

# travail sécurité

LE MENSUEL DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



DÉMARCHE GLOBALE

## La prévention sur courant continu

N° 775 - SEPTEMBRE 2016 - 5,20 €

■ DOSSIER  
Entreprise extérieure-  
entreprise utilisatrice

■ LE GRAND ENTRETIEN  
Gregor Doepke, directeur  
de la communication  
de la DGUV (Allemagne)

■ EN ENTREPRISE  
De la nécessité  
de bien grandir  
pour mieux vivre

■ DROIT EN PRATIQUE  
Le contrôle de l'application  
des règles en santé  
et sécurité au travail

© Wolfgang Bellwinkel/DGUV

## 10

**L'Allemagne se lance dans un programme ambitieux de promotion de la culture de prévention auprès du plus grand nombre. Explications avec Gregor Doepke, directeur de la communication de la DGUV.**

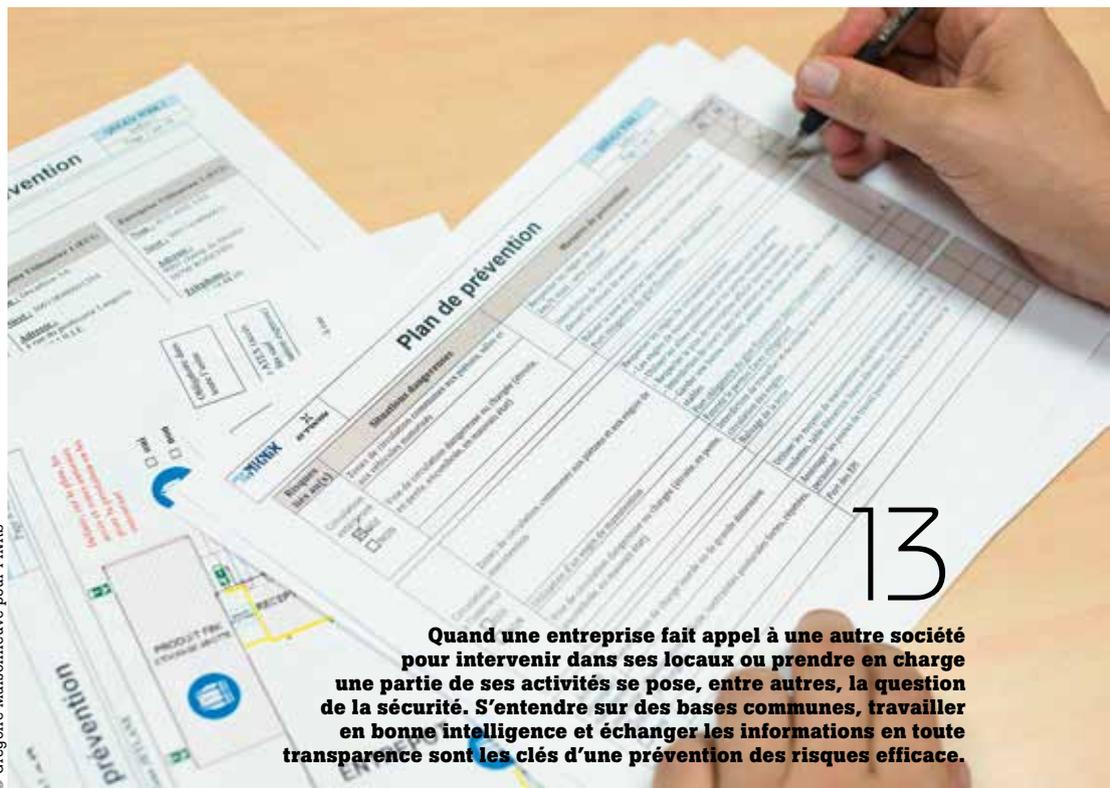


## 34

**Dans une usine de traitement des algues vertes du Finistère, l'assainissement de l'air dans les cabines d'engins mobiles a fait l'objet d'un important travail afin d'éviter l'exposition des conducteurs à des polluants divers.**

© Fabrice Dimier pour l'INRS

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS



## 13

**Quand une entreprise fait appel à une autre société pour intervenir dans ses locaux ou prendre en charge une partie de ses activités se pose, entre autres, la question de la sécurité. S'entendre sur des bases communes, travailler en bonne intelligence et échanger les informations en toute transparence sont les clés d'une prévention des risques efficace.**

## 04 ACTUALITÉS

- **Agriculture.** L'Anses recommande la réduction du recours aux pesticides
- **Maladies professionnelles.** Une nouvelle version du guide disponible
- **Entreprises de moins de 50 salariés.** Trois nouvelles aides financières en cours de déploiement
- **Législation.** Des salariés mieux protégés des champs électromagnétiques

## 10 LE GRAND ENTRETIEN

Gregor Doepke, directeur de la communication de l'Assurance sociale allemande des accidents du travail et des maladies professionnelles (DGUV)  
**En marche vers une culture de prévention**

## 13 DOSSIER

### Entreprise extérieure-entreprise utilisatrice

- 14.** Ce qui est bon à l'intérieur est bon aussi pour l'extérieur
- 16.** Plus qu'un partenariat, un échange
- 18.** À plusieurs, la charge est moins lourde
- 20.** Tout est dans la préparation
- 21.** Un plan de prévention évolutif
- 23.** Quand santé et sécurité au travail profitent des échanges

## 26 EN IMAGES

Démarche globale  
**La prévention sur courant continu**



**Spécialisée dans les solutions de performance énergétique pour l'industrie et attentive à la santé et à la sécurité de ses salariés, une société alsacienne a développé une politique de prévention dont bénéficient les différents postes de la ligne de production de son usine du Bas-Rhin.**

Gaël Kerbaol/INRS



**Décidé à construire un nouveau bâtiment pour faire face à une augmentation de ses activités, le cogérant d'un garage en Ardèche a été aidé par la Carsat Rhône-Alpes afin de bien prendre en compte les risques professionnels.**

© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

Photo de couverture : Gaël Kerbaol/INRS

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

65, boulevard Richard-Lenoir - 75011 Paris

Tél. : 01 40 44 30 00. Fax : 01 40 44 30 41

Dépôt légal 1950-9005. ISSN 0373-1944

[www.travail-et-securite.fr](http://www.travail-et-securite.fr) - [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

E-mail rédaction : [ts@inrs.fr](mailto:ts@inrs.fr)

Prix au numéro : 5,20 €

Abonnement annuel : 46 €

Directeur de la publication : Stéphane Pimbert

Rédactrice en chef : Delphine Vaudoux

Assistante : Bahija Augenstein, 01 40 44 30 40

Secrétaire de rédaction : Alexis Carlier

Rédaction : Grégory Brasseur, Katia Delaval,

Damien Larroque, Céline Ravallec

Ont collaboré à ce numéro : Patrick Delapierre,

Fabrice Dimier, Rodolphe Escher, Grégoire

Maisonneuve, Vincent Nguyen, Guillaume J. Plisson

Maquettiste : Amélie Lemaire

Reporter-photographe : Gaël Kerbaol

Iconographe : Nadia Bouda

Chargée de fabrication : Sandrine Voulyzé

Documents officiels : assistance juridique,

01 40 44 31 63 ou 01 40 44 31 57

Abonnements-diffusion : 01 40 94 22 22

Photogravure : Jouve

Impression : Imprimerie de Compiègne-

Groupe des Imprimeries Morault

Ce numéro comporte un supplément de 8 pages,

Formation 2017, présentant les offres de stages

de formation de l'INRS pour l'année 2017.



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.



10-31-1668 / Certifié PEFC / [pefc-france.org](http://pefc-france.org)

## 34 EN ENTREPRISE

### 34. Déchèterie

Des conducteurs d'engins à l'abri des polluants

### 36. Handicap et santé au travail

Se former pour se sentir plus concernés

### 38. Traitement de surface

Une usine à l'épreuve du feu

### 40. Réparation automobile

Bien grandir permet de mieux vivre

## 42 SERVICES

■ Questions-réponses ■ Droit en pratique

■ Extraits du Journal officiel



© Serge Morillon/INRS

## LE CHIFFRE

1 200 000

actifs (salariés et non-salariés) ont été dénombrés dans l'agriculture en 2014 en France.

Source : MSA.

## AGRICULTURE

## L'Anses recommande la réduction du recours aux pesticides pour en limiter l'exposition

L'AGENCE NATIONALE de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a publié en juillet 2016 un rapport relatif à l'exposition aux pesticides des personnes travaillant dans l'agriculture, à la suite d'une expertise collective. L'Anses recommande la diminution du recours aux pesticides, ainsi que différentes mesures de prévention, afin de réduire l'exposition des travailleurs dans l'agriculture.

En France, les personnes travaillant dans l'agriculture et potentiellement exposées aux pesticides – produits phytomédicaments, biocides et certains produits de médecine vétérinaire – dans le cadre professionnel constituent une population importante. En 2014, selon la MSA (Mutualité sociale agricole), en France, 1 200 000 actifs, salariés ou non (chefs d'exploitation, conjoints, aides familiaux) étaient dénombrés en agriculture.

De nombreuses études épidémiologiques mettent en évidence une association entre les expositions aux pesticides et certaines pathologies chroniques. « Si la réduction du recours aux pesticides en agriculture a été largement discutée en France en raison de leur impact sur l'environnement, les enjeux de santé professionnelle revêtent également une importance majeure »,

souligne le rapport de l'Anses, issu d'une expertise collective lancée en 2011<sup>1</sup>.

« Les données relatives aux expositions aux pesticides des personnes travaillant dans l'agriculture sont lacunaires et aucune organisation en France n'est chargée de les produire », déplore le rapport. De plus, l'Agence estime que la centralisation, l'accessibilité et l'exploitation de l'ensemble des données apparaissent insuffisantes. Quant aux politiques actuelles de prévention des risques liés à ces expositions, l'Agence constate qu'elles sont principalement centrées sur des mesures relevant du comportement individuel des personnes au travail (par exemple, le port d'équipements de protection individuelle, les mesures d'hygiène).

### Principe numéro un : la substitution

« Les moyens humains

consacrés à un conseil en prévention indépendant sont très faibles, regrette l'Anses. En outre, des pans entiers de la population professionnelle échappent à toute action structurée de conseil en prévention : une partie des éleveurs sans salariés, certains salariés saisonniers, etc. ». Les formations, lorsqu'elles existent, n'intègrent pas de manière satisfaisante les pratiques réelles du travail et leur diversité.

En s'appuyant sur les principes généraux de prévention en santé au travail, l'Anses recommande donc en premier lieu la substitution des pesticides et la suppression de leur usage ; puis, dans un deuxième temps, la mise en œuvre de mesures de prévention collective, relatives par exemple à l'organisation du travail : diminution du nombre de travailleurs exposés, évolution technologique du matériel, etc.

