu participer à l'émergence de risques psychosociaux. « Notre société a brûlé deux fois, en 1988 et 1990, explique le directeur général, Hervé Venzac. Nous avons déménagé en 1992, toujours à Aurillac, dans le Cantal, puis nous avons été rachetés deux fois avant d'être mis en liquidation en 2011. » Cette même année, le groupe allemand Eurocomfort reprend les actifs et le nom.

En 2017, la direction décide de se pencher sur la question des RPS. « Pour deux raisons, explique sans détour le directeur général: d'une part pour répondre à une exigence réglementaire – nous devons évaluer ces risques pour réaliser le document unque – et, d'autre part, car on sentait, en interne, qu'il y avait des tensions. » « Des conflits avaient tendance à



émerger, surtout lors des périodes de faible activité », complète Odile Devez, responsable des ressources humaines. La direction ne sait pas comment aborder le sujet et s'interroge: a-t-elle les compétences pour mener à bien l'évaluation des RPS? A-t-elle l'objectivité pour la réaliser?

À ces questions, les dirigeants répondent par la négative. « *Nous*

avons donc demandé des devis à des cabinets... et les prix nous ont semblé très élevés », remarque le directeur général. À cela s'ajoute le fait que les cabinets ayant répondu à Abeil étaient loin... Loin géographiquement ou loin des préoccupations de l'entreprise. « C'est très important, souligne Yann Brosson, contrôleur de sécurité à la Carsat Auvergne, que l'entreprise ait un bon ressenti, qu'elle se sente en confiance pour ensuite pouvoir s'approprier l'analyse qui va être faite. »

L'entreprise se rapproche du service de santé au travail pour obtenir de l'aide. Et c'est par la psycholoque du travail de l'Acismt15 (service de santé au travail du Cantal-Aurillac), Sophie Mazena, que l'audit sera réalisé, uniquement sur la production. La psychologue présente son intervention aux 65 salariés et laisse des documents à remplir aux volontaires, qui, par chance, représentent tous les postes: piqueuse, ganseuse, fabrication des oreillers, des couettes, manutention, préparation des commandes... Puis elle vient plusieurs demijournées rencontrer chacun. « Ça

PRODUIRE DES COUETTES ET OREILLERS

Dans l'espace de production de 6000 m², la garniture, arrive sous forme de balles de polyester compressées. Elle est envoyée dans des cardeuses destinées soit aux oreillers, soit aux couettes. Le polyester est étalé, enroulé (pour les oreillers). Pour les couettes, une machine découpe les tissus, pique les motifs et deux bordures. Une ganseuse pose ensuite le biais sur les bordures. Il faut alors plier la couette et la mettre dans une poche plastique. Pour les oreillers, une opératrice les remplit

de façon semi-automatique. Les oreillers sont ensuite pesés, piqués et emballés. Tout au long de cette chaîne de fabrication, l'entraide, le travail en commun, la communication sont indispensables à la bonne marche. Le moindre dysfonctionnement peut avoir des conséquences sur l'ensemble de la production. En 2019, la production a été de 500 000 couettes et 350 000 oreillers.

ÉVALUER EN INTERNE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

m'a permis d'avoir des éléments quantitatifs et qualitatifs, importants pour affiner mes préconisations », précise-t-elle. Au total, 27 personnes seront associées à ce diagnostic.

Forte implication de la direction

À la fin de l'année 2017, Sophie Mazenq rend son diagnostic pour qu'il soit présenté aux membres du CHSCT et à la direction. Les risques psychosociaux sont classés selon huit thèmes, associés à des degrés de gravité. « Pour des raisons personnelles, je n'ai pas pu faire la restitution de visu... J'ai dû beaucoup échanger avec Odile Devez, ce qui a certainement participé à l'appropriation du sujet par l'entreprise », estime la psychologue.

À la suite des préconisations de la psychologue, direction et CHSCT créent un comité de pilotage. Là aussi, sur la base du volontariat. Dix personnes se proposent, et il sera animé par la responsable des ressources humaines et le directeur général. « Ça ne nous a pas posé de problème que la direction soit présente. Au contraire, estime Florence Cassan, piqueuse et membre du CSE. Cela signifie que le sujet l'intéresse et cela lui permet d'entendre les difficultés auxquelles nous sommes confrontés. » Yann Brosson complète: « Quand la direction est convaincue, c'est primordial qu'elle soit présente à ce type de réunions. Cela montre son engagement.»

Le groupe de pilotage se réunit tous les 15 jours pendant deux mois, puis espace ses réunions. Il hiérarchise les thèmes remontés par la psychologue, identifie les raisons de leur émergence, les actions possibles et met en place un suivi. « On a commencé par deux-trois sujets comme les conflits entre collègues, l'autonomie et les marges de manœuvre ainsi que les relations jugées difficiles entre les délégués du personnel et le personnel », explique la responsable des RH.

Les échanges ont été nombreux et fructueux, de l'avis de tous. « C'est ce qu'il y a eu de plus important: nous étions entre nous, nous avons pu discuter sans contrainte. Ça a bien débloqué les situations de tension », se remémore Odile Devez. Et abouti à l'élaboration de règles, comme pour le réglage des machines des ganseuses: doivent-elles le faire elles-mêmes? Peuvent-elles solliciter la maintenance? Doiventelles passer par le chef d'équipe? Une réexplication du rôle des élus en général et de leur implication dans la genèse de la démarche RPS a pu calmer les esprits.

Aujourd'hui, la situation semble apaisée. Le comité de pilotage



d'Abeil. « C'est presque devenu un non-sujet, estime Odile Devez. J'ai l'impression que ce dialogue renoué permet à chacun de faire remonter plus facilement qu'avant le moindre problème. » Et cela va largement au-delà des RPS. « Les dépileurs, un nouveau siège, les chariots élévateurs, la marche arrière sur les machines à ganser, la modification du poste des ganseuses... tout ça va dans le bon sens », s'enthousiasme Christine Lair. monitrice.

« Les demandes remontent jusqu'à nous et cela participe à l'amélioration des conditions de travail », insiste le directeur général. Abeil va d'ailleurs participer à la démarche TMS Pros. Cela facilitera certainement l'analyse et la recherche de solutions pour avancer dans la prévention des troubles musculosquelettiques. « Quand on sait que RPS et TMS sont intimement liés, on se dit que cette entreprise a déjà engagé une partie du travail », conclut Yann Brosson. ■ D. V.

Ce dialogue renoué permet de faire remonter plus facilement le moindre problème.

ne se réunit plus qu'en cas de besoin. D'autres réunions ont pris le relais: tous les mois, les salariés discutent par ilôt de travail, de façon à exprimer leurs besoins, à faire remonter les irritants ou à demander des explications.

Trois ans après cet audit et une appropriation de la démarche, on ne parle plus de RPS au sein

À PETITS PAS

« On sent dans cette entreprise que les tensions se sont apaisées, avance Sophie Mazenq, psychologue du travail de l'Acismt 15. Pour cela, il a parfois suffi de petites améliorations en communication, maintenance... La résolution de ces petits irritants a eu des conséquences plus larges: la productivité de l'entreprise a augmenté et l'absentéisme a diminué. Le fait que la direction était partante a beaucoup joué. C'est indispensable pour mener à bien la prévention des RPS. »

AGIR AVEC LE COVID-19

Odile Devez: « Nous avons continué à travailler pendant la période de confinement, en revoyant certains postes pour respecter les gestes barrières et en mettant à disposition des gants, sprays, gels, masques... Le centre médicochirurgical d'Aurillac nous a demandé de fabriquer des masques en tissu, lavables. Nous nous sommes lancés dans cette activité, jusqu'à en fabriquer 3000 par jour. Cela nous a permis à la fois de montrer que nous étions solidaires et d'éviter le chômage partiel à certains. »

De multiples métiers et cultures à prendre en compte

RTE, entreprise de service public gestionnaire du réseau de transport d'électricité en France, a mis sur pied une démarche interne d'évaluation des RPS, déclinée dans l'ensemble de ses établissements. La responsable nationale QVT revient sur l'historique de son déploiement.

« NOUS AVONS fait du chemin depuis le début. » En se retournant sur ces dernières années, Tamara Boge, responsable nationale qualité de vie au travail chez RTE, l'entreprise en charge de l'ensemble du réseau de transport d'électricité en France, apprécie les progrès réalisés au sein de son entreprise en matière de prévention des RPS. C'est en 2015 que l'entreprise constate que l'évaluation des RPS dans le document unique d'évaluation des risques n'est pas réalisée de manière optimale. Afin de répondre à l'obligation légale dans un premier temps, elle s'organise sur le sujet. En commençant par réfléchir à une méthodologie car « on s'est vite rendu compte qu'on n'allait pas pouvoir évaluer les RPS comme les autres risques », poursuit-

Chez RTE, qui emploie 9000 salariés, l'évaluation d'un risque se fait habituellement à une petite échelle: l'évaluation du risque électrique par exemple est réalisée à partir d'une équipe dans une région. Puis la procédure de prévention définie à partir de ce cas est déployée à l'échelle nationale. « La spécificité des RPS est

qu'il n'est pas possible de généraliser. Il est donc nécessaire d'être au plus proche des collectifs de travail, précise Tamara Boge. Une telle approche demande du temps car elle constitue un changement d'habitude et surtout un coût en temps et ressources. Nous avons convaincu la direction de la nécessité de passer par les collectifs », constituant la « maille » de référence, observe-t-elle encore.

Couvrir plus de 500 collectifs sur le territoire national représentait un travail de fourmi: avec des groupes composés de 12 personnes maximum, nécessitant de une demi-journée à une journée par atelier, l'exercice s'annonçait très chronophage. Une note d'organisation rédigée en pluridisciplinarité avec des médecins du travail, des préventeurs et des correspondants QVT a pu être signée fin 2016 pour une mise en œuvre courant 2017-2018. « On a envisagé de créer notre propre grille d'analyse des RPS, mais RTE n'est pas différent des autres entreprises, et l'approche des outils déjà existants nous plaisait bien pour animer les ateliers, relate la

responsable nationale. La décision collective a été d'opter pour l'outil RPS-DU de l'INRS. »

Prévention primaire

Il est alors décidé de mener la démarche de prévention en interne en mobilisant les services de santé au travail, préventeurs et correspondants QVT, mais aussi managers et représentants du personnel, voire salariés intéressés par le sujet soit une dizaine de personnes par région. Ils ont d'abord été formés sur la thématique des RPS et l'animation de l'évaluation en collectif. Il a fallu commencer par déterminer ce qu'est un collectif (service, métier...). Du fait de la diversité des métiers, il fallait veiller à ce qu'aucune population ne soit oubliée, comme par exemple des assistantes qui sont parfois seules dans un service. Il était aussi important de tenir compte de spécificités locales ou propres à certains métiers. Le premier rôle des équipes pluridisciplinaires a été de réfléchir à la façon d'associer les collectifs, et de déterminer ceux vers lesquels aller en premier.

