travail & sécurité

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

DOSSIER

Les commerces de bouche

N° 819 OCTOBRE 2020 – 6 €

ÉMERGENCE

La désinfection, comme les antibiotiques, ce n'est pas automatique

EN IMAGES

Construction en bois. Prémonter pour ne pas monter

EN ENTREPRISE

Distribution. La logistique nouvelle génération

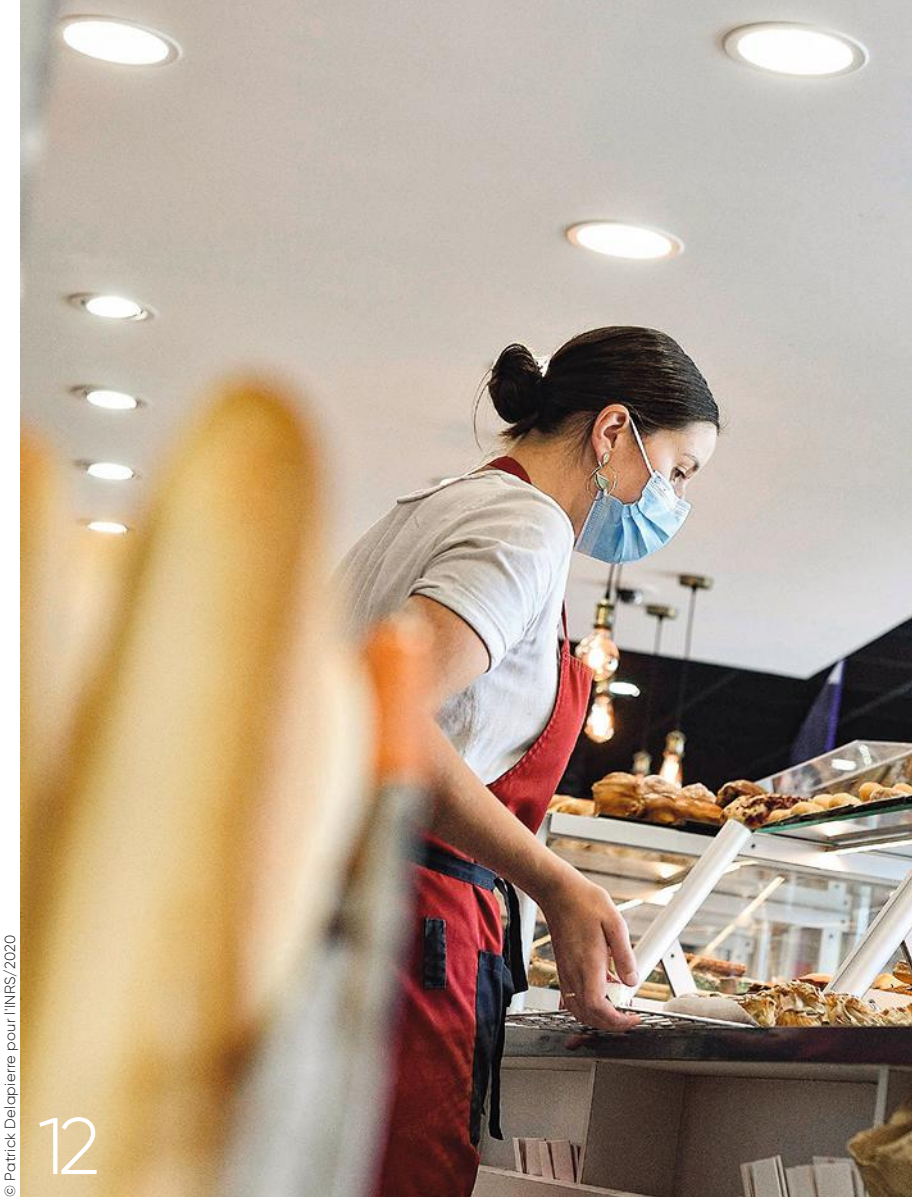
DROIT EN PRATIQUE

Le risque incendie : quelle formation et quelles consignes ?

SOMMAIRE

© Gaël Kerbaol/INRS/2020

© Philippe Castano/INRS/2020



© Patrick Delapierre pour l'INRS/2020

04 ACTUALITÉS

- **Mesures barrières**
  Accepter le masque pour mieux le porter
- **Journée technique**
  Les biotechnologies, des risques bien vivants
- **Formations INRS**
  Les modalités d'organisation des stages ont été redéfinies
- **Organisation du travail**
  La gestion des espaces de travail est au cœur de la réflexion

10 LE GRAND ENTRETIEN

« Décréter l'autonomie ne suffit pas »
Anne-Sophie Dubey, doctorante à PSL (Mines ParisTech) et co-auteure d'une étude sur l'entreprise libérée

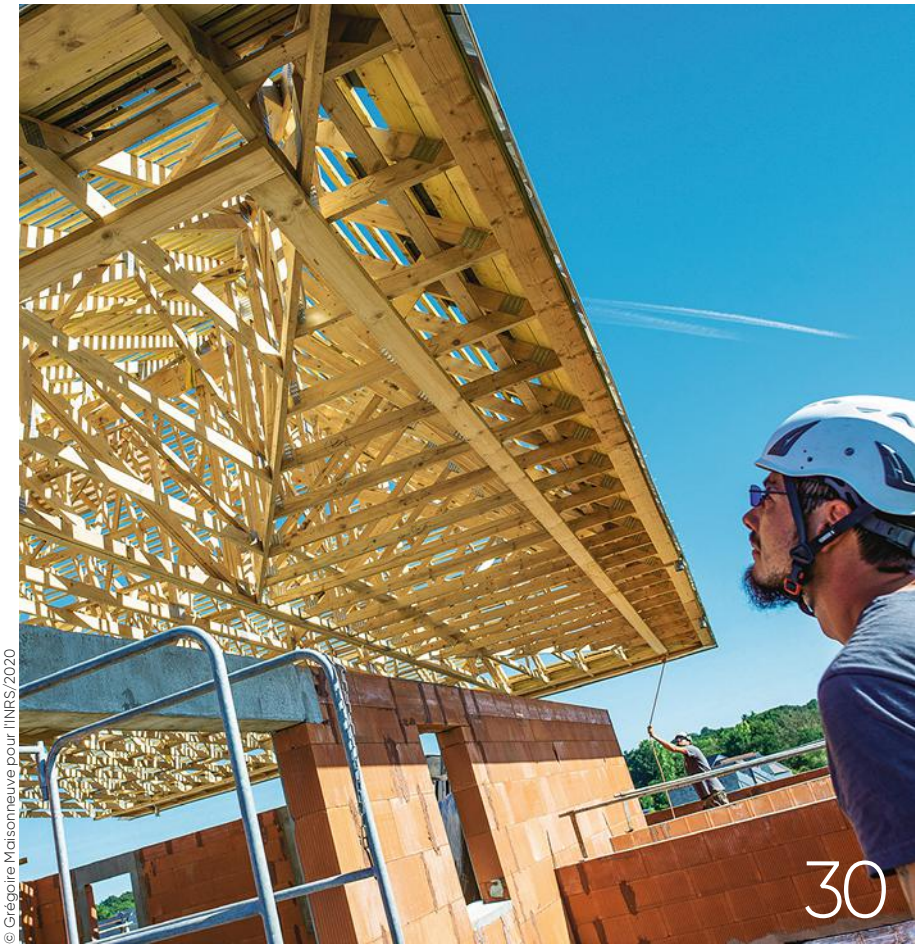
DOSSIER 12

LES COMMERCES DE BOUCHE

13. **Une recette complexe pour des identités multiples**
16. **L'histoire d'une renaissance**
18. **Une réussite sur toute la ligne**
20. **L'aménagement a été pensé en équipe**
22. **La rénovation est fondée sur l'expérience**
24. **Un projet d'agrandissement… tout sucre, tout miel**
26. **Les coulisses des grands festins**

28 ÉMERGENCES

Désinfection
Comme les antibiotiques, ce n'est pas automatique



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS/2020

© Vinvent Nguyen pour l'INRS/2020

© Gaël Kerbaol/INRS/2020

30 EN IMAGES

Construction en bois
Prémonter pour ne pas monter

38 LES RENDEZ-VOUS

Nuisances sonores
Vos questions

40 EN ENTREPRISE

40. **Distribution**
La logistique nouvelle génération

42. **Troubles musculosquelettiques**
Un accompagnement pensé avec soin

44 SERVICES

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

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

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

Photo de couverture : Fabrice Dimier/INRS/2020
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 : Philippe Castano, Patrick Delapierre, Fabrice Dimier, Grégoire Maisonneuve, Vinvent Nguyen, David Savatier
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.

MESURES BARRIÈRES

Accepter le masque pour mieux le porter

À l'heure de la nécessité du port du masque dans les entreprises pour lutter contre la propagation du virus Sars-Cov-2, cet équipement, inhabituel pour beaucoup de salariés, doit être accepté pour être utilisé avec efficacité et dans le respect des consignes. Liên Wioland, responsable d'étude à l'INRS, nous parle des leviers à actionner pour aider à son adoption par les travailleurs.

TRAVAIL & SÉCURITÉ. Pourquoi peut-il être compliqué pour une entreprise de faire adhérer ses équipes au port du masque pour lutter contre la pandémie de Covid-19 ?

Liên Wioland. Certains corps de métiers ont l'habitude du masque, comme dans le secteur médical ou dans l'industrie chimique. Mais une grande partie des professionnels n'était pas familiarisée avec cette protection au travail avant septembre dernier, lorsque la systématisation du port du masque en entreprise a été décidée. Quand une nouveauté fait irruption dans l'entreprise, un processus d'acceptation se met en marche. Il met en jeu des dimensions dynamiques qui, en interagissant les unes avec les autres, aboutissent ou non à l'adoption de la nouveauté, qu'il s'agisse d'un outil, d'un équipement ou d'un changement d'organisation. Le masque ne fait pas exception à la règle. Face à la crise sanitaire, aider les travailleurs à l'accepter est primordial pour qu'ils le portent correctement.

© Gaël Kerbaol/INRS/2020

Quelles sont ces dimensions qui participent au processus d'acceptation du masque alternatif en entreprise en cette période de pandémie ?

L. W. Elles sont au nombre de six. Tout d'abord, il y a le niveau de conscience du risque. Quelle importance les salariés accordent-ils au danger de contamination par le nouveau coronavirus ? La seconde dimension concerne la perception de l'utilité du masque pour prévenir sa transmission et son utilisabilité (Est-il confortable ? Gêne-t-il la respiration ? Faut-il constamment le repositionner ?…). Troisièmement, l'organisation de l'entreprise facilite-t-elle et encourage-t-elle le port du masque ? Par le biais de la sensibilisation, de la formation, de la vérification du respect des consignes, par exemple. La dimension émotionnelle joue également un rôle dans le processus d'acceptation. Une personne peut ressentir de la peur ou de la colère à l'idée de devoir garder un masque longtemps. À l'inverse, participer à un effort collectif contre la pandémie peut être source de satisfaction, de fierté… L'influence de l'entourage, au travers de réflexions allant à l'encontre du port du masque ou plaidant en sa faveur, peut aussi influencer la conduite des uns et des autres. Enfin, la représentation que l'on se fait de son métier, l'identité professionnelle, est aussi à prendre en compte. Si pour des soignants le masque correspond à l'image de leur profession, des enseignants ou des commerciaux, par exemple, auront plus de mal à s'y reconnaître et à accepter ce qu'ils renvoient aux autres.

Les entreprises doivent donc se pencher sur chacun de ces aspects pour amener leurs salariés à approuver le masque ?

L. W. Il est certain qu'en ne comptant que sur la consigne, le port du masque peut être mal vécu par les salariés, entraîner du stress, voire des conflits. Il est donc important d'instaurer le dialogue et de trouver collectivement des solutions avec l'ensemble du personnel, de tous niveaux hiérarchiques, pour questionner différentes dimensions. Quand, comment et où mettre le masque ? Quels sont les avantages et les inconvénients des différents modèles testés ? Y a-t-il des remarques positives ou négatives sur le fait de porter le masque ? En quoi le port du masque impacte-t-il l'image du métier ?… C'est en discutant avec les instances représentatives, dans le cadre du dialogue social, qu'il devient possible d'identifier les points de blocage et les moyens pour les résoudre. Il n'est cependant pas nécessaire de trouver une solution à chaque problème. Il suffit de faire pencher la balance du côté de l'acceptabilité. Par exemple, même si les salariés estiment que les masques ne sont pas des plus confortables, s'ils sont convaincus de leur utilité et que tout le monde les met, ils seront susceptibles de les adopter de bonne grâce. Mais l'équilibre est fragile et peut-être rompu par des évolutions comme un changement de modèle, une diminution de l'engagement de la hiérarchie ou une recrudescence de discours négatifs. Il faut donc faire des ajustements, toujours par le biais d'échanges réguliers, pour maintenir dans le temps l'adhésion du personnel. ■ **Propos recueillis par D. L.**

JOURNÉE TECHNIQUE

Les biotechnologies, des risques bien vivants

L'INRS ORGANISE le 13 octobre prochain une journée technique consacrée aux biotechnologies. Les biotechnologies mettent en œuvre des organismes vivants (bactéries, levures, virus, cellules) ou certains de leurs composés (enzymes, pigments, etc.). Elles sont présentes dans des secteurs professionnels variés : la santé (vaccins, kits de diagnostic, médicaments), l'industrie (biocarburants, détergents), l'agroalimentaire (levures, pigments), l'environnement (dépollution des eaux et des sols, traitement des déchets), etc. Les entreprises utilisant des biotechnologies se retrouvent confrontées à des risques spécifiques liés aux organismes vivants utilisés. Quels sont ces risques spécifiques ? Comment les évaluer et les prévenir ? Pour apporter des éléments de réponses à ces questions, des experts et des acteurs d'entreprises impliqués dans la prévention des risques liés aux biotechnologies présenteront le contexte réglementaire, leurs retours d'expériences et les bonnes pratiques à mettre en œuvre. Cette journée technique s'adresse aux chargés de prévention, aux services de santé au travail et aux chefs d'entreprise confrontés à ces nouvelles technologies et qui s'interrogent sur les risques et les mesures de prévention à mettre en place. L'événement sera diffusé en direct. ■ **K. D.**

Pour en savoir plus : www.inrs-biotechnologies2020.fr/

© Gaël Kerbaol/INRS/2017

COVID-19

Une maladie professionnelle reconnue sous conditions

Pour effectuer une demande spécifique de prise en charge de maladie professionnelle (MP) liée à la Covid-19, le site « declare-maladiepro.ameli.fr » a été créé. Ce dispositif concerne l'ensemble des assurés du régime général et les professionnels de santé libéraux. La reconnaissance en MP permet une indemnisation des soins à 100% des tarifs remboursables et des indemnités journalières plus avantageuses qu'en « maladie » pour les salariés. En cas de séquelles occasionnant une incapacité permanente, une rente viagère peut être attribuée. Elle est calculée selon la gravité des séquelles et les revenus antérieurs à la contraction du virus. Les ayants-droit d'une personne décédée en raison de l'affection Covid-19 peuvent également bénéficier d'une rente. Deux critères cumulatifs sont exigés pour que la MP soit reconnue :

- avoir été contaminé dans le cadre du travail ;
- et avoir nécessité le recours à l'oxygénothérapie (apport d'air enrichi en oxygène) ou toute autre forme d'assistance ventilatoire. En dehors de ces critères, ce dispositif ne s'applique pas (sauf en cas de décès) et la prise en charge se fait au titre de la couverture habituelle d'assurance maladie.

LE CHIFFRE DU MOIS

18 % des salariés du secteur privé travaillaient à temps partiel, en 2018, selon une récente analyse de la Dares. 78 % étaient des femmes, et 91 % travaillaient dans le tertiaire, souligne ce document qui identifie trois types d'emplois à temps partiel. Les courts (30 % du total), caractérisés par des durées de travail souvent inférieures à 15 h par semaine et en contrat à durée déterminée. Les emplois atypiques (29 %), occupés par des salariés travaillant de manière régulière la nuit, le soir ou le week-end. Et, enfin, 41 % de « stables », avec des contrats à durée indéterminée, des durées hebdomadaires de travail en majorité de plus de 24 h et s'exerçant peu en horaires atypiques.

MONDE

QATAR

Dans un rapport publié fin août, Human Rights Watch souligne que « *malgré quelques réformes ces dernières années, la pratique de salaires retenus et impayés, ainsi que d'autres abus de rémunération est persistante et généralisée chez au moins 60 employeurs et entreprises du Qatar* ». Qui poursuit : « *Certains employeurs se sont emparés du prétexte de la pandémie pour retenir des salaires ou refuser de payer les traitements dus aux travailleurs qui sont détenus et rapatriés de force* ». L'ONG a demandé à Doha de mettre en œuvre les recommandations de l'OIT, en particulier les jugements accélérés pour les affaires de non-versement de salaires.

AUTRICHE

L'Institut général d'assurance accidents – l'Auva – traite chaque année plus d'un millier de demandes de réinsertion professionnelle et sociale. Il peut accorder des subventions aux salariés et aux employeurs, permettant à la personne en réadaptation de percevoir le même salaire qu'avant l'accident du travail ou la maladie professionnelle à l'origine de la situation. L'Auva peut aussi prendre en charge des mesures de reconversion ou des prêts, des aides au logement… L'Institut a analysé l'efficacité de ces différents dispositifs, en se basant sur un échantillon de 100 bénéficiaires en 2013 d'une mesure de réinsertion professionnelle non financée par l'employeur. L'objectif était de savoir si, à l'issue de cette mesure, ils étaient restés dans la même entreprise, s'ils avaient un revenu comparable à leur situation précédente, s'ils exerçaient les activités pour lesquelles ils avaient été formés. Les résultats ont montré que, dans environ trois cas sur quatre, le dispositif mis en place constituait une réussite.

FORMATIONS INRS

Les modalités d'organisation des stages ont été redéfinies

L'INRS poursuit l'organisation de formations à la prévention des risques professionnels en présentiel. Des consignes de sécurité spécifiques au risque Covid-19 ont été établies.

POUR LE DERNIER trimestre 2020, l'INRS a repris, sur ses sites parisien et nancéien, son activité de formation et assure certains stages en présentiel. L'Institut procède aux adaptations nécessaires aux enseignements afin de garantir la santé et la sécurité des personnes dans le contexte de l'épidémie de Covid-19.

« *Nous avons revu la jauge et limité le nombre de personnes en fonction de la capacité des salles*, précise Gérard Moutche, chef du département formation de l'INRS. *L'organisation des salles (tables, chaises…) et des temps de pause a également été revue, de façon à respecter les mesures barrières et de distanciation physique. Le port du masque est obligatoire dans tous les bâtiments et des lingettes ou spray désinfectants, ainsi que du gel hydroalcoolique sont mis à disposition. Des règles ont également été définies de façon à assurer l'aération des salles, la désinfection et la circulation sur site, depuis l'accueil jusqu'au lieu où sont dispensés les enseignements, en passant poar la restauration. Il est également rappelé aux stagiaires de se laver les mains régulièrement au moins toutes les 2 heures. Enfin, les supports de formation ont été numérisés afin de limiter les échanges de documents papier. Les évaluations de fin de stage seront, elles aussi, réalisées au format numérique et les stagiaires sont invités à venir avec un ordinateur portable.* »

En ce qui concerne les formations conduites par des organismes habilités par le réseau, l'INRS a également émis des recommandations. Elles concernent l'organisation des formations Prap (prévention des risques liés à l'activité physique), APS (acteur prévention secours) et SST (sauveteur secouriste du travail). Ainsi, l'organisation des sessions de formation doit répondre à la fois aux recommandations du *Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19*, du document *Reprise de l'accueil en formation : aide à la décision* et du guide des pratiques sanitaires pour le secteur de la formation professionnelle. Les mesures barrières et de distanciation physique sont rappelées à chaque ouverture de stage et le formateur veille à leur application tout au long de la formation. Un temps de formation spécifique est également dédié à la prévention des risques de transmission de la Covid-19.

Par ailleurs, l'entité habilitée s'assure de la fourniture en quantité suffisante des moyens de protection éventuellement nécessaires (masques, gants, surblouses…) afin que le formateur et les stagiaires puissent les remplacer autant qu de besoin. Des préconisations sont également faites pour la réalisation des exercices pratiques ainsi que l'organisation des épreuves certificatives. ■ **G. B.**

LE CATALOGUE 2021 DES FORMATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL EST DISPONIBLE

Dans son catalogue 2021, l'INRS propose plus de 70 formations s'adressant aux préventeurs en entreprise, aux services de santé au travail, aux formateurs ou aux formateurs de formateurs, avec différentes modalités, du stage en présentiel à l'autoformation à distance, en accès libre à partir du portail internet www.eformation-inrs.fr. De nouveaux stages sont proposés pour les préventeurs en entreprise, l'un dédié à l'évaluation et à la prévention des nuisances sonores en open space, l'autre à la prévention des risques en espace confiné ou clos. Pour les médecins du travail, un stage sur l'évaluation et la prévention des risques pour la reproduction a également été créé. Des nouveautés s'adressent aux formateurs à la prévention du risque chimique, qui pourront se présenter à des épreuves certificatives. Enfin, une offre est mise en place pour déployer la démarche d'accompagnement à la mobilité de la personne aidée en prenant soin de soi et des autres (ALM).

L'IMAGE DU MOIS

Avec la construction de CO'Met (Centre Orléans Métropole) sur le site de l'ancien parc des expositions, Orléans Métropole va se doter d'un lieu unique comprenant une salle de sport de 10 000 places, un palais des congrès avec auditorium de 1 000 places et un nouveau parc des expositions modulable de 35 000 m². Particulièrement vigilant quant au phasage des opérations, le constructeur Bouygues bâtiment a nommé un superviseur sécurité dédié pour tous les corps d'état, présent toute la durée des travaux. Ici, les charpentes métalliques utilisées pour la toiture du nouveau parc des expositions sont stockées et assemblées au sol avant d'être relevées. Un premier ensemble de 82 m de long, 10 m de large et un peu plus de 100 tonnes a été levé à l'aide de 4 grues. La livraison de ce chantier hors normes, conçu intégralement et dès le départ en maquette numérique, est prévue à l'automne 2021.

© Phlippe Castano pour l'INRS/2020

ORGANISATION DU TRAVAIL

La gestion des espaces de travail est au cœur de la réflexion

Depuis la mi-mars et le confinement, l'organisation du travail et des espaces de travail est complètement chamboulée. Entre l'activité à distance permanente et forcée, la distanciation physique à respecter, le port du masque, le télétravail sous sa forme plus classique..., difficile de savoir comment tout cela va évoluer dans les prochains mois ou années. Petit tour d'horizon avec Éric Liehrmann, chef du pôle Approche globale des situations de travail à l'INRS.

TRAVAIL & SÉCURITÉ. Avec la crise sanitaire actuelle, beaucoup annoncent la mort des open-spaces. Qu'en pensez-vous ?