La place accordée au port

des EPI comme mesure d'atténuation de l'exposition dans l'homologation des pesticides, doit être révisée, estime l'Agence, « en particulier dans les situations où les études de terrain ont montré l'incompatibilité du port d'EPI avec les conditions concrètes de l'activité. » Selon les principes généraux de prévention, ces mesures ne doivent être utilisées qu'en dernière intention.

Améliorer l'information et la formation des utilisateurs sur les risques liés à l'exposition aux pesticides, soutenir le développement d'actions de prévention par des organismes indépendants ou encore faire évoluer l'évaluation des risques et des expositions dans la procédure de mise sur le marché des pesticides font également partie des recommandations établies par l'Anses. ■

1. Le rapport est à télécharger sur le site de l'Anses : [www.anses.fr](http://www.anses.fr).

K. D.

## MALADIES PROFESSIONNELLES

Une nouvelle version  
du guide disponible

LA VERSION ACTUALISÉE du guide des maladies professionnelles, édité par l'INRS, est désormais disponible. Ce guide répertorie l'ensemble des maladies professionnelles du régime général et du régime agricole de la Sécurité sociale. Cette nouvelle version remplace la précédente qui datait de 2012.

Conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résultant des conditions d'exercice de l'activité professionnelle, les maladies professionnelles reconnues par la Sécurité sociale sont classées dans des tableaux, régulièrement réactualisés. Pour le régime général, c'est une commission spécialisée du Coct (Conseil d'orientation des conditions de travail) qui propose, au ministre chargé du Travail, les nouveaux tableaux ou les modifications, sur la base des données scientifiques disponibles. Après signature par les ministres du Travail et de la Santé, les décrets de modification ou de création de tableaux sont publiés au Journal officiel.

L'INRS édite un guide qui répertorie l'ensemble des tableaux de maladies professionnelles, du régime général et du régime agricole<sup>1</sup>. Il s'adresse à toutes les personnes concernées par la prévention et la reconnaissance des risques professionnels.

Une nouvelle version de ce guide vient de paraître afin d'actualiser la précédente qui datait de 2012<sup>2</sup>. Pour le régime général, quatre tableaux ont été modifiés: les

tableaux 57 (affections périarticulaires); 76 (maladies liées à des agents infectieux en milieu de soins); 40 (maladies dues au bacille tuberculeux) et enfin, le 15 ter (lésions prolifératives de la vessie). Quant au régime agricole, trois tableaux ont été modifiés et trois ont été ajoutés. Deux de ces ajouts concernent des maladies provoquées par les pesticides (maladie de Parkinson et hémopathies malignes).

« Que ce soit pour le régime général ou le régime agricole, les tableaux de maladies professionnelles sont le résultat d'un consensus entre les partenaires sociaux », rappelle le Dr Anne Delépine, conseiller médical au département Études et assistance médicales de l'INRS. « Contrairement aux accidents du travail qui doivent être déclarés par l'employeur, c'est au salarié de déclarer une maladie professionnelle, avec le certificat médical d'un médecin de son choix », précise le Dr Delépine. ■

1. « Les maladies professionnelles : Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la Sécurité sociale ». Le guide est disponible gratuitement auprès des Carsat. Il est également téléchargeable sur le site de l'INRS.

2. Les tableaux sont régulièrement mis à jour sur la base de données des maladies professionnelles, sur le site de l'INRS. [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).

K. D.

## APPEL À PARTICIPATION

## Carto amiante dans la dernière ligne droite

Les entreprises qui le souhaitent ont jusqu'à la fin de l'année pour participer au projet Carto Amiante. Lancé fin 2014 par l'INRS, la Direction générale du travail (DGT) et l'OPPBT, ce projet vise à constituer une cartographie représentative de l'empoussièrement en amiante généré par des activités courantes du BTP. Ceci afin d'aider à réaliser une évaluation *a priori* du risque amiante pour définir les modes opératoires les plus appropriés. Toute entreprise ou régie qui effectue des travaux sur des matériaux contenant de l'amiante peut postuler sur la plate-forme<sup>1</sup>. Plus les mesures d'empoussièrement seront nombreuses et réalisées sur un grand nombre de chantiers, plus la cartographie sera fiable et représentative des travaux les plus courants du BTP. Afin de satisfaire aux contraintes d'une exploitation statistique des données, 200 résultats supplémentaires sont visés d'ici à fin 2016. Les entreprises retenues pour la cartographie seront contactées par le coordonnateur du projet en vue de planifier les interventions d'un laboratoire et d'un superviseur sur leur chantier. Elles bénéficieront gratuitement des résultats des analyses de leur chantier réalisées par un laboratoire accrédité. À terme, la base de données d'empoussièrement constituée et reconnue sera librement accessible à tous.

1. [www.projet-carto.fr](http://www.projet-carto.fr).

AUTORISATION DE MISE  
SUR LE MARCHÉLes biocides dans  
l'escarcelle de l'Anses

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, l'Anses (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) a en charge la délivrance, le retrait et la modification des autorisations de mise sur le marché (AMM) relatives aux biocides, tâches qui revenaient jusqu'alors au ministère chargé de l'Environnement.



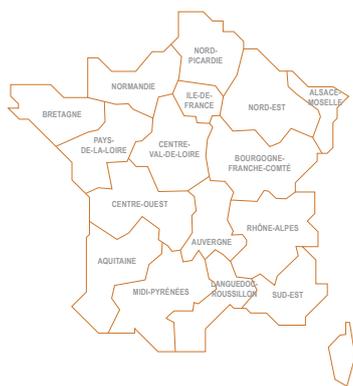
© Gaëlle Kerbaol/INRS

Elle statuera en tenant compte des spécificités de la réglementation européenne en la matière qui vise à assurer un niveau de protection élevé de l'homme, des animaux et de l'environnement. L'Anses possède déjà l'organisation qui lui permettra de mener à bien cette nouvelle mission puisqu'elle s'occupe depuis juillet 2015 des AMM pour les produits phytopharmaceutiques. Les décisions d'AMM prises seront rendues publiques via un registre des décisions, accessible depuis le site internet de l'Anses ([www.anses.fr](http://www.anses.fr)).

## PRÉVENTICA

Pour tout revoir  
en ligne

Lors du dernier salon Préventica qui s'est tenu à Lille en juin dernier, de très nombreuses conférences ont été organisées. Ce sont plus de 1200 personnes qui ont assisté à ces événements et aux différents ateliers organisés par le réseau prévention. Les présentations, les conseils et bonnes pratiques exposés sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur : [entreprendre-ensemble.info/preventica-2016-retrouvez-les-presentations-des-conferences-du-reseau-carsatinsrs](http://entreprendre-ensemble.info/preventica-2016-retrouvez-les-presentations-des-conferences-du-reseau-carsatinsrs).



## LES RÉGIONS

## ■ PAYS-DE-LA-LOIRE

Sur les 8 000 établissements ciblés par le programme TMS Pros<sup>1</sup> au niveau national, 1000 sont situés dans la région Pays-de-la-Loire. Aussi, pour sensibiliser le plus largement les entreprises de sa région, la Carsat Pays-de-la-Loire a organisé le 8 juin dernier à Terra Botanica, à Angers, une Journée d'information, avec des conférences sur le sujet des TMS. 12 stands étaient également à la disposition des entreprises pour les renseigner sur l'offre de services associée (aides financières, formations, outils...). Au final, 510 personnes ont fait le déplacement, représentant 350 entreprises. Un sondage a montré que 97% des participants ont été satisfaits de cette journée et 92% l'ont trouvée utile pour leur entreprise. De plus, la Carsat a observé, sur le site [tmspros.fr](http://tmspros.fr), un regain d'activité des entreprises de la région : elle a constaté un franchissement des étapes 1 et 2 voire 3 après le 8 juin.

1. Lire le dossier de *Travail & Sécurité* dans le numéro 771 daté d'avril 2016.

## ■ CENTRE-VAL-DE-LOIRE

La Carsat Centre-Val-de-Loire organise, avec le groupement des infirmiers du travail de la région, sa dixième journée régionale d'études, le 18 octobre prochain. Cette journée, dédiée aux infirmiers du travail de la région Centre-Val-de-Loire, se déroulera cette année à Olivet près d'Orléans. Elle s'appuiera sur de nombreux témoignages d'entreprises et abordera notamment la prévention des risques liés aux champs électromagnétiques et l'évolution des pratiques de prévention en santé au travail depuis la réforme de 2012.

Pour tout renseignement et inscription : [claud.charrier@carsat-centre.fr](mailto:claud.charrier@carsat-centre.fr).

## ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

# Trois nouvelles aides financières en cours de déploiement

**D**epuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier, et ce, jusqu'en novembre 2017, le réseau Assurance maladie-risques professionnels propose aux entreprises de moins de 50 salariés trois nouvelles aides financières simplifiées (AFS) afin de diminuer notamment les risques d'apparition de troubles musculosquelettiques (TMS). Il s'agit de :

- **Filmeuse +.** Cette aide, qui s'élève à 50% de l'investissement HT dans la limite de 25 000 €, est destinée à aider les entreprises à acheter selon leurs besoins : une filmeuse à plateau rotatif, une filmeuse à bras tournant ou encore, un housseuse automatique. Ces entreprises peuvent aussi bénéficier d'une étude du poste de travail et de convoyeurs d'approvisionnement et de sortie de ligne.
- **Garage plus sûr.** Dans la limite de 25 000 € également, elle permet de financer à hauteur de 40% l'achat

### AFS, MODE D'EMPLOI

Les Caisses régionales (Carsat, Cramif, CGSS) proposent aux entreprises de moins de 50 salariés un dispositif simplifié d'aides financières adaptées au fonctionnement et à la gestion des petites entreprises pour des thématiques prioritaires de prévention définies régionalement. Accordées sous certaines conditions, ces aides peuvent concerner des investissements d'équipements, de formation, ou des études.

au moins de l'un des équipements suivants : fontaine biologique sans solvant de dégraissage de pièces mécaniques ou système fermé de lavage automatique des pistolets à peinture solvantée... Pour prévenir les TMS, l'aide peut être aussi utilisée pour acquérir un pont carrossier ou un démonte-pneu semi-automatique avec bras d'assistance complémentaire et élévateur de roue associé.