D'une durée moyenne de quatre heures, les ateliers d'évaluation sont animés par un binôme, formé de membres du groupe pluridisciplinaire... Tenant à rester sur de la prévention primaire, les acteurs se focalisent sur les facteurs de risques afin d'identifier des leviers de prévention. Ils sont également

DES FORMATIONS EN INTERNE

Avant de lancer les ateliers, des formations des volontaires désireux d'animer les échanges ont été élaborées en interne par le réseau national QVT, qui compte 9 personnes. Un contenu pédagogique décliné en plusieurs modules a été spécialement créé, avec exercices pratiques autour de la grille d'évaluation, simulation de cas et essais en binômes. La formation dure 2 jours, avec un test final. Dans un premier temps, les personnes formées aux

évaluations tournent en trinôme, soit avec un évaluateur expérimenté, soit en tant qu'observateurs auprès d'un binôme. D'après les commentaires des animateurs, le plus dur est l'exercice de synthèse, au cours duquel il faut parvenir à prendre du recul par rapport à ce qui a été dit. Les acteurs ainsi formés en interne montent en compétence, en maîtrisant mieux les RPS, la prévention, le contenu de la grille, le suivi des évaluations...

ÉVALUER EN INTERNE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

attentifs à rester centrés sur l'organisationnel et non sur l'individuel. « L'exercice est bien perçu dès lors que le sujet est bien posé, décrit Tamara Boge: il est impératif de commencer par replacer le cadre, le rôle de l'évaluation, de centrer les échanges sur l'activité professionnelle, sur les facteurs de risques liés à l'activité, jamais sur des situations individuelles, sinon ça ne libère pas la parole. La grille de questions enlève les derniers doutes, s'il en reste. »

avec les Codir et les CHSCT, pour définir les mesures de prévention plus larges, et la déclinaison de plans d'actions. L'association des partenaires sociaux est également primordiale.

« On apprend en marchant »

Avec deux années de recul, et plus de 150 évaluations, des premières actions de prévention ont vu le jour, nombre d'entre elles centrées sur l'organisation, la redéfinition des



De cette façon, le collectif s'autoévalue sous l'animation du binôme, qui impulse une dynamique, parfois recadre les discussions. « C'est un moment de prévention en soi car les salariés échangent sur le travail », poursuit-elle. Une fois les facteurs de risques identifiés, une restitution est organisée auprès du management, puis du reste du collectif. D'autres échanges en découlent, rôles et les responsabilités, le soutien managérial... Une régulation de la charge de travail la Direction développement et ingénierie a par exemple été actée. Cette Direction manquait en effet de visibilité sur l'affectation des salariés sur les projets et leur charge de travail subjective. De nombreuses situations avaient été remontées, certaines parfois violentes.

Cela a abouti à une campagne de prévention sur les violences au travail. En prévention secondaire dans un premier temps (sensibilisations, communication non violente, sexisme). Une campagne en prévention primaire viendra ensuite avec la mise en place d'espaces de discussion, la redéfinition de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas. Les salariés étant soumis à une organisation par quart, leur rythme de travail a aussi fait l'objet en complément d'une analyse des médecins du travail sur les impacts des roulements sur la santé. Des problèmes d'addictions ont aussi été remontés de certains ateliers et ont convergé avec des observations plus générales et la nécessité de développer une politique de prévention des addictions.

Sur la méthode de conduite de cette démarche, les retours d'expérience ont permis d'identifier des pistes d'amélioration. « On manque parfois d'indicateurs de suivi, il est nécessaire de mieux les définir ou les préciser, constate Tamara Boge. Et parfois on n'est pas en capacité de les exploiter. Nous devons par ailleurs faire en sorte que le management se saisisse des évaluations. Car la grille d'entretien qui sert à questionner les salariés peut devenir un outil du manager au quotidien. »

L'année 2020 voit le rythme d'avancement totalement perturbé du fait de la survenue de la pandémie de Covid-19. Néanmoins, tous ces efforts ont contribué à étendre la culture de prévention en interne, à mieux sensibiliser les gens, à pérenniser la démarche. Et même si l'entreprise n'en est pas encore à ce stade, l'objectif à long terme est que les collectifs continuent à s'évaluer eux-mêmes de façon régulière. ■ C. R.

FRÉDÉRIC LEFEBVRE, directeur adjoint du centre de développement et ingénierie de Toulouse, président du CHSCT depuis 2013

« Le premier cycle d'évaluation des RPS a été mené en 2018-2019. C'est une grande satisfaction de constater qu'aujourd'hui nous sommes presque uniquement dans de la prévention primaire. La situation a beaucoup évolué depuis 7-8 ans, le climat a complètement changé. Nous avons atteint une grande maturité dans le dialogue social. La QVT est désormais identifiée comme un domaine à part entière. Un groupe permanent de 8 salariés, qui tournent chaque année, appuie cette culture. Une démarche de prévention des RPS est un instrument qui améliore le vivre-ensemble, qui permet une réflexion sur le sens du travail. Que ce soit sur les plans de l'organisation, des compétences, des relations, ça libère les échanges. Mais ça n'est jamais terminé ni définitivement acquis: en fonction des moments et des personnes à qui on s'adresse, les réponses à apporter ne sont pas les mêmes. »







1. LE TRANSPORT FLUVIAL

a été mis en place par Paprec Chantiers en 2010. Il permet de réduire la circulation de camions en agglomération. Une fois triés, l'essentiel des gravats repart par la Seine.

5 2. LE SITE FAIT TRAVAILLER

plus de 80 personnes, comprenant les chauffeurs et les agents positionnés dans les déchèteries. Après la pesée, un contrôle qualité est réalisé avec prise de photo par l'opérateur.



LE BRUIT de la circulation se confond avec celui des engins de chantier et des machines. Nous sommes à une dizaine de mètres sous le viaduc de Gennevilliers, dans les Hauts-de-Seine, sous l'autoroute A15. Les automobilistes qui passent au-dessus de nos têtes l'ignorent, mais ce site atypique - 300 mètres de long pour 30 mètres de large –, en bordure de la Seine, est celui qu'a choisi Paprec Chantiers pour implanter sa première chaîne de tri de déchets de chantiers. Provenant des chantiers de la région, des milliers de tonnes de déchets sont acheminées jusqu'au port de

Par Grégory Brasseur. Photos: Gaël Kerbaol Gennevilliers par camion ou bateau.

Pour réduire son empreinte carbone et l'impact sur le trafic francilien, Paprec Chantiers dispose de sa propre péniche, qui circule d'Est en Ouest sur le fleuve pour collecter et ramener de 200 à 300 tonnes de déchets chaque mardi. L'entreprise possède également une flotte de 40 camions aui font la navette entre le port et les chantiers des environs. Elle est particulièrement impliquée dans ceux du Grand Paris Express. Enfin, certains clients viennent par leurs propres moyens et sont facturés en fonction de la quantité de déchets amenés, mais également de la qualité du tri effectué à la source – un prétri réalisé en amont peut faire baisser la note. Au total, environ 16000 tonnes de déchets arrivent tous les mois, soit une moyenne de 600 à 700 tonnes par jour avec un fonctionnement à flux tendu.

Plus de 80 % de valorisation

« Les déchets sont principalement constitués de gravats, de bois, de béton, de plâtre, de ferraille, d'emballages... Nous devons séparer de la meilleure façon les différents flux et envoyer les matières valorisables 🗂 3. EN PRÉVENTION du risque routier et à la demande de Paprec Chantiers, des ralentisseurs ont été mis en place sur la route permettant d'accéder à la zone d'activité. Au niveau des lieux d'exploitation, des blocs de béton modulaires sécurisent les zones de passage des piétons.

5 4. LE SITE, où l'on circule à sens unique, s'étend sur 300 mètres de long pour 30 mètres de large sous le viaduc de Gennevilliers. L'installation de tri au centre sépare la zone de livraison de la zone d'exploitation.





dans les filières spécialisées, précise Maxime Antonini, le directeur d'agence. Les matières inertes de 8000 à 10000 tonnes par mois -, sont essentiellement évacuées par voie fluviale et serviront à faire du remblai de carrière sur le Grand Paris. » Grâce à l'outil industriel qu'elle a mis en place sur le port, l'entreprise revendique un taux de valorisation supérieur à 80%. Paprec Chantiers dispose d'un second centre de tri, implanté à Wissous, dans l'Essonne. Mais la particularité de Gennevilliers est bien la place accordée au trafic fluvial et l'organisation pensée en conséquence, sur un site séparé

en deux dans le sens de la lon-

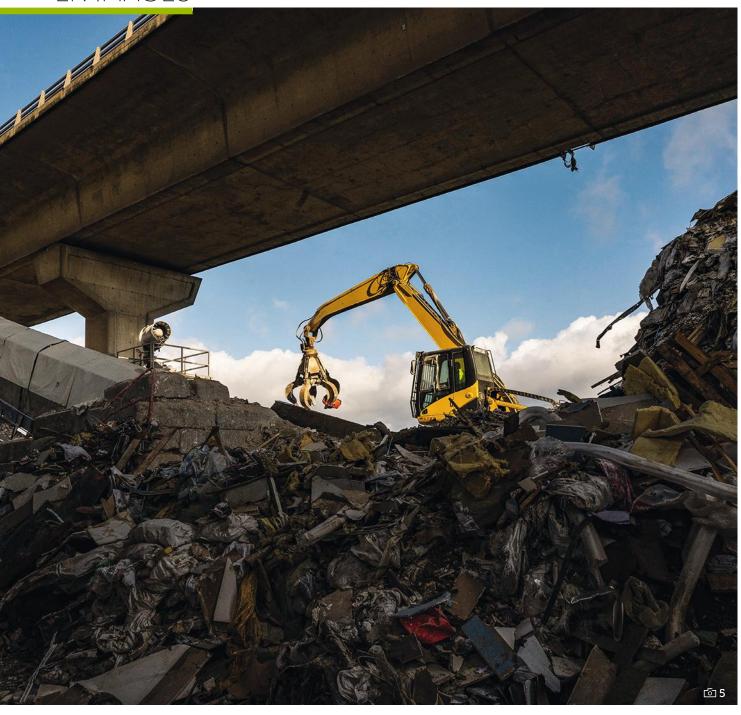
Au centre, la machine de tri marque la frontière entre deux secteurs: celui dédié au flux des camions d'un côté, et celui consacré à l'exploitation de l'autre. Il permet d'absorber jusqu'à près de 250 passages de camions quotidiens. Avec des règles strictes: sens unique de circulation en marche en avant, interdiction de piétons dans la plupart des secteurs où les engins de manutention sont utilisés, séparation physique des flux de camions et de piétons à l'aide de blocs de béton modulaires... « En fait, cela forme comme un gros Lego. J'ai

gardé mon âme d'enfant, remarque Vincent Happe, le directeur d'exploitation. Sur un site comme le nôtre, avec la boue et les déchets, le marquage au sol est inutile car rapidement masqué. »

Éloigner les opérateurs des zones dangereuses

De 7h à 21h, les déchets, qui arrivent le plus souvent mélangés, sont réceptionnés. Après la pesée, un contrôle qualité est réalisé, avec prise de photos par l'opérateur d'accueil qui a la possibilité de déclasser le produit s'il n'est pas conforme aux informations données par le client. Toutes les infor- >>>

EN IMAGES



mations sont enregistrées par informatique, puis les camions déchargent leurs montagnes de gravats. Ces déchets sont d'abord prétriés au moyen d'un grappin, concassés, puis introduits dans le trommel, sorte d'énorme tambour de machine à laver.