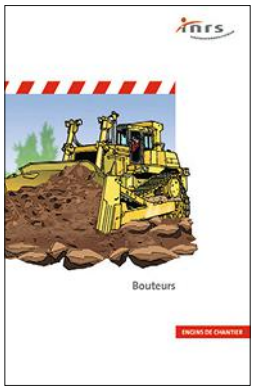
Éric Liehrmann. C'est un peu compliqué de faire de la prospective actuellement tant la situation est changeante. Lors du déconfinement, un premier protocole assez drastique de reprise de l'activité avait été établi par les autorités pour que des mesures soient prises dans les entreprises afin d'éviter la propagation du virus. Les critères étaient stricts et basés essentiellement sur la distanciation physique. À partir de là, il est clair que le travail en open-space devenait peu ou prou impossible. Tout le monde s'est alors interrogé sur l'avenir de ces espaces de travail partagés. Seulement, depuis fin août et la publication d'un nouveau protocole plus souple, nous assistons à une inversion de l'approche. D'une application stricte du premier principe de prévention des risques professionnels par une approche collective de la protection, à savoir l'élimination du risque – ce qui était le cas avec le télétravail –, ou au moins sa réduction par le principe de distanciation, on est passés à une vision individuelle privilégiant le port du masque. La conséquence de cela, voulue par les autorités qui subissent une forte pression sociale et économique, c'est la possibilité pour les entreprises de faire revenir leurs salariés en présentiel, même dans des espaces de travail collectifs ouverts (de type open-space), sans avoir à privilégier une distanciation. Avec ce protocole, il est possible d'occuper à nouveau les open-spaces de façon optimale. Mais avec des masques. Ce qui, sur la durée, risque de poser quelques soucis en termes de confort de travail et d'effets psychologiques (isolement, compréhension, interprétation des expressions du visage...).

Vous avez évoqué le télétravail...

É. L. Le télétravail tel qu'il a été vécu lors du confinement ne correspond pas réellement à du télétravail *stricto sensu*. Il s'agit là d'une forme extrême de travail à distance à plein temps non préparé, non désiré, dans des conditions domestiques très particulières, notamment avec la présence des autres membres de la famille au domicile, parfois avec des équipements informatiques de fortune, etc. Néanmoins, cette expérience vient nourrir la réflexion sur un sujet sur lequel la France est clairement en retard. Avec la pandémie, on assiste à un basculement. Les salariés français ont montré, pour une bonne part d'entre eux, semble-t-il, une certaine capacité à s'adapter à cette forme de télétravail extraordinaire et, à ce niveau-là, le bilan est plutôt positif. Ceci devrait logiquement pousser les entreprises à être plus enclines à réfléchir à la mise en place de nouvelles organisations du travail associées à un mode plus classique de télétravail. D'autant que certaines y voient déjà des sources d'économies de charges, notamment immobilières.

Nous pourrions assister à une révolution en termes de gestion des espaces de travail ?

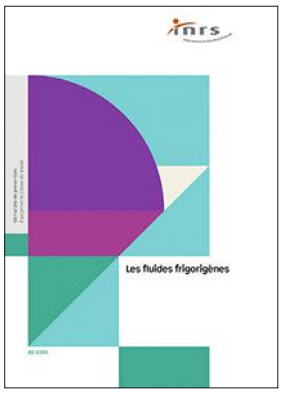
É. L. Une révolution, non. Mais une évolution très certainement. Le développement du télétravail va bousculer les habitudes et les modes de travail. La période que nous avons traversée a montré que la présence au sein de l'entreprise, bien qu'essentielle en général, pouvait être efficacement envisagée à géométrie variable. Quand certaines taches ponctuelles demandent un travail purement personnel et de la concentration individuelle, elles peuvent être réalisées ailleurs que dans un bureau. Le mode présentiel est, lui, plus propice à un travail collectif. Et dans ce cadre-là, paradoxalement, ce sont les open-spaces qui semblent les plus adaptés, offrant l'avantage de pouvoir être plus modulables. Alors qu'une succession de bureaux individuels restera une succession de bureaux individuels. En revanche, le danger est que la question soit prise à l'envers. Les contingences financières et immobilières ne doivent pas devenir la priorité et dicter la politique de l'entreprise en matière d'organisation du travail. Le télétravail ne doit pas être la variable d'ajustement pour optimiser la typologie des espaces. On a l'exemple d'un grand groupe qui vient d'annoncer que l'ensemble de son siège et de son ingénierie passerait à un rythme de une journée par semaine de présence sur site pour des questions purement immobilières. Je pense que c'est une erreur. Il faut d'abord envisager le télétravail et l'organisation du travail qui en découle pour ensuite aménager les espaces de travail en conséquence. Et une journée sur site par semaine c'est largement insuffisant. Ce genre de dérives risque d'être très compliqué pour ces entreprises notamment quand il va s'agir d'accueillir de nouveaux arrivants et de développer une culture d'entreprise et un sentiment d'appartenance. Il va clairement se poser très rapidement la question de la structuration et du développement des collectifs, qui, à mon sens, sont essentiels à la bonne marche d'une entreprise. ■ **Propos recueillis par A. C.**



Les bouteurs
L'utilisation des bouteurs fait l'objet de nombreuses règles, touchant à la fois au choix, aux vérifications et à la maintenance du matériel, à la formation du personnel, ainsi qu'à la conduite proprement dite. C'est pourquoi, ce manuel comprend deux parties. L'une consacrée aux aspects réglementaires et à la connaissance technique des bouteurs. L'autre plus spécifiquement dédiée aux règles de bonnes pratiques en matière de conduite d'engins. Il s'adresse aux chefs d'établissement, aux chargés de sécurité, aux formateurs et aux conducteurs.
ED 6104 (mise à jour)

Plates-formes de travail se déplaçant le long des mâts (PTDM)
Cette brochure a pour objectif d'aider à améliorer la sécurité et les conditions de travail de toute personne amenée à travailler avec des plates-formes de travail se déplaçant le long des mâts (PTDM), utilisées pour déplacer verticalement des personnes avec leurs équipements et matériaux à partir d'un point d'accès unique. Elle s'adresse au personnel utilisant des PTDM, à ses employeurs, aux personnels d'encadrement, aux fabricants, aux installateurs, aux loueurs et aux formateurs. Elle aborde de nombreux thèmes : informations réglementaires et techniques, exemples de bonnes pratiques, règles d'utilisation et de bonne conduite en matière d'utilisation des PTDM, règles de montage/démontage en sécurité, rappel des dispositifs de sécurité...
ED 6341 (nouveauté)

Agents de démoulage des bétons. Compositions, danger, mesures de prévention
Cette brochure présente les principaux agents de démoulage des bétons, ainsi que leurs dangers et les mesures de prévention àappliquer lors de leur utilisation.
ED 6394 (nouveauté)

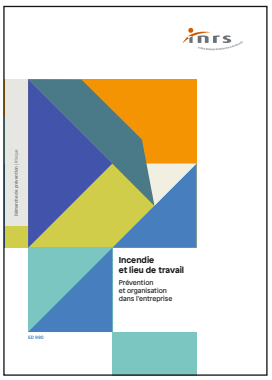


Les fluides frigorigènes
Les fluides frigorigènes sont des substances ou des mélanges de substances utilisés dans les circuits de systèmes frigorifiques. Ce document présente les principaux produits utilisés, leurs dangers ainsi que les mesures de prévention à appliquer lors de leur utilisation Ou lors de situations pouvant conduire à une exposition. Une meilleure connaissance de ces produits, couplée à l'application des mesures de sécurité adaptées, doit permettre à chacun de pouvoir travailler dans des conditions d'hygiène et de sécurité convenables.
ED 6395 (nouveauté)

Incendie et explosion sur le lieu de travail. S'informer pour prévenir

Vous êtes employeur, chargé de prévention en entreprise, salarié, représentant du personnel, membre du CSE, intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP), et vous recherchez des informations sur la prévention des risques d'incendie et d'explosion sur le lieu de travail. Ce catalogue vous propose l'essentiel de nos productions (brochures, dépliants, affiches, vidéos...) sur le sujet.
ED 4702 (mise à jour)

Incendie et lieu de travail. Prévention et organisation dans l'entreprise



Cette brochure, après avoir rappelé la phénoménologie de l'incendie, donne des éléments sur les moyens de lutte, l'organisation des secours, la formation du personnel et les mesures de prévention et de protection (constructives, techniques...).
ED 990 (mise à jour)

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

« Décréter l'autonomie ne suffit pas »

ANNE-SOPHIE DUBEY

© Philippe Castano pour l'INRS/2020

L'entreprise libérée, on en parle beaucoup. Elle séduit, interroge ou effraie, alors même que ses contours restent flous. En définissant ce type d'organisation à l'aune du concept d'autonomie, Anne-Sophie Dubey, doctorante à PSL (Mines ParisTech) et co-auteure d'une étude sur le sujet, décrit comment s'engager dans cette voie bouscule les entreprises et les conséquences possibles pour la santé des salariés.

Travail & Sécurité. Vous avez cosigné l'ouvrage *Au-delà de l'entreprise libérée, Enquête sur l'autonomie et ses contraintes.* Qu'est-ce qui a motivé ce travail ?

Anne-Sophie Dubey > Ce livre est le résultat de deux années d'études, dirigées par Thierry Weil, dont l'objectif était de mieux caractériser le concept d'entreprise libérée, même d'aller au-delà. Car si les organisations alternatives de l'entreprise suscitent de nombreuses questions et réflexions, la littérature sur le sujet est encore parcellaire : soit les travaux se focalisent sur une seule entreprise, soit ils en comparent plusieurs mais en ne s'intéressant qu'à un seul aspect de leurs organisations. La définition même de l'entreprise libérée par Isaac Getz reste vague et insiste tout particulièrement sur le rôle du dirigeant volontaire et réformiste. Cette vision nous paraissait un peu simpliste et nous avons souhaité nous détacher de cette notion de « leader libérateur » qui, si elle est nécessaire à la transformation d'une organisation, n'en est pas pour autant suffisante. En analysant les fonctionnements d'entreprises de tailles, de cultures et d'activités variées[1], nous mettons en lumière le rôle central de l'autonomie.

■ Propos recueillis par Damien Larroque et Céline Ravallec

Comment peut-on définir la notion d'autonomie en entreprise ?

A.-S. D. > L'autonomie, qui n'est pas synonyme d'absence de règles, est un concept à géométrie variable d'une entreprise à l'autre. Pour appréhender ce qu'elle recouvre, il faut répondre à trois questions : comment ? pourquoi ? quoi ? Le « comment » interroge les fonctionnements internes : l'agencement des tâches, la gestion des temps de travail… Le « pourquoi » questionne la possibilité offerte ou non aux équipes de participer à la conception d'une vision commune qui donne du sens au travail. Certaines entreprises que nous avons suivies, à l'image de la CPAM des Yvelines, soulignent l'importance de fédérer les salariés autour de ces valeurs partagées afin qu'une majorité y adhère. Enfin, le « quoi » se penche sur la stratégie de l'entreprise, ses objectifs globaux. En examinant le degré d'autonomie accordé aux salariés, il est possible d'en tracer une cartographie comprenant des zones bleues ouvertes à la discussion pour tous ainsi qu'à la prise de décisions communes et des zones rouges qui restent le pré carré de la hiérarchie ou sont régies par la loi. Nos travaux tendent à montrer qu'aujourd'hui, l'autonomie est principalement mise en place dans le « comment », de plus en plus dans le « pourquoi », mais encore rarement dans le « quoi ». On peut néanmoins citer le cas de Chrono Flex, une entreprise spécialisée dans la maintenance hydraulique de machines de chantier. Elle s'est réorganisée pour inclure des salariés dans son comité stratégique.

Quelles sont les raisons qui peuvent motiver des entreprises à aller vers plus d'autonomie ?

A.-S. D. > Le plus souvent, ces transformations se font sous l'impulsion de dirigeants dont les motivations sont idéologiques. Alain d'Iribarne[2] met en avant trois grands courants : libertaires, à la recherche d'une autre voie que le capitalisme , libertariens, entrepreneurs réformistes en quête d'une société plus humaine, ou utilitaristes, doté d'une volonté d'accroître l'intelligence collective, de gagner en agilité. Mais des facteurs externes peuvent aussi agir comme déclencheur. Par exemple, à l'occasion d'une succession, pour répondre à une phase de croissance, pour survivre à une période de crise ou être en mesure de mieux encaisser la prochaine.

Quelles peuvent être les modalités pour mener à bien ces changements ?

A.-S. D. > Il existe diverses alternatives à la hiérarchie classique des entreprises : mise à plat de la hiérarchie, décentralisation des modes de décision… Se calquer sur un seul modèle serait une erreur. Chaque entreprise a son histoire, sa culture et ses individualités propres. Pour réussir sa mue, elle devra inventer son approche en piochant ce qui lui convient dans les différents systèmes. C'est ce qu'a fait par exemple Global Enterprise Network chez Orange qui, à l'issue de plusieurs projets pilotes, a adapté voire abandonné certaines règles prévues par le modèle holacratique (mode d'organisation qui éclate la fonction de manager et prévoit une prise de décision décentralisée, par les équipes elles-mêmes). Au final, il n'y a pas deux entreprises libérées similaires.

Avec quels moyens peuvent se mener ces changements ?

A.-S. D. > Le « lâcher-prise » des dirigeants est fondamental, mais encore une fois, pas suffisant. Définir précisément les zones bleues et rouges et s'assurer que tout l'effectif en ait connaissance sont également impératifs. Car décréter l'autonomie ne suffit pas. Sans règles du jeu claires, les salariés ne connaîtront pas leur marge de manœuvre et n'oseront pas prendre d'initiatives ou iront plus loin que ce que l'on attend d'eux. La direction doit par ailleurs faire preuve d'une grande cohérence : elle ne peut pas par exemple autoriser un plus grand droit à l'erreur sans en parallèle réduire les contrôles et les sanctions, ou prôner l'horizontalité sans gommer les marqueurs de la hiérarchie. Certains salariés, lorsqu'ils sont confrontés à des messages contradictoires, peuvent ne plus adhérer au projet car ils considèrent que la direction ne cherche que des effets d'annonce.

De tels changements peuvent par conséquent générer l'apparition des risques psychosociaux. Comment les prévenir au mieux ?

A.-S. D. > Si certains voient le gain en autonomie comme une occasion de s'épanouir davantage, d'autres estiment qu'on leur demande de faire le travail d'un manager : ils se retrouvent soumis à plus de stress, et cela, sans compensation salariale. Il est donc nécessaire de prendre le temps d'expliquer, d'accompagner et de former. Plutôt que d'opter pour un basculement rapide et total de son organisation, avancer progressivement en expérimentant sur une équipe réduite permet de convaincre les effectifs sans les brusquer. Ou, mieux, de les intégrer à la validation des évolutions. Les managers doivent faire l'objet d'une attention toute particulière car ils se retrouvent dans un nouveau rôle qu'ils peuvent avoir du mal à s'approprier. Être coach ou facilitateur plutôt que supérieur hiérarchique, cela s'apprend. Et, pour certains, une organisation horizontale est synonyme d'abandon de leurs ambitions. Il y a également des risques de surmenage. Car dans un collectif où il faut donner le meilleur de soi pour atteindre l'objectif commun, on peut être amené à en faire trop, en dépassant ses limites.

La période de confinement due à la pandémie de Covid-19 n'a-t-elle pas été une expérimentation à grande échelle de ce que pourrait être une plus grande autonomie en entreprise (diminution des contrôles, confiance accrue, droit à l'initiative…) ?

A.-S. D. > Il faut garder en tête que ce que nous sommes nombreux à avoir vécu à cause de la pandémie n'a finalement que peu à voir avec du télétravail. Le confinement a imposé du travail à domicile à temps plein, non choisi, parfois en présence des enfants ou du conjoint, selon une organisation le plus souvent improvisée… Cependant, il est vrai que les crises sont des opportunités de changement. Certaines des entreprises que nous avons étudiées ont d'ailleurs choisi de se transformer à ces occasions. La période que nous vivons apportera donc certainement son lot d'évolutions dans le fonctionnement des entreprises, mais il est encore trop tôt pour pouvoir saisir de quoi elles seront faites et quelle en sera la portée. ■

1. Neuf cas sont compilés dans le livre, d'autres enrichissent régulièrement le site internet : https://bit.ly/2NiweIF

2. Alain d'Iribarne, docteur en science économique, directeur de recherche au CNRS, est spécialiste de l'organisation du travail.

REPÈRES

2020
Co-auteure de l'ouvrage *Au-delà de l'entreprise libérée, Enquête sur l'autonomie et ses contraintes*, Presses des mines.

DEPUIS FIN 2019
Thèse « Pourquoi et comment développer l'autonomie et la responsabilité des salariés ? », à PSL (Mines ParisTech), en partenariat avec La Fabrique de l'industrie, sous la direction de Thierry Weil.

2018
Master en politiques publiques et philosophie *(London School of Economics and Political Science)*.

Réalisé par Grégory Brasseur
avec Céline Ravallec et Delphine Vaudoux.

Les commerces de bouche

13. Une recette complexe pour des identités multiples
16. L'histoire d'une renaissance
18. Une réussite sur toute la ligne
20. L'aménagement a été pensé en équipe
22. La rénovation est fondée sur l'expérience
24. Un projet d'agrandissement… tout sucre, tout miel
26. Les coulisses des grands festins

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2020

En matière de goût comme de conditions de travail, c'est un secteur exigeant. Dans les commerces de bouche, essentiellement des TPE, on ne compte pas ses heures, l'Assurance maladie-risques professionnels s'est engagée, avec les organisations professionnelles,dans la production d'outils adaptés aux spécificités de chacun.

Une recette complexe pour des identités multiples

LES ARTISANS du goût ont-ils été épargnés par la crise liée à la pandémie de Covid-19 ? Pas forcément. Et probablement pas tous. Beaucoup ont pu maintenir leur commerce ouvert en adaptant leur organisation. Certains ont baissé le rideau un temps, en se lançant dans une activité de livraison. D'autres, comme les traiteurs organisateurs de réception, ont vu leur activité fortement et durablement impactée. Nous nous intéresserons dans ce dossier aux métiers dont l'activité est liée à la fabrication artisanale et la commercialisation de produits alimentaires. Ceux que l'on appelle les commerces de bouche et dont les vitrines attisent nos papilles.

Sur les trois premiers mois de l'année, la Fédération des centres de gestion agréés (FCGA), observatoire de la vie des petites entreprises, relève une hausse des dépenses alimentaires de 2,4 %. En avril, malgré une consommation des ménages en berne, les commerces alimentaires ont fait face à une demande importante. Pendant le confinement, les Français ont redécouvert les commerçants de proximité : boulangers, bouchers, charcutiers, primeurs, fromagers, poissonniers… Même si tous n'ont pas bénéficié de ce regain d'intérêt. « *Les commerces de bouche sont composés à plus de 90 % de TPE. Quelques PME ou franchisés aux organisations spécifiques complètent le panorama*, décrit Jacques Pérème, ingénieur-conseil à la Carsat Nord-Est. *Ce sont une majorité d'artisans, des métiers aux identités fortes, avec un faible taux d'adhésion à un syndicat professionnel. La sinistralité dans ces entreprises est élevée. De nombreux accidents sont liés aux manutentions, chutes, coupures… Le risque de troubles musculosquelettiques (TMS) est important.* »

Des spécificités multiples

Au printemps, certains ont géré une augmentation de la charge de travail, dans un contexte général de stress, pour les clients comme pour les salariés. « *Tout cela alors qu'en temps normal, déjà, beaucoup commencent tôt, finissent tard, travaillent le week-end, prennent peu de congés…*, souligne Séverine Demasy, expert d'assistance-conseil à l'INRS. *Chaque métier a ses contraintes. Le boucher est notamment exposé au port de charges, aux risques liés à la découpe de la viande… Le poissonnier plus spécifiquement au froid, à l'humidité, au travail avec de la glace… Les farines ou les substances ajoutées au cours de la fabrication du pain par le boulanger peuvent être responsables d'allergies professionnelles…* »

En outre, les situations de travail sont multiples : sur les marchés, avec de fortes problématiques de manutentions pour l'achalandage des produits, ou encore en centre-ville, dans des espaces exigus… L'intégration de la prévention dès la conception des lieux de travail, qui doit être une priorité, n'est pas toujours simple. Les agenceurs n'ont pas forcément la connaissance des questions d'amélioration des conditions de travail ni des contraintes du secteur agroalimentaire. Et les petits artisans, souvent sur tous les fronts, ont parfois du mal à y voir clair. « *Pour les accompagner, l'Assurance maladie-risques professionnels déploie*

> *« Pour toucher ces entreprises, il faut leur parler de leur métier avec leurs mots. »*

REPÈRES

> PLUS D'UN TIERS des 45 000 entreprises artisanales alimentaires que compte le territoire n'ont pas de salarié et un peu plus de 40 % en ont moins de 5 (6 % en ont plus de 11).

> 60 % des commerces artisanaux alimentaires font moins de 60 m².

> PRÈS DE LA MOITIÉ des salariés sont employés à temps partiel.

Source Insee, chiffres 2018.

>>>

un programme combinant trois approches, explique François Fougerouze, ingénieur-conseil national à la Cnam. *La première est permanente*, via *des Conventions nationales d'objectifs (CNO) signées avec les organisations professionnelles, pour les entreprises de moins de 200 salariés* (NDLR: lire l'encadré page suivante). *La deuxième se fait à travers le programme TPE, coordonné par la Direction des risques professionnels, qui intègre un volet métiers de bouche et aide les entreprises à choisir les actions adaptées à leur activité. Enfin, nous développons une approche conjoncturelle spécifique à la crise liée à la Covid-19.* » Cette dernière a conduit à la mise en ligne, sur le site du ministère du Travail et de la Cnam, de fiches de bonnes pratiques en période de circulation du virus pour les bouchers-charcutiers-traiteurs et pour la boulangerie.

Faire connaître les bonnes pratiques

« *Nos actions en prévention sont construites sur la base des statistiques annuelles des accidents du travail et maladies professionnelles fournies par la Cnam*, évoque Anne Swistak, chef de projet prévention des risques professionnels à la Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs (CFBCT). *Dès la formation initiale, nous sensibilisons les jeunes professionnels aux principaux risques et aux gestes qui sauvent en cas de survenue d'accident.* » La CFBCT, qui travaille depuis des années sur le sujet en lien avec la Cnam, a signé plusieurs CNO, dont la plus récente, concernant les commerces de détail de viandes, poissons, charcuterie artisanale y compris traiteurs, organisateurs de réception, date de février 2019. Objectif: réduire les risques professionnels par des actions portant principalement sur les équipements d'aide à la manutention et au maintien du pouvoir de coupe des couteaux, l'ergonomie des postes de travail, les revêtements de sol et les équipements permettant leur nettoyage, la sécurisation des machines coupantes, l'aménagement des véhicules…

« *Nous diffusons aux acteurs du métier une notice technique explicative pour les aider à bâtir leur dossier auprès des Carsat. Par ailleurs, nous avons lancé un recueil de témoignages d'entreprises ayant reçu une aide financière et technique pour un projet de prévention, afin de valoriser les aménagements et investissements réalisés* », reprend Anne Swistak, pour montrer que les aides sont accessibles et donnent des résultats. Début 2020, une CNO a également été signée avec les organisations concernées pour les professionnels de la boulangerie, pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glaces artisanales.

© Philippe Castano pour l'INRS/2020

Firmin Traiteur est une entreprise de 30 salariés spécialisée dans l'organisation d'événements et la préparation de plateaux-repas pour les entreprises.