- **Stop essuyage.** Ce dispositif vise à réduire le nombre de coupures et de TMS liés à l'essuyage des verres dans les cafés, hôtels et restaurants grâce à l'achat d'un ou plusieurs ensembles neufs « *osmoseurs et lave-verres équipés de trois paniers* » permettant de limiter l'essuyage manuel des verres. Les limites de l'aide sont les mêmes que pour Filmeuse +. ■

Pour tout renseignement : [www.ameli.fr/employeurs/prevention/les-aides-financieres/tpe-pme-les-aides-financieres-simplifiees.php](http://www.ameli.fr/employeurs/prevention/les-aides-financieres/tpe-pme-les-aides-financieres-simplifiees.php).

G. B.

## CHARGEMENT-DÉCHARGEMENT DES CAMIONS

### Sécuriser les quais

Le 16 juin dernier, la Carsat Sud-Est a organisé à Vitrolles une table ronde sur le thème de la sécurisation des quais, à destination des entreprises de la grande distribution, de la logistique et de l'industrie. « *De nombreux accidents des conducteurs surviennent lors du chargement-déchargement des marchandises sur les quais des donneurs d'ordres et sur les sites de livraison. Il était donc nécessaire de mobiliser les différents acteurs de notre région* », explique Didier Dozas, pilote de l'action transport routier de marchandises à la Carsat Sud-Est.

Cette table ronde, organisée en partenariat avec TLF Méditerranée, a remporté un vif succès puisqu'elle a réuni 160 participants. Le cœur de la présentation comportait les témoignages de six entreprises sur la mise en sécurité de leurs quais, à travers des exemples concrets de démarches de prévention réussies. La Carsat a quant à elle présenté les différentes solutions techniques pour sécuriser les quais et son retour d'expérience sur les systèmes de calage et blocage des poids lourds à quai. Un outil méthodologique pratique a été remis aux participants pour les aider à réaliser l'évaluation des risques lors de l'exploitation des quais ouverts ou fermés.

Cette manifestation s'est terminée par des échanges autour de stands tenus par des professionnels de la conception et rénovation des quais qui présentaient leurs produits et dernières innovations.

La Carsat Sud-Est a réalisé un webzine sur le sujet : <http://solutionspreventioniemag.carsat-sudest.fr/>.



### L'IMAGE DU MOIS

Chantier de la future ligne de tramway à Nice. Débutée le 15 mars 2016, la phase de creusement du tunnel est prévue pour durer onze mois. 1820 anneaux de béton seront posés sur une distance de 2 912 mètres. Un pont roulant a été installé dans cet environnement urbain, rue Catherine-Séguane, pour acheminer les voussoirs sur le tunnelier. Les 300 000 m<sup>3</sup> de déblais argileux seront évacués par bateau, après traitement spécial. Des formations spécifiques (Caces, autorisation de conduite) ont été délivrées à certains opérateurs (trains sur pneus, pont roulant, nacelle élévatrice et grue à voussoirs et éracteur à voussoirs).



## LE MONDE

## ■ BRÉSIL

Onze ouvriers sont décédés lors des travaux autour des Jeux Olympiques de Rio, depuis 2013.

« *Tout vient du manque de planification, sans doute.*

*Et de la course contre la montre au moment de finir »,* a déclaré Elaine Castilho, responsable de l'audit sur les travaux olympiques. Le chantier d'une nouvelle ligne de métro est, à lui seul, responsable de la mort de trois ouvriers. Les autres décès ont été constatés sur les différents chantiers suivants: Parc olympique (2 morts), Musée du Lendemain (1), route Elevado do Joa (1), route Transolympique (1), route Transbrasil (1), train de banlieue Supervia (1), Musée de l'Image et du Son à Copacabana (1). À côté de cette sinistre comptabilité, il y a eu également des blessés graves, parmi lesquels un ouvrier amputé d'une jambe notamment.

## ■ ESPAGNE

La hausse des accidents du travail (AT) enregistrée en Espagne depuis la reprise de l'économie coïncide avec un contexte où la précarité de l'emploi se mêle à une grande indifférence de la part de beaucoup d'entreprises. D'après un rapport du syndicat UGT, *Unión General de Trabajadores*, l'augmentation des accidents du travail est directement liée au « *faible intérêt des entreprises pour la prévention* », puisque 31% des sinistres se sont produits à des postes de travail qui n'avaient pas fait l'objet d'évaluation du risque professionnel. Entre 2012 et 2015, le taux d'incidence des accidents de travail avec arrêt a augmenté de 10,3% et le taux des accidents mortels de 12,3%.

## LÉGISLATION

## Des salariés mieux protégés des champs électromagnétiques

**LA PUBLICATION** d'un décret par le ministère chargé du Travail vient renforcer la protection des salariés susceptibles d'être exposés aux champs électromagnétiques.

En transposant une directive européenne de 2013, le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 impose de nouvelles règles aux employeurs concernant les risques liés aux champs électromagnétiques. Si jusqu'alors la protection des salariés exposés reposait uniquement sur les principes généraux de prévention, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, des dispositions spécifiques devront également être respectées.

Sont précisées les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) à ne pas dépasser, mais aussi les valeurs déclenchant les actions de prévention (VDAP). Si l'évaluation des risques ne permet pas de conclure à l'absence de risque de dépassement de ces valeurs, il appartient à l'employeur de procéder à la mesure, au calcul ou à la simulation numérique des niveaux de champs électromagnétiques auxquels les travailleurs sont susceptibles d'être exposés.

En cas de dépassement de la VLEP, l'employeur doit, notamment, prendre immédiatement des mesures pour réduire l'exposition à un niveau inférieur aux VLEP, mais aussi déterminer les causes de ce dépassement et adapter en conséquence les mesures de protection et de prévention afin d'éviter tout nouveau dépassement. Les zones de travail dans lesquelles les travailleurs sont susceptibles d'être soumis à des expositions dépassant les VDAP sont signalées et, si nécessaire, leur accès est



© Fabrice Dimier pour l'INRS

limité. Celles où ils sont susceptibles d'être exposés au-delà des VLEP font l'objet d'une restriction ou d'un contrôle d'accès. Enfin, une attention particulière est portée à la protection des jeunes travailleurs de moins de 18 ans et de ceux à risques spécifiques (personnes équipées de dispositifs médicaux, femmes enceintes, etc.). ■

D. L.

## GESTES RÉPÉTITIFS

## Évaluer l'exposition des salariés grâce à une norme simplifiée

Les gestes répétitifs font partie des dix facteurs de risque de pénibilité reconnus par le Code du travail<sup>1</sup>. Pour chacun de ces facteurs, sont fixés des seuils d'exposition chiffrés associant une action ou une situation à une intensité et une durée maximale que l'employeur doit évaluer dans le document unique. La norme française NF X 35-119 intitulée « Ergonomie - Manipulation à fréquence élevée - Évaluation et valeurs seuils de la contrainte biomécanique de tâches répétitives des membres supérieurs », publiée par l'Afnor en juillet 2015, présente une méthode de calcul simplifiée pour estimer le niveau d'exposition du salarié au travail répétitif. Elle s'adresse aux entreprises de tous les secteurs et de toutes tailles. « *Ce texte a été élaboré avec des médecins, des ergonomes, des ingénieurs, des entreprises de secteurs variés, l'INRS et la Direction générale du travail* », explique Emmanuelle Turpin-Legendre, expert en physiologie à l'INRS qui a participé à sa création. L'Afnor organise le 30 septembre 2016, à Paris, une matinée d'information afin de le présenter à toute personne intéressée.

1. Article D4161-2 du Code du travail.

## LES PARUTIONS

### ■ Livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics

Cette recommandation de la CnamTS a été adoptée par les comités techniques nationaux :

- des industries de la métallurgie (CTN A) le 19 mai 2015 ;
- des industries du bâtiment et des travaux publics (CTN B) le 7 avril 2015 ;
- des industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication (CTN C) le 21 mai 2015 ;
- des industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres et terres à feu (CTN F) le 15 avril 2015 ;
- du commerce non alimentaire (CTN G) le 31 mars 2015.

Cette recommandation vise à améliorer l'organisation des livraisons sur les chantiers clos et indépendants.

Elle propose les mesures suivantes :

- l'adéquation des équipements et des lieux de travail à ces opérations,
- la coordination des différents acteurs par un meilleur échange d'informations,
- l'organisation du chantier,
- la formation des différents acteurs.

**R 476**

### ■ Ehpad

Ce dépliant de trois pages propose une démarche de prévention pour préserver la santé des personnels travaillant en établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), tout en optimisant la qualité des soins prodigués. Ce document présente les ressources de l'INRS disponibles et propose, dans un premier temps, de faire un état des lieux des risques encourus et, dans un second temps, les actions à remettre en œuvre et leur évaluation.

**ED 6242**

### ■ Transport routier de marchandises

Le transport routier de marchandises est à l'origine de nombreux accidents ou pathologies professionnels : lors des opérations de chargement-déchargement, des montées et descentes des véhicules

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

## RISQUE ROUTIER

### À vélo ou en voiture, les pokémons sont proscrits

Il est interdit et dangereux d'utiliser son téléphone en conduisant et lors de déplacements à vélo, que ce soit à titre personnel ou professionnel. Face au succès de l'application Pokémon Go, qui propose à ses utilisateurs de jouer dans leur environnement réel en y insérant des personnages virtuels grâce à la réalité augmentée, l'association Prévention routière appelle à la vigilance.

Le site de l'association Prévention routière : <https://www.preventionroutiere.asso.fr>.

ou à l'occasion d'interventions sur les véhicules à l'arrêt. Quatre dépliants viennent d'être édités et sont disponibles en ligne, l'un destiné aux salariés et les trois autres aux chefs d'entreprise. Ils présentent les risques professionnels de ce secteur et proposent des solutions de prévention.

**ED 6219 et ED 6224 à ED 6226.**

**Uniquement en ligne, sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).**

### ■ Rouler et manutentionner en sécurité

Les poids lourds sont rarement équipés de série d'outils et d'équipements permettant de réduire la pénibilité du travail du conducteur. Ces équipements optionnels sont mal connus des acheteurs de nouveaux véhicules alors qu'ils apportent un réel bénéfice pour le conducteur lors de la conduite et des manœuvres et encore à l'occasion de la manutention des charges. Cette brochure, intitulée *Rouler et manutentionner en sécurité. Guide et choix des équipements des poids lourds*, a pour objectif de présenter les équipements et outils participant à la réduction de la pénibilité du travail des conducteurs routiers de poids lourds de plus de 3,5 tonnes, et leurs avantages dans la réduction des accidents du travail et maladies professionnelles dont ils sont victimes. L'ensemble des équipements présentés peuvent être acquis à la commande du véhicule ou installés en 2<sup>e</sup> monte.

**ED 6189**

### ■ La restauration traditionnelle

Ce document – *La restauration traditionnelle. Prévention des risques professionnels* – traite des différents risques professionnels dans les cuisines des établissements de restauration, sous forme de fiches de bonnes pratiques de santé et de sécurité au travail. Ces fiches sont destinées à aider le restaurateur dans son analyse et son évaluation des risques pour la santé des opérateurs et dans la mise en œuvre de solutions de prévention.