Dans ce tunnel cylindrique, qui fonctionne comme un tamis doté de trous de différents diamètres, les éléments sont séparés en fonction de leur taille. « L'alimentation du trommel est un poste clé, l'opérateur qui guide le grappin devant créer le flux le plus homogène possible », souligne Maxime Antonini. Il est en effet essentiel d'éviter au maximum

la formation de bouchons, qui génèreraient des dysfonctionnements et arrêts de ligne, ainsi que des interventions de maintenance à l'intérieur du trommel.

Autour des engins de chantier et de la chaîne automatisée, des barrières physiques avec portes asservies empêchent tout accès piéton à la zone de travail des machines. « Nous appliquons un principe de protection des opérateurs par éloignement des zones d'exploitation. Les concepteurs de machines pensent souvent à la sécurité, sans faire le lien avec la production et le travail réel, explique Vincent Happe. Nous avons des déchets volatils,

collants, qui s'incrustent. Autour des convoyeurs, des carters de protection s'encrasseraient trop vite. Il faudrait sans arrêt tout démonter et nettoyer, avec, à la longue, la tentation de ne plus perdre de temps à les remonter. Nous n'avons donc pas cartérisé l'ensemble des convoyeurs, mais rendu des zones de travail totalement inaccessibles quand la ligne est en fonctionnement. » Et ce, partout où il était possible de le faire. C'est aussi l'expérience – Vincent Happe a trente ans de métier et une bonne connaissance de l'activité - qui permet une meilleure appréhension des problématiques. « On perd

5. CALÉE SUR LE RYTHME du BTP, l'activité du site est particulièrement intense pendant les mois de mars, juillet et octobre.

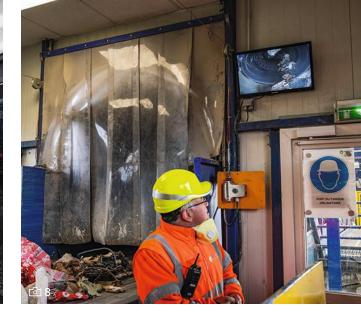
(in 6. LES CONDUCTEURS d'engins sont éguipés d'un talkie-walkie pour communiquer. Par ailleurs, une application smartphone permet en temps réel d'avoir une vue sur les différentes zones. Une visualisation par caméra thermique permet de détecter la présence éventuelle de points chauds sur le site.

5 7. L'ACCÈS AUX ZONES d'exploitation est protégé par des grilles. Aucun opérateur ne peut accéder aux convoyeurs. Toute intervention pour maintenance ou nettoyage nécessite l'arrêt de la ligne.

5 8. SUR LA LIGNE DE TRI, une caméra permet de détecter un bourrage à l'intérieur du trommel. Des systèmes d'arrêt d'urgence permettent aussi aux opérateurs de stopper les tapis en cas de problème.







moins de temps, on réduit la casse de matériel et on diminue les risques pour tout le monde », reprend-il. Sur la chaîne automatisée, les éléments sont séparés pour faciliter le tri manuel effectué ensuite en cabine. Dans le trommel, les déchets ont été séparés en trois fractions. Les plus gros éléments partent sur un convoyeur qui alimente directement la cabine de tri. Ceux dont la granulométrie est intermédiaire (de 30 à 200 mm) font un passage par l'overband, gros aimant servant à extraire les pièces métalliques, puis dans la piscine à flottaison, où les gravats - qui coulent - sont séparés des déchets flottants qui

restent en surface. Ils ressortiront en cabine sur deux tapis de tri. Enfin, la portion la plus fine est directement envoyée dans une chargeuse.

Des améliorations en cabine

La suite se déroule dans la cabine de tri qui surplombe l'installation. Une dizaine d'opérateurs affinent le travail. Ils récupèrent uniquement la matière valorisable, laissant passer le flux non valorisable aui partira en centre d'enfouissement. « On a un bouchon qui se forme », indique Oumar Kane, le chef de cabine. Immédiatement, il arrête la ligne, met en place la clé de consignation, sort de la cabine et descend pour accéder au trommel. « Je l'ai repéré grâce à la caméra installée à l'intérieur du cylindre. En place depuis quelques mois, ce dispositif permet une meilleure anticipation des choses. Le temps d'intervention dans le trommel est plus court: moins il y a de matière accumulée, plus c'est simple à débourrer », précise-t-il

Avant, il devait sortir de la cabine toutes les dix minutes pour contrôler visuellement que tout se passait bien. Désormais, il reste la plupart du temps au chaud. « On est sur une approche préventive. Il y a moins de pas et d'énergie dépen- >>>

© 9. CHAQUE OPÉRATEUR s'occupe d'un type de produit qu'il fait glisser dans l'alvéole correspondante: béton, bois, ferraille, gravats, plâtre...

10. DE NOMBREUSES fenêtres permettent à la lumière naturelle de bien éclairer l'intérieur de la cabine.



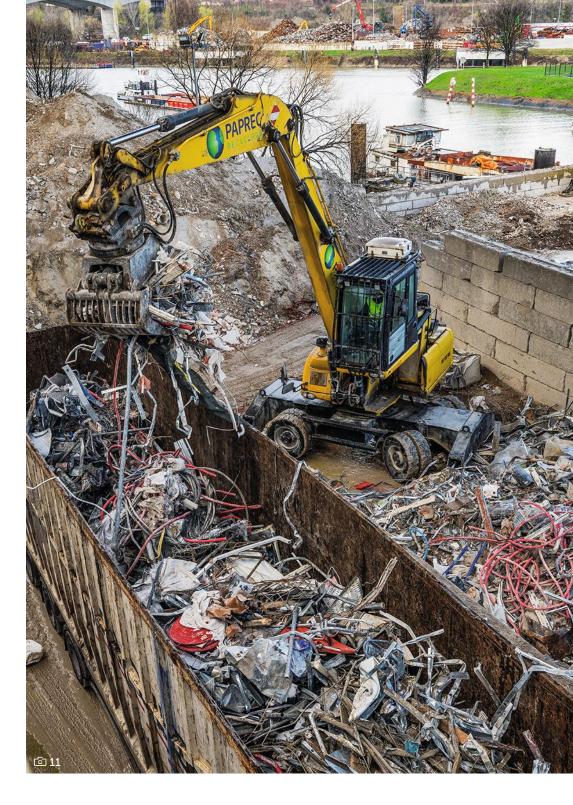


sés inutilement. Sans parler de l'exposition aux poussières, quand on reste longtemps dans le trommel », complète Luis Coelho Da Silva, responsable adjoint d'exploitation. Cela permet également d'être plus concentré sur le tri, et donc d'améliorer la qualité de travail, en étant moins stressé. La cabine de tri, chauffée ou climatisée selon la saison, est en surpression.

« De l'air propre est soufflé dans des plénums placés au-dessus des postes de travail, décrit Pascal Poiron, contrôleur de sécurité à la Cramif. La prise d'air neuf à l'extérieur se fait au niveau du toit, et non plus au sol, comme auparavant. La zone

> L'HISTOIRE D'UNE ASCENSION

C'est en 1995 que Jean-Luc Petithuguenin, cadre dirigeant de la Générale des eaux, reprend une petite entreprise de recyclage de papiers qui emploie à l'époque une quarantaine de personnes. Avec la conviction que le recyclage de matériaux est un métier d'avenir, il multiplie les investissements pour répondre aux enjeux technologiques, consolider les activités existantes, développer de nouvelles compétences et renforcer son maillage territorial. Le groupe Paprec compte aujourd'hui plus de 10 000 collaborateurs, présents sur plus de 200 sites. Son chiffre d'affaires est de 1,5 milliard d'euros. Il est présent dans toutes les activités du recyclage et de la gestion des déchets: papiers, cartons, plastiques, bois, ferrailles et métaux, déchets de chantiers, déchets industriels... Dans un contexte réglementaire et environnemental exigeant, il a pour préoccupation constante l'augmentation des taux de valorisation.



☼ 11. LE SITE a vocation à valoriser au maximum les déchets de chantiers, orientés ensuite vers les filières de recyclage où ils seront transformés en matières premières valorisables.

est en effet moins polluée par les poussières et les gaz d'échappement. Grâce à ce dispositif, notre laboratoire de toxicologie a mis en évidence la disparition de l'exposition aux poussières alvéolaires. » Et sur le site, la poussière est un vrai sujet. À l'extérieur, un système de brumisation est installé pour réduire les risques.

Le Grand Paris a commencé

« Des boudins en mousse ont été ajoutés contre les structures métalliques de la ligne qui refroidissent vite, poursuit Vincent Happe. Pour améliorer le confort de travail des opérateurs en cabine, chaque poste est équipé d'un tapis de sol. L'espace de travail a été agrandi. De plus, il n'y a pas de bordure sur le côté des convoyeurs : les déchets peuvent être simplement poussés dans les alvéoles de récupération des matières. Pour réduire le bruit, des bandes de caoutchouc tapissent l'intérieur et l'extérieur de celles-ci. Cela permet aussi de limiter leur déformation. » Les trieurs, répartis de part et d'autre de l'installation, se consacrent chacun à un type de déchets: bois, blocs de pierre, plâtre... Les matières triées tombent en contrebas, dans la zone d'exploitation, avant d'être reprises

es on dit, uc de niars, asa à DIAPORAMA SONORE
de Retrouvez la vidéo sur www.travailet-securite.fr

par un engin de chantier, pour être chargées et orientées vers les filières adéquates.

Avec le Grand Paris Express, ses 200 kilomètres de lignes de métro supplémentaires, ses nouvelles gares et la rénovation des quartiers voisins, Paprec Chantiers a fait de cette installation stratégique son grand pari: celui d'être présent pour répondre aux besoins d'un projet qui va générer des dizaines de millions de tonnes de déchets de chantier sur 20 à 30 ans. Avec un outil industriel permettant de faire de l'essentiel de ces déchets de nouvelles ressources

ENSEIGNEMENT

Du bois contre le bruit

Comment faire prendre conscience à des jeunes d'un lycée professionnel du bois que le bruit est néfaste pour leur santé? En répondant à un appel à projet pour les faire travailler sur cette problématique avec leurs enseignants... et réduire le bruit dans les ateliers de leur lycée.