Parler aux TPE

« *Enfin, pour les TPE, le réseau propose des kits les aidant à réaliser l'évaluation des risques, préparer un plan d'action et monter en compétence en prévention*, explique Jacques Pérème. *Il s'agit également de les aider à choisir certaines solutions techniques, en proposant des cahiers des charges d'équipements qui peuvent faire l'objet de subventions.* » Le logiciel d'aide à l'évaluation des risques Oira constitue

Les accidents du travail dans les métiers de bouche

NAF (activité)	Nombre de salariés	Accidents du travail (AT) avec arrêt	AT avec incapacité permanente	Journées perdues	Décès
1071C - Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	144 588	3 582	144	220 099	2
4721Z - Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé	13 085	475	19	28 891	1
4722Z - Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé	41 537	2 253	116	104 043	0
4723Z - Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé	4 215	135	4	7 291	1
4724Z - Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé	12 324	535	17	29 455	0
4781Z - Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés	13 712	259	19	20 038	0

(Statistiques 2018, source Cnam)

Des objectifs et des aides

■ Une Convention nationale d'objectifs (CNO) est un accord signé pour quatre ans entre l'Assurance maladie et une ou plusieurs organisations professionnelles. Elle est spécifique à une activité ou un secteur d'activité et permet aux petites et moyennes entreprises dont l'effectif global est inférieur à 200 salariés de signer des contrats de prévention avec leur caisse régionale (Carsat, Cramif ou CGSS). Les entreprises qui s'engagent ainsi sur des objectifs en matière de prévention des risques ont la possibilité de bénéficier d'une aide financière pour réaliser des projets visant à améliorer les conditions de santé et sécurité au travail.

l'ossature du programme. Des applications informatiques sectorielles Oira ont été conçues pour la boucherie-charcuterie, la poissonnerie et la boulangerie, pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie. Elles s'accompagnent de dépliants métiers, d'une page web de sensibilisation aux risques présents dans chaque secteur et de fiches de solutions de prévention. « *Pour toucher les TPE, il faut un discours de prévention contextualisé. Leur parler de leur métier avec leurs mots* », souligne Olivier Le Berre, chef du département Études, veille et assistance documentaires à l'INRS.

L'offre a été complétée, depuis la rentrée 2020, par des subventions TPE/métiers de bouche. « *Elles concernent notamment les vitrines, communes à ces métiers. Un cahier des charges ergonomique a été établi de façon à prévenir le risque de TMS,* indique François Fougerouze. *Des subventions porteront sur le transport des carcasses par rail pour les bouchers ou encore des hachoirs sécurisés, ceux vendus actuellement étant la cause de nombreux accidents, notamment des doigts coupés. Pour les boulangers, une diviseuse bouleuse à faible émission de farine est subventionnée. Enfin, nous avons travaillé sur le cahier des charges d'une remorque pour les poissonniers, puisque 70 % d'entre eux vendent sur les marchés.* »

Il s'agit de répondre aux préoccupations des TPE et de les orienter dans leurs choix. Car la demande en matière de prévention ne s'est pas tarie. « *Les professionnels font toujours des projets. La période a aussi été l'occasion pour certains de requestionner la façon dont on travaille dans les magasins* », constate François Fougerouze. Dans un secteur soumis à la concurrence de la grande distribution et aux difficultés de recrutement, la qualité des conditions de travail demeure un enjeu majeur quand il s'agit d'embaucher et de garder des salariés. « *Certains clients nous ont redécouverts pendant la crise* », affirme Pascal Derenne, propriétaire d'une boucherie à Asnières-sur-Seine. Il y a peut-être là une carte à jouer. Pour continuer à donner envie. ■ **G. B.**

Ils sont huit à travailler à l'année au sein de La pêcherie locquirécoise pour faire les criées afin d'assurer les approvisionnements, préparer les plats traiteurs et vendre en boutique les quelque 60 tonnes annuelles de poissons et autres crustacés.

© Philippe Castano pour l'INRS/2020

L'histoire d'une renaissance

À Méré, dans les Yvelines, Firmin Traiteur a inauguré en février 2019 un laboratoire nouvelle génération bénéficiant d'une organisation des flux suivant la marche en avant. L'établissement, qui travaille sur toute l'Ile-de-France, consacre l'essentiel de son activité à la préparation et la livraison de plateaux-repas et de buffets événementiels.

IL Y A SIX ANS, le laboratoire de préparation du traiteur était installé à Trappes-Élancourt, dans les Yvelines. Le bâtiment vieillissant s'était agrandi cellule après cellule, sans véritable vision globale de l'activité. « *Lorsque j'ai repris l'établissement, nous nous sommes vite rendu compte que de petits aménagements ne suffiraient pas pour améliorer les conditions de travail. Pendant des années, le champ de la prévention n'avait pas été investi. Il fallait s'orienter vers un déménagement et tout repenser. Nous voulions en particulier favoriser la marche en avant et la réduction des contraintes physiques aux différents postes de travail* », relate Véronique Gourlin, directrice générale de Firmin Traiteur. L'entreprise de 30 salariés réalise l'essentiel de son chiffre d'affaires grâce à l'organisation d'événements et la préparation de plateaux-repas pour les entreprises.

© Philippe Castano pour l'INRS/2020

« *On a travaillé sur le projet plus d'un an avec un cuisiniste. L'objectif était de s'agrandir mais surtout de mettre en place une organisation réfléchie des flux et une bonne desserte des cellules de stockage (matières premières, produits frais, légumerie, chambre négative, conditionnement, etc.)* », explique Annita Gervaiseau, responsable du laboratoire. Ces réflexions conduisent à la conception d'un laboratoire nouvelle génération, inauguré à Méré début 2019.

Dans l'espace cuisine, trônent deux fours professionnels programmables. Le plus grand permet de préparer différentes recettes sur plusieurs niveaux. La responsable s'arrête devant la cellule de refroidissement traversante, qui fait la jonction entre la cuisine et le laboratoire. « *En fin de cuisson, le cuisinier sort l'échelle sur roulettes et la pousse simplement jusqu'à la cellule. Les préparations sont récupérées de l'autre côté. Pour les équipes, c'est moins de déplacements inutiles et aussi moins*

La conception des nouveaux locaux a été réalisée en grande partie par l'entreprise seule, et un certain nombre d'améliorations ont été apportées ensuite après discussion avec la Cramif.

DES PRESTATIONS PARTOUT EN ILE-DE-FRANCE

L'entreprise Firmin Traiteur, créée en 1991, a été rachetée en 2014 par sa propriétaire actuelle. Elle emploie 30 salariés et propose différentes gammes de plateaux-repas, principalement pour des entreprises, (37 000 plateaux produits en 2019), des cocktails et buffets pour 10 à 3 000 convives (800 000 pièces produites et 30 000 buffets en 2019) et des animations culinaires. La réalisation de prestations évènementielles représente environ 75 % de l'activité. À Méré, le nouveau bâtiment, qui a été inauguré en mai 2019, comprend 450 m² de production en froid et 200 m² de stockage. L'établissement dispose d'une flotte de 11 véhicules frigorifiques qui desservent toute l'Île-de-France. Un second site de production (snacking et plateaux-repas) est situé à Massy, à proximité du plateau de Saclay, et un restaurant a ouvert sur la zone industrielle d'Élancourt (45 couverts).

de plats à porter », assure-t-elle. L'établissement a également fait l'acquisition d'une sauteuse à inclinaison automatique, grâce à laquelle on évite la manipulation de grandes gamelles.

Un trancheur qui fait la différence

Dans la cellule voisine, Nicolas Crépin, affecté à la plonge, ne cache pas son enthousiasme. « *L'espace de travail ici est six fois plus grand! Avant, quand je prenais mon poste à 7h, les collègues du laboratoire, qui démarrent tôt le matin, avaient déjà déposé les plats un peu partout par terre. Désormais, une échelle est dédiée à la vaisselle qu'ils utilisent* », explique-t-il. La pièce donne également sur un espace de stockage du matériel rendu après une prestation. « *Avant, je devais faire le tour du bâtiment pour aller le récupérer dans un garage* », reprend le salarié. Enfin, le lave-vaisselle, plus grand, peut contenir les caisses de livraison.

Ces aménagements, l'entreprise les a d'abord pensés seule. « *On était un peu pris par le temps,* reconnaît Véronique Gourlin. *Début 2019, lorsque nous avons intégré le nouveau bâtiment, nous avons rencontré un problème lors de l'utilisation du trancheur à jambon en zone froide. C'est là qu'un fournisseur nous a conseillé de prendre contact avec la Cramif.* »

« *L'appareil est très utilisé. Je peux couper 400 à 500 tranches d'un même produit (viande, charcuterie, fromage…) lors de la mise en place des plateaux-repas. C'est toujours le même geste, pendant des heures…* », explique Guillaume Piperel, l'un des préparateurs. Pour réduire les manutentions, l'entreprise s'oriente vers un trancheur électrique. « *Quand la coupe se fait bien, j'utilise la fonction automatique. Je repasse en manuel si nécessaire sur certains produits* », poursuit le salarié. En outre, la lame se retire très facilement pour l'entretien.

« *L'entreprise a fait beaucoup de choses par elle-même* », souligne Emmanuelle Lepage, contrôleur de sécurité à la Cramif. Des centrales de désinfection sont installées à proximité de chaque poste. Le laboratoire, où de nombreuses tables de travail pour la préparation des plateaux ont été installées, est baigné de lumière naturelle. Les quelques pièces aveugles, comme la cuisine, disposent toutefois de fenêtres donnant sur cet espace central. « *Lorsque la directrice m'a contactée,* reprend la contrôleur de sécurité, *nous en avons profité pour discuter d'autres possibilités d'amélioration. Par exemple, il y avait un seul point d'eau pour se laver les mains pour toute la zone de préparation. Un contrat de prévention a été signé, prévoyant notamment l'ajout d'un poste de plonge afin d'éviter aux salariés d'avoir sans arrêt à traverser le laboratoire. En revanche, il est dommage que l'entreprise nous ait sollicités trop tardivement, nous n'avons pas pu l'accompagner dans son projet de conception.* »

© Philippe Castano pour l'INRS/2020

Les premières discussions avec la Cramif ont porté sur le trancheur à jambon qui est un appareil très utilisé et qui demande beaucoup de manipulations répétitives.

Une dynamique d'amélioration continue

Autre point intégré au contrat de prévention : le changement de tous les rayonnages. « *Ni trop hauts, ni trop bas, ni trop profonds, avec des clayettes démontables et lavables,* précise Annita Gervaiseau. *Un espace suffisant est laissé au sol pour que l'on puisse nettoyer sans tout vider. Le même système a été adopté partout, pour les produits frais, les légumes, dans la zone de mise en carton et même dans la chambre négative.* » Cette dernière a elle aussi bien évolué. Les petits congélateurs sur lesquels il fallait sans cesse se pencher ont laissé place à de grands rayonnages. Un véritable magasin froid! Du côté de la zone de réception et stockage des matières premières, un gerbeur et une plate-forme individuelle roulante légère ont été achetés pour faciliter les opérations.

« *Nous voulons rester dans une dynamique d'amélioration continue,* soutient Véronique Gourlin. *Ce n'est pas toujours simple. La crise de la Covid-19, qui a fortement impacté notre activité, avec une période d'arrêt total, nous a forcément un peu ralentis dans notre élan. Mais nous ne sommes pas à court d'idées.* » Elle pense par exemple déjà équiper ses camions de hayon, pour faciliter les opérations de chargement et déchargement. Car la prévention ne s'arrête pas une fois passées les portes du laboratoire. Elle s'applique à tous les aspects du métier. ■ **G. B.**

LA VIE DANS LE MONDE D'APRÈS…

Du 16 mars au 11 mai 2020, l'activité a été totalement interrompue. La réouverture s'est faite sur la production de snacking, avec un retour au rythme habituel à partir de juillet. En revanche, l'activité évènementielle n'avait, fin juillet, repris qu'à un peu plus de 15 %. La crise sanitaire a donc été lourde de conséquences pour le traiteur.
Le mois de juin, qui est en général le plus gros mois de l'année, a été timide, avec peu de réceptions organisées. Cinq CDD n'ont pu être renouvelés et, mi-juillet, lors de la réalisation du reportage, l'entreprise avait encore recours au chômage partiel. De nouvelles contraintes sont apparues. Le port du masque toute la journée en production, bien accepté au départ, est compliqué à maintenir sur la durée. Il peut devenir source de conflit. Les livreurs disposent de masques et de visières. Les boutiques et restaurants ont été équipés de protections en plexiglass. Enfin, en plus du nettoyage traditionnel, une désinfection est assurée deux fois par jour sur chaque site.

Une réussite sur toute la ligne

Transformer un magasin de vêtements en poissonnerie… tel a été le pari d'Isabelle Biannic. Connaissant parfaitement le métier, elle s'est appuyée sur les conseils de la Carsat Bretagne pour réaliser la poissonnerie La pêcherie locquirécoise. Un pari, semble-t-il, particulièrement réussi.

« ***DE LA BRANDADE*** *de morue, pour 4!* », « *1,2 kg de soles, c'est bon?* », « *Des sardines, non, je n'en ai pas mais j'en aurai demain, de Concarneau.* » « *Mets 200 g de bouquets de côté, la cliente arrive à vélo!* »… La poissonnerie La pêcherie locquirécoise, située à Plestin-les-Grèves, dans les Côtes-d'Armor, ne désemplit pas, en ce mardi matin de juillet. Une superbe poissonnerie, où chacun trouve son compte: les clients comme les salariés. On a d'ailleurs beaucoup de mal à imaginer qu'elle puisse avoir été… « *un magasin de vêtements, dont les murs appartenaient à mes beaux-parents* », explique Isabelle Biannic, la dynamique gérante de la poissonnerie.

© Philippe Castano pour l'INRS/2020

En cuisine, deux salariés s'activent. Au-dessus de la zone de cuisson, une hotte silencieuse aspire les fumées que dégage la cuisson.

Avant d'arriver à ce commerce, Isabelle Biannic a commencé sur les marchés, pour ensuite créer un atelier dédié à la préparation et transformation des poissons et autres fruits de mer dans la zone artisanale de Locquirec. Quand elle apprend que le pas de porte de la boutique de vêtements, idéalement située à Plestin-les-Grèves, est à vendre, en 2012, elle n'hésite pas longtemps: elle construira une poissonnerie, où il fait bon travailler. « *J'ai cherché de l'aide et frappé un peu à toutes les portes, mais tout le monde me fermait la porte au nez* », se souvient-elle. L'Opef[1] lui suggère alors de se rapprocher de la Carsat Bretagne. Pierre-Yves Le Gall, contrôleur de sécurité dans le Finistère, le département où se situe l'atelier d'Isabelle Biannic, lui propose d'étudier ensemble les plans et les devis. « *Il m'a guidée et confortée dans mes choix* », rapporte la gérante.

Les locaux, de 120 m², sont en plein centre de Plestin-les-Grèves, entre la mairie et l'église. Deux vastes ouvertures laissent entrer la lumière naturelle et permettent au client de se faire une idée sur les arrivages du jour. Le sol, pour éviter les marches, a été abaissé et recouvert de deux types de carrelages: l'un en imitation ardoise pour la partie boutique, et l'autre de type antidérapant (choisi dans la liste de la Cnam) pour la partie cuisine. Des siphons inox pour faciliter le nettoyage du sol ont été disposés en dehors des zones de circulation, dans la mesure du possible sous les pieds des meubles surélevés de l'étal, et dans la cuisine.

En plus de l'éclairage naturel, une lumière blanche met en valeur

PIERRE LABBÉ, président de la Fédération des poissonniers de Bretagne

« En France, on compte environ 3 500 poissonneries, soit 16 000 salariés (y compris les grossistes). Le métier de poissonnier est confronté à des conditions de travail très dures, ce qui complique les recrutements: à 50 ans, la plupart souffrent de TMS. Et puis, ils travaillent dans le froid, l'humidité, avec des horaires atypiques, et sont souvent sur la route, que ce soit pour aller sur les criées ou faire les marchés (70 % des poissonniers font aussi des marchés). Avec la Carsat Bretagne, la Direccte et Harmonie mutuelle, nous avons commencé un audit des 350 poissonneries bretonnes. Notre objectif: améliorer, avec l'aide des ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité de la Carsat, les conditions de travail de cette profession. La Carsat a réalisé des brochures et des fiches métiers, et propose des conseils et des aides financières… La pêcherie locquirécoise est un très bel exemple de réussite, alors qu'ils sont partis de locaux existants ce qui limite souvent les possibilités. »

© Philippe Castano pour l'INRS/2020

Pour éviter les postures pénibles, les vitres côté clients s'ouvrent à 180°, un élément très pratique pour l'approvisionnement et le nettoyage.

les étals : « *Je voulais une lumière qui se rapproche le plus possible de la lumière naturelle, surtout pas de lumière rouge que l'on voit souvent en poissonnerie* », remarque Isabelle Biannic. L'étal est réfrigéré, il n'est donc pas nécessaire d'ajouter de la glace. « *Cela permet surtout de limiter les manutentions manuelles,* explique Pierre-Yves Le Gall. *Mais ils ajoutent quand même de la glace, ça rassure le client.* » De plus, l'étal est équipé d'un système de dégivrage et d'évacuation des eaux usées, pour limiter les interventions de nettoyage.

D'une grande longueur (14 mètres au total), la présentation des produits est bien ordonnée : d'abord des crustacés puis des poissons et enfin un rayon traiteur ne proposant que des préparations faites maison, comme la brandade de morue, les bouchées à la reine ou les rillettes de saumon. Aidée de deux poissonniers pour la vente, Isabelle Biannic a commencé sa journée à 5 h du matin. Il faut faire les criées pour assurer les approvisionnements, préparer les plats traiteurs, vendre en boutique les quelque 60 tonnes annuelles de poissons et autres crustacés. Ils sont huit à travailler à l'année au sein de La pêcherie locquirécoise.

Des idées plein la tête

Près de la caisse, la vitrine traiteur fait 85 cm de haut et 110 cm de large. Pour éviter les postures pénibles, les vitres côté clients s'ouvrent à 180°, « *ce qui est vraiment très pratique pour l'approvisionnement et le nettoyage* », souligne Romain Coze, l'un des poissonniers. Les aliments traiteur sont préparés dans une cuisine, située à l'arrière de l'espace de vente. Un oculus sur la porte de séparation ainsi que des parois vitrées facilitent le contact entre les deux parties. En cuisine, deux cuisiniers s'activent. Au-dessus de la zone de cuisson, une hotte silencieuse aspire les fumées que dégage la cuisson.

« *Nous avons fait intervenir le centre de mesures physiques pour faciliter le choix du sol antidérapant, mais également sur des questions de ventilation, de froid et de bruit* », remarque Pierre-Yves Le Gall. « *J'avais déjà un peu d'expérience,* complète Isabelle Biannic, *puisque j'avais créé un atelier. Et je ne voulais pas commettre les mêmes erreurs, notamment en matière de bruit.* » La gérante explique qu'en fin de journée, les moteurs des chambres froides et de la hotte avaient tendance à lui donner mal à la tête. Fort logiquement, elle les a donc positionnés dans la cour, dans un local fermé, de façon à limiter, à l'extérieur aussi, les nuisances sonores. Toujours dans la cuisine, le four et la cellule de cuisson ont été positionnés à hauteur d'homme.

Enfin, une centrale de nettoyage permet de limiter la manipulation des produits chimiques et de garantir la bonne concentration du détergent/désinfectant. Car chaque soir, l'étal, la vitrine traiteur, la boutique, la cuisine… tout est vidé et nettoyé. Romain Coze apprécie de travailler dans un tel environnement : « *C'est vraiment très bien : on a tout à portée de main et les petites tablettes, sur l'étal, sont très pratiques pour préparer les poissons. Les chariots à roulettes que l'on glisse sous les bacs de poissons facilitent les manutentions et nous évitent de nous casser le dos.* »

Isabelle Biannic estime que les travaux lui ont coûté 200 000 €. Elle a pu bénéficier d'une aide de 15 000 € de la Carsat, « *la seule !* », lance-t-elle en riant. Mais elle ne va pas s'arrêter là : « *Pourquoi pas un brumisateur, un nouveau fumoir… mais en premier lieu, supprimer les marches pour accéder à la réserve. Pour les prochains travaux d'amélioration, je consulterai la Carsat, c'est sûr.* » Alors qu'elle avoue avoir des difficultés à recruter, malgré ce très bel outil de travail, elle nous déclare, non sans fierté, que, déjà, l'un de ses fils a fait le choix de travailler avec elle. C'est un signe. ■ **D. V.**

1. Organisation des poissonniers et écaillers de France.

2. 60 m² de boutique, 30 m² de réserve, 30 m² de cuisine.

© Philippe Castano pour l'INRS/2020

PETIT POISSON DEVENU GRAND

Entre deux appels et deux clients, Isabelle Biannic prend le temps de nous raconter son histoire :
« J'ai commencé, en 1997, à vendre la pêche de mon mari qui était marin-pêcheur. Je travaillais seule, sur le marché de Locquirec. Puis j'ai travaillé avec un collègue et, en 2004, j'ai fait construire un atelier, toujours à Locquirec, pour la réception, le stockage et la préparation des poissons… il est d'ailleurs toujours en activité et nous sert pour la poissonnerie. Quand j'ai terminé de payer cet atelier et que le pas-de-porte de Plestin-les-Grèves a été en vente, je me suis dit que c'était une belle opportunité, pour exercer mon métier dans de bonnes conditions et durant toute l'année, afin de limiter l'impact de la saisonnalité. Il a fallu un an et demi de travaux, de janvier 2013 à mai 2014, pour arriver à ce résultat. Depuis, mon chiffre d'affaires est passé de 650 000 € à 1,1 million d'€. »

La boulangerie-pâtisserie artisanale Chez Kathy et Jean-René, en Bretagne, a fait l'objet d'un agrandissement il y a trois ans. À l'occasion de l'ouverture d'un nouveau site cet automne, les gérants de l'établissement ont mis à profit les enseignements de cette première expérience et analysé leur fonctionnement au quotidien pour concevoir un espace de travail le plus fonctionnel pour tous. Sans manquer d'associer les salariés à leurs réflexions.

L'aménagement a été pensé en équipe

PAINS, BAGUETTES, viennoiseries, pâtisseries, chocolats, glaces, sandwichs, burgers-frites, pizzas, poke bowls… À la boulangerie-pâtisserie artisanale Chez Kathy et Jean-René, située dans la zone commerciale de la Bretonnière à Châteaubourg, en Ille-et-Vilaine, tous les produits sont confectionnés et cuits sur place. L'établissement, repris en 2012 par le couple de gérants Kathy et Jean-René Sorignet, compte aujourd'hui 14 salariés. Au fur et à mesure de l'accroissement de l'activité, l'équipe s'est étoffée et l'espace de travail s'en est trouvé d'autant réduit. « *On n'arrêtait pas de se dire entre nous "C'est trop petit ici". Il fallait faire quelque chose pour qu'on puisse être tous présents sans se marcher dessus* », explique Jean-René Sorignet.

Une opportunité de s'agrandir s'est présentée lorsque le restaurant mitoyen a déménagé. L'établissement a ainsi pu passer de 150 à 250 m² de superficie en 2017, permettant l'ouverture d'un espace snacking-traiteur avec restauration sur place et un réaménagement des laboratoires à l'arrière. Pour l'occasion, un ergonome du service de santé au travail est intervenu pour conseiller sur les aménagements. L'atelier pâtisserie avait pu être agrandi, avec installation d'un tour pâtissier central pour que les pâtissiers travaillent face à face. L'atelier boulangerie avait également été réagencé en déplaçant le four. Des fenêtres à l'arrière avaient été ouvertes pour laisser entrer la lumière naturelle, et un espace snacking avait été aménagé. Le maître d'œuvre avait également suggéré un nouveau type de vitrines pour l'espace vente, verticales et s'ouvrant par l'avant, pour faciliter le chargement des produits et simplifier le nettoyage.

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2020

Suite aux préconisations du service de santé au travail, l'espace vente a été équipé de vitrines verticales et s'ouvrant par l'avant. Elles facilitent le chargement des produits et leur nettoyage est simplifié.