**ED 880**

## L'AGENDA

■ Paris, le 22 septembre 2016

### ResPECT

Le Réseau des préventeurs et ergonomes des collectivités territoriales (ResPECT) organise ses quatrième assises nationales de la santé au travail. Cette année, elles seront consacrées au document unique et tenteront de répondre à la question suivante : le document unique est-il toujours un outil au service de la prévention et de la santé au travail des agents publics ? Les collectivités territoriales emploient 1,2 million d'agents et constatent une aggravation de la situation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de dégradation des conditions de travail. De fait, le document unique est devenu un outil hybride utilisé pour la communication, la prévention juridique et le management. Les assises se déroulent en trois temps :

- une présentation des enjeux par des experts ;
- des présentations pratiques par des personnes de terrain : préventeurs et acteurs des collectivités territoriales ;
- des tables rondes.

**Pour tout renseignement :**  
<http://respect-prevergo.org/assises-2016-le-document-unique/>.

■ Toulouse, du 5 au 7 octobre 2016

### Association internationale d'ergonomie

L'association internationale d'ergonomie (IEA) organise, en partenariat avec le centre hospitalier universitaire de Toulouse, la conférence HEPS, pour « Healthcare and society : new challenges, new opportunities ».

Quatre thèmes sont proposés :

- la transition du soin ;
- l'éducation et la participation du patient et du citoyen ;
- les services médicaux, conditions de travail et société digitale.
- la sécurité dans les systèmes de santé.

**Pour tout renseignement :**  
[www.heps2016.org/index.php](http://www.heps2016.org/index.php).

Directeur de la communication de l'Assurance sociale allemande des accidents du travail et des maladies professionnelles (DGUV), **GREGOR DOEPKE** évoque l'action de l'organisme, qui assure 75 millions de personnes. Une campagne 2017-2026 sur le thème de la culture de prévention est sur le point d'être lancée.

## En marche vers une culture de prévention

### Quels champs sont couverts par la DGUV, l'Assurance sociale allemande des accidents du travail et des maladies professionnelles ?

**Gregor Doepke.** La DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) est la fédération centrale allemande qui coordonne l'ensemble des institutions chargées d'assurer la population contre les accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajets. Elle couvre trois champs : la prévention, l'aide au retour à l'emploi et l'indemnisation. La prise en charge concerne les secteurs public et privé : seuls les fonctionnaires d'État et les agriculteurs ont des caisses spécifiques. Le secteur privé – soit 3,6 millions d'entreprises – est divisé en 9 caisses (BG) selon les secteurs d'activité (*NDLR* : lire l'encadré page 12). Le secteur public, lui, se décline en 24 caisses qui sont divisées à l'échelle régionale. Les 33 caisses ont une gestion paritaire. La protection de l'assurance sociale allemande contre les accidents est obligatoire et s'étend aux enfants en crèche et structures d'accueil, à toute personne scolarisée, aux étudiants et aux travailleurs bénévoles. Au total, cela représente environ 75 millions d'assurés. La DGUV définit avec l'État fédéral et les Länder (régions) la stratégie commune en santé et sécurité au travail. Par ailleurs, elle élabore avec les caisses des plans pour les campagnes nationales, auxquelles s'ajoutent des campagnes sectorielles.

### Quelles tendances observez-vous en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles en Allemagne ?

**G. D.** Sur les cent dernières années, il y a un fort recul des accidents du travail et de trajet, principalement du fait des changements économiques et des progrès techniques et grâce aux efforts réalisés en matière de prévention. Malgré ce succès, les mesures de prévention prises jusqu'à présent n'ont peut-être pas été suffisantes pour atteindre de ce que nous appelons la « *Vision Zéro* ». Évidemment, nous savons que l'objectif de zéro accident ne peut pas être atteint. En revanche, nous nous fixons comme objectif zéro accident grave ou mortel. Aujourd'hui, le secteur de la construction reste très accidentogène (103 731 accidents de travail à déclaration obligatoire, dont 81 mortels en 2014). Dans certaines activités moins concer-

### REPÈRES

■ **DEPUIS 2007.** Gregor Doepke est directeur de la communication de la DGUV. Entré à la fédération des caisses allemandes pour l'industrie et l'artisanat (HVBG) en 1994, il prend la direction de la communication institutionnelle en 1998. La DGUV est née de la fusion du HVBG, des caisses du secteur public et des assurances scolaires.

■ **IL EST ÉGALEMENT** membre du conseil d'administration de l'Association allemande pour la sécurité, la santé et de l'environnement au travail depuis 2003. Il siège aussi au curatorium de la Fédération allemande de sport pour personnes handicapées.

■ **DE 1991 À 1994.** Il a occupé un poste de chef de projet à la Commission européenne au Luxembourg.

nées par les accidents du travail dits classiques, d'autres problématiques sont apparues. Celle des risques psychosociaux, par exemple. En ce qui concerne les maladies professionnelles reconnues, les plus fréquentes sont les affections cutanées et les troubles de l'audition : 20 791 maladies de la peau et 6 425 cas de troubles de l'audition en 2014. Les maladies causées par l'amiante, qui peuvent apparaître longtemps après l'exposition, sont toujours représentées. Pour l'année 2014, nous avons recensé 1 956 cas de maladies causées par l'amiante. Bien sûr, la question des troubles musculosquelettiques (TMS) se pose également. Toutefois, nous avons proportionnellement moins de reconnaissances de maladies professionnelles dues aux TMS qu'en France. Le sujet est complexe. En Allemagne, nous n'avons pas de présomption de causalité. Pour obtenir une reconnaissance en maladie professionnelle, l'exposition au travail doit être prouvée. Notre travail de prévention devant être aussi large que possible, la prévention de ces pathologies a néanmoins été intégrée à certaines de nos campagnes nationales.

### Vous évoquez des campagnes nationales de prévention. Sur quel sujet travaillez-vous actuellement ?

**G. D.** Il n'y a pas de campagne nationale en cours pour l'année 2016 mais nous préparons celle de l'année 2017 : il s'agit de la campagne sur la culture de prévention, un concept apparu pour la première fois il y a une vingtaine d'années dans le domaine de la prévention en Allemagne. Il permettrait d'atteindre l'objectif de la *Vision Zéro*. Nous avons jusqu'ici travaillé sur des campagnes très ciblées et plutôt courtes (deux à trois ans) comme celles concernant les chutes de plain-pied en 2003-2004 ou encore la protection de la peau en 2007-2008. Ces campagnes ont d'ailleurs bien fonctionné. Mais les changements qui surviennent dans le monde du travail, avec la montée en puissance du numérique, des nouvelles technologies et de nouveaux modes de production, nous ont amenés à repenser notre approche. La culture de prévention est un vaste sujet : il s'agit de remettre la santé et la sécurité au travail au cœur de toutes les organisations. Il n'y a pas de limite stricte entre la santé et la sécurité dans la formation, au travail, dans le bénévolat

Le caractère ambitieux et complexe de la campagne sur la culture de prévention justifie qu'elle s'étende sur une période de 10 ans. Gregor Doepke, directeur de la communication à la DGUV, y voit l'opportunité d'intégrer la santé et la sécurité à un système de valeurs chez le plus grand nombre.



© Wolfgang Beltwinke/DGUV.

et la santé et la sécurité hors contexte professionnel. C'est une petite révolution, un changement de système de valeurs et de culture qui se prévoit à long terme. Cette campagne va donc s'étaler dans le temps, sur la période 2017-2026.

#### Comment s'articulera la campagne ?

**G. D.** Nous avons défini six champs d'action qui sont assez peu traditionnels pour nos systèmes de santé et de sécurité au travail. Premièrement, la prévention doit être un élément intégré à toute tâche et apparaître dans les statuts, les chartes, les lignes directrices des entreprises : elle doit devenir un automatisme dans les activités quotidiennes. L'idée est d'inscrire la santé et la sécurité au travail dans la pensée et les objectifs de l'entreprise. Ensuite, il faut atteindre le management. Le chef d'entreprise doit être conscient de sa responsabilité en matière de santé et de sécurité des salariés, être en mesure de percevoir les conséquences de son comportement et donner l'exemple. L'implication de la direction et des managers de l'entreprise doit être totale pour que le projet s'inscrive dans une pensée globale. Troisième point, la communication : la transparence doit être garantie ainsi que l'accès à une information pertinente pour tous les salariés. Un climat de confiance peut ainsi se

mettre en place. Il permettra de susciter des idées intéressantes et des propositions d'améliorations, et de contribuer à éviter tout malentendu ou conflit. Communiquer, c'est valoriser les bonnes pratiques mais également parler de ce qui fonctionne mal. Ensuite, il faut que les salariés, qui ont la meilleure connaissance de leur travail, participent au processus de développement de la santé et la sécurité au travail. Ils sont partie prenante du diagnostic, de la planification, de la mise en place des actions et de leur évaluation. Ils peuvent être interrogés par le biais d'enquêtes. La participation de chacun est à la fois une source de motivation et l'occasion de faire de mieux accepter et appliquer les règles. Elle passe aussi par la création d'une culture de l'erreur, et c'est un autre champ d'action. Les erreurs devraient être considérées comme constructives et utilisées pour l'élaboration de mesures correctives. Un salarié ne doit pas craindre de signaler une erreur en santé et sécurité au travail. La vraie question n'est pas de désigner un coupable, mais d'en tirer les leçons. C'est par l'erreur que l'on apprend. Enfin, le dernier champ d'action concerne le climat social dans l'entreprise, qui doit être empreint de collégialité et de soutien réciproque : faire du sport ensemble, organiser des journées de réflexion sur la santé et la sécurité au travail, des fêtes d'entre-



**SECTEUR PRIVÉ**

Les 9 secteurs couverts par les BG (*Berufsgenossenschaft*), les organismes d'assurance sociale allemande des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé :

- industries chimiques et matières premières ;
- bois et métal ;
- énergie, textiles, électrotechnique et médias ;
- produits alimentaires et restauration, hôtellerie ;
- bâtiment et construction ;
- commerce et logistique des marchandises ;
- télécommunications, logistique de la poste et transports ;
- administration (banques, assurances, entreprises de nouvelles technologies de l'information et de la communication...);
- secteur médico-social.

prise, afin d'installer une ambiance de travail sûre et saine avec des personnes qui se font confiance mutuellement. Le message clé que nous souhaitons véhiculer avec cette campagne est le suivant : « *La santé et la sécurité représentent des valeurs pour tous les individus, toutes les organisations et la société. Elles doivent être prises en compte dans toute action. L'action préventive est rentable économiquement et valorisante.* » Elle permet bien sûr d'améliorer la santé et la sécurité et de réduire l'absentéisme, mais contribue aussi à un renforcement de l'image de l'entreprise, à un meilleur recrutement du personnel et à de meilleurs résultats.