« AVANT ON DISAIT qu'on reconnaissait un menuisier à ses doigts en moins. On a fait des progrès de ce côté-là. Moi, je ne veux pas que dorénavant, on identifie un ébéniste car il est sourd à 50 ans. » Voilà qui est dit. Ces propos sont ceux de Yoanna Sauvan-Graindorge, la dynamique proviseure du lycée professionnel Joseph-Constant de Murat, dans le Cantal. « En tant qu'enseignants, nous devons instruire et éduquer, poursuit-elle. Pour moi, cela couvre aussi la santé au travail. »

Alors, lorsqu'en janvier 2019, arrive sur son bureau un appel à projet visant à inciter les établissements à proposer des projets innovants en matière de prévention des risques professionnels¹, elle y répond immédiatement. « Quand on a vu passer la fiche projet de ce lycée, remarque Stéphane Bierjon, contrôleur de sécurité à la Carsat Auvergne, en charge des relations avec l'Éducation nationale, on s'est dit qu'ils avaient tout compris. Et c'est pour cette raison aue la commission l'a validé sans aucune hésitation! » Le lycée accueille 113 élèves, du CAP au BMA². Il comprend cinq filières et autant d'ateliers: constructeurs bois, menuisiers agenceurs, ébénistes, sculpteurs, marqueteurs. L'idée développée par ce lycée? Faire réfléchir les élèves et les enseignants pour trouver des solutions visant à abaisser le niveau sonore des ateliers « Les métiers du bais sont bruyants, insiste la proviseure. Et je veux prouver que l'on peut aussi traiter acoustiquement des locaux... avec du bois!»

Dans l'atelier d'ébénisterie, les 500 m² sont divisés en une zone d'établis, où des guéridons sont en cours de fabrication, et une zone de machines où les CAP première année découpent des planches. Au plafond, une installation centralise les aspirations de tous les ateliers. Le bruit de fond généré par la seule ventilation tourne autour de 78 dB(A). L'ensemble de

L'essentiel



- > LE LYCÉE PROFESSIONNEL Joseph-Constant de Murat, dans le Cantal, spécialisé dans le bois, a répondu à un appel à projet sur la prévention des risques professionnels pour réduire les nuisances sonores dans ses ateliers.
- > SUR DEUX ANNÉES scolaires, et avec l'aide de la Carsat Auvergne, enseignants et élèves vont devoir trouver – et réaliser – des solutions en bois pour réduire le bruit dans leurs ateliers.

FICHE D'IDENTITÉ

- NOM: lycée professionnel Joseph-Constant (filière bois)
- LIEU: Murat, dans le Cantal
- NOMBRE D'ÉLÈVES: 113 élèves répartis en 5 spécialités

l'établissement compte une trentaine de machines fixes et de nombreux outils portatifs. Quand plusieurs classes sont dans les différents ateliers, le niveau sonore peut atteindre 85 dB(A) en ambiance et dépasser les 100 dB(A) auprès des machines. Une nuisance qui touche autant les élèves que les salariés.

« C'est simple, explique Éric Balavoine, professeur de mathématiques et sciences, quand je dois leur parler dans l'atelier, au bout d'un quart d'heure, je leur demande de sortir avec moi, car on ne s'entend pas. » Bien sûr, les protections auditives sont obligatoires. « Après trois-quatre heures dans l'atelier, on fatique, on a parfois mal à la tête », reconnaît Baptiste Venzat, élève en première année de CAP ébénisterie. Ce que



la proviseure a bien compris: elle essaye de limiter l'exposition de ses élèves en leur évitant le plus possible des journées complètes en ateliers. « Car on sait bien que lorsque la fatigue se fait sentir, en fin de journée, c'est là que les accidents surviennent. Et dans les métiers du bois, ils sont souvent graves », remarque Yann Brosson, contrôleur de sécurité à la Carsat Auvergne.

« On n'est pas dans le prétexte »

Première étape du projet: caractériser le bruit. Dans la réponse à l'appel à projet, le lycée avait mentionné le recours à un acousticien. Mais problème: cela coûte cher. Stéphane Bierjon, dans le cadre du partenariat entre la Carsat Auvergne et le rectorat de Clermont, propose de faire venir les techniciens du Centre interrégional de mesures physiques pour établir une cartographie sonore des ateliers et identifier clairement les sources de bruit. Jean-Xavier Tisserand et Michel Lebrun sont venus à deux reprises, avec leurs appareils de mesures, pour réaliser ce travail. « Nous avons fait des mesures d'ambiance, puis des mesures plus précises pour connaître les sources et la propagation du bruit. Nous allons restituer nos mesures et analyses à l'ensemble des élèves et professeurs. Et apporter des échantillons de matériaux pour leur présenter les caractéristiques de chacun », explique Michel Lebrun. Histoire d'impliquer tout le monde.

Chaque enseignant - de mathématiques, de sciences, de PSE (prévention santé environnement). d'atelier... – apportera ensuite son expertise. « C'est l'équipe tout entière qui s'empare du sujet. Quand on fait ça, on n'est pas dans le prétexte », remarque la proviseure. « Chacun va apporter son savoirfaire », complète Stéphane Bierjon. Pendant le dernier trimestre de l'année scolaire 2019-2020, la proviseure avait prévu de faire travailler les différentes classes sur des solutions, sous forme de dessins techniques. Malgré la pandémie et la fermeture de l'établissement, les élèves ont avancé.

Les dessins seront soumis à l'expertise des techniciens du Centre de mesures physiques. Chaque filière apportera sa pierre à l'édifice. Avec



un petit casse-tête pour madame la proviseure: tenir compte des première et deuxième années, de façon que chacun s'y retrouve et s'implique. Et d'autres aléas comme le confinement... « Le 3 septembre, à la rentrée 2020, nous passerons à la réalisation des solutions antibruit, explique la proviseure... du panneau acoustique à la claustra ou à d'autres solutions techniques. » Une partie sera réalisée par les élèves sous forme de chantierécole (ce sera une commande de

la proviseure), une autre partie sera

soumise à la région pour qu'elle

prenne en charge les travaux les

inpliquer les élèves dans un projet d'aménagements destinés à limiter le niveau sonore en atelier d'ébénisterie peut constituer un parfait vecteur de sensibilisation de ces futurs professionnels aux risques liés au bruit.

LE CHIFFRE

100 dB(A)

c'est le niveau sonore qui peut être atteint dans l'atelier de menuiserie.

plus conséquents. Yoanna Sauvan-Graindorge en est persuadée: ce n'est qu'en impliquant les élèves qu'on leur fera prendre conscience de la problématique liée au bruit. Même si certains commencent à être sensibilisés: « Je suis en alternance dans une entreprise assez récente, explique Aurélien David, en terminale constructeurs bois. Elle a séparé l'atelier du reste de l'activité. Elle a aussi essayé de ne

pas mettre de machines au milieu de la zone de production. Alors oui, je me rends compte que les ateliers du lycée sont bruyants quand j'y reviens. Et je me dis que l'entreprise a plutôt bien géré cette question. » Chacun souhaite que cette réalisation « Du bois contre le bruit » ait un effet boule de neige dans la région. « Il ne faut pas oublier que ces jeunes sont les chefs d'entreprise de demain, insiste Yoanna Sauvan-Graindorge. Si on arrive à les convaincre de l'importance de la prévention des risques professionnels, ils porteront ces valeurs dans les entreprises dans lesquelles ils travailleront ou qu'ils dirigeront à plus ou moins long terme. » « On communique sur ce projet, explique Jean-François Ravazet, chargé de mission santé et sécurité au travail. au sein de l'académie de Clermont-Ferrand. Car on espère bien que les autres établissements de la région spécialisés dans la filière bois s'empareront aussi de ce sujet d'importance.»

À terme, c'est aussi toute une filière que chacun veut rendre plus attractive en améliorant les conditions de travail. « Car une chose est sûre, conclut la proviseure, l'emploi ne manque pas dans le bois. Il faut donner envie aux jeunes de se former dans de bonnes conditions. »

 Dans le cadre d'une convention de partenariat entre l'académie de Clermont-Ferrand, la Carsat Auvergne et l'INRS.

2. CAP: Certificat d'aptitude professionnelle. BMA: Brevet des métiers d'art.

Delphine Vaudoux

COURSE AU LARGE

Plus rapide, plus léger, plus recyclable... plus sûr

Comment allier vitesse, légèreté, recyclabilité et sécurité dans le monde de la voile? Telle est l'équation que doit sans cesse résoudre l'équipe de LalouMulti, une société créée par Lalou Roucayrol qui est à la fois constructeur de bateaux et écurie de bateaux de course au large.





LA TRANSAT JACQUES VABRE ou

encore La Route du rhum... autant de courses au large auxquelles le bateau en cours de fabrication chez LalouMulti devrait participer en 2021 et 2022. C'est au Verdonsur-Mer, en Gironde, dans le plus grand secret, que prend forme le futur trimaran de 15 m de long sur quasiment 15 de large qui s'alianera au départ de ces compétitions légendaires. Même si c'est d'abord la passion qui soude cette équipe de 35 personnes, la prévention des risques professionnels - notamment chimiques - ne doit pas être oubliée.

« C'est le troisième bateau que nous fabriquons, explique Fabienne Roucayrol, directrice générale de LalouMulti. Mais le premier dans nos nouveaux locaux. » Un grand hangar, de 700 m², bordé par l'océan que l'on ne voit pas depuis le bâtiment. « L'éclairage artificiel est plutôt bien géré avec une étude prévisionnelle des niveaux

d'éclairement aux postes de travail, par des leds, souligne Grégory Pernot, contrôleur de sécurité à la Carsat Aquitaine. En revanche pour l'éclairage naturel, il aurait fallu que les ouvertures sur l'extérieur soient placées plus bas, à hauteur de vue. » Cela devrait, semble-t-il, être rectifié, pour partie, dans les prochains mois.

La construction du multicoque, débutée en octobre 2019, est Dour des questions de poids du bateau, l'entreprise a opté pour des tissus (de carbone ou de verre) préimprégnés de résine époxy, une technique qui permet de moins exposer les opérateurs aux émanations.

L'essentiel

> POUR LA CONSTRUCTION de son nouveau bateau, LalouMulti utilise des tissus préimprégnés de résine époxy qui limitent l'exposition de ses salariés.