Un nouveau projet

Aujourd'hui, à l'occasion de la création d'une nouvelle zone commerciale de l'autre côté de la ville, les gérants planchent sur la conception et l'aménagement d'une deuxième boulangerie avec 400 m² de superficie, devant ouvrir le 1er novembre prochain. L'occasion de mettre en application les enseignements tirés de cette première expérience de réaménagement, et d'améliorer encore certains aspects sur le plan des conditions de travail. « *Sur un tel projet, il faut se questionner sur ce qui fonctionne bien, afin de le reproduire,* souligne Isabelle Rimbault, contrôleur de sécurité à la Carsat Bretagne. *Souvent, on a tendance à retenir le négatif et à oublier le positif.* »

Vont ainsi être conservés sur le nouveau site le passe-plat entre l'atelier de viennoiseries et l'espace de vente, qui supprime de nombreux allers-retours, les deux

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2020

UNE NOUVELLE ORGANISATION

Avec ses 14 salariés, dont 4 boulangers, 2 pâtissiers, 4 vendeuses, la boulangerie-pâtisserie Chez Kathy et Jean-René fonctionne avec deux équipes, une du matin et une de l'après-midi. Cela permet d'assurer une production en continu. La même organisation va être mise en place sur le nouveau site. Selon leurs souhaits, certains des salariés iront travailler sur ce nouveau site, d'autres resteront à leur poste actuel. Des embauches sont prévues en complément. Avec ces deux sites distincts, et deux équipes dédiées, les gérants vont mutualiser certaines des productions. Toutes les viennoiseries par exemple seront désormais faites sur le nouveau site, le laminoir y sera transféré, ce qui fera à nouveau gagner de la place pour les ateliers du site existant.

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2020

Pour l'agencement et l'aménagement des futurs nouveaux locaux, le gérant a pris le temps d'observer ses salariés et de les associer pleinement au projet afin de ne rien oublier.

portes (une pour l'entrée, l'autre pour la sortie) qui facilitent la circulation des clients en sens unique et ont révélé toute leur utilité durant la crise sanitaire liée à la Covid-19 au printemps. L'espace snacking va également être reproduit sur le modèle de l'existant. Erwan Zanetti, depuis quelques mois à ce poste, évolue dans l'espace de travail aménagé spécialement. « *J'ai travaillé cinq ans dans la restauration avant d'être ici, il fallait toujours beaucoup courir. Ici, tout est à portée de main, l'espace est pratique, bien aménagé* », observe-t-il.

L'équipe associée au projet

Pour mener à bien ce nouveau projet, Jean-René Sorignet a pris le temps de discuter avec les employés et de les regarder travailler. « *On a toujours peur d'oublier quelque chose, ou de mal faire,* commente le gérant. *L'équipe a été associée au projet, qui a sa forme finale grâce à tout le monde.* » « *On a réfléchi ensemble à l'organisation, on a été consultés sur les plans* », témoigne Valentin Pellier, responsable de la pâtisserie.

Ainsi, tous les flux de circulation ont été repensés, depuis la livraison des matières premières jusqu'à la vente. La largeur du couloir a été pensée en fonction de la dimension des palettes, pour faciliter la tâche des livreurs, en particulier pour la farine. Le fournil sera plus proche de l'espace vente qu'il ne l'est à la Bretonnière. Les chambres à température négative, initialement prévues près de l'entrée, vont être installées à proximité du laboratoire, afin que les boulangers y accèdent sans trop marcher. Et le laboratoire chocolat occupera l'espace initialement dédié aux chambres froides.

Des chariots à roulettes seront également achetés pour faciliter les manutentions des caisses de 60 x 40. « *Elles sont toujours superposées et à l'origine de nombreuses manutentions. On doit très souvent reprendre plusieurs fois une même caisse* », constate Kathy Sorignet. La hotte d'aspiration à installer en boulangerie a fait l'objet d'une attention particulière, du fait d'un problème de compensation d'air rencontré dans l'établissement actuel. Le Centre interrégional de mesures physiques de l'Ouest a également été sollicité, pour donner des orientations pour la rédaction du cahier des charges, sur la glissance des sols, les ventilations ou encore l'éclairage. « *Ceci afin d'acheter un résultat auprès des fournisseurs, et pas juste un moyen technique* », souligne Isabelle Rimbault. Un sol antidérapant va être installé, ainsi que des pétrins à capot plein.

Parmi les autres acquisitions prévues, une dresseuse va être achetée: elle contribuera à supprimer les gestes répétitifs sur les pièces à reproduire en grandes séries (macarons, cookies…) « *sans perdre le côté artisanal et en garantissant une régularité du produit* », souligne Jean-René Sorignet. Enfin, à la vente, la crise sanitaire due à la Covid-19 a également mis en évidence la nécessité d'augmenter la hauteur des vitrines pour préserver le personnel. À chaque étape, les besoins des salariés ont ainsi été le mieux possible pris en compte pour assurer des conditions de travail optimales. ■ **C. R.**

GUIDER LES MEUNIERS POUR DES FARINES PLUS VERTUEUSES

Très actif sur la recherche pour prévenir l'asthme du boulanger, le Laboratoire national de la boulangerie pâtisserie (Lempa) a déjà établi un indicateur fiable, l'indice de pulvérulence, pour aider les boulangers à choisir leurs farines. En 2019, le projet MeuniAIR, présenté à la Direction régionale de la recherche et de la technologie, avait pour objectif de guider les meuniers dans la fabrication de farines moins pulvérulentes. « *Nous avons montré que la variété de blé utilisé tout comme le pilotage de l'humidification du grain ont une forte incidence sur l'émission de fines particules,* précise Pierre-Tristan Fleury, directeur du Lempa. *La pratique du meunier pour le mouillage des blés peut permettre de faire des farines moins pulvérulentes, sans affecter ensuite la qualité de la panification.* » Un projet MeuniAIR a depuis été lancé avec l'objectif de caractériser les fractions de tamisage en meunerie, étudier les effets des ingrédients utilisés comme correcteurs de défauts de la farine, afin, toujours, de guider le meunier dans sa pratique.

La rénovation est fondée sur l'expérience

Réorganisation de la boutique, installation de rail aérien pour le port des carcasses, travail sur le mobilier ou encore agencement ergonomique des vitrines… À Asnières-sur-Seine, les propriétaires de la boucherie Ornaise ont imaginé un espace de travail plus pratique, conforme aux besoins des salariés. Rencontre.

LE FLACON de gel hydroalcoolique est placé bien en évidence, à l'entrée. En ce début d'été, la signalétique au sol et les protections de plexiglass qui s'élèvent au-dessus des vitrines et de la caisse rappellent aux clients les règles de distanciation qu'ils ont pris l'habitude de respecter. Implantée au centre d'Asnières-sur-Seine, dans le département des Hauts-de-Seine, la boucherie Ornaise, qui emploie sept salariés, est restée ouverte au plus fort de la crise. « *Les gens ont cuisiné. Ils sont venus vers les petits commerces. De nouvelles habitudes de consommation sont nées…* », fait remarquer la patronne, Marie-Laurence Derenne, derrière sa caisse.

L'activité a été maintenue et il faut dire que, dès le départ, leur environnement de travail – 140 m² comprenant la boutique et le laboratoire – a été imaginé pour faciliter la tâche de chacun. « *J'ai acheté la boucherie en 2006 avec une idée de rénovation en tête. Mais j'ai d'abord souhaité occuper les lieux, écouter les salariés et me laisser le temps d'observer les contraintes et les besoins* », explique Pascal Derenne, le gérant.

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS/2020

Ainsi, aussitôt le projet lancé, la prévention des risques professionnels a été intégrée. Et des solutions, visant notamment à prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS), réduire les risques liés aux manutentions manuelles ou encore les chutes de plain-pied, ont pu être envisagées.

« Il fallait être là »

« *Il fallait une boutique pratique. Mais les premiers architectes que nous avons rencontrés n'étaient pas prêts à déroger aux standards, notamment en matière de hauteur des meubles et de vitrines. Heureusement, un maître d'œuvre à l'écoute m'a finalement orienté vers des entreprises pouvant réaliser les travaux. Les plans ont été établis avec l'aide de la Cramif et validés par les services vétérinaires* », reprend le patron. En vitrine, le marbre a laissé place au tout inox, ce qui permet d'éviter le démontage et la manipulation de plaques lourdes (une quarantaine de kilos) pour les nettoyer.

« *J'ai demandé à Monsieur Derenne de veiller à rester présent à chaque instant des travaux,* insiste Pascal Poiron, contrôleur de

FAVORISER L'ANTICIPATION

« *Nous utilisons notre revue* L'Entrefilet *comme vecteur de communication auprès des adhérents,* explique Michèle Cuvelier, secrétaire générale de la Boucherie et des métiers de la viande de Paris. *Sur la base des documents de prévention publiés par l'INRS, nous mettons chaque mois un sujet en avant, pour en permettre une meilleure appréhension par les professionnels.* »

Si les adhérents peuvent avoir des questions relatives à des situations ou accidents vécus, ils rencontrent parfois des difficultés à aborder un projet de prévention dans son ensemble. « *Dans le cadre des rénovations de magasins, nous incitons nos artisans à anticiper au maximum les projets et à intégrer les conditions de travail,* poursuit-elle. *Souvent, ils appréhendent la lourdeur du volet administratif. Travailler en amont avec la caisse régionale, mais également les agenceurs, permet de fluidifier les choses et d'évoquer certaines solutions comme les rails, palans, etc.* »

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS/2020

Du sol au plafond, du laboratoire à la boutique, des billots à la vitrine, tous les détails ont été pensés par le propriétaire pour faciliter le travail et concevoir ainsi la boutique voulue par Marie-Laurence Derenne et son mari.

sécurité à la Cramif. *Si une vitrine comme celle-ci, avec une inclinaison descendante de 1%, n'est pas positionnée droite au sol, des contre-pentes se créent, l'eau stagne, ce qui complique et multiplie les opérations de nettoyage.* »
Cette vigilance a d'ailleurs permis au patron d'intervenir, alors que les agenceurs s'apprêtaient à poser le rail reliant la chambre froide à la boutique en le faisant passer… au-dessus de la caisse ! « *Il fallait être là,* confirme Pascal Derenne. *Ce rail justement a permis de réduire très fortement les manutentions. Fini le temps où le boucher devait porter les quartiers d'agneaux de la chambre froide à la boutique. Nous prévoyons d'ailleurs d'ajouter une descente de rail électrique pour éviter de soulever les pièces lorsqu'il faut les décrocher.* »
En attendant, il insiste sur la pédagogie. « *On plie bien le genou avant de prendre la viande pour la poser sur le billot. N'allez pas vous casser le dos* », rappelle-t-il à Yann Bourdin et son fils Pierre-Antoine, les deux jeunes bouchers de la boutique. Autre grand changement : la séparation des chambres froides charcuterie et viande. « *J'ai connu la boutique de l'ancien patron. En matière de pénibilité, c'était un autre monde,* évoque Alain Watier, le charcutier. *Il fallait fouiller derrière, dans l'ancienne chambre froide, où tout était mélangé. Désormais, j'ai ce qu'il me faut à portée de main, près de l'espace charcuterie. Il y a même une plonge côté boutique !* »

Une somme de détails…

Le sol est entièrement carrelé et des travaux de décaissement ont permis de mettre la boutique et le laboratoire sur un même niveau. Des vues sur l'extérieur ont été ajoutées côté vestiaires et laboratoire. « *Le mobilier est également plus simple à nettoyer, avec les charnières inversées sur les portes des meubles. On n'a plus de poignées à recoins.* », poursuit le charcutier. « *Nous avons conçu la boutique que nous voulions* », résume Pascal Derenne. Au-delà des murs et de l'organisation, les investissements matériels ont suivi en nombre : store électrique pour l'ouverture du magasin, climatisation réversible ou encore, pour les appareils, un mélangeur, un poussoir électrique et un trancheur à jambon nouvelle génération.
L'entreprise, qui a bénéficié de conseils et d'une aide financière de la Cramif, a pu réduire les tâches les plus physiques. « *On a fait descendre la niche à viande pour ne plus avoir à lever les bras lorsque l'on récupère les jambons,* précise Pascal Derenne. *Le nouveau trancheur est équipé d'une poignée qui se manipule sans lever l'épaule et sans forcer ni pousser. Il est positionné un peu plus bas.* »
« *C'est une somme de petits détails qui nous facilitent le travail* », évoque Yann Bourdin, alors qu'il s'apprête à désosser une pièce, non sans avoir au préalable enfilé un gant en cotte de maille. L'espace entre la vitrine et la préparation a été élargi. Les agencements permettent d'éviter les postures contraignantes et de réduire l'amplitude des gestes, notamment pour récupérer les produits. Les équipements sont adaptés aux principes de prévention enseignés lors de l'apprentissage.
À ses côtés, Pierre-Antoine Derenne apprécie pour sa part « *les billots coulissants et encastrables permettant de travailler côté vitrine et face aux clients* ». Ces derniers le voient couper la viande, un détail qu'il juge important d'un point de vue commercial. Le savoir-faire du professionnel est mis en avant et il partage un peu son amour du métier. « *On va continuer* », poursuit le patron, qui pense notamment à investir dans un camion plus grand. Le nouveau véhicule sera lui aussi équipé d'un rail, ce qui permettra de faciliter le travail de chargement à Rungis et de déchargement à la boutique. ■ **G. B.**

REPÈRES

> EN FRANCE,
les boucheries artisanales emploient 39 000 salariés dans 13 000 établissements-employeurs dont 93 % ont moins de 20 salariés. La moyenne est de 3 salariés par établissement.

> EN BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
56 % des accidents sont liés à l'utilisation des outils à main et 24 % liés aux manutentions manuelles.

Source : Cnam 2018.

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS/2020

LA PROFESSION S'ENGAGE

La Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs (CFBCT) a signé en février 2019 avec la Cnam une Convention nationale d'objectifs (*lire l'encadré page 16*). Elle encourage les entreprises à réaliser des travaux de rénovation intégrant l'amélioration des conditions de travail, avec l'appui technique et financier des Carsat/Cramif/CGSS. « *Nous communiquons sur cet engagement et avons notamment publié un recueil de témoignages d'entreprises,* précise Anne Swistak, chef de projet prévention des risques professionnels à la CFBCT. *De nombreuses actions de prévention des risques professionnels sont également menées* via *notre école de formation dans le XIIe arrondissement de Paris.* »

Un projet d'agrandissement… tout sucre, tout miel

La confiserie Riol fabrique des macarons, chocolats, dragées, guimauves et biscuits. Très proches de leurs salariés, les dirigeants, Chantal et Michel Riol, ont à cœur de leur faire bénéficier de bonnes conditions de travail. À l'occasion d'un projet d'agrandissement, ils ont sollicité la Carsat Auvergne et le service de santé au travail d'Aurillac pour les aider à progresser en ce sens.

CÔTE D'IVOIRE, Pérou, Équateur, Madagascar… Rien qu'en lisant les provenances des cacaos stockés dans la réserve, on voyage. « *Les pays producteurs sont tous situés autour de l'Équateur* », précise Michel Riol, responsable de production de la confiserie qui porte son nom, située à Aurillac, dans le Cantal, et véritablement passionné. D'ailleurs, il a exercé tous les métiers autour du chocolat : pâtissier, chocolatier, formateur… « *J'ai pu me rendre compte que les apprentis souffraient souvent lors de leur formation. Et je me suis dit que je pouvais faire quelque chose en tant que chef d'entreprise.* »

Cela fait plus de trente ans que Chantal et Michel Riol sont pâtissiers-chocolatiers. D'abord à Arpajon-sur-Cère, puis ils décident, en 2009, à la suite de divers événements, de s'installer dans le centre-ville d'Aurillac, dans un local de 80 m². « *Nous voulions rester "petits"*, explique Chantal Riol, qui occupe le poste de gérante. *Mon mari était formateur à Yssingeaux dans la semaine. Le week-end, il fabriquait la production que je vendais … ça n'était pas simple, mais c'est ce que nous souhaitions.* » Cependant, leur notoriété les rattrape et l'effectif atteint cinq salariés. « *Dans nos 80 m², nous étions à l'étroit. Les conditions de travail pour chacun devenaient difficiles.* »

Qu'à cela ne tienne. Ils acquièrent, en 2014, un hangar désaffecté, un peu à l'écart du centre-ville. « *C'était un vrai challenge car on ne peut pas dire qu'il y avait beaucoup de commerces autour* », poursuit la gérante. La confiserie-chocolaterie, qui comprend des bureaux, le laboratoire, la boutique et le conditionnement, occupe désormais 500 m². Les locaux, aménagés avec l'aide d'un cabinet-conseil, sur le principe de la marche en avant et en privilégiant l'éclairage naturel, abritent aujourd'hui l'activité de onze salariés.

© Fabrice Dimier pour l'INRS/2020

Lors de la fabrication des macarons, le pâtissier doit tapoter régulièrement les plaques pour qu'ils aient une hauteur et une taille très régulières. Le pâtissier a été doté de bouchons d'oreilles pour limiter l'impact des nuisances sonores de ce geste.

© Fabrice Dimier pour l'INRS/2020

ANTHONY CROZAT, ergonome au service de santé au travail

« Nous sommes arrivés dans cette entreprise car elle avait identifié un point délicat en production : la découpe. Mais finalement, l'analyse ergonomique de tous les postes en production a permis de mettre en évidence d'autres sujets comme les flux, le stockage, le port de charges, le bruit, les vibrations… nos propositions sont donc plus larges et étant donné que nous avons une bonne écoute de la part des dirigeants, un dialogue constructif au sein de l'entreprise, je pense qu'en travaillant avec la Carsat Auvergne, cette entreprise va faire évoluer les conditions de travail de ses salariés dans le bon sens et j'espère que la majorité de nos préconisations seront prises en compte. »

© Fabrice Dimier pour l'INRS/2020

La découpe de la pâte d'amande se fait encore à l'aide de la guitare, un outil très sollicitant. Michel Riol souhaite la remplacer très prochainement par une machine de découpe à jet d'eau haute pression.

Lorsque l'un d'entre eux, pendant la période de confinement liée à la Covid-19, annonce qu'il souhaite quitter la société et se lancer dans une toute autre carrière professionnelle, cela agit comme un déclencheur. « *Nous avions des projets d'agrandissement, de développement… et nous nous sommes dit que nous n'avions peut-être pas assez intégré la santé de nos salariés dans notre réflexion* », remarque Michel Riol. Ils se rapprochent de Yann Brosson, contrôleur de sécurité à la Carsat Auvergne, afin de se renseigner sur la subvention TMS Pros Action *(lire l'encadré ci-dessous)*.

Celui-ci leur explique qu'il faut d'abord réaliser un diagnostic ergonomique. C'est Anthony Crozat, ergonome au service de santé au travail, qui s'en charge en juillet 2020 : « *Mon intervention avait pour objectif d'identifier les situations de travail critiques, notamment à la fabrication, et d'évaluer la pertinence des investissements envisagés, du point de vue de la prévention.* »

On ne jouera plus beaucoup de guitare

Après deux matinées d'observation, il rend son rapport. Il constate notamment que les flux et le stockage des matières premières mériteraient d'être totalement revus, à la fois pour réduire les ports de charge, le nombre de reprises ou le risque de chute. Michel Riol acquiesce : « *J'ai commencé à réfléchir au rangement des moules, par ordre alphabétique et par saison, et à revoir les cheminements.* »

En production, un poste retient particulièrement l'attention des préventeurs. « *Pour découper le chocolat, la guimauve, ou la pâte d'amande, les salariés utilisent quotidiennement ce qu'ils appellent une guitare. Il s'agit d'un outil doté d'une corde de piano tendue permettant de découper les matières* », explique Yann Brosson. Outre les contraintes posturales pouvant favoriser l'apparition de TMS, Anthony Crozat relève les risques liés à la casse de la corde, « *importants notamment lorsque ce sont des produits durs, comme le praliné, qui sont découpés* ». De plus, la découpe du chocolat peut être délicate, car si elle n'est pas nette, c'est toute la qualité du produit qui s'en trouve impactée. « *Cela signifie plus de gestes par la suite pour réaliser l'enrobage et plus de produits à rebuter* », insiste Michel Riol qui a déjà une idée pour améliorer ce poste.

Il souhaite acquérir une machine de découpe à jet d'eau haute pression, qu'il est déjà allé voir en fonctionnement chez d'autres chocolatiers. « *Cet outil pourrait soulager les salariés*, remarque Yann Brosson, *et permettre de réaliser des découpes plus variées et de meilleure qualité.* » « *Cela permettrait de mécaniser des tâches ingrates et d'offrir davantage de temps aux salariés pour réaliser des tâches plus créatives et ainsi donner plus de sens à leur travail…*, complète l'ergonome. *Elle réduira également les rebuts et les reprises de produits.* » Si tout va bien, la machine devrait arriver avant la fin de l'année… « *On l'attend avec impatience !* », lance Thomas, l'un des chocolatiers.

Autre situation repérée par l'ergonome : la cuve du pétrin qui est lourde – elle peut atteindre les 30 kg quand elle est pleine – et nécessite des efforts importants pour être déplacé. L'ergonome propose de la rehausser et/ou de la mettre sur roulettes. Enfin, les plaques métalliques sur lesquelles sont préparées les macarons sont tapotées régulièrement pour uniformiser la taille et l'épaisseur des macarons. Elles génèrent du bruit et des vibrations, sur lesquels l'ergonome s'est penché aussi.

Depuis le reportage, Anthony Crozat a présenté son rapport à M. Riol. Aidé de la Carsat Auvergne, ce dernier va prendre le temps de réfléchir à l'agrandissement de ses locaux. Sur plan et avec ses salariés. Mais une chose est sûre : très vite, la guitare ne servira plus qu'occasionnellement. ■ **D. V.**

TMS Pros Action

■ La subvention TMS Pros Action est une aide financière destinée aux entreprises de 1 à 49 salariés dans la prévention du risque de troubles musculosquelettiques. Elle permet de financer du matériel et/ou des équipements pour réduire les contraintes physiques en particulier lors de manutentions manuelles de charges, d'efforts répétitifs ou de postures contraignantes, mais également la réalisation de formations adaptées pour les salariés concernés. Ces investissements doivent être inscrits dans un plan d'action issu d'un diagnostic des situations de travail concernées.

LA CONFISERIE RIOL

Michel Riol a occupé tous les postes de la confiserie. Confronté à des problèmes d'audition qu'il estime dus à l'action – bruyante – de tapoter les grilles métalliques des macarons, il a doté tous ses salariés de bouchons d'oreilles. De plus, pour limiter les manutentions, c'est désormais tout le chariot de plaques de macarons qui est enfourné pendant 13 minutes à 150 °C. Côté horaires, le laboratoire fonctionne en horaires journée, « *ce qui est encore rare dans notre profession, mais satisfait tout le monde* », précise Chantal Riol.

CHIFFRES

■ **11 salariés**

■ **CA : un peu moins d'1 million d'euros**

■ **Part des différents produits :**
Chocolats : 35 %
Macarons : 28 %
Biscuits : 8 %
Divers (cadeaux, confiseries…) : 29 %

Les coulisses des grands festins

C'était au départ un simple projet d'automatisation de la plonge. Mais conseillé par la Carsat Bourgogne-Franche-Comté, le traiteur Festins s'est acheminé, sur son site de Marsannay-la-Côte, à côté de Dijon, vers l'amélioration globale de la zone de préparation. Parce que le plaisir dans l'assiette commence par le bien-être en cuisine.

D'AUXERRE À PARIS, les préparations présentées dans les vitrines du traiteur Festins sont rigoureusement identiques. Des plats cuisinés confectionnés dans l'Yonne et des produits ultrafrais, suivant les mêmes recettes, préparés dans le laboratoire de chaque site. C'est dans l'un d'eux, à Marsannay-la-Côte, tout près de Dijon, en Côte-d'Or, que nous avons rendez-vous pour discuter de ce qui, à l'origine, n'était qu'un simple projet d'automatisation de la plonge.