**Quels moyens seront utilisés pour cette campagne ?**

**G. D.** La campagne générale, portée par la DGUV, servira de cadre aux diverses actions de prévention menées au sein des entreprises par les organismes d'assurance accident. Des actions de sensibilisation et de communication permettront une prise de conscience globale, pas seulement des employeurs mais de toute la population. Tout n'est pas encore bien défini mais elle sera essentiellement tournée vers les médias. Nous avons notamment prévu de nous appuyer sur les médias sociaux, avec l'idée de créer un réseau, une communauté autour de cette culture pour la *Vision Zéro*. Les caisses des secteurs public et privé poursuivront les objectifs de la campagne en menant des actions plus spécifiques en direction des branches et des groupes cibles.

**Quels autres sujets émergents animent vos réflexions sur les politiques nationales de prévention ?**

**G. D.** Nouvelles technologies, mondialisation, changements démographiques, flexibilité du travail (à la fois dans le temps et dans l'espace)... Les nouveaux modes de travail sont au cœur d'un processus de consultation lancé par le ministère du Travail et des Affaires sociales. Il implique de

nombreux acteurs de la prévention (experts, partenaires sociaux, associations, etc.). Baptisé « Travail 4.0 », il servira de base à une future campagne. Il est important d'avoir une approche prospective sur les évolutions d'un monde du travail de plus en plus interconnecté, digital et flexible. L'enjeu, pour un organisme comme le nôtre, est d'implanter la santé et la sécurité au travail le plus tôt possible, dès que se dessinent ces évolutions. L'ère du numérique offre un important potentiel pour améliorer la santé et la sécurité au travail. Mais elle fait aussi émerger de nouveaux risques : les accidents liés à la collaboration homme-robot, ou encore le stress lié à l'hyperconnexion et l'afflux permanent d'informations. Les nouvelles formes d'emploi (travail collaboratif, télétravail, etc.) constituent également un enjeu pour la DGUV. Un nombre croissant de personnes ne travaillent pas dans des structures classiques d'entreprises et nous devons être en mesure de les atteindre et les protéger. Les progrès techniques et médicaux ont également pour conséquence d'augmenter l'employabilité des seniors et des personnes handicapées. Et là aussi, nous avons un rôle important à jouer.

**Votre dispositif de prévention met en avant la prévention du handicap et se veut proactif sur les questions de vieillissement au travail. Pouvez-vous nous en dire plus ?**

**G. D.** Ce que l'on vise, c'est la prévention du handicap, qu'il soit lié au vieillissement ou à des accidents ou maladies professionnelles. Avec le vieillissement de la population et l'allongement de la vie professionnelle dans nos sociétés, il est nécessaire de se pencher sérieusement sur l'anticipation des carrières professionnelles. Très tôt, il faut se poser la question de la durée dans l'emploi : comment maintenir les gens en bonne santé ? Cela implique de regarder si l'organisation, le poste et les conditions de travail sont adaptés et ce, tout au long de la carrière professionnelle. Ensuite, malgré les actions de prévention qui sont menées, lorsque des accidents surviennent, la question du retour au travail doit se poser. Pour que celui-ci ait lieu dans les meilleures conditions, il est nécessaire de le préparer. Il existe treize cliniques de la DGUV, réparties sur tout le territoire : deux sont spécialisées dans la prise en charge des maladies professionnelles et les onze autres dans les accidents du travail et de trajet. Les salariés peuvent aussi être pris en charge dans d'autres établissements répondant à nos exigences. Ils ont ainsi la possibilité, dès le premier jour, de consulter un conseiller en réadaptation pour un suivi personnalisé et adapté à leur activité professionnelle. Nous avons d'ailleurs un très bon taux de réinsertion après les accidents. Il est aujourd'hui de près de 90%. Un handicap peut néanmoins rester malgré les soins et la rééducation ou toucher une personne indépendamment du travail. C'est pourquoi nous pensons également qu'il est nécessaire de rendre toutes les entreprises accessibles, physiquement, aux personnes en situation de handicap, quel qu'il soit. ■

Propos recueillis  
par Grégory Brasseur  
et Katia Delavay

# Entreprise extérieure- entreprise utilisatrice

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

■ DOSSIER RÉALISÉ  
par Damien Larroque,  
avec Delphine Vaudoux.

**14** Ce qui est bon à l'intérieur est bon  
aussi pour l'extérieur

**16** Plus qu'un partenariat, un échange

**18** À plusieurs, la charge est moins lourde

**20** Tout est dans la préparation

**21** Un plan de prévention évolutif

**23** Quand santé et sécurité au travail  
profitent des échanges

**POUR UNE ENTREPRISE**, faire appel à une autre société pour intervenir dans ses locaux ou prendre en charge une partie de ses activités n'est jamais anodin. Du point de vue de la sécurité, notamment. S'entendre sur des bases communes, travailler en bonne intelligence et échanger les informations en toute transparence sont les clés d'une prévention des risques efficace.

## Ce qui est bon à l'intérieur est bon aussi pour l'extérieur

Assurer la maintenance de ses installations ou même la fabrication d'une partie de sa production, externaliser le nettoyage de ses locaux... Pour de nombreuses tâches, la plupart des entreprises sont amenées à recourir à des entreprises extérieures régulièrement ou de façon ponctuelle. Et ce, quel que soit leur secteur d'activité. Le cadre qui régit les rapports entre les entreprises utilisatrices (EU) et les entreprises extérieures (EE) peut prendre des formes multiples : contrats d'entreprise, de sous-traitance ou délégation de service public. En fonction du type de relations qui s'installent, les devoirs et les obligations des parties prenantes ne sont pas les mêmes aux yeux de la réglementation. Une constante cependant : le devoir de préserver la santé et la sécurité de tous les salariés. Ce dossier s'intéressera aux contrats d'entreprise, dans le cas d'interventions sur le site de l'EU, mais aussi dans celui de missions gérées pour l'EU dans les locaux de l'EE.

Le Code du travail régit dans ses articles R.4511-1 à R.4515-11 la maîtrise des risques dans le cas d'interventions d'EE chez une EU. Il impose une évaluation des risques menée conjointement par les deux parties lors d'une visite commune préalable du site où se dérouleront les interventions. « *C'est l'occasion de définir les tâches à effectuer ainsi que leur déroulement dans le temps et de les répartir pour être bien sûrs de qui fait quoi*, note Sébastien Triopon, ingénieur-conseil à la Carsat Nord-Picardie. *C'est également le moment d'identifier les coactivités, les travailleurs isolés... bref tout ce qui permettra de formaliser dans le plan de prévention, qui découle de cette visite, l'organisation des travaux et les mesures de sécurité à mettre en place. Ce doit être un moment fort de dialogue sur le terrain entre les deux parties.* »

### Rédiger c'est bien, informer c'est mieux

Le plan de prévention est en effet l'outil indispensable d'une pré-

vention des risques efficace lors de travaux conduits par une EE sur le site d'une EU. Obligatoire depuis le décret n° 92-158 de février 1992, il fait le lien entre les documents uniques des entreprises impliquées, qui procèdent, eux, d'une évaluation des risques professionnels propres à chacune d'entre elles. Le plan de prévention permet donc de recenser les risques qui découlent des interférences engendrées par la coactivité et de spécifier des actions pour s'en prémunir. « *Il est recommandé que le plan de prévention soit écrit. Cela permet de mieux retenir les informations qui y sont consignées, d'y revenir si besoin est mais aussi de s'y référer en cas d'accident. C'est la preuve que la démarche de prévention a bien été conduite* », affirme Thomas Nivelet, juriste à l'INRS.

Il faut ensuite informer les salariés des deux entreprises du contenu du plan de prévention : les risques et les mesures pour s'en prémunir, la délimitation des zones de travail et des voies d'accès, les zones dangereuses, qui prévenir en cas d'accident... « Il

### REPÈRES

■ **EN FRANCE**, sur 100 victimes d'accidents du travail mortels, on estime que 15 sont des salariés d'entreprises extérieures travaillant dans les locaux d'entreprises utilisatrices.

En savoir plus : *Intervention d'entreprises extérieures. Aide mémoire pour la prévention des risques*, ED 941 INRS.

### INTERVIEW

**CORINNE GRUSENMEYER**, responsable d'études à l'INRS

« Il existe un certain nombre de clichés concernant les rapports entre entreprises. Le terme fréquemment utilisé de "donneur d'ordres" induit une notion de hiérarchie qui ne reflète pas toujours la réalité des liens complexes qui existent entre deux structures. Dans certains cas, les entreprises utilisatrices peuvent être tout aussi dépendantes des entreprises extérieures que l'inverse. Parfois, lorsque les missions sont régulières, des salariés extérieurs peuvent être plus au fait du fonctionnement de la

société qui les reçoit que certains salariés de cette dernière, ce qui n'est pas sans conséquences en termes de santé-sécurité. Toujours dans le cas de travaux réguliers, on remarque également des salariés de prestataires pouvant développer des maladies professionnelles alors que, le plus souvent, tout l'attention se focalise essentiellement sur les accidents du travail. »

ne s'agit pas de faire un document pour le ranger au fond d'un tiroir. Son contenu doit être partagé, transmis. C'est particulièrement indispensable pour les employés de l'EE qui interviennent sur un site qu'ils ne connaissent pas bien », assure Sébastien Triopon. En complément, il est primordial pour l'EU d'organiser l'accueil des neuf salariés de l'EE le jour de leur arrivée dans ses locaux. Ce moment d'échange permet de revoir le plan de prévention et, le cas échéant, de préciser les éventuels changements de dernière minute.

mas Nivelet. C'est également vers elle que se tournent les salariés de l'EE en cas de problème à résoudre. C'est un rôle central qui fait le lien entre les différents intervenants en facilitant la communication entre eux. »

### Un partenariat gagnant-gagnant

Pour être plus efficace encore, il est possible d'intégrer la prévention plus en amont dans les relations entretenues par les entreprises. Notamment en incluant des prescriptions de santé et

obligations et incluent le coût de la prévention », souligne Sébastien Triopon. Cela permet également aux EE d'informer les EU des conditions dans lesquelles doit s'effectuer leurs interventions ou des moyens qui leur sont nécessaires pour travailler en sécurité.