> ELLE RÉALISE aussi des tests avec une autre résine, Elium, appliquée par infusion sous vide et recyclable. prévue pour s'achever cet été. Il sera skippé par Quentin Vlamynck qui « est avec nous depuis huit ans et fait partie des jeunes talents que l'on souhaite amener à la compétition de haut niveau, explique Fabienne Roucayrol. Nous l'avons repéré et lui avons proposé de suivre sa formation en alternance au sein de notre société, puis l'avons embauché en CDI ». Pendant ses années de formation, Quentin Vlamynck s'est occupé de la préparation du 6,50, bateau entièrement réalisé en résine PMMA, polyméthacrylate de méthyle, recyclable... avant d'en devenir skipper. Puis il a navigué avec Lalou Roucayrol, le gérant, pour parvenir à l'ultime étape: skipper le bateau engagé dans les Multi50. « Ça me convient parfaitement, explique le jeune skipper. Ça permet de ne pas

avoir la grosse tête, mais aussi de pouvoir exprimer nos besoins lors de la conception du bateau et de bien le connaître puisque j'aurai participé à sa construction. Je serai peut-être moins performant sur l'eau en vitesse pure que des marins expérimentés. En revanche, je sais tout du bateau. Et ça n'a pas de prix en course. »

La chasse au moindre gramme

Le cahier des charges a ainsi fait l'objet d'une discussion entre le skipper et l'architecte, pour définir les usages et la performance attendue. L'architecte travaille ensuite avec le skipper et le bureau d'études, intégré à LalouMulti, autour du plan, du design, de l'aérodynamisme... Les plans établis devront tenir compte des matières, des méthodes de construction, des caractéristiques mécaniques mises en œuvre par le chef d'équipe. « Nous devons ensuite créer l'outillage - les moules notamment, mâles et femelles - pour créer les flotteurs, la coque centrale et les quatre demi-bras », poursuit Fabienne Roucayrol. Le mot d'ordre étant de trouver le juste équilibre entre performance du bateau et ergonomie pour que le coureur puisse barrer en toute sécurité.

L'entreprise a opté pour des tissus (de carbone ou de verre) préimprégnés de résine époxy. Cette technique permet une maîtrise fine du poids du bateau. « On fait la chasse au moindre gramme », confirme Justin Dobson, chef de la coque centrale. Autre avantage, non négligeable, les opérateurs sont moins exposés aux émanations. « Le recours aux films plastic découverts confirme sécurité.

Parfois, c'est toute l'ingéniosité des salariés qui permet de créer des outils falicitant les opérations, comme ici films plastic découverts confirme sécurité.

Avec l'obje bateau de crecyclable, certaines poécurités comme ici résine PMM

avec cet équipement

découper rapidement

des bandes de tissus.

qui permet de

préimprégnés limite les expositions aux vapeurs et contacts prolongés avec les composés organiques. Ces tissus étant confinés entre deux films plastiques puis entièrement découverts sur des temps limités », confirme le contrôleur de sécurité.

Avec l'objectif de développer un bateau de compétition pour partie recyclable, LalouMulti réalise aussi certaines pièces du bateau en résine PMMA. Et pour limiter les expositions des salariés aux vapeurs de composés organiques, les pièces sont réalisées suivant Pour cela, les compagnons ont créé un outil muni de plusieurs lames de cutters permettant de découper autant de bandes à la fois. « C'est malin, reconnaît Grégory Pernot. C'est précis, rapide et, surtout, cela évite les découpes manuelles à l'aide de ciseaux comme c'était le cas avant. »

Les bandes sont soigneusement appliquées sur les moules du bateau suivant les plans du bureau d'études. Lorsque deux épaisseurs de bandes ont été appliquées, un film plastique est plaqué sur les bandes, puis l'air aspiré pour faire le vide. L'élément du bateau ainsi formé est amené à l'aide de palans dans une vaste étuve au fond du bâtiment. La température y atteint de 80 à 100°C, selon les pièces et les composants. Cette opération est répétée jusqu'à ce que l'ensemble des couches croisées et incorporations (mousses) aient été réalisées.

« Le sol du bâtiment est parfaitement plat, explique Quentin Vlamynck. Nous travaillons des pièces qui sont pour certaines assemblées au 10e de mm près parfois. Lorsqu'on amène une pièce dans l'étuve, son cheminement est anticipé pour que la position de la pièce soit toujours la même et limiter les manutentions manuelles. » Les opérateurs devant intervenir de manière épisodique dans l'étuve, la Carsat a demandé l'ajout de hublots sur les portes, et incite l'entreprise à équiper les opérateurs de cagoules à adduction d'air, en plus des combinaisons de protection thermique.

La pièce reste environ 5h dans l'étuve, puis ressort pour qu'on lui ajoute des bandes de fibres. « C'est comme un sandwich, explique Fabienne Roucayrol. Une fois la première "peau" terminée, on met de la mousse, puis on réétale des bandes pour constituer la deuxième "peau" qui referme le sandwich. » Une fois le sandwich terminé, il faut installer des cloisons en carbone, très légères, à l'intérieur des deux parties avant de les coller ensemble

Commencera alors l'accastillage, le gréement et l'armement... et la mise à l'eau. Tout équipé, le bateau pèsera autour de 3,5 tonnes, et pourra atteindre 42 nœuds en vitesse de pointe. Quand même. ■ Delphine Vaudoux



la technique de l'infusion (diffusion de la résine PMMA dans le complexe textile sous vide).

La Carsat vigilante

Ce type de construction nécessite néanmoins de découper méticuleusement des dizaines et des dizaines de bandes de tissus préimprégnés composées de résine de fibres de verre ou de carbone.

> UN LABORATOIRE POUR ARKEMA

Le chimiste Arkema est engagé auprès de LalouMulti comme sponsor principal de son dernier bateau et travaille avec le constructeur sur ses nouveaux produits: « Nous testons des résines Elium que nous fournit Arkema, explique Justin Dobson, chef de la coque centrale, avec des plaques de fibres de carbone ou de verre, à différentes températures. Elles peuvent être transformées par infusion sous vide, à température ambiante, pour réaliser des pièces structurelles de grande taille. » Ces résines Elium, à base de PMMA, sont recyclables (après broyage puis pyrolyse), un réel atout pour Lalou Roucayrol qui cherche à fabriquer des bateaux entièrement recyclables. « Attention, prévient cependant Grégory Pernot. Il est nécessaire de connaître parfaitement la composition de ces nouvelles résines, de façon à protéger correctement les salariés. »



DROIT EN PRATIQUE

EXTRAITS DU JO QUESTIONS-RÉPONSES

Normalisation et réglementation en santé et sécurité au travail

Parmi les normes techniques adoptées par les organismes de normalisation, que ce soit au niveau national (normes NF), européen (normes EN) ou international (normes ISO), certaines s'appliquent en matière de prévention des risques professionnels. Les employeurs, mais aussi les concepteurs d'équipements de travail ou d'équipements de protection, s'y réfèrent régulièrement. Par ailleurs, les textes juridiques renvoient de plus en plus fréquemment vers des normes pour la mise en œuvre des dispositions réglementaires. Dans ce contexte, il semble nécessaire de rappeler la valeur juridique des normes techniques.

La normalisation et la prévention des risques professionnels

Encadrée au niveau national depuis 1941 et aujourd'hui par un décret de 2009¹, la normalisation est une activité d'intérêt général qui a pour objet de fournir des documents de référence élaborés de manière consensuelle par toutes les parties intéressées, portant sur des règles, des caractéristiques, des recommandations ou des exemples de bonnes pratiques, relatives à des produits, à des services, à des méthodes, à des processus ou à des organisations².

En matière de santé et de sécurité au travail, les normes peuvent concerner de nombreux domaines, tels que: les signes ou symboles des panneaux de signalisation, la métrologie, les méthodes d'évaluation des risques professionnels, la conformité ou les caractéristiques d'équipements de travail ou d'équipements de protection individuelle, le management, etc

La branche accidents du travail – maladies professionnelles de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) s'investit dans les activités de normalisation avec pour objectif d'intégrer la prévention des risques professionnels le plus en amont possible, dès le stade d'élaboration des normes sur lesquelles pourront s'appuyer, par exemple, les fabricants pour concevoir un équipement de travail³.

La valeur juridique des normes techniques

Les normes sont des documents qui n'ont par nature aucune force contraignante. Par principe, elles sont donc d'application volontaire. Dans certains cas, et lorsqu'un texte réglementaire le prévoit, le respect

Thomas Nivelet.
 pôle information
 juridique, INRS

d'une norme peut constituer une présomption de conformité aux dispositions réglementaires. Par exemple, le contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) aux fibres céramiques réfractaires s'effectue notamment par la réalisation de prélèvements d'échantillons et l'analyse de ces derniers. Lorsque les parties de la norme NF X43-269 (2017) applicables aux fibres céramiques réfractaires relatives au « prélèvement sur filtre à membrane pour la détermination de la concentration en nombre de fibres par les techniques de microscopie: MOCP, MEBA et META – Comptage par MOCP » sont mises en œuvre, alors la réalisation des prélèvements est réputée répondre aux exigences réglementaires 4.

Dans d'autres cas, les normes peuvent être rendues d'application obligatoire par arrêté signé du ministre chargé de l'Industrie et du ou des ministres intéressés⁵. Ces situations concernent moins de 1% des normes de la collection de l'Association française de normalisation (Afnor)⁶. Par exemple, le mesurage des niveaux d'empoussièrement et le contrôle du respect de la VLEP aux fibres d'amiante nécessitent la réalisation de prélèvements, comme évoqué précédemment, pour les fibres céramiques réfractaires. Toutefois, pour l'amiante, il est prévu que les prélèvements doivent être réalisés conformément aux prescriptions des parties concernées de la norme NF X43-269 (2017) relative au « prélèvement sur filtre à membrane pour la détermination de la concentration en nombre de fibres par les techniques de microscopie: MOCP, MEBA et META-Comptage par MOCP » 7. Dans ce cas précis, la norme NF X43-269 est donc d'application obligatoire.

Pour qu'une norme soit rendue d'application obligatoire, trois conditions cumulatives doivent être remplies:

· un arrêté doit le prévoir;

DROIT EN PRATIQUE

EXTRAITS DU JO QUESTIONS-RÉPONSES

NOTES

- 1. Loi n°41-1987 du 24/05/41 relative à la normalisation et décret n°2009-697 du 16/06/09.
- 2. Art. 1 du décret n° 2009-697 du 16/06/09.
- 3. Pour quelques exemples, voir www.inrs.fr/media. html?refINRS=NO%2024
- 4. Art. 1 et 2 de l'arrêté du 30 mai 2018 relatif aux conditions de mesurage à des fins de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle aux fibres céramiques réfractaires.
- 5. Art. 17, al. 2 du décret n°2009-697 du 16/06/09.
- 6. Source : site internet de
- 7. Art. 4 de l'arrêté du 14/08/12 relatif aux conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement, aux conditions de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle aux fibres d'amiante et aux conditions d'accréditation des organismes procédant à ces mesurages.
- 8. Art. 17, al. 3 du décret n°2009-697 du 16/06/09.
- 9. Conseil d'État, 10 février 2016, n° 383756.
- 10. Conseil d'État, 28 juillet 2017, n°402752.
- 11. Résolution n° 85/C 136/01 du 07/05/85.
- 12. Art. 7 de la directive n° 2006/42/CE du 17/05/06.
- 13. Art. 14 du règlement (UE) 2016/425 du 09/03/16.
- 14. Art. 12 de la directive n° 2014/34/UE du 26/02/14.
- 15. Art. 11 du règlement (UE) n°1025/2012 du 25/10/12.
- 16. Décision d'exécution de la Commission du 17/12/14.