« *Nous avions un bac de plonge classique installé dans un espace réduit, avec peu de rangements. Lorsque la vaisselle s'accumulait, il y en avait vite partout* », se souvient Grégory André, le chef de cuisine. Tous les jours, des casseroles et ustensiles étaient déposés puis repris, au prix de mouvements de flexion et d'extension des poignets, d'un travail dos courbé, forçant sur les épaules, et de torsions latérales du corps. « *Du fait de la manipulation au quotidien de charges lourdes, parfois fragiles ou pouvant présenter des risques de coupure, la pénibilité du poste avait été relevée. C'est pourquoi nous avions en tête ce projet d'automatisation de la plonge. Il fallait aussi dégager du temps pour la salariée affectée à cette tâche, et permettre plus de polyvalence afin de proposer un travail plus riche* », évoque Séverine Langlois, la directrice.

Elle-même issue de la cuisine, elle connaît les contraintes du métier. Mais c'est la rencontre avec Maryline Vannier, contrôleur de sécurité à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté, qui l'amène à voir plus grand. Ensemble, elles évoquent l'optimisation des flux par rapport à l'espace contraint et discutent d'autres aménagements possibles, allant dans le sens d'une amélioration de l'ergonomie. Se pose notamment la question des risques liés à la porte battante, pour l'accès au local de stockage des produits d'entretien.

© Gaël Kerbaol/INRS/2020

La plonge est dorénavant mécanisée, avec une hauteur et une profondeur du bac adaptées. Les vapeurs émises lors de l'ouverture du lave-vaisselle sont captées et le local est ventilé.

Vers une analyse globale

« *À partir de la demande initiale concernant la plonge, nous avons analysé l'activité du laboratoire dans son ensemble, évoqué le captage des vapeurs au niveau de*

EN BREF

Festins de Bourgogne est une entreprise familiale créée en 1992 par Didier Chapuis et son épouse Évelyne. Le traiteur, aujourd'hui certifié Iso 20121 (systèmes de management responsable appliqués à l'activité événementielle), a installé son siège à Chemilly-sur-Yonne, au Nord d'Auxerre. Il régale le particulier (environ 50 % du chiffre d'affaires est réalisé en boutique), prépare des plateaux-repas et s'est également spécialisé dans l'organisation de réceptions, cocktails, mariages, un pan de l'activité durement touché par la crise sanitaire depuis le mois de mars 2020. Festins dispose de deux boutiques à Paris (Daumesnil et Grande Armée), une à Chemilly-sur-Yonne et une à Marsannay-la-Côte. Cette dernière, qui a ouvert en 2001, emploie aujourd'hui 10 personnes. Chaque site a son propre laboratoire où sont confectionnées les préparations fraîches (salades, verrines…), les mêmes recettes étant proposées dans toutes les boutiques.

la machine à laver, revu les flux de circulation, réfléchi à la sécurisation des entrées et sorties en zone de préparation mais également aux opérations de nettoyage, précise Maryline Vannier. *En application de la convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions spécifiques à l'activité "Commerces de détail de viandes, poissons, charcuterie artisanale y compris traiteurs, organisateurs de réception", un contrat de prévention a été signé avec la Carsat.* »

Premier élément notable, donc, une plonge désormais mécanisée, avec une hauteur et une profondeur de bac adaptées. Un lave-vaisselle a été installé. Les vapeurs émises lors de son ouverture sont captées et le local ventilé. Autour, des plans de travail amont et aval à hauteur remplacent les étagères préexistantes, qui n'étaient pas fonctionnelles. Les ustensiles à laver et les pièces propres sortant du lave-vaisselle y trouvent facilement leur place. Un revêtement de sol antidérapant, issu de la liste établie par la Cnam (disponible en ligne sur le site www.ameli.fr), recouvre toute la zone de préparation. Des dispositifs d'évacuation des eaux usées sont prévus.

« *Ma collègue de la plonge gagne en confort mais elle a aussi plus de temps et nous donne un coup de main en préparation* », souligne Grégory André. Alors qu'il termine la confection de verrines, il nous guide vers le local où sont amenés les déchets. « *Pour rien au monde je ne reviendrais en arrière,* assure-t-il, alors qu'il arrive devant la porte coulissante qui permet d'y accéder. *Quel gain en mobilité !* » L'entrée dans le local se fait à partir d'un couloir étroit. Il a fallu modifier la cloison pour faciliter l'accès et se débarrasser de la porte battante. « *En sortant de la réserve, on ne pouvait pas voir s'il y avait quelqu'un derrière la porte* », insiste-t-il.

C'est également ici que se trouve la zone de stockage des produits d'entretien. Initialement, la préparation des produits de nettoyage s'effectuait par fractionnement de bidons de 25 litres. « *Pour éviter la manipulation de ces bidons et les risques d'éclaboussures, nous avons installé une station de lavage avec distribution automatique des produits chimiques. Son positionnement central facilite l'accès à toute la zone de préparation* », reprend la directrice. En fin de journée, avec la fatigue, nul n'est à l'abri d'un surdosage ou d'une mauvaise manipulation. « *C'est une tâche contraignante de fin de poste que l'entreprise est parvenue à alléger* », insiste Maryline Vannier.

La direction formée à la démarche

« *Il y a beaucoup de choses dont on peut prendre conscience avec du recul. Dans le cadre du contrat de prévention, j'ai suivi une formation avec la Carsat sur la façon d'initier une démarche de prévention. C'était une journée très riche, au cours de laquelle on échange avec d'autres professionnels sur nos problématiques quotidiennes. Cela permet de découvrir d'autres horizons et d'avancer dans sa réflexion* », estime Séverine Langlois.

Quand l'entreprise s'est interrogée sur les flux, les risques liés aux entrées et sorties du laboratoire, notamment pour les salariés travaillant dans le local de vente, ont été discutés. Les chutes de plain-pied sont en effet l'une des premières causes d'accident du travail en cuisine. « *C'était compliqué pour eux de mettre le même sol côté boutique. En revanche, il fallait, lors du passage d'un espace à l'autre, éviter une rupture trop brutale,* explique Maryline Vannier. *Une variation trop importante de glissance du revêtement de sol entre différents locaux génère des pertes d'équilibre, voire des chutes. Une solution consiste à installer une bande de revêtement de sol de coefficient de glissance intermédiaire entre les deux zones.* »

Lorsque l'établissement a proposé la pose de plaques de transition antidérapantes, la contrôleur de sécurité s'est rapprochée du Centre interrégional de mesures physiques de l'Est (Cimpe), avec la référence des matériaux choisis, pour la faire valider. Trois plaques ont ainsi été installées au niveau des trois sorties du laboratoire. Grâce à elles, la vie en cuisine se poursuit sans faux pas. ■ **G. B.**

Ce qui n'était au départ qu'un simple projet de réaménagement de la plonge a abouti à la mise en place d'une démarche d'amélioration des conditions de travail qui bénéficiera à différents postes de l'entreprise.

© Gaël Kerbaol/INRS/2020

RÉAGIR À LA CRISE

« *Nous avons été contraints de fermer du 16 mars au 11 mai en raison de l'annulation de toutes nos commandes et nos événements traiteur/organisation de réception* », explique Séverine Langlois, directrice de la boutique de Marsannay-la-Côte. La reprise ne s'est faite, pour l'activité événementielle, que très partiellement. « *Nos clients en boutique ont répondu présents. Nous nous sommes réinventés. Festins a créé sa Festibox, avec chaque mardi cinq plats cuisinés à emporter pour la semaine. Nous avons refait l'offre mariage et animations culinaires* », reprend Séverine Langlois. Il a fallu renforcer les mesures sanitaires sur site. « *En cuisine, nous avons toujours travaillé avec le masque et la toque. La tenue est changée tous les jours* », décrit-elle. Les principaux changements ont touché l'espace de vente : port du masque et gel hydroalcoolique à disposition, distanciation, désinfection des points de contact…

DÉSINFECTION

Comme les antibiotiques, ce n'est pas automatique

Le terme de désinfection regroupe différentes techniques permettant d'éliminer en grande partie les micro-organismes présents sur une surface. Habituellement cantonnée à certains secteurs d'activité, elle peut être mise en œuvre par des entreprises non coutumières de cette pratique en cas de contamination par des agents biologiques. Cependant, loin d'être anodine du point de vue des risques qu'elle engendre, la désinfection n'est pas nécessairement la bonne solution pour remédier à ces situations.

LA DÉSINFECTION en entreprise consiste à réduire le nombre de micro-organismes tels que des bactéries, des moisissures ou des virus, ayant contaminé des locaux professionnels. Cette procédure est habituellement réservée à des établissements de secteurs d'activité bien précis qui l'ont intégrée dans leur fonctionnement et l'entreprennent de manière systématique. Parmi ceux-là, se trouvent bien évidemment le monde du soin, dont les professionnels comme les patients doivent être protégés des germes contagieux. Ensuite, les laboratoires d'analyses ou de recherches réalisent ce genre d'opérations dans le souci de préserver les prélèvements et expériences qui pourraient être faussés par une contamination. Enfin, les industries pharmaceutiques, agroalimentaires et électroniques visent par ce biais à garantir la qualité de leurs productions.

Les entreprises dont les salariés et/ou la production ne sont habituellement pas exposés à des risques biologiques peuvent néanmoins se retrouver confrontées à une contamination de leur espace de travail : apparition de moisissures à la suite d'un dégât des eaux, présence de bactéries dans le système de ventilation ou encore épidémie virale, par exemple. Le réflexe de ces structures est souvent de désinfecter. Pourtant, ce n'est forcément la bonne stratégie. Il est primordial de peser le pour et le contre avant de se lancer.

Car si abuser de la désinfection favorise l'apparition de micro-organismes résistants, elle implique surtout, contrairement au simple nettoyage, l'utilisation de substances biocides ou de techniques physiques capables de détruire des molécules du vivant. Ces procédés peuvent être dangereux pour l'organisme ou l'environnement. Leur utilisation est donc réglementée *(lire l'encadré ci-contre)*, et la désinfection ne doit être mise en œuvre que lorsqu'elle est vraiment indispensable, c'est-à-dire quand un risque pour la santé a été mis en évidence.

Le nettoyage suffit parfois

Qu'ils soient appliqués avec des chiffons imprégnés, diffusés en aérosols ou répandus sous forme de gaz, les produits chimiques biocides sont couramment

Des produits sous contrôle

Selon le règlement européen n° 528/2012 qui les encadre, les biocides chimiques doivent être évalués avant leur mise sur le marché. Cette démarche, qui s'impose à tout producteur, s'articule en deux étapes. La première consiste en une évaluation de l'efficacité et des risques des substances biocides et permet à celles-ci d'être « approuvées » par la Commission européenne. Deuxièmement, les produits contenant des substances actives approuvées sont à leur tour évalués pour obtenir une autorisation de mise sur le marché nationale ou européenne. En France, c'est l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) qui procède à ces évaluations.

L'utilisation des lampes à rayonnement ultraviolet (UV) est encadrée quant à elle par la réglementation française relative à la prévention des expositions aux rayonnements optiques artificiels, figurant dans le Code du travail (articles R. 4452-1 à R. 4452-31). Ces dispositions portent notamment sur les valeurs limites d'exposition professionnelle, l'évaluation des risques, les mesures et moyens de prévention, l'information, la formation et le suivi individuel de l'état de santé des salariés exposés.

utilisés pour la désinfection. Ils exposent à des risques chimiques les salariés qui les manipulent, et potentiellement ceux qui travaillent dans les locaux traités. Les lampes à rayonnement ultraviolet (UV) sont une autre option pour la désinfection. Ces dispositifs peuvent provoquer, en cas d'exposition de salariés, des mutations dans le matériel génétique des cellules vivantes et ainsi entraîner l'apparition de cancers. Certaines entreprises privilégient la désinfection thermique, en utilisant des appareils générateurs de vapeur pour chauffer les micro-organismes au-delà de leur seuil de résistance. Les risques sont ici de l'ordre de la brûlure.

Face à ces différents risques, les entreprises qui manient la désinfection doivent donc mettre en place des actions de prévention adaptées à la technique retenue, elle-même choisie en fonction du type de contamination à vaincre. Cela ne s'improvise pas sous peine d'inefficacité et/ou d'exposition des salariés à des risques supérieurs à ceux que la désinfection est censée supprimer. « *Avant toute désinfection, il est primordial de réaliser un nettoyage,* insiste Christine David, responsable du pôle risques biologiques de l'INRS. *Sans celui-ci, les micro-organismes peuvent être protégés par les salissures, qu'il s'agisse d'amas graisseux ou de poussières, et la substance désinfectante peut s'y fixer au lieu de rester disponible pour détruire les micro-organismes. D'ailleurs, dans la plupart des cas hors secteur médical, un nettoyage permet de diminuer suffisamment la charge en micro-organismes pour prévenir un risque pour la santé.* »

En effet, dégraisser et dépoussiérer supprime les sources de nourriture des bactéries et autres moisissures. Quant aux virus, qui ne se multiplient pas dans l'environnement mais seulement dans des cellules, ils ont une durée de vie limitée sur les surfaces. Il peut être donc moins dangereux de les laisser disparaître naturellement sans toucher aux surfaces, puis de procéder à un simple nettoyage que de se lancer tête baissée dans une désinfection. Il n'y aura ainsi pas à utiliser de biocide, ou plus précisément de virucide, et les salariés chargés du nettoyage seront exposés à un risque d'infection bien moindre puisque le nombre de particules virales aura décru.

Attention à la nouveauté

La pandémie de Covid-19 que nous traversons a amené beaucoup de professionnels ne maîtrisant pas les techniques propres à de telles opérations à se lancer dans des campagnes de désinfection. En parallèle de l'augmentation de la demande en solutions de lutte contre le virus, des fabricants ont mis sur le marché, parfois dans l'urgence, des dispositifs à effet biocide. « *De nouveaux acteurs proposent notamment à la vente des films désinfectants. Par méconnaissance du cadre juridique, certains n'ont pas suivi les règles de mise sur le marché des biocides,* raconte Annabelle Guilleux, expert conseil technique à l'INRS. *C'est ennuyeux pour les entreprises qui pourraient se laisser tenter puisque rien n'assure l'efficacité de ces solutions ni la pertinence de leurs consignes pour une utilisation en sécurité.* »

Même constat du côté des lampes à UV. Des prospectus vantent leur effet quasi immédiat sur le Sars-CoV-2, sans que le dispositif ait été évalué. Les publications scientifiques existantes sur l'action des UV sur les coronavirus montrent que, pour éliminer les particules virales, le rayonnement doit être fortement énergétique, souvent généré pendant plusieurs minutes. Ainsi, soit ces lampes sont très dangereuses pour l'homme pour éventuellement éliminer le Sars-CoV-2, soit très certainement inefficaces si leur puissance est trop faible.

Autre problématique, l'interaction des UV de certaines longueurs d'onde avec des molécules peut former des composés toxiques : de l'ozone notamment en présence d'oxygène. « *Au-delà du manque de données scientifiques garantissant leur efficacité sur le Sars-CoV-2 et des risques qu'ils génèrent, ces dispositifs peuvent procurer aux équipes un faux sentiment de sécurité et provoquer un relâchement dans les mesures de distanciation ou d'hygiène comme le lavage régulier des mains* », souligne Annabelle Guilleux.

Il est ainsi important pour la santé de leurs salariés que les entreprises s'interrogent sur la nécessité d'une désinfection. Dans le cas où elle est justifiée, encore faut-il choisir la technique adaptée et un produit ou un appareillage respectant la réglementation, définir les paramètres de sa mise en œuvre en fonction de la nature du micro-organisme visé et, bien sûr, adopter les mesures de prévention qu'elle implique. ■

Damien Larroque

Efficacité et limite des nettoyeurs à vapeur

Les nettoyeurs/désinfecteurs à vapeur d'eau produisent de la vapeur à haute température (120 °C à 160 °C) et à haute pression (4 à 6 bars). Ils peuvent être munis d'un système d'aspiration de l'eau sale. Pour le nettoyage, le procédé exploite les propriétés dégraissantes de l'eau chaude combinées à l'effet mécanique de la pression d'éjection de la vapeur. Il présente l'avantage de n'avoir aucune toxicité et de ne laisser aucun résidu. L'efficacité de la désinfection dépend du temps de contact de la vapeur d'eau sur les surfaces à traiter. Ce paramètre ne fait l'objet d'aucune norme. Il dépend de la vitesse d'application du nettoyeur sur la surface à traiter. En 2004, un groupe de travail de la SF2H (Société française d'hygiène hospitalière) a conclu à l'activité bactéricide et levuricide de la méthode vapeur pour la désinfection des sols et surfaces (http://www.sf2h.net/publications-SF2H/SF2H_avis-vapeur-2004.pdf). Dans le cas de surfaces importantes, la contrainte d'un temps de contact minimal peut s'avérer difficile à respecter par les personnels. En revanche, pour des surfaces réduites ou difficilement accessibles au nettoyage par lingette, ce procédé pourrait être retenu.

REPÈRES

LE NETTOYAGE consiste à dépoussiérer et à dégraisser les surfaces, supprimant ainsi les nutriments des micro-organismes et les substances interférant avec le désinfectant. Le dépoussiérage doit limiter au maximum la formation d'aérosols inhalables. Pour cela, il convient d'utiliser des aspirateurs munis de filtres HEPA[1] et des chiffonnettes humides.
Le dégraissage se fait à l'aide de produits détergents, tensioactifs, disponibles dans le commerce.
Le nettoyage quotidien des locaux permet d'éviter l'accumulation de poussières et de dépôts gras qui sont des éléments nutritifs des micro-organismes et qui contribuent à leur dispersion.

1. Filtres HEPA (High efficiency particulate air): filtre à haute efficacité contre les particules.

CONSTRUCTION EN BOIS

Prémonter pour ne pas monter

LA CONSTRUCTION en ossature en bois est le cœur de métier d'ACB construction. En 2017, à la faveur d'un agrandissement de ses locaux situés dans le Maine-et-Loire, l'entreprise procède à des évolutions techniques et organisationnelles qui améliorent les conditions de travail des salariés en ateliers. Et sur les chantiers, sa culture de la préfabrication est un atout de taille pour prévenir les risques.

1. **LE CHARIOT** multidirectionnel, dont la stabilité et la maniabilité permettent de transporter des planches de bois mesurant jusqu'à 13 mètres, se déplace dans un espace dédié où aucun autre salarié ne travaille. Ce qui limite les risques de collision engin-piéton.

2. **LA MACHINE-OUTIL** qui débite la matière première est alimentée par un convoyeur adapté aux dimensions des longues planches d'épicéa et de douglas.

DEPUIS SES PREMIÈRES réalisations il y a vingt ans, ACB construction, entreprise spécialisée dans le travail du bois, a diversifié ses activités. Après une croissance rapide portée par le boum de la maison en bois du début des années 2000, son fondateur, François Hibert, commence à répondre aux appels d'offres publics à partir de 2010. Ainsi, en plus d'habitations pour particuliers, ses équipes sont amenées à participer à la réalisation d'édifices plus imposants comme des habitats collectifs, des bibliothèques ou des écoles.

« *Alors que nous gérons la fabrication de maisons privées de A à Z, nous nous chargeons uniquement de l'ossature et de la charpente sur les chantiers d'habitat ou d'équipement public* », explique Julien Bopp, l'un des trois cogérants ayant pris la direction de l'entreprise à la suite du départ à la retraite de son créateur il y a un peu plus de deux ans. À l'heure actuelle, les effectifs s'élèvent à une quarantaine de salariés se répartissant entre l'activité ossature bois-couverture et la menuiserie (portes, fenêtres…). En 2019, ACB construction c'est 170 chantiers et 5,6 millions de chiffre d'affaires.

Mais revenons quelques années en arrière. En 2007, pour accompagner l'augmentation de ses commandes, l'Angevine de construction bois, puisque c'est la signification du sigle ACB, a l'opportunité de quitter ses bâtiments trop exigus du centre d'Étriché dans le Maine-et-Loire. L'entreprise conçoit et bâtit elle-même ses nouveaux locaux à l'extérieur du bourg. « *Je me disais que nous n'aurions pas besoin de plus d'espace avant un bon bout de temps,* se souvient Guillaume Mullard, cogérant lui aussi. *Et pourtant, nous avons dû agrandir en 2017 !* » « *Depuis, nos ateliers s'étendent sur 1300 m². Et si, dans le futur, la place venait à nous manquer, il nous resterait un hectare de*

■ **Par Damien Larroque. Photos : Grégoire Maisonneuve**

3. UN CARÉNAGE rend les parties mobiles de la machine inaccessibles aux salariés et le bruit qu'elles produisent est assourdi. Une aspiration à la source capte les poussières de bois.

4. AUTOMATISÉE ET INFORMATISÉE, la machine-outil édite des étiquettes pour chaque pièce fabriquée permettant de rationaliser leur rangement et de réduire les manutentions puisqu'il n'est plus nécessaire de déplacer des éléments pour récupérer ceux dont on a besoin.

5. DANS LA PRÉCÉDENTE organisation, les murs étaient assemblés au sol. Aujourd'hui, des tables de montage permettent aux salariés de travailler à hauteur, sans adopter de positions contraignantes.

terrain inexploité », ajoute le bien-nommé Emmanuel Grosbois, troisième cogérant de l'affaire.

Ce ne sont pas les stocks de matière première, principalement les essences d'épicéas et de douglas, qui risquent de grignoter de l'espace. Ceux-ci sont inexistants grâce à une coopérative d'achat qui approvisionne le site chaque jour en fonction des besoins. Ce flux tendu induit une diminution des manutentions et donc des risques. « *Cette organisation nous permet aussi de nous concentrer sur notre métier sans nous soucier de la gestion des achats et des stocks* », souligne Julien Bopp. Les retours chantier (bois d'étaiement, bardage ou isolant non utilisés) sont classés sur des racks dans un entrepôt dédié. Même si, de l'aveu du dirigeant, l'organisation de ce dernier doit encore être améliorée, un plan permet d'ores et déjà de s'y retrouver et de récupérer, à l'aide d'un chariot, l'élément dont on a besoin.