Cette démarche de penser la prévention très tôt, avant même la signature d'un contrat, est également valable pour les prestataires au moment de répondre à un appel d'offres. Les entreprises qui accomplissent dans leurs propres locaux les missions qui leur sont confiées ont beaucoup à gagner en n'occultant pas les questions de santé et de sécurité dans les propositions qu'elles font à leurs clients ou futurs clients. Ces derniers sont d'ailleurs sensibles, pour certains d'entre eux, à l'argument sécurité.

Pour ces entreprises, le critère du moins-disant financier n'est pas forcément décisif et partager des valeurs communes avec leurs prestataires, notamment sur la sécurité des salariés, peut avoir de la valeur à leurs yeux. Dans de telles circonstances, il est possible de voir apparaître de véritables partenariats entre les entreprises et s'installer une perméabilité entre les deux entités. Ainsi, les bonnes pratiques mises en place par l'EU peuvent être diffusées vers l'EE et vice versa. Partager le même objectif de sécurité est donc la condition *sine qua non* pour construire une prévention efficace dans le cadre de contrats interentreprises. Les EU et les EE sont sur un même bateau et, pour arriver à bon port, instaurer un travail d'équipe est la meilleure des stratégies. ■

D. L.



C'est un véritable partenariat que sont invitées à former l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure. Avec le plan de prévention comme point de départ.

© Fabrice Dimier pour l'INRS

Ces imprévus sont formalisés dans un avenant au plan de prévention: le bon d'intervention. Les aléas doivent être gérés tout au long des travaux, d'où l'importance d'un suivi permanent. « La personne référente, salariée de l'EU et nommée par celle-ci, est en mesure d'apporter des indications sur d'éventuels écarts par rapport au déroulement initialement prévu, explique Tho-

sécurité au travail dans le cahier des charges au moment de l'appel d'offres ou des réponses à ce dernier. « Cela permet de signaler aux EE qui postulent le type d'équipement nécessaire pour travailler sur le site de l'EU, celui qui est interdit ou toutes autres restrictions d'accès, par exemple. Les postulants répondent ainsi en connaissance de cause. Leurs devis tiennent compte de ces

## INTERVIEW

THOMAS NIVELET, juriste à l'INRS

« Le terme de sous-traitance est souvent utilisé pour qualifier une relation entre deux entreprises. Mais d'un point de vue juridique, la notion de sous-traitance n'intervient que si l'entreprise à qui a été confiée une mission fait appel à une troisième entreprise pour l'effectuer en totalité ou en partie. Cette troisième entreprise qui est qualifiée de sous-traitante et la chaîne peut se prolonger, celle-ci pouvant à son tour confier une partie du travail et ainsi que suite. Les contrats liant les entreprises deux à deux, il n'existe pas d'obligations

contractuelles entre l'EU et la troisième entreprise, mais cela ne les exonère pas de leurs obligations réglementaires en matière de santé-sécurité. Les intervenants extérieurs sur le site de l'EU, occupant des maillons éloignés de la chaîne, ne sont pas forcément au fait des ressources en cas de problème. Chaque entreprise doit donc participer à la visite commune préalable à l'opération et faire le maximum pour transmettre des informations complètes à tous intervenants afin de garantir la sécurité de tous. »

**JETLANE EST LA FILIALE** de Décathlon qui produit les vélos de la marque B-twin pour l'enseigne d'équipements sportifs. Tous les ans, elle reçoit sur son site de Lille une quarantaine d'entreprises extérieures différentes. Pour garantir la sécurité de tous, aussi bien celle de ses prestataires que celle de ses propres employés, le fabricant de deux roues a mis en place une politique d'accueil efficace et incontournable.

## Plus qu'un partenariat, un échange

**A**Ronchin, à côté de Lille, dans le Nord, la petite reine est omniprésente. En effet, le site de Décathlon rassemble un magasin spécialisé dans l'univers du cycle, l'entité de montage des V'Lille (bicyclettes en libre-service), ainsi que l'usine Jetlane où sont produits les vélos de la marque B-twin. Pour se déplacer d'un lieu à l'autre, les salariés peuvent utiliser ceux mis à leur disposition. Et qu'il est agréable de faire quelques tours de pédales pour aller prendre son déjeuner. Bienvenue au B-twin village.

Le 21 avril 2010, un premier vélo sortait de l'usine Jetlane. Depuis cette date, l'entreprise en produit 180 000 par an pour alimenter les magasins Décathlon des Pays-Bas, de Belgique mais aussi du Nord de la France jusqu'à Paris. La ligne de production se compose de trois ateliers, assemblage des roues, peinture du cadre et assemblage, que viennent compléter les zones logistiques de stockage des pièces et des produits finis. « *Chaque nouvel embauché encadrant com-*



© Grégoire Maisonneuve pour L'INRS

La couleur orange des gilets que portent les salariés des entreprises extérieures permet de les différencier des salariés de Jetlane, en jaune.

*mence par une semaine ou deux au cours desquelles il s'essaie aux différents postes de la ligne de montage*, explique Bertrand Dewin, le responsable santé, sécurité, environnement de la manufacture. *En ce qui me concerne, cela m'a permis d'être plus pertinent dans mes propositions concernant la sécurité.* » Une connaissance du terrain bien

utile lorsqu'il s'est agi de mettre en place le dispositif d'accueil des entreprises extérieures. Car ce n'est pas moins d'une quarantaine d'entre elles qui interviennent sur le site chaque année pour effectuer des missions de maintenance, de nettoyage ou de livraison. Afin que les salariés de ces sociétés mènent à bien leur mission en toute sécurité,

### CHIFFRES JETLANE (DÉCATHLON)

- Effectif : 170 salariés (monte à 240 en période de forte activité avec CDD et intérim).
- Date de création : 1<sup>er</sup> décembre 2010.
- Chiffre d'affaires : 38 millions d'euros.
- Activité : assemblage de vélos de la marque B-twin.
- Production : 180 000 vélos à l'année.

### À CHACUN SA COULEUR

Dans l'usine, le port des gilets de sécurité est obligatoire. Ceux de couleur orange permettent d'identifier les salariés extérieurs parmi ceux de Jetlane, qui sont en jaune. Ces derniers sont d'autant plus attentifs aux travailleurs moins habitués qu'eux à fréquenter les locaux.

Jetlane les reçoit en suivant une démarche bien définie.

Première étape, l'inspection commune préalable des lieux de travail. Cette visite est indispensable pour identifier les risques et permet de remplir un plan de prévention en amont de l'intervention. Pour Jetlane, bien que la réglementation ne les y contraigne pas, que la mission dure une heure ou plusieurs jours, c'est un passage obligé. La signature du document les engageant à la manière d'un contrat, il doit être compris et accepté par toutes les parties. La version actuelle de ce document, en place depuis un an, s'inspire d'une trame générique proposée par l'Assurance maladie-risques professionnels. Mais la société a su se l'approprier, la réinterpréter afin de l'adapter à ses spécificités et à ses contraintes. La première page résume les informations générales de l'intervention: les travaux à effectuer, les zones d'opération, la durée totale de la mission... « *Nous rappelons également les consignes de sécurité de notre site comme les bons emplacements pour se garer, l'obligation de porter des chaussures de sécurité, le passage par le poste de sécurité en arrivant et en repartant, ou l'interdiction de fumer* », précise Bertrand Dewin.

### De la théorie à la réalité du travail

Le plan de prévention détaille ensuite l'intervention avec la liste des situations et des travaux dangereux qu'elle entraîne, les mesures de prévention à respecter et à qui elles s'adressent, l'entreprise extérieure, l'utilisatrice ou les deux. Autre point d'importance pour garantir l'efficacité du document, il est impé-



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

En parallèle des plans de prévention établis en amont des interventions d'entreprises extérieures, une version simplifiée appelée « protocole de sécurité » est spécifiquement destinée aux chauffeurs-livreurs.

ratif de le rédiger de manière à être compris par les équipes qui en font usage. « *Cela n'aurait pas de sens d'utiliser un langage que seuls des professionnels de la prévention sont capables de comprendre. Les consignes doivent être claires et concrètes pour que le jour J, les salariés extérieurs puissent bénéficier des informations qu'il contient et respecter les consignes qu'il prescrit* », affirme Sébastien Triopon, ingénieur-conseil à la Carsat Nord-Picardie. Lorsque les entreprises extérieures arrivent à l'usine, elles passent forcément par un accueil sécurité qui permet de revoir le plan de prévention. « *Nous ne nous éternisons pas en salle. Dix ou quinze minutes suffisent. Nous nous rendons ensuite sur le lieu des travaux, afin que les explications soient illustrées par la réalité du terrain* », souligne Bertrand Dewin. Pour Véronique Watteel, contrôleur de sécurité à la Carsat Nord-Picardie, c'est une très

bonne chose: « *Il est très important que la réunion d'accueil ne soit pas trop longue, de passer rapidement à de l'opérationnel. Passer 2 h en salle serait contre-productif. Les salariés extérieurs ont vite l'impression de perdre du temps par rapport à leur mission et ne sont plus réceptifs aux messages de prévention.* »

Les travaux finis, un débriefing est primordial. Il permet, le cas échéant, la mise à jour du plan de prévention. « *Des points peuvent être ajoutés, d'autres retirés, de nouvelles solutions de prévention identifiées... Jetlane est dans un processus d'amélioration constant qui lui permet de coller à la réalité du travail et à ses évolutions* », estime Véronique Watteel.

Mais sur le terrain, tout va très vite et les aléas sont monnaie courante. Pour que le plan de prévention reste d'actualité entre ses révisions, il est nécessaire de lui insuffler un peu de souplesse. C'est chose faite avec le bon d'intervention, sorte d'avenant, qui permet de l'adapter à une co-activité non anticipée, un changement de matériel de dernière minute ou tout autre imprévu engendrant de nouvelles conditions de travail, donc de nouveaux risques. « *Pour nous adapter au jour le jour et conserver un niveau de sécurité optimal, le bon d'intervention est l'outil idéal. Il est porté à la connaissance du prestataire lors de la réunion d'accueil, lui permettant d'intégrer les changements par rapport au plan de prévention* », note Bertrand Dewin. Jusqu'ici tout roule puisque aucun accident impliquant des travailleurs extérieurs n'est à déplorer chez Jetlane. ■

D. L.



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

### LE PROTOCOLE DE SÉCURITÉ

Les livreurs, chauffeurs qui n'ont pas besoin d'entrer dans les bâtiments, sont informés des règles de sécurité par le biais du protocole de sécurité. Version simplifiée du plan de prévention et spécifique aux opérations de chargement-déchargement, il privilégie les pictogrammes aux longs discours. Il est non seulement affiché sur les portes de livraison, mais une copie doit également être signée par les chauffeurs avant qu'ils puissent décharger leur marchandise. Le document qui recueille leur paraphe est rédigé en français et en anglais. À noter que, dès l'entrée sur le site, des panneaux sur les grillages rappellent que le port d'un gilet et de chaussures de sécurité est obligatoire.