- celui-ci doit être signé par le ministre chargé de l'Industrie et le ou les ministres concernés;
- la norme doit être consultable gratuitement sur le site internet de l'Afnor⁸.

Les juges ont eu l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises sur l'exigence d'accessibilité gratuite à la norme. En 2016, le Conseil d'État⁹ a annulé un arrêté du 19 juin 2014 portant approbation d'un recueil d'instructions générales de sécurité d'ordre électrique et approuvant le recueil UTE C 18-510-1 issu de la norme NF C18-510 « Opérations sur les ouvrages et installations électriques, et dans un environnement électrique - Prévention du risque électrique ». Cet arrêté imposait aux employeurs de respecter la norme NF C18-510. Pour annuler l'arrêté du 19 juin 2014, le Conseil d'État a retenu que « le recueil UTE C 8-510-1 issu de la norme NF C18-510 ne faisait, comme d'ailleurs la norme NF C18-510 elle-même, l'objet d'aucune mesure de publicité et n'était accessible que par acquisition, à titre onéreux, auprès de l'Association française de normalisation ». En conséquence, l'arrêté du 19 juin 2014 rendait « ainsi obligatoire une norme dont l'accessibilité libre et gratuite n'était pas garantie ».

De la même manière, en 2017, le Conseil d'État 10 a annulé certaines dispositions de l'arrêté du 29 février 2016 relatif à certains fluides frigorigènes et aux gaz à effet de serre fluorés, pris en application de l'article R.543-81 du Code de l'environnement. Ces dispositions imposaient notamment que lorsque la configuration de l'équipement ne permet pas d'avoir accès à l'ensemble des points pouvant présenter un risque de fuite, il soit procédé à un contrôle d'étanchéité des seuls points accessibles et à un suivi des mesures de valeurs caractéristiques du confinement conformément aux normes NF EN378-2:2012 et NF EN378-3:2012. Les juges ont constaté que les normes rendues obligatoires par l'arrêté du 29 février 2016 n'étaient consultables dans leur intégralité qu'en procédant à leur acquisition, à titre onéreux, sur le site internet de l'Afnor. Ils ont donc annulé les dispositions de l'arrêté rendant ces normes d'application obligatoire. Par ailleurs, ils ont précisé que le fait que le Comité européen de normalisation détiendrait des droits de propriété intellectuelle sur ces normes ne saurait faire légalement obstacle à l'obligation qui s'impose à l'autorité publique de s'assurer que ces normes sont gratuitement accessibles.

Les particularités des normes harmonisées

Afin de favoriser la libre circulation des marchandises sur le marché intérieur européen, la Communauté européenne, par une résolution en date du 7 mai 1985¹¹, a fait le choix de combiner législation et normalisation pour l'harmonisation technique des équipements ou produits mis sur le marché européen.

Cette « nouvelle approche » consiste dans un premier temps à limiter l'harmonisation législative au niveau européen aux exigences essentielles tandis que, les instances compétentes en matière de normalisation industrielle élaborent, compte tenu de l'état de la technologie, les spécifications techniques dont les professionnels ont besoin pour produire et mettre sur le marché des produits conformes à ces exigences. Ces spécifications techniques prennent alors l'appellation de normes harmonisées.

Dans ce contexte, les normes harmonisées n'ont pas de caractère obligatoire et sont donc d'application volontaire. Toutefois, les États et leurs administrations sont tenus de considérer que les produits fabriqués conformément aux normes harmonisées sont présumés conformes aux « exigences essentielles » établies par le texte législatif européen concerné.

Pour permettre cette présomption de conformité, les normes harmonisées doivent faire l'objet d'une publication de leurs références au Journal officiel de l'Union européenne (JOUE). À ce titre, la liste tenue à jour des normes harmonisées est accessible sur le site internet de la Commission européenne.

En pratique, le fabricant peut donc fabriquer:

- soit en respectant dans sa totalité une norme harmonisée et, dans ce cas, son produit est présumé conforme aux exigences essentielles de sécurité de la directive ou du règlement;
- soit sans respecter une norme harmonisée et, dans ce cas, il devra prouver que son produit est conforme aux exigences essentielles de sécurité de la directive ou du règlement.

En matière de santé et de sécurité au travail, les normes harmonisées jouent un rôle important, par exemple en matière de conception:

- des machines¹²;
- · des équipements de protection individuelle 13;
- des appareils et systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosives¹⁴.

Concernant plus spécifiquement les machines, les normes harmonisées sont classées en trois grandes catégories:

- normes traitant d'aspects généraux de sécurité s'appliquant à tous les types de machines (normes dites de type A);
- normes traitant d'aspects de sécurité s'appliquant à une large gamme de machines (normes dites de type B);
- normes de sécurité propres à un type de machines (normes dites de type C).

Les États membres et la Commission européenne peuvent contester le caractère harmonisé d'une norme, même lorsqu'elle est déjà publiée, en formulant une objection 15. Dans le cadre de la surveillance du marché, la France a par exemple formulé une objection à l'encontre de la norme EN13525:2005+A2:2009 « Machines forestières déchiqueteuses - sécurité », estimant qu'il n'y est pas dûment tenu compte du fait que les opérateurs peuvent se faire happer par la machine puis entraîner vers des éléments mobiles dangereux de celleci, sans possibilité d'actionner la fonction d'arrêt d'urgence. Compte tenu de la nécessité d'améliorer les aspects relatifs à la sécurité de la norme, la Commission a décidé de procéder à son retrait du JOUE en 2014¹⁶. ■

DROIT EN PRATIQUE
EXTRAITS DU JO

Documents officiels

EXTRAITS DE TEXTES parus du 1er au 31 mai 2020

Santé et sécurité au travail

PRÉVENTION/GÉNÉRALITÉS

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

■ Fonction publique

Décret n° 2020-566 du 13 mai 2020 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique hospita-lière.

Ministère chargé de la Santé, Journal officiel du 15 mai 2020, texte $n^{\circ}9$ (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.)

Ce texte modifie certaines dispositions du décret n°88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière. Il précise, pour les fonctionnaires hospitaliers, les conditions d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle. Il prévoit en particulier les prescriptions relatives aux modalités de déclaration d'accidents de service, d'accidents de trajet ou de maladies professionnelles, les conditions de délai à respecter, pour l'envoi des documents (déclarations, avis d'interruption de travail, certificat médical) et différentes mesures concernant l'instruction des dossiers...

Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État. *Ministère chargé de la Fonction publique. Journal officiel du 28 mai, texte n° 31, 5 p.*

Ce texte modifie certaines dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, afin de répondre aux différents enjeux auxquels les services de médecine de prévention sont confrontés, à savoir: les difficultés de recrutement de médecins de prévention dans un contexte de pénurie des spécialistes concernés ou le développement de la pluridisciplinarité.

Il s'agit également de contribuer au rapprochement avec les dispositions prévues pour le secteur privé.

Au sein des services de prévention créés dans les administrations et établissements publics de l'État, le décret précise la composition de l'équipe pluridisciplinaire.

Celle-ci est désormais constituée par le médecin du travail et l'infirmier en santé au travail et de professionnels de la santé au travail ou d'organismes possédant des compétences dans ces domaines, auxquels le service peut faire appel. L'équipe dispose aussi de l'appui d'un secrétariat. Elle peut également accueillir des internes en médecine du travail.

L'équipe pluridisciplinaire est placée sous la responsabilité du chef de service et est animée et coordonnée par un médecin du travail. Elle dispose des locaux, matériels et équipements lui permettant d'assurer ses missions.

S'agissant des infirmiers en santé au travail, le décret précise les diplômes, certificats, titres ou autorisations dont ils doivent être titulaires ainsi que l'obligation de suivre une formation spécifique en santé au travail, dont le programme sera déterminé par arrêté.

Concernant le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, le décret prévoit désormais que les missions du service de médecine de prévention sont assurées par les membres de l'équipe animée et coordonnée par un médecin du travail et non plus seulement par des médecins de prévention. À cet égard, le médecin du travail fixe les objectifs et les modalités de fonctionnement du service de médecine, dans un protocole écrit, applicable aux collaborateurs médecins, ainsi qu'aux infirmiers (dans la limite de leurs compétences respectives déterminées par le Code de la Santé publique).

Les moyens du service de médecine de prévention sont désormais, en outre, déterminés par l'autorité administrative, en fonction des caractéristiques des services suivis, notamment en termes d'effectifs et d'exposition aux risques professionnels, après avis du médecin du travail qui coordonne l'équipe. (Les dispositions qui impliquaient de calculer le nombre de médecins de prévention, sur la base de l'effectif des personnels dont le service devait assurer la surveillance médicale sont supprimées de l'article 12 du décret du 28 mai 1982).

Parallèlement, le décret reformule le rôle du médecin du travail dans la fonction publique de l'État.

Il est, ainsi, le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services; l'évaluation des risques professionnels; la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel; l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents; l'hygiène générale des locaux de service ou encore l'hygiène dans les restaurants administratifs et l'information sanitaire.

Enfin, le décret prévoit les nouvelles modalités de suivi de l'état de santé des agents.

Dans ce cadre, le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail:
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

La prise en charge financière des frais occasionnés par ces examens incombe à l'employeur.

Une surveillance médicale particulière est exercée par le médecin du travail à l'égard: des personnes en situation de handicap; des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes; des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée; des agents occupant des postes qui les exposent à des risques professionnels propres au service (ces derniers étant consignés sur une fiche par le médecin

DROIT EN PRATIQUE

EXTRAITS DU JO

QUESTIONS-RÉPONSES

du travail, en liaison avec l'assistant de prévention et, le cas échéant, le conseiller de prévention) et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail.

La fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale particulière sont définies par le médecin du travail, sans pouvoir excéder une périodicité de quatre ans des visites médicales. Une visite intermédiaire doit obligatoirement être effectuée par un professionnel de santé (médecin du travail, collaborateur médecin ou infirmier dans le cadre d'un protocole écrit).

Les agents qui ne relèvent pas de la surveillance médicale particulière bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) tous les cinq ans. Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole écrit.