Un local conçu autour d'une machine-outil

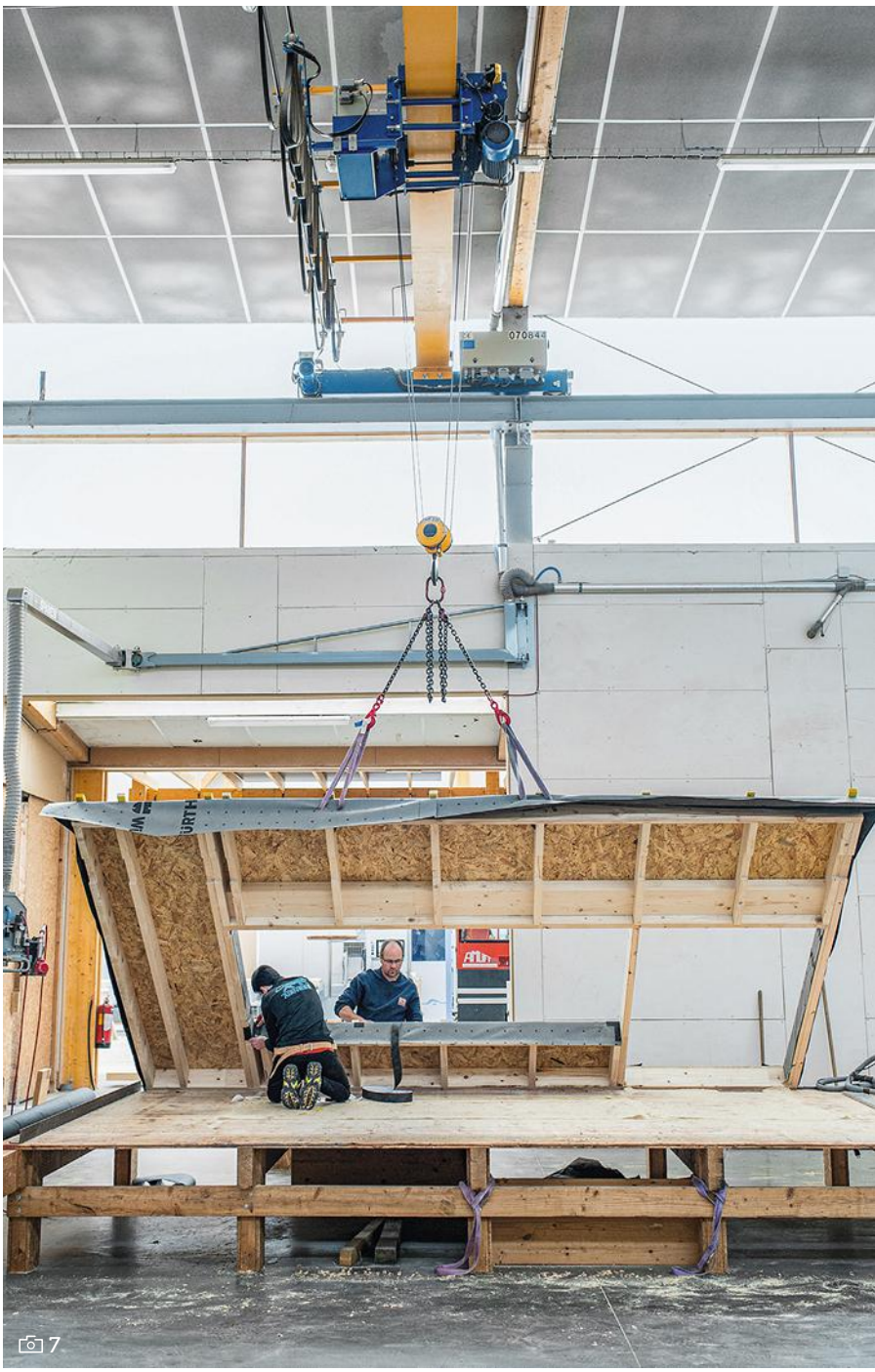
En entrant dans l'atelier, c'est la clarté du lieu qui frappe. Alors qu'il ne fait pas grand soleil à l'extérieur et qu'aucun éclairage n'est en marche, la luminosité est agréable et adaptée. Une clarté obtenue grâce aux grandes trouées dans le plafond qui laissent généreusement entrer la lumière. « *Et pour que les éventuelles opérations de maintenance se fassent en sécurité sur la toiture, des grilles viennent en renforcer les parties faibles* », indique, satisfait, Jérôme Chouteau, contrôleur de sécurité à la Carsat Pays-de-la-Loire, alors qu'un véhicule entre par la large porte derrière lui.

Il s'agit d'un puissant et très stable chariot multidirectionnel dont les roues pivotant à 90° permettent de manœuvrer même lorsque l'envergure de son chargement est >>>

6. LES OUTILS DE FINITION des pièces de cloisons sont équipés d'aspiration à la source qui capte les poussières de bois.

7. UNE FOIS ASSEMBLÉS, les murs sont levés à l'aide d'un pont roulant.

6



7

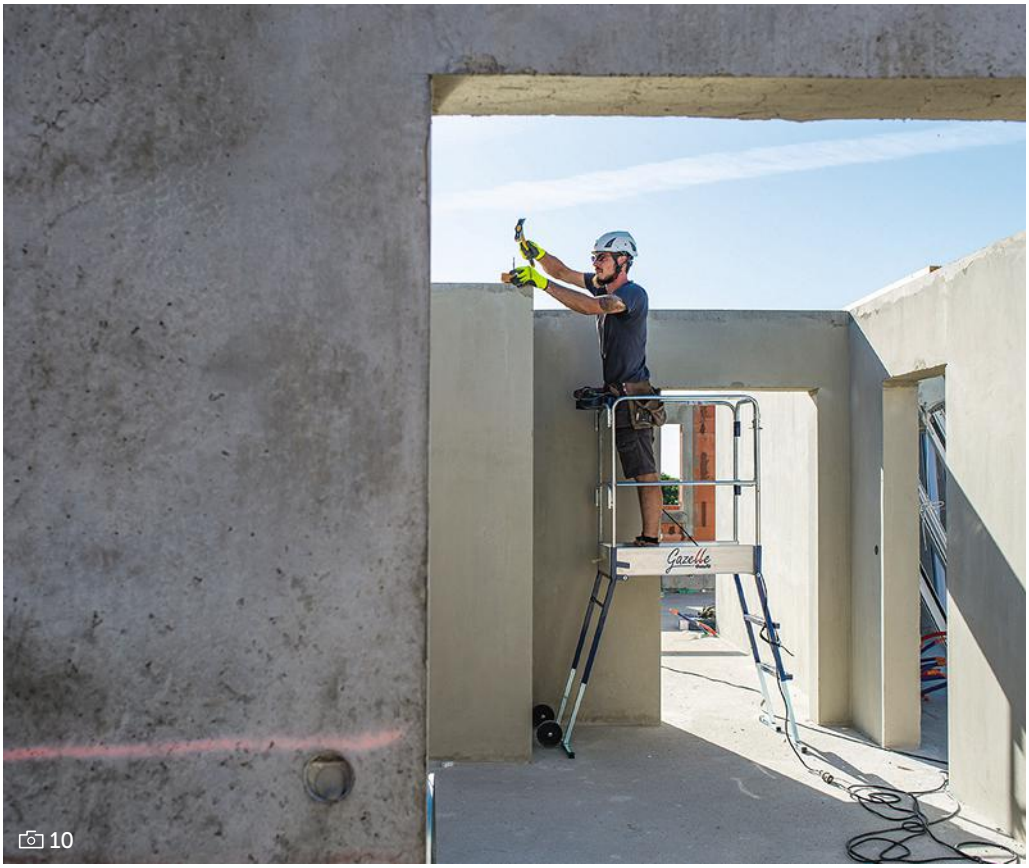
conséquente. En effet, la matière première est livrée en sections mesurant jusqu'à 13 mètres de longueur.

La machine-outil chargée de débiter ces grandes pièces de bois est équipée d'un convoyeur assez long pour les recevoir. « *Lorsque nous avons décidé d'agrandir nos ateliers, nous avons d'abord choisi la machine-outil la plus appropriée à nos besoins. Nous avons ensuite conçu les locaux autour de celle-ci,* affirme Guillaume Mullard. *Ainsi, la surface importante dédiée à l'approvisionnement de notre centre d'usinage n'est en aucun cas un lieu de travail. Ce qui réduit le risque de collision engin-piéton.* »

La partie de la machine qui débite les sections de bois est carénée, interdisant tout contact entre l'opérateur et les parties en mouvement. Et l'ouverture du capot entraîne l'arrêt du mécanisme.

L'aspiration à la source des copeaux et poussières de bois crée en outre des conditions de sous-pression dans cet espace confiné, limitant les fuites de particules n'ayant pas été captées. L'efficacité du dispositif a été validée par les mesures d'empoussièrement dont les résultats ont montré des concentrations en dessous de la VLEP. « *Avant, le matin, avec un soleil rasant, on voyait bien que nous évoluions dans un véritable nuage* », se remémore Didier Pineau, opérateur bardeur.

« *C'est vrai que cela fonctionne bien,* renchérit Valentin Lelong, pilote du centre d'usinage. *Le seul moment où je suis exposé à des poussières de bois, c'est lors des opérations de maintenance. Mais à ces occasions, je porte un masque*, précise-t-il. *D'autre part, avant la mise en fonction de la machine, nous faisions tout à la main, les mesures, le marquage, la découpe… Avec son acquisition, non seulement nous portons moins de charges, mais nous avons aussi*



8 et 9. LES MURS sont ensuite rangés sur des supports adaptés qui sont stockés à l'aide d'un chariot multidirectionnel stable en attendant d'être livrés sur les chantiers.

10. L'INSTALLATION des sablières, pièces de bois vissées sur le haut des murs sur lesquelles la charpente sera posée, est réalisée à l'aide d'une plate-forme roulante sécurisée et réglable.

réduit les risques de coupure ! »
Le carénage est également source de confort acoustique puisqu'il assourdit drastiquement le bruit émanant des outils de coupe et de taille. Car si la machine scie, elle est aussi capable de tailler des queues d'aronde qui permettent d'assembler les éléments à la manière de pièces d'un puzzle. Cela évite d'avoir à fixer à l'aide de visseuses manuelles des pattes métalliques de liaison. Automatisée et informatisée, la machine coupe le bois en fonction des données entrées dans son terminal et imprime des étiquettes qui, apposées sur chacune des pièces, informent les salariés sur leur chantier de destination ainsi que sur leur emplacement dans la construction. Cela permet de rationaliser le rangement et de réduire les manutentions puisqu'il n'est plus nécessaire de déplacer des éléments pour récupérer ceux dont on a besoin.

Ne pas monter pour ne pas tomber

Si les charpentes sont assemblées sur les chantiers, les murs sont eux fabriqués avant leur acheminement. Des tables de montages permettent la fabrication des cloisons à hauteur d'homme et limitent les postures contraignantes. Ces postes étant émetteurs de poussière de bois, notamment lors du détourage ou de la taille des pièces, les outils sont munis d'aspiration. Les tuyaux sont soutenus par des potences garantissant la liberté de mouvement aux salariés pour accéder à toute partie de l'ouvrage. « *Et les nouveaux cloueurs pneumatiques à haute pression sont plus petits, plus légers et donc plus maniables,* se félicite Mickaël Lemonnier, monteur ossature bois. *On sent en fin de journée que l'on n'a pas forcé sur le bras et le poignet.* »
Sur les chantiers, la scie circulaire >>>

11

11. LEVAGE/MISE EN PLACE de la charpente.

12. LA CHARPENTE a été conçue avec un cheminement de comble qui permettra aux futures opérations de maintenance sur la ventilation de se faire en sécurité.

et les autres outils de travail du bois ne sortent quasiment plus des fourgons puisque les pièces de charpentes ont été coupées, taillées, percées pour qu'il n'y ait plus qu'à les assembler. Moins de manipulation d'outils tranchants, moins de risques de blessures. Suivant la même logique soufflée par le premier des neuf principes généraux de prévention qui dit : « *Éviter les risques, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger* », le meilleur moyen pour prévenir les chutes de hauteur est encore de ne pas avoir à prendre d'altitude pour faire son travail. Mais quand on est charpentier, cela ne coule pas de source. La culture du métier laisse trop souvent entendre que c'est inévitable.

Pourtant, ACB Construction nous prouve le contraire. Sur ses chantiers, les charpentes sont assemblées au sol avant d'être levées par une grue. « *Cette façon de faire s'est imposée assez naturellement chez nous,* note Emmanuel Grosbois. *Comme nous avons opté, dès le début, pour la préfabrication des éléments de nos maisons, dès que cela a été possible, les pièces de charpentes ont été préparées en atelier.* » Les « kits » sont livrés sur les chantiers où il suffit, pour une construction pavillonnaire, de deux ouvriers et de neuf heures pour assembler et lever une charpente, alors qu'il faut bien trois travailleurs et autant d'heures pour faire de même directement au sommet d'un bâtiment.

S'adapter au terrain

« *Ainsi, en plus de la diminution du risque de chute de hauteur, organiser l'assemblage de charpente au sol permet d'être plus efficace et ainsi de gagner du temps et donc de l'argent,* fait valoir Jérôme Chouteau. *Cette réalité n'est malheureusement pas toujours suffisante pour convaincre certains professionnels de changer leurs habitudes de tra-*

vail. Ils opposent souvent à cette évolution le manque de place et la nécessité d'un terrain parfaitement plat. » Un argument battu en brèche par les équipes d'ACB construction. Pour les maisons que l'entreprise érige seule, la solution est toute simple. La charpente est assemblée sur la dalle de l'ouvrage avant le montage des murs, déplacée le temps de leur installation, puis levée. « *Comme nous posons nos murs prémontés avec une grue, c'est vraiment facile pour nous. Il suffit d'un dernier levage, cela ne prend que quelques minutes* », explique Guillaume Mullard. Lors de constructions en commun avec d'autres entreprises, il n'est pas toujours possible d'assembler la charpente sur la dalle puisque celle-ci, tout comme les murs, ne sont pas réalisés par ACB. Dans ces cas-là, le montage se fait à côté du bâtiment, même si le terrain n'est pas parfaitement plan.

« *L'important est de mettre en place les premiers éléments en respectant les angles prévus. Si cette étape est correctement réalisée, les autres pièces se positionnent de manière adéquate. Il suffit d'utiliser des cales pour corriger les irrégularités du terrain* », assure Jérôme Chouteau. Ainsi tombe l'argument de la nécessité d'un terrain régulier pour pouvoir faire ce montage au sol qui permet de limiter les positions contraignantes qu'impose le travail directement sur les murs. « *Nous sommes bien plus à l'aise au sol,* confirme Florian Pruleau, charpentier. *Cela nous permet aussi de faire un travail plus précis et plus abouti*. » Gain d'efficacité, meilleure rentabilité, qualité à la hausse et conditions de travail plus sûres. Qui dit mieux ?

Avec ses nouveaux locaux bien conçus et équipés ainsi que sa politique de préfabrication, ACB construction a posé les bases solides sur lesquelles appuyer sa démarche de prévention. ■

Les Rendez-vous de *Travail & Sécurité* sont des tables rondes réalisées depuis plusieurs mois par la rédaction et diffusées sur internet. À l'occasion de ces émissions, de nombreuses questions sont reçues par le journal et toutes ne peuvent être abordées en plateau. Cette rubrique ponctuelle permet aux experts de répondre à une sélection d'entre elles.
Deuxième volet : les nuisances sonores.

Nuisances sonores : vos questions

Quel est l'impact des « faibles » expositions (inférieures aux seuils) à long terme (ouïe, fatigabilité, rythmes biologiques...) ?

Les « faibles » expositions sonores (dites « non-lésionnelles ») se rencontrent généralement dans les bureaux ouverts du tertiaire. Comme leur nom l'indique, elles n'ont pas d'impact à terme sur les facultés auditives des personnes. En revanche, elles peuvent s'ajouter à d'autres difficultés environnementales (éclairage, qualité de l'air, contrôle de la température de la pièce) et entraîner de la fatigue intellectuelle, altérer les facultés de concentration et être cofacteurs de stress (troubles du sommeil, troubles digestifs, etc.). Ces impacts sont très variables, car le seuil de tolérance varie d'une personne à une autre, mais également chez une même personne selon les moments.

Dans les situations de restaurations scolaires, les solutions techniques se focalisent généralement sur l'aménagement architectural de l'espace. Mais les contraintes économiques ne permettent pas forcément un réaménagement total de l'espace. Quelles sont vos préconisations à ce sujet ?

La restauration collective (scolaire ou autre) réunit, souvent dans des lieux de grand volume, des personnes se restaurant et des machines bruyantes (ventilation des cuisines, lave-vaisselles, convoyeur de plateaux). Les aménagements partiels utiles au contrôle sonore obéissent à des règles durables : éloignement des sources, cloisonnement et séparation des zones, mise en place de plafonds et de panneaux acoustiques absorbants (conformes aux règles d'hygiène), silencieux de ventilation, etc.

Comment réduire le risque lié aux nuisances sonores quand le poste occupé est principalement en prises d'appels dans un open space ?

Comme dans tous les open spaces, il faut agir sur l'environnement sonore de manière à ce qu'il soit adapté à l'activité des opérateurs. Pour les prises d'appels, il faut un matériel de téléphonie et des casques de qualité de manière à conserver une excellente intelligibilité des paroles des appelants. Les limiteurs de niveau peuvent compléter l'équipement des opérateurs (suppression des chocs acoustiques et limitation de la fatigue auditive). L'aménagement de l'espace, l'isolement des sources (salle de café, photocopieuse) une surface suffisante par opérateur (environ 10 m² par personne) et la mise en place de plafonds acoustiques présentant une absorption acoustique de classe A selon la norme NF EN ISO 11654, un mobilier adapté, les écrans acoustiques, garantissent la baisse du niveau de la réverbération sonore des multiples conversations.

Quels sont les impacts sur l'audition des ultrasons et infrasons ?

Utilisés pour l'échographie ou le contrôle non destructif, les ultrasons de faible intensité ne présentent généralement pas de danger pour l'audition. Ceux de forte intensité (soudure, nettoyage) sont dangereux au contact avec la peau (brûlures). Les ultrasons ne sont pas entendus par l'oreille au-delà de 20 kHz. Ils sont de plus très rapidement atténués dans l'air. Des sons très aigus (16 kHz par exemple) ne sont plus entendus par les plus de quarante ans mais peuvent être pénibles pour les plus jeunes. Les infrasons, quant à eux, aux intensités habituellement rencontrées dans l'industrie (machines tournantes lentes) ou l'environnement (éoliennes) ne sont généralement pas audibles ni risqués pour l'audition. En revanche, certaines personnes très sensibles se plaignent parfois de gêne.

Quels sont les outils d'évaluation des risques, disponibles et utiles aux ateliers de formation ?

Comme dans un atelier de production, il est possible d'apprécier le risque bruit en évaluant l'exposition sonore des formateurs et des apprenants. Pour cela, il faut analyser l'activité, connaître les tâches de chacun, leurs durées et les relier aux différentes intensités sonores que subissent les personnes, en fonc-

© Vincent Nguyen pour l'INRS

tion du temps, sur la journée complète, et de leur position dans l'atelier. Si l'exposition sonore quotidienne semble être proche des seuils d'alerte de la réglementation, on peut envisager de préciser les résultats par de la métrologie (mesures par sonomètres ou exposimètres). Néanmoins, mesurer est compliqué et coûteux, et bien des situations connues pour être bruyantes méritent plutôt de voir se déployer des mesures de réduction collectives du bruit (réduction à la source, traitement des locaux, organisation de l'activité).

Comment agir collectivement sur des nuisances sonores dans des industries agroalimentaires ? Est-il possible d'envisager du traitement acoustique ?

Le secteur de l'agroalimentaire combine des contraintes d'hygiène en utilisant des matériaux nettoyables (inox, carrelage) mais acoustiquement réverbérants, et des contraintes de bruit (machines, pompes, convoyeurs, ventilations, échappements d'air comprimé etc.). Bien entendu, les ateliers agroalimentaires, comme tous les autres, peuvent être améliorés d'un point de vue acoustique : traitements à la source, éloignement, séparation des zones, utilisation de silencieux d'échappement d'air , organisation du travail, traitement acoustique des locaux. Des matériaux absorbants répondent aux impératifs d'hygiène et ces matériaux acoustiques spécifiques peuvent être lavés quotidiennement à moyenne pression.

Comment gérer le port des protections contre le bruit pour les personnes ne faisant que traverser des endroits bruyants mais qui n'y travaillent pas ?

Les endroits bruyants doivent être signalés et les personnes soumises au bruit doivent d'abord être informées sur les risques. Pour les personnes ne faisant que traverser des endroits bruyants, il faut d'abord essayer d'organiser les locaux ou l'activité pour qu'elles n'aient pas à le faire pas ! S'il est impossible d'éviter leur transit en zone bruyante, il faut les former au port d'une protection individuelle qui peut se mettre et s'enlever facilement et rapidement : casques antibruit, coquilles montées sur arceau…, plutôt que des bouchons de mousse ou des bouchons préformés, plus contraignants à mettre et à ôter. ■

Les Rendez-vous travail sécurité

Retrouvez la table ronde sur la chaine YouTube d'INRSFrance, rubrique ***Les rendez-vous de Travail & Sécurité.***
(www.youtube.com/user/INRSFrance)

DISTRIBUTION

La logistique nouvelle génération

L'entreprise CGR, spécialisée dans la distribution de pièces de robinetterie, a récemment inauguré un nouveau site à Bétheny, dans la Marne. Sa conception a été l'opportunité de penser chaque poste afin de prendre en compte les risques professionnels. Elle a impliqué la direction, le CHSCT et la Carsat Nord-Est.

FICHE D'IDENTITÉ

- **NOM :** CGR
- **ACTIVITÉ :** distribution de pièces et accessoires de robinetterie
- **EFFECTIF :** 310 salariés, sur 17 sites et agences
- **SITE :** Bétheny (Marne), 26 salariés

L'essentiel

> **L'ENTREPRISE CGR a inauguré un nouveau bâtiment à côté de Reims, en début d'année.**

> **LORS DE LA CONCEPTION, chaque poste a été repensé au regard des risques professionnels, et afin de faciliter le travail des opérateurs.**

UN CENTRE de préparation de commandes de 4200 m² flambant neuf, lumineux, où chaque étape a été pensée pour faciliter le travail des salariés. Le bâtiment a été inauguré, à Bétheny, dans la Marne, en février 2020, pour les 40 ans du groupe CGR. Un peu plus d'une vingtaine de salariés travaillent sur la plate-forme, en 2x8, 5 jours sur 7. Historiquement, l'entreprise familiale est spécialiste des pièces et accessoires de robinetterie. Son catalogue s'est étoffé pour atteindre 26000 références, afin de répondre aux multiples besoins des professionnels du génie climatique et de l'industrie. Le groupe CGR (CGR, DBS, Robival) emploie aujourd'hui 310 salariés, sur 17 sites et agences dans toute la France.

Le site marnais fait la part belle à la prévention des risques professionnels. « *La direction est très proactive en matière de santé et sécurité au travail* », apprécie Régis Olivier, contrôleur de sécurité à la Carsat Nord-est. Les manutentions manuelles les plus contraignantes ont notamment été largement réduites grâce à l'automatisation. « *Une pièce n'est manipulée que deux fois au cours de son passage sur le site* », illustre Gilles Beaulande, secrétaire du CHSCT et directeur infrastructures et travaux.

Au cœur du bâtiment, le stock, entièrement automatisé sur 12 mètres de haut, occupe la moitié de la surface au sol. Les chiffres donnent le vertige : 74500 bacs de rangement, sur 27 niveaux, pour 26000 références. Un ascenseur à double position et 135 navettes s'activent, à des vitesses de 2 et 6 m/s, pour ranger les pièces arrivant au bon endroit et récupérer celles commandées. Tout autour, et bien espacés les uns des autres, se trouvent les postes de travail : notamment, les postes de dépotage au rez-de-chaussée qui alimentent le stock avec les livraisons du jour, et les postes de préparateurs de commandes en mezzanine qui s'occupent des commandes du jour.

© Gaël Kerbaol/INRS/2020

Il aura fallu deux ans pour concevoir ce bâtiment logistique quasi-futuriste dans lequel une attention très particulière a été portée aux conditions de travail.

Réduire les postures contraignantes

Les cartons sont déchargés des camions par les transporteurs à l'aide d'engins de manutention. Puis ils sont déposés sur le convoyeur par un robot dépalettiseur. Leur face supérieure est découpée par un robot. « *Nous avons dû faire développer un modèle sur mesure qui prend en charge tous les formats d'emballages*, précise Gilles Beaulande. *Ainsi, nous limitons très fortement les risques de coupures et de TMS.* » Puis, les cartons ouverts arrivent en contrebas, à gauche des opérateurs aux postes de

© Gaël Kerbaol/INRS/2020

Une dizaine de points de passages où le linéaire peut être soulevé permettent aux salariés de traverser les convoyeurs avec un système sécurisé d'arrêt automatique.

dépotage. À leur droite, arrivent les bacs en plastique gris, tous de mêmes dimensions. Ils peuvent avoir un, deux, quatre ou huit compartiments. L'opérateur les remplit en fonction de la commande : cette information, entrée en amont grâce aux parcodes-barres, lui est donnée grâce à un code lumineux qui éclaire les compartiments dans lesquels mettre les produits.