# À plusieurs, la charge est moins lourde

**INTERPELLÉE** par le conseil syndical de la résidence « Quai 2 » à Bordeaux sur la pénibilité du travail de l'un de ses salariés, la société de nettoyage Vidimus Sud-Ouest, soutenue par la Carsat Aquitaine, a fait l'acquisition d'un tracteur-pousseur qui facilite et sécurise la sortie des conteneurs à déchets.

Vidimus Sud-Ouest est une entreprise de nettoyage de 350 salariés. Elle était en contrat depuis quatre ans avec la résidence « Quai 2 » située dans l'agglomération bordelaise, quand le conseil syndical de la copropriété est venu la trouver au début de l'année 2015 avec une demande bien précise. « Chaque jour, le salarié de Vidimus peinait à sortir les poubelles depuis le garage de notre immeuble. L'exercice demande d'être sacrément en forme, car les pentes qu'il faut gravir sont de 10%. Quand on sait que les conteneurs font 750 litres, on imagine l'intensité de l'effort à fournir », explique Alain Madranger, président du conseil syndical. « Et ce sont en moyenne dix poubelles qu'il faut hisser quotidiennement jusqu'à la rue. Une véritable gageure ! À force de voir M. Boumedine, le salarié en question, s'éreinter à la tâche, nous nous sommes dit qu'il fallait faire quelque chose », renchérit le vice-président, Alain Blin.

Dans un premier temps, le conseil syndical pense acquérir pour le compte de la copropriété un engin qui pourrait soulager le

technicien. Il se lance donc dans des recherches de solutions techniques et obtient de différents fabricants des démonstrations de tracteurs-pousseurs. « Plusieurs dispositifs nous paraissent convenir, mais en faire acheter un par la copropriété ne semblait pas être la bonne solution. Il aurait fallu former l'un

main pour identifier le dispositif adéquat, qui réponde à la fois à des critères d'efficacité et de sécurité, se souvient Luc Bonneau, gérant de la société de nettoyage. Une fois notre choix arrêté, nous sommes entrés dans une phase de négociation. L'investissement, d'un montant de 12 000 euros, n'était pas prévu dans le budget de l'entreprise et l'assemblée générale des copropriétaires n'était pas prête à voir les charges augmenter. Nous étions malheureusement dans une impasse », raconte-t-il.

**Cette démarche tripartite est un modèle de ce qui peut être fait lorsque tout le monde a le même objectif.**

de nos deux salariés et, surtout, faire accepter à l'ensemble des copropriétaires l'augmentation de charges qui en découlerait », affirme Alain Madranger. Deux obstacles de taille.

Le conseil syndical se tourne alors vers l'entreprise de nettoyage Vidimus, avec l'idée que celle-ci pourrait se procurer le matériel. « À partir de là, nous avons travaillé main dans la

## Un pour tous, tous pour la prévention

Mais Vidimus étant engagée dans la démarche de prévention des TMS portée par le Fare Propreté (lire l'encadré ci-dessous), la direction de la société, sensibilisée à la question, souhaite voir aboutir le projet. Luc Bonneau présente alors le dossier à Frédérique Caumontat, contrôleur de sécurité à la Carsat Aquitaine, qui y voit une opportunité à saisir. Sous son impulsion, la Caisse consent une aide financière de 40% à l'entreprise de nettoyage dans le cadre d'un contrat de prévention. De quoi

## INTERVIEW

**FRÉDÉRIQUE CAUMONTAT**, contrôleur de sécurité à la Carsat Aquitaine

« Vidimus était déjà engagée dans une démarche de prévention des TMS quand elle a été alertée par le conseil syndical de la résidence « Quai 2 » sur les difficultés rencontrées par leur employé. L'entreprise s'était en effet portée volontaire pour participer à la démarche de prévention des TMS entreprise par le Fare Propreté, une association qui construit et développe des actions en santé au travail, notamment. Dans ce cadre, Luc Bonneau a suivi une journée de formation en tant que dirigeant et désigné au sein de sa société un animateur

en prévention des TMS qui a été formé à son tour. La Carsat Aquitaine leur a proposé d'aller plus loin en les accompagnant dans leurs réflexions, dans la structuration de leur démarche ainsi que pour la mise en place de solutions par le biais d'un contrat de prévention. C'est dans ce cadre que nous avons participé au financement du tracteur-pousseur. »



© Rodolphe Escher pour l'INRS

Le tracteur-pousseur acquis par Vidimus permet à son employé de remonter d'une seule main des trains de trois à quatre conteneurs le long de pentes à 10%.

faire repartir les négociations, même si la partie n'est pas encore gagnée. « M. Bonneau a rappelé les risques et la coresponsabilité pénale du conseil syndical en cas d'accident touchant l'employé de Vidimus ou toute autre personne qui se trouverait sur le passage d'un conteneur qui dévalerait le long des pentes d'accès aux garages », souligne Frédérique Caumontat. Cette réalité juridique souvent méconnue a pesé dans la balance, mais c'est la proposition du gérant de Vidimus qui a fini par convaincre les copropriétaires. « Nous étions liés par un contrat annuel à reconduction tacite. Pour amortir l'achat du tracteur-pousseur sans pour autant augmenter nos honoraires, j'ai proposé que la copropriété s'engage avec nous pour une durée de trois ans. »

Une offre qui a emporté l'adhésion de tous lors de l'assemblée générale de la résidence et qui a permis à Senouci Boumedine de bénéficier de son nouvel outil

en décembre 2015. « Manipuler les poubelles manuellement était vraiment dur. Quand elles sont pleines, elles peuvent peser plusieurs centaines de kilos, et même sur terrain plat, ce n'est pas une partie de plaisir. Donc dans les pentes, je me faisais mal au dos. Mes genoux aussi étaient très sollicités et me faisaient souffrir. Maintenant, avec une main, je peux monter des trains de trois ou quatre conteneurs sans effort », s'enthousiasme-t-il. En effet, le tracteur-pousseur a une puissance qui lui permet de supporter jusqu'à 1 500 kilos de charge. Grâce aux timons dont sont équipées les poubelles, celles-ci peuvent s'accrocher les unes aux autres et le nombre d'allers-retours pour les sortir est maintenant réduit.

Autre avantage du système du point de vue de la sécurité: les roues des conteneurs peuvent être bloquées pour ne plus pivoter et ainsi éviter la déportation des poubelles dans les virages.

Ainsi les « wagons » restent bien dans l'axe du tracteur-pousseur et suivent exactement le même chemin que lui. « De plus, si je lâche la poignée, la machine s'arrête automatiquement et les freins sont enclenchés, ce qui évite que le train ne redescende les pentes en marche arrière. Je suis vraiment ravi de ce matériel qui a changé mon quotidien », précise Senouci Boumedine.

Un gain en confort et en sécurité qui pourrait s'étendre à d'autres contrats de Vidimus à condition de trouver le matériel adapté aux configurations spécifiques des différents locaux et que le même type d'accord gagnant-gagnant puisse être trouvé avec les clients. « Cette démarche tripartite est un modèle de ce qui peut être fait pour l'amélioration des conditions de travail lorsque tout le monde a le même objectif », affirme Frédérique Caumontat qui avoue ne pas rencontrer ce type d'entente bien souvent. C'est pourtant ce qui devrait se passer à chaque intervention d'une entreprise dans des locaux qui ne sont pas les siens.

Chaque partie prenante possède une fraction des clés permettant la mise en place d'actions de prévention adaptées: le client connaît les caractéristiques de ses locaux et qui mieux que l'entreprise extérieure peut appréhender les spécificités de son métier et les risques auxquels sont exposés les salariés? En se mettant autour de la table et en menant une réflexion conjointe tenant compte des obligations et des contraintes des uns et des autres, les solutions de prévention gagnent en efficacité et en pertinence. ■

D. L.

## CHIFFRES VIDIMUS

- Effectif : 650 salariés dans le groupe Vidimus dont 350 pour l'entreprise Vidimus Sud-Ouest.
- Date de création : 1<sup>er</sup> décembre 2000.
- Chiffre d'affaires : 9 millions d'euros.
- Activité : nettoyage, nettoyage spécialisé, remise en état des sols, vitrerie.
- Secteurs d'intervention : copropriétés, industrie automobile, aérospatial, transport, commerce.

## UN EXEMPLE À SUIVRE

À côté de « Quai 2 », s'élèvent deux autres résidences, « Quai 1 » et « Quai 3 », conçues sur le même modèle. Ainsi, les personnes chargées de l'entretien rencontrent les mêmes difficultés lorsqu'il s'agit de remonter leurs conteneurs de déchets au niveau de la rue. Pour le moment, les employés des entreprises en contrat avec les deux copropriétés travaillent toujours à la force du poignet. « Voir le tracteur-pousseur en action donnera peut-être des idées à ces sociétés de nettoyage, espère Alain Madranger, président du conseil syndical. Si elles parviennent à s'entendre avec leurs clients, comme nous l'avons fait nous-mêmes avec Vidimus, ce sera au bénéfice de la santé et de la sécurité de leurs salariés. »

**DANS LE CADRE** de leur activité de maintenance industrielle, des salariés du groupe Industeam sont exposés lors de leurs interventions à des risques liés à leur méconnaissance du site où se déroulent les travaux et à la coactivité entre eux-mêmes, l'entreprise utilisatrice et d'autres entreprises extérieures.

## Tout est dans la préparation

**Travail & Sécurité. D'où vient le fort attachement de votre entreprise aux questions de sécurité?**

**Thierry Franceschetti, administrateur délégué du groupe Industeam.** Malgré la forte croissance qu'a connue le groupe Industeam depuis sa création en 2006, nous essayons de préserver notre mentalité d'entreprise familiale, considérant nos salariés et leurs compétences comme notre richesse première. Pour que nos collaborateurs se sentent bien dans leur travail, nous misons sur une politique de transparence à tous les niveaux (résultats, projets...), notamment en les associant aux réflexions, ou encore en accompagnant les nouveaux embauchés, afin de créer un véritable esprit d'équipe. Forts de cette philosophie, c'est tout naturellement que nous nous approprions les questions de santé et sécurité au travail et qu'elles prennent une place primordiale dans notre stratégie.

**Lorsque l'on intervient comme vous sur les sites d'entreprises utilisatrices, n'est-il pas parfois compliqué de conserver de bonnes pratiques de prévention des risques?**

**Laurent Katachinsky, directeur QSE du groupe Industeam.**

Il est certain que nous ne pouvons pas tout maîtriser. Nous ne connaissons jamais aussi bien que notre client le site et les risques qu'il recèle. Il est donc impératif de pouvoir compter sur une même volonté de travailler en bonne intelligence avec toutes les parties prenantes et de parler tous le même langage. Par exemple, pour travailler sur un site d'Arcelor Mittal, il faut être certifié Mase<sup>1</sup>, ce qui est notre cas. Nous choisissons donc nos propres sous-traitants pour qu'ils répondent à cette obligation. Nous partons ainsi sur des bases communes qui permettent à la maîtrise des risques de faire partie intégrante de la préparation du chantier.