RISQUES BIOLOGIQUES ET CHIMIQUES

RISQUE BIOLOGIQUE

Covid-19

Arrêté du 7 mai 2020 relatif à l'application du taux réduit de la taxe sur la valeur ajoutée aux masques de protection et produits destinés à l'hygiène corporelle adaptés à la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

Ministère de l'action et des comptes publics. Journal officiel du 8 mai 2020, texte $\rm n^{\circ}25$ (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.)

Les articles 5 et 6 de la loi n° 2020-473 du 25 avril de finances rectificative pour 2020 ont prévu, jusqu'au 31 décembre 2021, l'application du taux réduit de TVA de 5,5%, aux livraisons, acquisitions intracommunautaires et importations de masques de protection, d'une part, et de produits destinés à l'hygiène corporelle, d'autre part, adaptés à la lutte contre la propagation du virus reponsable de la Covid-19.

Dans ce contexte, cet arrêté vient définir les caractéristiques techniques de ces deux classes de produits.

Il crée deux nouveaux articles 30-0 E et 30-0 F, au sein de l'annexe IV au Code général des impôts qui fixent, pour chaque catégorie de produits, les conditions d'éligibilité au taux réduit de TVA.

Les caractéristiques techniques des masques adaptés à la lutte contre la propagation du virus reponsable de la Covid-19 sont précisées en fonction du caractère sanitaire ou non sanitaire de l'équipement.

S'agissant des masques réservés à des usages non sanitaires, pour pouvoir être éligibles au taux réduit de TVA, ceuxci devront garantir:

- une efficacité de filtration des particules de 3 micromètres supérieure à 70 %;
- une respirabilité permettant un port pendant un temps de quatre heures;
- une perméabilité à l'air supérieure à 96 litres par mètre carré et par seconde, pour une dépression de 100 pascals.

Par ailleurs, la forme du masque devra permettre un ajustement sur le visage avec une couverture du nez et du menton et ne pas comprendre de couture sagittale. Enfin, lorsque les masques sont réutilisables, les niveaux de performances requis devront être maintenus après au moins cinq lavages.

Ces masques sont identifiés, soit en tant que masque grand public (masques de catégorie 1 ou masques de catégorie 2 créés par la note d'information du 29 mars 2020 et identifiés au moyen des logos précisant le niveau de lavages permettant le maintien des performances), soit en tant que masques suivant les spécifications de l'Afnor figurant dans le document Afnor SPEC S76-001 du 28 avril 2020 relatif aux masques barrières (version 1.10) disponible sur la page https://masques-barrieres. afnor.org/.

S'agissant des masques à usage sanitaire, les équipements éligibles au taux réduit de TVA sont:

- les masques destinés à la protection du porteur contre l'inhalation de gouttelettes répondant aux caractéristiques définies par la norme EN 149 + A1: 2009 pour les classes d'efficacité FFP1, FFP2 ou FFP3 ou par une norme étrangère reconnue comme équivalente pour ces classes, sous réserve qu'ils ne comportent pas de valve expiratoire;
- les masques à usage médical destinés à la protection de l'environnement du porteur en évitant la projection de gouttelettes émises par ce dernier, répondant aux caractéristiques définies par la norme EN 14683 + AC: 2019 ou par une norme étrangère reconnue comme équivalente.

Les masques répondant aux caractéristiques techniques définies par cet arrêté sont en outre, ceux dont le port est rendu obligatoire par toute personne de onze ans ou plus qui accède dans les véhicules ou dans les espaces accessibles au public et affectés au transport public collectif de voyageurs, dans les navires ou bateaux à passagers et dans les aérogares et aéronefs, au titre du décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 et du décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 qui est venu le remplacer.

Instruction n° DGT/CT2/CT3/2020/70 du 15 mai 2020 relative à l'adaptation d'obligations périodiques en matière de santé et de sécurité au travail dans le contexte de la menace que représente le Covid-19.

Ministère chargé du Travail, Bulletin officiel Travail, Emploi, Formation professionnelle, n°5 du 30 mai 2020, p. 3-25

Les articles 2 et 3 de l'ordonnance du 25 mars 2020 sur la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire prévoient la prorogation des délais de réalisation, par les employeurs, de certaines obligations mises à leur charge par le Code du travail. Les entreprises et employeurs ont, dans ce cadre, la possibilité de différer la mise en œuvre de leurs obligations arrivant à échéance pendant une période juridiquement protégée (PJP) allant du 12 mars 2020 au 23 juin 2020 inclus. Il s'agit d'une faculté qui laisse à chaque entreprise le soin d'apprécier si elle fait usage de cette possibilité qui lui est ouverte, au regard notamment du résultat de son évaluation des risques et de sa capacité ultérieure à réaliser ses obligations dans le délai qui lui est légalement imparti.

Dans ce contexte, cette instruction présente et décline les dispositions prévues par l'ordonnance, aux principales mesures dont la mise en œuvre est assujettie à un délai d'exécution prévu par voie réglementaire (décret ou arrêté) dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Elle rappelle que les aménagements de délais ne s'appliquent pas aux primo-obligations.

Ainsi, lorsqu'il n'existe pas de délai d'exécution à la réalisation d'une mesure, d'une obligation, d'une formalité mais que celleci conditionne l'exercice d'un droit (tel que pouvoir affecter son salarié à un poste de travail) ou doit être réalisée à chaque changement de circonstances (la notion de délai est donc ici inopérante), les mesures sont exclues du champ d'application de l'ordonnance. En outre, le délai doit par ailleurs expirer au

DROIT EN PRATIQUE

EXTRAITS DU JO

OUESTIONS-PÉPONSES

cours de la période de référence pour que l'acte concerné bénéficie du mécanisme de prorogation de délai prévu par l'ordonnance. Une condition, dépourvue de délai pour se réaliser, ne relève effectivement pas de ces articles.

L'instruction passe ensuite en revue trois types d'obligations dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail soumises à renouvellement périodique et détaille celles qui peuvent faire l'objet de délais et celles qui, au contraire, sont exclues du champ d'application de l'ordonnance.

S'agissant des formations, certificats ou habilitations à la charge de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, leur renouvellement peut être différé dès l'instant où il devait intervenir pendant la PJP et qu'il est accompli au plus tard dans les deux mois suivant cette période. Ainsi, dans ce cadre, quelles que soient la formation concernée et la périodicité de renouvellement, certaines compétences demeurent, mais l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation de disposer de salariés formés, si le renouvellement de la formation arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 est dispensé avant le 23 août 2020. Les travailleurs peuvent entre-temps être maintenus sur le poste de travail.

À titre d'exemple, sont concernés par ces dispositions, les exercices d'évacuation incendie, les renouvellements de formation de la personne compétente en radioprotection, la formation préalable au renouvellement du certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle (Camari) ou du certificat d'aptitude à l'hyperbarie.

A contrario, le renouvellement du certificat de sauveteur secouriste du travail ou du certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces) n'est pas concerné par les mesures d'adaptation prévues pendant la PJP. Ces deux dispositifs sont, en effet, des moyens qui peuvent être choisis, parmi d'autres, par un employeur pour atteindre des obligations de formation prévues par le Code du travail. Lorsqu'il ne s'appuie pas sur ces dispositifs, l'employeur peut délivrer la formation aux travailleurs par des moyens qui lui sont propres.

Concernant les obligations en matière de renouvellement des vérifications et contrôles, l'instruction précise qu'elles entrent bien dans le champ d'application de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 modifiée. Dans ce cadre, le renouvellement qui devait intervenir pendant la PJP est réputé avoir été accompli à temps dès lors qu'il intervient au plus tard dans les deux mois suivant cette période. Ainsi, quel que soit la vérification ou le contrôle concerné, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement des vérifications arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020, est réalisé avant le 23 août 2020.

Sont concernés par ces délais adaptés, les contrôles périodiques dans les lieux de travail relatifs notamment aux installations de ventilation, aux portes et portails automatiques et semi-automatiques, aux installations électriques ou encore à certains équipements de travail comme la vérification périodique des appareils de levage ou des échafaudages.

Par ailleurs, le renouvellement des contrôles, des mesurages ou de la surveillance des expositions professionnelles de l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail peut également faire l'objet des délais aménagés. Dans ce cadre, le renouvellement qui devait intervenir, là aussi, pendant la PJP sera réputé avoir été accompli à temps dès lors qu'il intervient au plus tard dans les deux mois suivants. Ainsi, quel que soit le contrôle ou mesurage concerné, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation, si le renouvellement des vérifications

arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020, est réalisé avant le 23 août 2020.

Sont notamment concernés les contrôles périodiques des valeurs limites d'exposition professionnelle aux agents chimiques dangereux ou cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ou les mesurages périodiques des mesurages des niveaux de bruit rendus nécessaires à l'issue de l'évaluation des risques. Parallèlement, dans le contexte de la surveillance de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, l'instruction présente les conditions particulières d'aménagement des dates de renouvellement des dosimètres.

Enfin, l'instruction précise que les certifications et les accréditations constituent des mesures administratives entrant dans le champ d'application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 modifiée, dès lors qu'elles équivalent à conférer à l'organisme certifié, l'autorisation d'exercer son activité pour un tiers ou pour son compte. En application des dispositions de l'ordonnance, les certifications ou accréditations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020, sont prorogées de plein droit jusqu'au 23 septembre 2020. Sont concernées notamment, la certification des entreprises réalisant des travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante, de matériaux, d'équipements ou d'articles en contenant, la certification des organismes de formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé ou encore l'accréditation des organismes chargés de contrôler la conformité des équipements de travail aux dispositions qui leur sont applicables dans le cadre d'une demande formulée par un agent de contrôle de l'inspection du travail.

Règlement (UE) 2020/698 du Parlement européen et du Conseil du 25 mai 2020 établissant des mesures spécifiques et temporaires dans le contexte de la propagation de la Covid-19 relatives au renouvellement ou à la prolongation de certains certificats, licences et agréments et au report de certaines vérifications périodiques et formations continues dans certains domaines de la législation en matière de transports.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 165 du 27 mai 2020, pp. 10-24.

En réaction à la situation exceptionnelle découlant de la propagation de la Covid-19, ce règlement établit des mesures spécifiques et temporaires applicables au renouvellement et à la prolongation de la validité de certains certificats, licences et agréments et au report d'une série de vérifications périodiques et formations continues, dans les domaines du transport routier, du transport ferroviaire et du transport par voies navigables intérieures ainsi que de la sécurité maritime.

Il prévoit, dans ce contexte, la prolongation de certains délais prévus par la directive 2003/59/CE du 15 juillet 2003 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs.