« *Le système a été développé en interne,* précise le directeur des infrastructures. *Nous avons équipé les postes de tapis anti-fatigue, choisis après que les opérateurs aient testé plusieurs modèles.* » Les bacs cheminent jusqu'au stock sur un convoyeur. Les opérateurs déposent les emballages vides sur un autre convoyeur, qui les dirige directement vers la benne extérieure où ils sont compactés avant d'être évacués du site pour être recyclés.

De l'autre côté du stock, les postes de préparation de commandes sont eux aussi équipés de tapis anti-fatigue. « *Chaque opérateur doit pouvoir choisir la position de travail qui lui convient le mieux* », estime Gilles Beaulande. Sur leur plate-forme ajustable en hauteur, les salariés remplissent les colis pour l'expédition. Les boîtes d'expédition leur arrivent par un linéaire. Elles ont été au préalable pliées et collées par des formeuses à carton dernière génération, que les opérateurs alimentent mécaniquement avec des piles de cartons. « *Cela évite notamment les brûlures et le port de charges lourdes répétées* », indique le directeur infrastructures et travaux.

Les préparateurs de commandes bénéficient eux aussi d'aides lumineuses pour se repérer dans les pièces à prélever dans les bacs afin de remplir les cartons d'expédition. Si le salariés a un doute, il peut aussi retrouver la photo de la pièce sur son écran d'ordinateur. Un contrôle pondéral automatique permet d'éviter les erreurs de comptage. « *Tout cela facilite le travail de l'opérateur et réduit fortement le risque d'erreur* », souligne Gilles Beaulande. Les colis remplis progressent sur le convoyeur jusqu'à une machine qui plie et ferme le haut du carton à la bonne hauteur. Un système qui permet à la fois d'éviter de combler le vide avec des matières polluantes et d'optimiser la place occupée dans les camions, limitant l'empreinte carbone de chaque commande. Résultats : les cartons ont des hauteurs variables, ce qui ne semble pas contrarier les robots palettiseurs qui les regroupent avant qu'ils ne soient filmés et expédiés au client. « *Avant, à ce poste en fin de chaîne, les opérateurs portaient plusieurs tonnes par jour !* », indique Gilles Beaulande. Les salariés peuvent traverser les convoyeurs en une dizaine de points de passages. « *Le système est super sécurisé : le linéaire soulevé entraîne automatiquement un arrêt de la chaîne* », apprécie Régis Olivier.

Deux années auront été nécessaires pour concevoir ce bâtiment logistique quasi-futuriste. « *Nous avons prêté attention à chaque poste, en nous demandant systématiquement : comment faire pour que les salariés ne s'abîment pas ? Comment leur faciliter le travail ?* », précise le secrétaire du CHSCT. L'amélioration des conditions de travail est ressentie au quotidien par les salariés. « *On marche moins !* », constate Sally Piermay, une opératrice depuis deux ans dans l'entreprise. Le projet est aussi le fruit d'une concertation avec les salariés qui souhaitaient travailler sur cette nouvelle plate-forme.

Les réunions du CHSCT ont été plus fréquentes qu'à l'accoutumée. « *Les échanges avec la Carsat Nord-Est lors de ces réunions nous ont amenés à nous poser certaines questions sur des difficultés que nous n'avions pas anticipées* », apprécie Gilles Beaulande. Le projet était également abordé lors de réunions d'équipes. Les salariés sont venus voir les postes au fur et à mesure de l'avancement du site, pour peaufiner les détails. « *Il est important de favoriser le dialogue pour faire remonter les bonnes idées, les bonnes pratiques* », conclut le secrétaire du CHSCT. ■

Katia Delaval

LE CHIFFRE

1700 cartons expédiés par jour depuis le nouveau site de Bétheny.

Le foyer Résidence Tarnos Océan, établissement de l'Association européenne des handicapés moteurs, accueille, à Tarnos, au sud des Landes, des résidents nécessitant une assistance pour la plupart des actes de la vie quotidienne. La rénovation du site, sur la base de l'analyse des situations et des conditions de travail, a permis d'offrir à chacun un environnement qui fait sens.

TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

Un accompagnement pensé avec soin

FICHE D'IDENTITÉ

- **NOM :** Résidence Tarnos Océan
- **CRÉATION :** 2000
- **ACTIVITÉ :** foyer occupationnel d'accueil médicalisé, accueil temporaire et accueil de jour, service d'accompagnement à la vie sociale pour personnes ayant des handicaps physiques.
- **ACCUEIL :** 66 résidents avec une moyenne d'âge de 45 ans.
- **PERSONNEL :** 88 ETP. En permanence, une centaine de personnes interviennent dans la structure.
- **SURFACE :** 9 000 m²

© Cédric Pasquini pour l'INRS/2020

L'établissement s'est donné les moyens de supprimer ou réduire au maximum les risques professionnels liés à la manutention de personnes. Ici, une barrière motorisée permet de faire pivoter un résident en faisant rouler le drap.

L'essentiel

> **DANS LES ÉTABLISSEMENTS sanitaires et médicosociaux, les TMS constituent la principale cause d'arrêt de travail, de maladie professionnelle et d'inaptitude médicale. Les opérations de transfert engendrent en particulier de fortes contraintes physiques.**

> **LES TRAVAUX RÉALISÉS entre 2015 et 2017 se sont appuyés sur une analyse fine de l'activité et des situations de travail liées aux besoins des résidents. De nombreux investissements ont concerné l'aménagement des locaux, la création de nouveaux services, la mise à disposition de matériel et la formation. Ainsi, la structure a pu augmenter sa capacité d'accueil de 10 places.**

QUAND, EN FÉVRIER 2020, à la demande de la Carsat Aquitaine, le foyer Résidence Tarnos Océan avait présenté à un parterre de chefs d'entreprise ses actions menées dans le cadre de la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS), le témoignage avait marqué l'assemblée. Implanté à Tarnos, dans les Landes, cet établissement de l'Association européenne des handicapés moteurs (AEHM) avait reçu, à cette occasion, des sollicitations pour une aide dans la mise en œuvre du programme TMS Pros[1]. « *Quand je suis arrivé en 2010, j'ai trouvé une direction à l'écoute et consciente des enjeux. Rien n'est possible si à la tête, il n'y a pas une vision claire et la volonté d'embarquer tout le monde* », soutient Laurent Larrieu, ergothérapeute au sein de la structure.

Le foyer accueille des personnes handicapées moteurs avec troubles associés. Elles sont hébergées dans des appartements regroupés en unités, autour d'un patio aux airs de place de village. « *Les accompagner dans leurs actes de la vie quotidienne nécessite d'individualiser la prise en charge. Pour penser la prévention du personnel, il faut intégrer cette dimension,* explique Christine Duces, la directrice. *Après le lever, la toilette et le petit-déjeuner, certains ne demandent qu'à profiter du lieu. D'autres font des activités. Nos actions se déclinent en fonction des capacités de chacun et de leurs projets de vie.* »

L'analyse de l'activité

En 2015, le foyer s'est lancé dans une opération d'agrandissement qui a nécessité deux ans et demi

de travaux. « *Tout s'est construit à partir de ce qui faisait sens pour l'activité et la vie du résident. Nous avons travaillé avec la Carsat pour analyser, décortiquer les situations de travail* », reprend la directrice. En 2000, lors de la création du foyer, le personnel était très polyvalent. De l'entretien de l'appartement au suivi individuel en lien avec les médecins, jusqu'aux animations ou à l'accompagnement à l'extérieur, il fallait être sur tous les fronts. En 2008, à l'occasion d'un diagnostic des risques psychosociaux, certains sujets ont émergé et, après 2010, un changement d'orientation a été opéré. Une personne en charge de l'entretien des appartements a été embauchée, le poste de lingère créé. Le personnel a suivi des formations en santé et sécurité au travail. Les investissements matériels se sont multipliés.

L'espace lingerie, climatisé et insonorisé, a été conçu dans le respect de la marche en avant. Les machines à laver sont alimentées d'un côté de la cloison et vidées de l'autre. À la sortie, le linge est mis sur un chariot à fond mobile, ce qui permet de remplir les séchoirs sans se pencher. Pour repasser, des sièges assis-debout sont à disposition. « *Ça soulage surtout en fin de journée* », constate Colette Gardien, une lingère. Les sièges ont au préalable été testés par le personnel pour juger de la hauteur, du basculement, de l'assise…

La technologie au service des besoins

Nous faisant découvrir les lieux de vie, Laurent Larrieu évoque la problématique des TMS, importante lors des transferts de résidents : « *C'est une préoccupation constante. Pour aller au-delà des aides mobiles (lève-personnes, verticalisateurs…), tous les appartements ont été équipés de rails plafonniers. Les moteurs sont placés uniquement là où c'est nécessaire, le principe étant de faire participer le résident à la hauteur de ses capacités.* » Dans sa carrière, il a vu des cas d'inaptitude médicale survenir chez des jeunes professionnels, avant 40 ans. C'est pourquoi il regarde également du côté des exosquelettes et des robots collaboratifs : « *Aujourd'hui, cette solution d'assistance génère trop de contraintes pour l'activité. Mais l'avenir est peut-être là aussi…* »

Dans une salle de soins équipée de rails, nous retrouvons Jon Perez, kinésithérapeute. « *Ces barres parallèles modulables, dont l'adaptation en hauteur et en largeur peut se faire automatiquement et très facilement suivant le patient, sont bien pratiques,* explique-t-il. *Niveau matériel, je dispose d'une table de verticalisation et d'une table de massage à réglage électrique. Elles sont plus spacieuses que les tables standards et adaptées pour le travail au plus près de la personne handicapée.* »

Partout, dans les unités de vie, la technologie est au service des besoins. Démonstration chez Youri, croisé dans un patio, qui nous conduit jusqu'à son appartement. Le jeune homme se déplace en fauteuil et son handicap ne lui permet pas d'utiliser ses mains. « *Mon badge commande l'ouverture de la porte d'entrée. L'appartement est équipé d'un dispositif d'appel malade à détection vocale,* dit-il. *Avec mes coudes, j'utilise la télé-thèse pour gérer mon programme télé. Je n'ai besoin de solliciter personne !* » Très actif et assurément *geek*, il apprécie cet environnement technophile.

Au niveau du lit, une barrière motorisée, prêtée deux mois avant d'être adoptée par le personnel, est utilisée lorsque le résident est allongé, afin de le faire pivoter et le rapprocher pour un soin. Elle se compose de deux rouleaux latéraux autour desquels le drap est glissé. « *L'établissement s'est donné les moyens de répondre aux objectifs de la recommandation R471* (NDLR : Prévention des TMS dans les activités d'aide et de soins en établissement[2]), *qui visent à supprimer ou réduire au maximum les risques professionnels liés à la manutention de personnes* », souligne Laurent Brauner, contrôleur de sécurité à la Carsat Aquitaine.

En complément, l'habitat est dimensionné pour que le salarié ait à proximité ce dont il a besoin, avec des espaces de stockage du linge et du matériel dans chaque patio. « *Ne plus forcer, ne plus porter, ça devient la règle,* insiste Laurent Larrieu. *Il restera bien des situations d'urgence, mais notre rôle est de les prévenir au maximum. Y compris dans le cadre de visites à l'extérieur.* » Une fois encore, tout repose sur l'analyse de l'activité des professionnels, conçue autour des besoins du résident. ■

1. TMS Pros est un programme national de prévention de l'Assurance maladie-risques professionnels qui propose une méthode et des outils pour progresser dans la prévention des TMS (https://tmspros.fr).

2. Téléchargeable sur www.ameli.fr.

Grégory Brasseur

LE CHIFFRE

32 %

de l'absentéisme total, soit 1001 jours. C'est ce qu'ont représenté en 2018 les accidents du travail au sein du foyer Résidence Tarnos Océan. En 2015, c'était plus de 43 %. Si ces accidents diminuent, les périodes d'arrêt sont plus longues, pour des salariés dont la moyenne d'âge augmente. Les maladies professionnelles ont représenté 6 % de l'absentéisme total dans la même période, soit 176 jours.

Le poste de lingère a été créé en 2010 et les investissements ont permis d'obtenir de bonnes conditions de travail.

© Cédric Pasquini pour l'INRS/2020

Le risque incendie : quelle formation et quelles consignes ?

Le Code du travail aborde largement la prévention des incendies sur les lieux de travail, car c'est un risque pour toute entreprise, quelle que soit son activité.

AFIN DE LIMITER les risques liés à la survenance d'un incendie, la réglementation privilégie une action le plus en amont possible, dès la conception et l'aménagement des lieux de travail. La mise en place de la démarche de prévention des risques implique par ailleurs que cette approche soit complétée par l'information et la formation des salariés sur les mesures de prévention à mettre en œuvre en cas de sinistre. Cette initiative relève de la responsabilité de l'employeur.
En ce qui concerne la conception et l'utilisation des lieux de travail, les prescriptions réglementaires relatives à l'incendie sont bien identifiées, précises et détaillées. Cependant, celles relatives à l'information, à la formation des salariés, aux consignes de sécurité en matière de prévention et de lutte contre l'incendie suscitent de nombreuses questions : qu'imposent les textes ?, quels salariés sont concernés ?, comment mettre en œuvre ces mesures concrètement ?, existe-t-il des bonnes pratiques en la matière ?

Des réglementations plus contraignantes pour certains lieux de travail

Les dispositions du Code du travail relatives à l'incendie ne sont pas applicables à la conception et à l'utilisation de tous les lieux de travail.
Les établissements qualifiés d'immeubles de grande hauteur dits « IGH » font effectivement figure d'exception et sont clairement exclus de son champ d'application[1]. Ils font l'objet de règles de sécurité spécifiques[2].
D'autres réglementations, souvent plus contraignantes et destinées à protéger la population de façon générale ou l'environnement, sont également susceptibles de s'appliquer à certains lieux de travail.
C'est le cas de la réglementation applicable aux établissements recevant du public (ERP)[3] et de celle relative aux établissements classés ICPE (installations classées pour la protection de l'environnement)[4].
Lorsqu'elles sont plus contraignantes que celles du Code du travail, ces dispositions spécifiques s'appliquent alors prioritairement au maître d'ouvrage lors de la conception des lieux de travail et à l'employeur.
Ces régimes juridiques particuliers nécessitent la mise en place de services de sécurité spécifiquement formés au risque lié à l'incendie (agents de sécurité incendie, pompiers…). Ces points ne sont pas abordés dans ce document.

■ Annie Chapouthier
pôle information juridique, INRS

Des obligations distinctes pour le maître d'ouvrage et pour l'employeur dans le Code du travail

• **Lors de la conception des lieux de travail**, des dispositions précises s'imposent au maître d'ouvrage[5] concernant les caractéristiques des dégagements, les espaces d'attentes sécurisés, le désenfumage, le chauffage des locaux…
Les objectifs, visant à la fois la sécurité des personnes et des biens, sont clairement définis[6]. Ainsi, la conception des locaux et des bâtiments doit permettre en cas de sinistre :
- l'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée lorsque celle-ci est rendue nécessaire dans des conditions de sécurité maximales ;
- l'accès depuis l'extérieur et l'intervention des services de secours et de lutte contre l'incendie ;
- la limitation de la propagation de l'incendie à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments.

• **Lors de l'utilisation des lieux de travail**, l'employeur a, quant à lui, l'obligation de les aménager de façon à ce qu'ils garantissent la sécurité des travailleurs face au risque d'incendie[7].
Il doit également prendre les mesures pour que « *tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs* ». La mise en sécurité et l'évacuation des personnes présentes sur le site constituent donc une priorité pour l'employeur[8].

Ces dispositions constructives et celles relatives à l'aménagement des locaux vont avoir des conséquences importantes sur les mesures organisationnelles de protection et de lutte contre l'incendie prises par l'employeur, notamment celles relatives à l'information et à la formation des salariés à réagir en cas de sinistre.

Des prescriptions minimales dans le Code du travail

Les dispositions en matière de prévention du risque incendie prévues par le Code du travail sont des prescriptions minimales. Il appartient à l'employeur

d'adapter les mesures techniques et organisationnelles et, plus particulièrement, celles relatives aux consignes, aux enjeux du site concerné en termes de risque d'incendie et d'effectif de l'établissement notamment.
Pour ce faire, les employeurs peuvent notamment se référer aux préconisations de l'INRS et aux règles techniques fixées, par exemple, par les référentiels APsad qui sont d'application volontaire, mais auxquelles les assureurs font très souvent référence dans les contrats couvrant les risques des entreprises.

Dans toute entreprise : des instructions ou des consignes en cas d'incendie

Des instructions ou une consigne de sécurité incendie doivent être établies, diffusées et portées à la connaissance des salariés afin de décrire la conduite à tenir en cas d'incendie. Elles relèvent de la responsabilité de l'employeur, tenu de veiller à la santé et à la sécurité des personnes présentes sur son site.
Le Code du travail n'exige pas pour toutes les entreprises le même formalisme concernant les instructions et consignes en cas d'incendie. Celui-ci est renforcé pour les établissements dans lesquels le risque incendie peut apparaître plus important compte tenu de l'activité de l'entreprise ou de l'importance de l'effectif de salariés. Le contenu de la consigne de sécurité incendie est alors précisément encadré réglementairement.

• **Pour les établissements** dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de 50 personnes, ainsi que ceux dans lesquels, quelle que soit leur importance, sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables, une consigne de sécurité incendie doit être établie et affichée de manière très apparente :
- dans chaque local où l'effectif est supérieur à 5 personnes ;
- dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas[9].

Cette consigne incendie doit être communiquée à l'inspection du travail[10].
La consigne de sécurité incendie indique :
1° le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;
2° les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
3° pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;
4° les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ;
5° les moyens d'alerte ;
6° les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
7° l'adresse et le numéro de téléphone du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
8° le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.
La brochure INRS ED 6230 *Consignes de sécurité incendie*[11] peut guider très utilement les employeurs : elle présente les différents éléments pour établir ces consignes.

• **Pour les autres établissements**, le Code du travail indique que l'employeur établit des instructions permettant d'assurer l'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est rendue nécessaire, dans des conditions de sécurité maximale[12]. Dans ces entreprises à effectifs réduits ou ces petits sites industriels à risque limité, même si le formalisme est allégé pour ces instructions incendie et si le contenu n'en est pas précisé, il est souhaitable que l'employeur adopte des mesures de protection proches des bonnes pratiques préconisées pour les sites plus exposés.

Des salariés informés et formés au risque d'incendie

Les règles prévues par le Code du travail en matière d'information et de formation à l'incendie s'inscrivent dans le cadre plus général de la formation à la sécurité de chaque salarié[13] portant sur :
- les conditions de circulation dans l'entreprise : en cas d'incendie, la connaissance des lieux de travail est indispensable afin de limiter les mouvements de panique et de procéder à une évacuation rapide sous la forme d'un acte réflexe ;
- les conditions d'exécution du travail : compte tenu des tâches qu'ils impliquent, de nombreux postes sont susceptibles d'exposer au risque d'incendie (travaux par points chauds, manipulations de produits inflammables....). Des formations spécifiques aux postes de travail concernés sont alors organisées à l'initiative et sous la responsabilité de l'employeur.
- la conduite à tenir en cas de d'accident et de sinistre.

Ces mesures d'information et de formation s'imposent à tout employeur et concernent tous les salariés y compris les stagiaires, les apprentis, les salariés en CDD, les travailleurs temporaires... Elles sont dispensées « *lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire* ».
Lors de l'intervention d'entreprises extérieures, les informations relatives à la sécurité incendie doivent être échangées par les entreprises (utilisatrices et intervenantes) lors de l'élaboration des plans de prévention, protocoles de sécurité ou permis de feu et les salariés concernés doivent en être informés (moyens mis en place et itinéraires d'évacuation notamment...).
L'information générale porte « *sur les consignes de sécurité incendie et les instructions d'évacuation ainsi que sur l'identité des personnes chargées de les mettre en œuvre* »[14].

NOTES

1. Art. R. 4216-1 (maître d'ouvrage) et R. 4227-1 (employeur) du Code du travail

2. Art.L. 122-1 du Code de la Construction et de l'Habitation

3. Art.L. 123.1 du Code de la Construction et de l'Habitation

4. Art.L. 511-1 du Code de l'environnement

5. Art. R. 4216-1 à R. 4216-34 du Code du travail

6. Art. R. 4216-2 du Code du travail

7. Art. R. 4227-1 à R. 4227-57 du Code du travail

8. Art. R. 4227-28 du Code du travail

9. Art. R. 4227-37 et R. 4227-38 du Code du travail

10. Art. R. 4227-40 du Code du travail

11. Brochure INRS ED 6230 Consignes de sécurité incendie – Conception et plans associés (évacuation et intervention), *2017. À retrouver sur le ste www.inrs.fr*

12. Art. R.4227-37 et R.4216-2 du Code du travail

13. Art. R.4141-2 à R. 4141-20 du Code du travail. Brochure INRS ED 6298 La formation à la sécurité : obligations réglementaires et recommandations. *À retrouver sur le ste www.inrs.fr*

14. Art. R. 4141-3-1

>>>

En ce qui concerne la formation au risque d'incendie, comme toute formation à la sécurité, elle doit être pratique, appropriée et adaptée aux salariés (langue, handicap...): connaissances sur le risque de départ du feu, sur les dispositifs d'extinction, visite commentée des lieux de travail, démonstrations participatives pour l'utilisation de certains matériels, explications concernant la signalisation de sécurité (alarme, cheminements d'évacuation, emplacements des extincteurs, système de désenfumage, éclairage de sécurité ...).
En fonction de l'organisation ainsi retenue, l'employeur va devoir organiser, selon des modalités différentes, l'information et la formation des personnes concernées compte tenu des fonctions que leur attribue la consigne de sécurité incendie de l'établissement ou les instructions qu'il a établies.

Dans toute entreprise, l'ensemble du personnel doit ainsi être formé à:
- donner l'alerte;
- utiliser les moyens de premier secours afin de pouvoir faire face à un début d'incendie, notamment manipulation des extincteurs situés à proximité immédiate. Le Code du travail prévoit que « *tout employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des personnes* »[15]. Cette précision réglementaire permet de considérer que toute entreprise et non seulement celles soumises à la réalisation d'une consigne de sécurité obligatoire doit former son personnel à la manipulation des extincteurs[16];
- exécuter les différentes manœuvres nécessaires: mise en œuvre du désenfumage, mise en sécurité du poste de travail, évacuation rapide de la totalité des personnes présentes dans les locaux ou évacuation différée si nécessaire.

Cependant, dans certaines entreprises présentant des risques plus importants d'incendie, des personnes seront spécifiquement formées, selon l'organisation choisie par l'employeur, notamment à:
- mettre en œuvre des équipements de lutte contre l'incendie dont l'utilisation est plus complexe et nécessite une coordination (lances d'incendie, générateurs de mousse..);
- donner l'alerte destinée aux secours extérieurs;
- mettre en sécurité certaines installations (coupures des énergies, stockage de gaz...);
- encadrer l'évacuation des travailleurs et de tous les occupants (le cas échéant du public, des salariés d'entreprises extérieures, des visiteurs) ou pour les mettre en sécurité.

Il est souhaitable que ces personnes soient formées par un salarié de l'entreprise, désigné par l'employeur en raison de ses compétences en la matière et présentant une bonne connaissance des lieux de travail et de l'activité de l'entreprise.
La brochure INRS ED 6230 *Consignes de sécurité incendie* citée précédemment distingue et détaille ainsi:
- les consignes générales destinées à l'ensemble des personnes présentes;
- les consignes spéciales destinées aux personnes spécifiquement désignées par l'employeur: notamment les équipiers de première et seconde interventions (EPI et ESI), les équipiers d'évacuation (guide file, serre file, coordonnateur), les équipiers d'intervention technique (EIT). Ces dénominations particulières ne figurent pas dans le Code du travail: il fait simplement référence à des « travailleurs spécialement désignées » ou des personnes « chargées » de certaines mesures de protection incendie. Ce vocable est communément utilisé dans les référentiels de bonnes pratiques de sécurité incendie[17];
- les consignes particulières à certains travaux ou à des locaux spécifiques.

Des documents sont généralement associés à ces consignes, il n'y est pas fait mention dans le Code du travail mais ils sont recommandés par les règles techniques. Il s'agit notamment:
- du plan d'évacuation destiné à aider les personnes à se repérer sur le site et à anticiper le bon itinéraire d'évacuation (cheminements de secours, espaces d'attentes sécurisés...) associé aux points de rassemblement permettant de recenser en toute sécurité les personnes évacuées sans gêner les opérations de secours;
- du plan d'intervention destiné aux services de secours extérieurs (identification des zones et équipements à risques, des espaces d'attente sécurisés, des ouvrants en façade réservés aux équipes de secours ...).

Des tests et exercices pratiques permettant d'évaluer l'efficience de l'organisation de la sécurité incendie

La consigne de sécurité incendie obligatoire dans la majorité des entreprises prévoit des essais et exercices pratiques afin de:
- reconnaître le signal d'alarme;
- localiser les espaces d'attentes sécurisés;
- savoir se servir des moyens de premiers secours (extincteurs notamment);
- exécuter les différentes manœuvres nécessaires.

Les dates et les observations auxquelles ils peuvent donner lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspection du travail.
Dans la mesure où les dispositions prévues par le Code du travail concernant la réalisation des essais et exercices ne sont pas très précises[18], l'INRS préconise d'organiser les exercices d'évacuation tous les 6 mois au minimum. Concernant la manipulation des extincteurs, il est souhaitable que le renouvellement des essais soit adapté, de 6 mois à 3 ans, en fonction des risques incendie de l'entreprise et en veillant à ce que tout nouvel embauché soit rapidement formé.
Concernant les établissements dans lesquels la consigne de sécurité incendie n'est pas obligatoire, aucune précision concernant ces essais et exercices ne figure dans le Code du travail. Toutefois, il est recommandé d'appliquer les mêmes périodicités[19]. ■

NOTES

15. Art. R. 4227-28 du Code du travail

16. Concernant l'information et la formation incendie se reporter aux indications figurant dans la brochure INRS ED 990 Incendie et lieu de travail – Prévention et organisation dans l'entreprise

17. Voir notamment la brochure INRS ED 990 et le référentiel APsad R6 – Maîtrise du risque incendie et du risque industriel - Règles d'organisation- janvier 2019 - CNPP, www.cnpp.com

18. Art. R.4227-39 alinéa 2 du Code du travail

19. Cf. recommandations INRS figurant dans la brochure ED 990

Documents officiels

EXTRAITS DE TEXTES parus du 1er juillet au 31 août 2020

Santé et sécurité au travail

PRÉVENTION/GÉNÉRALITÉS

ACCIDENTS DU TRAVAIL/ MALADIES PROFESSIONNELLES

Circulaire Cnam/ DRP CIRC-24/2020 du 11 août 2020 relative au contentieux des prestations de l'Assurance maladie et de la protection complémentaire en matière de santé.
Caisse nationale d'assurance maladie (www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ameli - 16 p.)

Cette circulaire détaille les procédures précontentieuses et contentieuses applicables depuis l'entrée en vigueur au 1er janvier 2020 de la réforme du contentieux de la Sécurité sociale et de la protection complémentaire en santé
La loi de modernisation de la justice du XXIe siècle prévoit notamment le recours préalable obligatoire à tous les types de contestation et la loi de programmation de la justice a supprimé la distinction entre contentieux général et technique pour s'orienter sur une distinction entre contentieux médical et non médical.
La circulaire détaille l'ensemble des procédures et des dates d'application, notamment :
- *à partir du 1er septembre 2020, la Commission médicale de recours amiable (CMRA) devient compétente pour traiter de toutes les contestations d'ordre médical formées par les employeurs ;*
- *à compter du 1er janvier 2022 la phase précontentieuse obligatoire sera réalisée devant la Commission médicale de recours amiable (CMRA) pour toutes les contestations de nature médicale, alors que la Commission de recours amiable (CRA) sera compétente des questions de nature administrative.*

ORGANISATION / SANTÉ AU TRAVAIL

CSE

Arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 20 août 2020, texte n°9 (www.legifrance.gouv.fr – 9 p.).

L'article L. 2315-94 du Code du travail dispose que le comité social et économique (CSE) peut avoir recours à une expertise auprès d'expert habilité :
- *lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;*
- *en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° de l'article L. 2312-8 ;*
- *dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.*

Cet arrêté fixe les conditions et modalités d'exercice des missions d'expertise par l'expert ainsi que les procédures de certification de ces experts notamment :
- *la nature et l'objectif de l'expertise conduite par les experts ;*
- *les exigences nécessaires à l'exercice de leurs missions d'expertise, en particulier celles permettant de garantir le caractère impartial de l'expertise et d'assurer la confidentialité des informations détenues dans ce cadre ;*
- *la qualification, la compétence, l'expérience professionnelle et le rôle au sein de l'organisme expert des personnes assurant des fonctions de chargé de projet ;*
- *les modalités et conditions d'accréditation des organismes certificateurs.*

Les dispositions de cet arrêté sont entrées en vigueur le 21 août 2020.

SÉCURITÉ CIVILE

SECOURISME

Loi n° 2020-840 du 3 juillet 2020 visant à créer le statut de citoyen sauveteur, lutter contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent.
Parlement. Journal officiel du 4 juillet 2020, texte n°4, (www.legifrance.gouv.fr, 3 p.)

Cette loi modifie notamment l'article L. 721-1 du Code de la sécurité intérieure et crée un statut de citoyen sauveteur pour accorder une protection juridique aux personnes qui interviennent bénévolement pour porter secours à autrui.
Elle dispose que toute personne qui porte assistance de manière bénévole à une personne en situation apparente de péril grave et imminent est considéré comme un citoyen sauveteur et bénéficie de la qualité de collaborateur occasionnel du service public. Dans ce cadre, ce régime de collaborateur occasionnel du service public confère une protection particulière en cas de dommage subi par le citoyen secouriste bénévole lors de son intervention. On considère qu'en prodiguant les premiers secours de façon imprévue ou fortuite à autrui, le citoyen sauveteur participe bénévolement à l'exécution d'un service public. De ce fait, il doit être automatiquement indemnisé par les collectivités publiques ayant bénéficié de son concours, des dommages qu'il pourrait subir de ce fait, sans que l'État puisse se soustraire à cette indemnisation en démontrant l'absence de faute.
Les gestes dispensés lors de l'intervention qui permettent de caractériser le citoyen sauveteur sont les gestes de premiers secours, incluant le cas échéant, la mise en œuvre de compressions thoraciques, associées ou non à l'utilisation d'un défibrillateur automatisé externe.
S'agissant parallèlement de l'indemnisation des dommages subis par la victime secourue du fait de l'action ou des gestes pratiqués par le citoyen sauveteur bénévole, l'article L.721-1 du Code de la sécurité intérieure tel que modifié par cette loi, l'exonère de toute responsabilité civile, sauf faute intentionnelle ou caractérisée. C'est, dans ce cadre, la collectivité publique qui sera tenue de réparer les dommages causés à la personne secourue.
Concernant les éventuelles poursuites pour faute pénale non intentionnelle qui pourraient être diligentées contre le sauveteur citoyen à l'occasion de son intervention, des précisions sont apportées par la loi.
Dans ce cadre, l'article 121-3 du Code pénal prévoit de façon

générale, qu'il y a délit non intentionnel, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. Or, dans le cas de la mise en œuvre de la responsabilité pénale du citoyen sauveteur pour des gestes fautifs qu'il aurait accomplis lors de son intervention, une disposition est insérée à l'article L. 721-1 du Code de la sécurité intérieure pour préciser, que dans ce cas, les diligences normales à mentionnées à l'article 121-3 du Code pénal s'apprécient, au regard notamment de l'urgence dans laquelle il intervient ainsi que des informations dont il dispose au moment de son intervention.
Par ailleurs, plusieurs dispositions de la loi ont pour objet de promouvoir et de rendre obligatoires l'organisation d'actions de formation aux gestes qui sauvent à destination des élèves de l'enseignement du premier et second degrés.
Le contenu de l'apprentissage des premiers secours en milieu scolaire, prévu par l'article L. 312-13-1 du Code de l'éducation, est complété par l'introduction de la notion de continuum éducatif qui se décline, selon l'âge des élèves en différents enseignements. Une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent est désormais obligatoire dès l'entrée dans le second degré.
Les formations sont dispensées par des organismes habilités ou associations agréées de sécurité civile.
S'agissant des salariés, un article L. 1237-9 est créé dans le Code du travail afin de créer une obligation de sensibilisation, préalablement à leur départ en retraite, à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent. Un décret viendra préciser le contenu et les modalités de mise en œuvre de cette sensibilisation.
En outre, la formation des juges et arbitres des différentes disciplines sportives est complétée par une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent. Un décret viendra ici également préciser le contenu et les modalités de mise en œuvre de cette sensibilisation.
S'agissant du dispositif de sécurité civile, la loi crée un nouveau titre, propre aux formations aux premiers secours, dans le Code de la sécurité intérieure.

Le nouvel article L. 726-1 est spécifiquement relatif aux actions d'enseignement et de formation en matière de secourisme. Seules les associations possédant un agrément de sécurité civile (dont les modalités sont fixées aux articles L. 725-3 et R. 725-1 et suivants du Code de la sécurité intérieure) et les organismes habilités parmi les services publics auxquels appartiennent notamment les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours, la gendarmerie, les établissements et organismes appelés à exercer des missions se rapportant à la protection des populations ou parmi les centres d'enseignement de soins d'urgence des établissements de santé.

Le nouvel article L. 726-2 prévoit, lui, une obligation de formation continue, en vue de maintenir ou parfaire leurs qualifications et leurs compétences, pour les titulaires d'une formation initiale aux premiers secours qui participent aux opérations de secours organisées sous le contrôle des autorités publiques ou aux dispositifs prévisionnels de secours ou qui assurent une mission d'enseignement aux premiers secours bénéficient d'une formation continue. Cette obligation de formation continue existe déjà actuellement dans différents arrêtés qui définissent les modalités de recyclage pour certains secouristes mais elle est désormais inscrite dans la loi.
Enfin, les peines encourues en cas de vol ou de dégradation d'un défibrillateur cardiaque sont renforcées.
En cas de vol, l'article 311-4 du Code pénal établit la liste des circonstances aggravantes, qui justifient de porter la peine encourue à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende. Cette loi complète les dispositions de l'article 311-4 pour y ajouter le vol portant sur du matériel destiné à prodiguer des soins de premiers secours.
Parallèlement, en cas de destruction, de dégradation ou de détérioration d'un bien appartenant à autrui l'article 322-3 du Code pénal prévoit des peines renforcées (cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende) lorsque l'infraction est commise dans certaines circonstances. La loi complète cet article et ajoute la destruction, la dégradation ou la détérioration portant sur du matériel destiné à prodiguer des soins de premiers secours, donc un défibrillateur cardiaque, à la liste des circonstances aggravantes justifiant l'application de la peine renforcée.

RISQUES MÉCANIQUES

MACHINES/ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Note technique du 2 juillet 2020 relative aux solutions de mise en conformité et mise en sécurité des bennes basculantes hydrauliques équipées de ridelles hydrauliques, accompagnant l'avis aux constructeurs de châssis, fabricants, importateurs, distributeurs, loueurs et utilisateurs de bennes basculantes mues hydrauliquement publié au Journal officiel du 14 juillet 2020..
Ministère charge du Travail. Bulletin officiel Travail, Emploi, Formation professionnelle n°2020/7 du 30 juillet 2020 – 4 p.

Les bennes basculantes hydrauliques équipées de ridelles hydrauliques qui sont montées sur des véhicules à moteur sont des machines au sens de la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative aux machines. Ce type de machine a été impliqué dans la survenue de plusieurs accidents graves ou mortels.
Les bennes hydrauliques munies de ridelles hydrauliques actuellement mises sur le marché à l'état neuf ainsi que celles déjà en service sont susceptibles de générer des risques, en raison de l'insuffisance des mesures de prévention permettant d'éliminer ou réduire le risque lié à l'ouverture des ridelles hydrauliques. En effet, les rétroviseurs qui équipent actuellement les véhicules sur lesquels sont montés les bennes sont des dispositifs de conduite qui ne permettent pas de satisfaire aux exigences essentielles de santé et de sécurité de l'annexe I relative aux machines mentionnée à l'article R. 4312-1 du Code du travail, issue des directives 2006/42/CE et 98/37/CE relatives aux machines. Plus particulièrement, ces rétroviseurs ne permettent pas de satisfaire au point 1.1.2 relatif aux principes d'intégration de la sécurité des machines et au point 3.3.2 relatif au contrôle des dispositifs des machines susceptibles de dépasser le gabarit du camion.
Cet avis et cette note technique proposent des mesures afin d'améliorer la sécurité des bennes concernées par le risque lié à l'ouverture des ridelles et au dépassement du gabarit normal du camion durant ses déplacements, en tenant compte de l'état de la technique et de la génération des machines.

Les mesures ainsi préconisées sont applicables aux bennes neuves et aux bennes en service qui étaient soumises aux règles techniques prévues à l'annexe I mentionnée à l'article R. 4312-1 du Code du travail lors de leur mise sur le marché. Les mesures de prévention retenues pour les bennes neuves sont plus exigeantes que les mesures minimales de prévention applicables aux bennes en service.
Concernant les solutions techniques recommandées pour la mise en conformité des bennes neuves, les fabricants de bennes et de châssis doivent mener deux actions consistant à équiper, à la conception, les camions bennes :
- *d'un dispositif technique permettant de limiter la vitesse du véhicule, alimentation hydraulique désactivée, lorsqu'une ridelle est ouverte d'ici le 14 juillet 2021 ;*
- *d'une alarme sonore et/ou visuelle d'ici le 14 janvier 2021.*

Concernant les solutions techniques recommandées pour la mise en sécurité des bennes en service, les employeurs utilisateurs sont invités à :
- *établir un inventaire de leur parc machines ainsi qu'un échéancier en vue de leur mise en sécurité d'ici le 14 janvier 2021 ;*
- *équiper l'ensemble de leur parc d'une alarme sonore et/ou visuelle en cabine, signalant que les ridelles hydrauliques sont en position ouverte, en alimentation hydraulique désactivée. Pour les bennes équipées de ridelles hydrauliques sur le marché à partir du 1er septembre 2014, cette mise en sécurité devra être effectuée d'ici le 14 juillet 2022. Pour les bennes équipées de ridelles hydrauliques mises sur le marché avant le 1er septembre 2014 et soumises aux exigences de santé et de sécurité de l'annexe I mentionnée à l'article R. 4312-1 du Code du travail, le délai est plus important dans la mesure où cette mise en sécurité devra être effectuée d'ici le 14 juillet 2023.*

En complément de ces éléments, il est rappelé qu'en application du Code du travail, les employeurs doivent mettre en place sans délai des mesures d'organisation et de formation afin d'informer et former les travailleurs sur les risques potentiels et sur les consignes d'utilisation et de maintenance des équipements concernés. Il est également rappelé que la formation à la sécurité dont bénéficient les travailleurs doit être renouvelée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte les évolutions et modifications apportées aux équipements.
Enfin, les fabricants de châssis et de bennes doivent apporter leur expertise et leur appui aux propriétaires des bennes basculantes hydrauliques équipées de ridelles hydrauliques, notamment pour les bennes les plus anciennes, afin d'accompagner les employeurs dans leur analyse des risques, le choix des solutions techniques retenues et la réalisation des modifications à apporter. Afin de faciliter ces opérations, l'avis et l'instruction rappellent que le guide technique du ministère du travail relatif aux opérations de modification des machines et des ensembles de machines en service publié en juin 2019 est consultable sur le site du ministère du Travail (https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-operations-de-modification-des-machines).

RISQUES PHYSIQUES

RISQUE HYPERBARE

Arrêté du 11 juin 2020 relatif aux modalités de formation des travailleurs exposés au risque hyperbare relevant de la mention B « archéologie sous-marine et subaquatique » avec ou sans l'option « travaux à des fins archéologiques ».
Ministère chargé de la Culture, Journal officiel du 8 juillet 2020, texte n°7 - 12 p.

Cet arrêté définit les modalités de formation des travailleurs exposés au risque hyperbare relevant de la mention B « archéologie sous-marine et subaquatique » avec ou sans l'option « travaux à des fins archéologiques ».
En ce qui concerne le travail hyperbare, le Code du travail prévoit des dispositions différentes pour :
- *les **travaux hyperbares** exécutées par des entreprises soumises à certification comprenant notamment distingue les travaux industriels, de génie civil ou maritimes ;*
- *les **interventions en milieu hyperbare** réalisées à d'autres fins notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense.*

Les mentions de formation des travailleurs concernés (certificat d'aptitude à l'hyperbarie «CAH» et certificat de conseiller à la prévention hyperbare) relèvent également de catégories différentes (art. R.4461-28 du Code du travail) :
- *mention A : travaux subaquatiques*
- *mention B : interventions subaquatiques avec des spécificités liées au domaine dans lequel elles sont réalisées.*
- *mention C : interventions sans immersion*
- *mention D : travaux sans immersion réalisées par des entreprises certifiées.*

L'arrêté du 11 juin 2020 précise les modalités de formation des travailleurs exposés au risque hyperbare relevant de la mention B « archéologie sous-marine et subaquatique » avec ou sans l'option « travaux à des fins archéologiques ».
Il concerne à la fois :
- *les organismes de formation sollicitant l'habilitation pour dispenser une formation en vue de délivrer des certificats d'aptitude à l'hyperbarie relevant de la mention B « archéologie sous-marine et subaquatique », avec ou sans option « travaux à des fins archéologiques » ;*
- *les travailleurs souhaitant obtenir ce certificat d'aptitude à l'hyperbarie.*

Le texte apporte également des précisions sur :
- *les dispositions générales relatives aux compétences à acquérir dans cette formation spécifique à la sécurité et à la pratique de l'archéologie sous-marine et subaquatique (bases théoriques liées au risque hyperbare, organisation et réalisation des opérations hyperbares en sécurité, spécificités liées aux opérations archéologiques sous-marine et subaquatique...) ;*
- *les dispositions spécifiques pour la formation des travailleurs (conditions d'accès, contenu, durée, obligations des organismes de formation, modalités pratiques et durée de la formation...*

Les 3 annexes de l'arrêté concernent :
- *les prescriptions minimales de formation applicables aux interventions mention B "archéologie sous-marine et subaquatique" ;*
- *le contenu de la formation optionnelle "travaux à des fins archéologiques" ;*
- *le modèle de certificat d'aptitude à l'hyperbarie.*

Des dispositions transitoires sont également prévues pour les certificats d'aptitude à l'hyperbarie en cours de validité. ■

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.*

La visite d'information et de prévention

La visite d'information et de prévention (VIP) est-elle obligatoire dans tous les cas pour les salariés intérimaires ou existe-t-il des dérogations ?

RÉPONSE Les salariés intérimaires doivent faire l'objet, comme tous les salariés, d'un suivi individuel de leur état de santé. Ce suivi peut prendre la forme d'une visite d'information et de prévention (VIP) réalisée par un professionnel de santé au plus tard dans les trois mois suivant la prise de poste. Pour des postes exposant à des « risques particuliers », le salarié bénéficie d'un suivi individuel renforcé (SIR) comprenant un examen médical d'aptitude mené par le médecin du travail et réalisé préalablement à la prise de poste.
Toutefois, le suivi de l'état de santé des salariés intérimaires est soumis à de nombreuses dispositions particulières du fait même de la nature de leur activité professionnelle : contrat court, changement fréquent d'entreprise, changement de poste… Afin d'éviter une multiplication des visites, les VIP et les examens médicaux d'aptitude réalisés au bénéfice du travailleur intérimaire peuvent être effectués en une seule fois pour trois emplois. La réglementation prévoit également des dispenses de passage de visites. Au démarrage d'une nouvelle mission, il ne sera pas nécessaire de faire passer de VIP ou d'examen médical d'aptitude si trois conditions cumulatives sont réunies :

- le professionnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi ou d'une fiche d'aptitude délivrée pour le même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
- le salarié intérimaire va occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- aucun avis d'inaptitude ou aucune mesure d'aménagement de poste n'a été prononcé au cours des deux années précédentes.

Si l'une des conditions n'est pas remplie, une nouvelle visite doit alors être pratiquée par un professionnel de santé. ■

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, le gouvernement a décidé d'autoriser le report des visites médicales non urgentes qui devaient avoir lieu avant le 31 août dernier. Les employeurs ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour les faire effectuer.

En savoir plus

■ *Focus juridique sur les modalités relatives au suivi de l'état de santé des intérimaires sur le site de l'INRS.*
À consulter sur www.inrs.fr.

Covid et tests

Face à l'épidémie de Covid-19, l'entreprise est-elle en droit d'organiser des campagnes de dépistage virologique pour ses salariés ?

RÉPONSE Des campagnes de dépistage peuvent être menées auprès des salariés sur décision des autorités sanitaires. En revanche, conformément à ce qui est écrit dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (téléchargeable sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion), il n'est pas du rôle des entreprises d'organiser des campagnes de dépistage virologique pour leurs salariés. Le même protocole, en date du 31 août 2020, précise que s'agissant des tests sérologiques, les indications définies par les autorités sanitaires à ce stade ne permettent pas d'envisager des campagnes de tests sérologiques par les entreprises.
Pour autant, les entreprises ont un rôle à jouer dans la stratégie nationale de dépistage. Lorsqu'une personne présente des symptômes ou si elle a été en contact rapproché avec une personne déclarée positive à la Covid-19, il est du rôle de l'employeur de l'inviter à ne pas se rendre sur son lieu de travail ou à le quitter pour se rendre à son domicile et à consulter un médecin sans délai, se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats. De même, les agents symptomatiques sur leur lieu de travail doivent être incités à le quitter immédiatement pour rejoindre leur domicile en portant un masque chirurgical fourni par l'employeur en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun et à consulter sans délai, de préférence par téléconsultation, un médecin afin d'obtenir un avis médical. Les entreprises doivent évaluer précisément les risques de contamination encourus sur les lieux de travail et mettre en place les mesures recommandées. Enfin, elles jouent également un rôle en collaborant avec les autorités sanitaires si elles venaient à être contactées dans le cadre du « contact tracing » (traçage des contacts) ou pour l'organisation d'une campagne de dépistage en cas de détection d'un foyer. ■

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 Boguet
- 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 • Philippe Simarik • Pascal Vigier

ADMINISTRATEURS SUPPLÉANTS

Dominique Burgess • Philippe Debouzy • Émilie Cantrin • Christian Expert • Johnny Favre • Franck Gambelli • Christophe Godard • Patrick Grossmann • Catherine Landais • Mohand Meziani • Jean-Baptiste Moustié • Adam Palasz • Katia Philippe • Rozenn Gueguen • Maxime Raulet • Betty Vadeboin • Jacques Vessaud

Retrouvez toutes les information sur www.inrs.fr

Préventeurs, formateurs,
consultez le catalogue
Formations 2021 – Santé et sécurité au travail
sur www.inrs.fr

Retrouvez toutes les informations sur
www.inrs.fr/services/formation

inrs
Institut National de Recherche et de Sécurité