Dans ce cadre, sont notamment concernés:

- les délais de réalisation, par les titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), des formations continues;
- la durée de validité de l'apposition du code harmonisé «95» de l'Union, effectuée par les autorités compétentes soit sur le permis de conduire, soit sur la carte de qualification de conducteur, apportant la preuve que le conducteur a réussi sa formation initiale obligatoire (Fimo, titres professionnels...) ou sa formation continue obligatoire (FCO);

DROIT EN PRATIQUE

EXTRAITS DU JO

QUESTIONS-RÉPONSES

• la durée de validité des cartes de qualification de conducteur. S'agissant des délais prévus par la directive 2006/126/CE du 20 décembre 2006 relative au permis de conduire, le règlement prévoit notamment une prolongation de 7 mois de la validité de certains permis de conduire qui, auraient autrement expiré ou arriveraient à expiration entre le 1er février 2020 et le 31 août 2020.

Enfin, d'autres prolongations des délais de validité concernent les inspections périodiques des tachygraphes utilisés dans les transports routiers, le renouvellement des cartes de conducteur ou le renouvellement du contrôle technique périodique des véhicules affectés au transport.

Arrêté du 12 mai 2020 adaptant aux circons-tances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 le programme et les modalités de mise en œuvre de la formation profession-nelle initiale et continue des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs.

Ministère chargé des transports. Journal officiel du 14 mai 2020, texte n° 13 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Les articles L. 3314-2, R. 3314-1 et R. 3314-10 du Code des transports soumettent les conducteurs des véhicules de transport de marchandises, dont le poids total autorisé en charge excède trois tonnes et demie et des véhicules de transport de personnes, comportant plus de huit places assises outre le siège du conducteur, à une obligation de formation professionnelle initiale (Fimo) et continue (FCO).

Deux arrêtés du 3 janvier 2008 fixent les programmes et les modalités de mise en œuvre de ces formations par les centres de formation professionnelle.

Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, cet arrêté vient fixer, pour la période allant du 15 mai 2020 au 30 septembre 2020, les mesures dérogatoires applicables au programme et aux modalités de mise en œuvre de la Fimo et de la FCO des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs.

Les adaptations concernent notamment:

- le nombre de stagiaires maximum admis par véhicule ou la durée maximum d'une journée d'enseignement, lors des sessions de formation initiale minimale obligatoire, de formation continue obligatoire ou de formation complémentaire dite « passerelle »
- la possibilité d'ajuster, aux besoins particuliers de formation du stagiaire suivant une FCO, la durée du temps de conduite individuelle ainsi que la possibilité d'effectuer intégralement ce temps de conduite, en recourant à un simulateur haut de gamme;
- la possibilité de remplacer la manipulation, lors d'une session de formation continue obligatoire, du dispositif permettant la montée, la descente et le transport de personnes à mobilité réduite, par le visionnage d'un support pédagogique expliquant les modalités et précautions d'utilisation d'un tel dispositif;
- les ajustements possibles de la durée de la pratique individuelle de la conduite lors des sessions de Fimo.

Par ailleurs, l'arrêté détaille les exigences minimales à respecter pour assurer la santé et la sécurité des stagiaires et des formateurs, pendant le déroulement des sessions de formation: respect des mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières », surfaces des salles de formation et capacité d'accueil, désinfection et nettoyage, modalités de déplacement des stagiaires, placement des stagiaires

dans les véhicules lors des enseignements pratiques, port d'un masque barrière dans certaines situations par les formateurs et les stagiaires et, si nécessaire, d'une visière de protection, aération des véhicules...

Les établissements de formation doivent définir, enfin, une procédure de prise en charge d'un stagiaire présentant des symptômes de la Covid-19.

RISQUES MÉCANIQUES ET PHYSIQUES

PROTECTION INDIVIDUELLE

Décision d'exécution (UE) 2020/668 de la Commission du 18 mai 2020 relative aux normes harmonisées qui se rapportent aux équipements de protection individuelle et ont été élaborées à l'appui du règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 156 du 19 mai 2020, pp. 13-19.

Cette décision actualise les références des normes harmonisées applicables aux équipements de protection individuelle (EPI), publiées au Journal officiel de l'Union européenne et dont le respect, par le fabricant, donne présomption de conformité aux exigences essentielles de santé et de sécurité prévues par le règlement (UE) 2016/425 du 9 mars 2016 relatif aux EPI et abrogeant la directive 89/686/CEE du Conseil.

RISQUE ROUTIER/TRANSPORT

Permis de conduire

Décret n° 2020-605 du 18 mai 2020 portant diverses dispositions en matière de sécurité routière.

Ministère de l'Intérieur. Journal officiel du 21 mai 2020, texte $n^{\circ}36$ (www. legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce décret du 18 mai 2020 modifie le Code de la route et alourdit notamment les sanctions applicables, en cas d'usage d'un téléphone tenu en main, ou de port à l'oreille de tout dispositif susceptible d'émettre du son, à l'exception des appareils électroniques correcteurs de surdité par le conducteur d'un véhicule en circulation. Outre l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe et la réduction de plein droit de trois points du permis de conduire, l'article R. 412-6-1 du Code de la route prévoit désormais que l'auteur de l'infraction encourt la peine complémentaire de suspension, pour une durée de trois ans au plus, du permis de conduire. Cette suspension pourra toutefois être limitée à la conduite en dehors de l'activité professionnelle.

Parallèlement, le décret définit la liste des infractions qui, lorsqu'elles sont commises simultanément avec une infraction en matière d'usage du téléphone tenu en main, entraînent, en cas d'interception du véhicule, la rétention à titre conservatoire du permis de conduire du conducteur. Ces infractions sont désormais inscrites à l'article R. 224-19-1 du Code de la route et concernent notamment le non-arrêt à un feu de signalisation rouge, clignotant ou jaune fixe; les dépassements de vitesse maximale autorisée ou le non-respect des priorités de passage.

Le texte modifie, par ailleurs, l'article R.233-1 du Code de la route et supprime l'obligation de détenir un éthylotest dans son véhicule.

DROIT EN PRATIQUE EXTRAITS DU JO

QUESTIONS-RÉPONSES

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

Reconnaissance des AT-MP

Quelles mesures ont été prises en matière de délais applicables à la procédure de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles pendant la crise pandémique ?

RÉPONSE Face à la crise sanitaire provoquée par l'épidémie de Covid-19, un état d'urgence sanitaire est déclaré jusqu'au 10 juillet 2020. Une ordonnance du 22 avril 2020 prolonge temporairement les différents délais applicables à la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP). En ce qui concerne les délais de déclaration des accidents du travail, la victime est tenue d'informer son employeur dans les 48 heures suivant l'accident (ce délai a été allongé de 24h). L'employeur dispose, pour sa part, de 5 jours à compter de la date à laquelle il en a eu connaissance pour déclarer l'accident du travail à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Il dispose également de 12 jours francs (au lieu de 10), à compter de la date de la déclaration d'accident de travail pour émettre des réserves auprès de la CPAM. Pour les maladies professionnelles, la victime dispose de 30 jours (et non plus 15) après la date de cessation du travail pour transmettre sa déclaration de maladie professionnelle à la CPAM. Concernant l'instruction des dossiers de reconnaissance d'AT/MP, certains délais ont été également prolongés. Le délai

de réponse aux questionnaires adressés par la CPAM en cas d'enquête sur les causes et circonstances de l'accident est porté à 30 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire (au lieu de 20 jours). Pour les maladies professionnelles, ce délai de réponse aux questionnaires est porté à 40 jours francs (au lieu de 30 jours). Enfin, la durée de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles est portée à 40 jours avant la prise de décision par la CPAM. Par ailleurs, le délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou bien de statuer sur le caractère professionnel de l'accident, de la maladie, de la rechute ou de la nouvelle lésion est prorogé jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté et au maximum jusqu'au 1er octobre 2020.

Ces dispositions sont applicables aux délais venant à expiration entre le 12 mars 2020 et une date qui pourra être précisée par un arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale, sans pouvoir excéder le terme du délai d'un mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit le 10 août 2020).

Gel hydroalcoolique et forte chaleur

Devant me rendre chez différents clients en journée, je suis amené à utiliser régulièrement du gel hydroalcoolique. En cas de forte chaleur, y a-t-il un risque d'inflammation de ce produit?

RÉPONSE Le gel hydroalcoolique est un produit inflammable, sensible aux sources d'inflammation (flammes, surfaces chaudes, étincelles...). Pour éviter tout risque à la suite de son utilisation, il ne faut utiliser que la quantité prescrite, c'est-à-dire une noisette, et s'assurer qu'il s'est totalement évaporé avant de réaliser le moindre geste, qu'il soit professionnel ou non (retourner à son poste de travail, actionner un interrupteur, allumer une cigarette...). Pour ce qui est du stockage de gel dans l'habitacle de votre véhicule, il faut éviter de laisser les flacons en plein soleil. Prévoyez également du papier

absorbant en cas de déversement ou de fuite afin d'éliminer le plus de liquide possible, tout en aérant abondamment le véhicule. ■

En savoir plus

Consulter la foire aux questions « Covid-19 et entreprises » de l'INRS

www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html



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

UN ACTEUR DU DISPOSITIF DE PRÉVENTION EN FRANCE

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) est une association loi 1901, créée en 1947 sous l'égide de la Cnam, administrée par un Conseil paritaire (employeurs et salariés).

De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, en passant par leur transformation en solutions pratiques, l'Institut met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels.

L'action de l'INRS s'articule autour de quatre missions complémentaires : études et recherche, assistance, formation, information.

L'INRS, c'est aujourd'hui 580 collaborateurs répartis sur deux sites : à Paris (209 personnes) et en Lorraine (371 personnes). L'INRS est financé par la Sécurité sociale-Accidents du travail/risques professionnels.

MEMBRES ACTIFS DE L'ASSOCIATION

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION

■ Président : Renaud Buronfosse

■ Vice-Président : Ronald Schouller

■ Secrétaire : Bernard Salengro

■ Trésorier : Pierre-Yves Montéléon

■ Secrétaire adjoint : Daniel Boquet

■ Trésorier adjoint : Pierre Thillaud

■ ADMINISTRATEURS TITULAIRES

Myriam Armengaud • Nathalie Buet •
Dominique Boscher • Alain Delaunay •
Serge Gonzales • Edwina Lamoureux •
Richard Langlet • Marie-Hélène Leroy •
José Lubrano • Carole Panozzo •
Daniel Pétigny

■ ADMINISTRATEURS SUPPLÉANTS

Dominique Burgess • Philippe Debouzy • Émilie Cantrin • Christian Expert • Johnny Favre • Franck Gambelli • Christophe Godard • Catherine Landais • Mohand Meziani • Jean-Baptiste Moustié • Katia Philippe • Monique Rabussier • Maxime Raulet • Betty Vadeboin



Découvrez nos nouveaux supports sur les risques liés au travail par forte chaleur

Pour en savoir plus : www.inrs.fr/chaleur