**Comment vous coordonnez-vous sur ces chantiers de maintenance complexe?**

**L. K.** En partant de l'analyse des risques de chacune des entreprises, nous mettons en place un plan de prévention qui, tenant compte des risques liés à la coactivité, définit les règles de vie du chantier pour toutes les sociétés présentes quelle que soit leur zone d'intervention. Nous rédigeons également un mode opératoire qui détaille chronologiquement toutes les étapes de notre intervention, les techniques choisies pour les réaliser,

les risques associés et les moyens de prévention à mettre en place. Toute cette préparation en amont du lancement des travaux est un travail de longue haleine qui peut prendre plusieurs mois à raison d'une réunion tous les quinze jours au minimum.

**Et pendant le chantier, comment cela se passe-t-il?**

**L. K.** Tous les matins se tiennent des réunions de coordination avec les entreprises impliquées, au cours desquelles un retour d'expérience est réalisé sur l'activité de la veille: ce qui a bien marché et les problèmes éventuellement rencontrés. C'est également le bon moment pour gérer les imprévus et revoir le mode opératoire de la journée qui est modifié si nécessaire. Nous utilisons un logiciel de planification qui permet de voir si deux tâches prévues simultanément ne sont pas en contradiction d'un point de vue technique et de celui de la sécurité. Si tel est le cas, l'entreprise utilisatrice, qui pilote la réunion, définit les priorités, arbitre qui doit intervenir en premier... Le mode opératoire est donc un outil qui, pour être efficace, ne doit pas être gravé dans le marbre. Il est destiné à évoluer en fonction des aléas des travaux. ■

D. L.

### Note

*1. Mase est un système de management dont l'objectif est l'amélioration permanente et continue des performances sécurité santé environnement des entreprises.*

### INTERVIEWS

**LUC DREUIL**, ingénieur-conseil à la Carsat Nord-Est

« Le plan de prévention est complémentaire du document unique. Il s'appuie sur l'analyse des risques découlant de la coactivité potentielle entre les différentes entreprises. Le mode opératoire, quant à lui, est le scénario de l'entreprise extérieure pour le chantier, établi selon les travaux, les techniques utilisées, les risques associés et les méthodes pour les prévenir. Bien pensé, il permet d'éviter les improvisations génératrices d'incidents et d'accidents. »

**ÉTIENNE CRAFFE**, chargé d'affaires chez Industeam

« Début 2015, Industeam a été retenue par Arcelor Mittal pour réaliser le changement d'une soudeuse à Florange. Nous parlons là d'un matériel de très grande taille. La soudeuse, c'est un châssis fixe de 58 tonnes et un mobile de 40 tonnes, plus une dalle de béton de 50 tonnes adaptée pour supporter la machine. La préparation de ce chantier et la mise au point du mode opératoire ont nécessité des réunions tous les quinze jours sur une période de six mois. Les travaux ont, eux, duré dix-sept jours et nous n'avons déploré aucun accident. »

# Un plan de prévention évolutif

**LE SITE MAUSER** d'Esches, dans l'Oise, est spécialisé dans la fabrication de fûts plastiques. Très fréquemment, il s'ouvre à des entreprises extérieures. Mauser a entièrement revu leur accueil il y a quelques mois afin de limiter au maximum les risques potentiels.

C'est un bâtiment à l'aspect extérieur pour le moins étonnant : datant d'une quarantaine d'années, l'usine Mauser, à Esches, dans l'Oise, dirigée par Paul Lozachmeur, arbore des moules de fûts plastiques fixés sur toutes ses façades. Car Mauser fabrique des contenants en plastique : des fûts de 220 litres, des jerricans de 20 litres, ou des IBC<sup>1</sup>, ces énormes contenants de 1000 litres protégés par des cages en fer.

Dans les 15000 m<sup>2</sup> de bâtiment, les activités ne manquent pas : réception des matières premières (billes de PEHD<sup>2</sup>), mise en forme par extrusion soufflage puis refroidissement des fûts, pose des poignées, bouchons ou couvercles, conditionnement sur palettes, chargement dans les semi-remorques, plus la fabrication des cages des IBC. Le site est vaste, les machines et robots nombreux. « On a un service de maintenance en interne, explique Gilles Margeotte, responsable maintenance. Mais on fait appel à des entreprises extérieures pour des interventions spécifiques. » En moyenne, au moins une entreprise extérieure est accueillie chaque jour sur le



© Fabrice Dimier pour l'INRS

site. Pour une intervention allant de quelques heures à plusieurs semaines.

En septembre 2015, Yves Perréal, responsable sécurité des deux sites Mauser de l'Oise, profite d'une réorganisation au sein de la maintenance pour mener une réflexion sur l'externalisation, à savoir l'accueil des entreprises extérieures. « En CHSCT, nous leur avons expliqué les risques qui peuvent se présenter lors du recours à des entreprises exté-

Tous les jours, le site d'Esches accueille au moins une entreprise extérieure, comme ici la société Fenwick chargée de la maintenance des chariots.

rieures et présenté les bonnes pratiques préconisées par la Carsat Nord-Picardie dans le cadre de notre action régionale sur l'interférence EE/EU<sup>3</sup>, souligne Stéphane Barlier, contrôleur de sécurité à la Carsat Nord-Picardie. Étant donné qu'ils remettaient les choses à plat, ils ont commencé par identifier les référents, ces personnes chargées de l'accueil, du plan de prévention et de l'accompagnement de l'entreprise extérieure. » Trois personnes, sur

## L'ESSENTIEL POUR UNE INTERVENTION RÉUSSIE

Sébastien Triopon, ingénieur-conseil à la Carsat Nord-Picardie, insiste sur cinq points essentiels à prendre en compte lors d'une intervention d'une entreprise extérieure :

- **l'accueil** : à ne pas oublier ni négliger. Autour d'un café par exemple, il faut aller à l'essentiel et s'assurer que la personne arrivant appréhende les risques liés à son intervention (sait lire et comprend le français) ;
- **l'encadrement** : il faut trouver la bonne personne pour être le référent, l'interlocuteur de l'entreprise extérieure.

Cette personne doit être en mesure de chercher l'information demandée par l'intervenant :

- **l'évaluation des risques professionnels** : c'est l'étape clé. Elle doit avoir lieu le plus en amont possible ;
- **le plan de prévention** : il doit être rempli et formalisé sur place avant l'intervention ;
- **le bon d'intervention** : c'est un document très opérationnel qui complète au besoin le plan de prévention.



chaque site, ont été désignées référents : le responsable maintenance, plus un suppléant et une troisième personne relais.

### Un plan de prévention concis

« C'est un bon choix, intervient Sébastien Tripon, ingénieur-conseil à la Carsat Nord-Picardie. Trop souvent, les entreprises désignent le responsable prévention ou sécurité. Ça n'est pas forcément la meilleure option. Mieux vaut impliquer différents acteurs de l'entreprise, car les demandeurs ayant des attentes auprès de ces entreprises, ils doivent pouvoir leur répondre et réajuster l'intervention si nécessaire... » Les référents ainsi que le responsable sécurité ont ensuite participé à une formation commune. « J'ai souhaité qu'il en soit ainsi pour que l'on parte sur les mêmes bases sur les deux sites, précise Yves Perréal. Cela a permis de créer une synergie. » La formation a été construite par un prestataire extérieur en concertation avec le responsable sécurité pour intégrer les nouvelles préconisations. Ce travail a permis de mieux appréhender les risques et de faire émerger les bases d'un nouveau plan de prévention et, globalement, d'une démarche pérenne.

Le plan de prévention est identique pour les deux sites de production et tient sur quatre pages. « C'est important qu'il soit concis et rapide à renseigner afin d'être utilisable et opérationnel », insiste l'ingénieur-conseil. Avant toute intervention, un responsable de l'entreprise extérieure vient sur place voir la configuration des locaux et identifier les risques potentiels. Avant de démarrer le



© Fabrice Dimier pour l'INRS

travail, l'intervenant remplit le plan de prévention avec le référent, en 15 minutes environ. On y trouve par exemple la présence ou non de voies de circulation identifiées, les problématiques de consignation, le Caces (le cas échéant, la photocopie est jointe), les EPI, la délimitation de l'intervention, la mise à disposition de matériels... un plan du site est joint au plan de prévention co-signé avant le démarrage de l'intervention.

« Quelle que soit l'intervention, nous formalisons l'évaluation des risques dans un plan de prévention », explique Gilles Margeotte. « Que l'entreprise extérieure reste plus ou moins de 400 heures ou qu'elle ait un contrat de maintenance à l'année ne change rien, complète Yves Perréal. Nous refaisons un plan de prévention. On peut, éventuellement, le compléter par un bon d'intervention, si des changements interviennent (une personne remplacée au cours de l'intervention, une autre entreprise amenée à intervenir en même temps...). Car cela peut modifier les risques. »

Ce jour-là, deux entreprises extérieures sont présentes chez

Quelle que soit la nature de l'intervention – quelques heures ou plusieurs semaines, chez Mauser –, l'entreprise extérieure doit signer le plan de prévention. Ici, un salarié d'une entreprise aspire les « fines ».

Mauser : une première, chargée de nettoyer les « fines », ces poussières émises par les plastiques ; l'autre d'assurer la maintenance des chariots. Les opérateurs ont été accueillis par Gilles Margeotte, avec qui ils ont rempli leur plan de prévention, signé par les deux parties. « Certaines habitudes étaient bien ancrées, remarque Yves Perréal. Il a fallu réexpliquer l'intérêt du plan de prévention, en interne et en externe. De plus, il est évolutif : nous avons écrit une première version il y a huit mois, nous en sommes déjà à la V3. »

La personne chargée du nettoyage des fines évolue seule sur le site. Équipée de ses EPI, elle aspire les murs. Quant aux deux personnes qui sont chargées de la maintenance des chariots, elles ont eu l'autorisation de garer leur camion-atelier pour être au plus près de la zone d'intervention, délimitée. À l'issue de l'intervention, lors de la réception, les plans d'intervention seront à nouveau signés : « On s'assure ainsi que tout est bien remis en état, que les clés des engins éventuellement prêtés nous sont rendues », explique le responsable maintenance, qui archive tout. « Cela permet également de tirer des conclusions et de proposer des améliorations en matière de prévention », conclut le contrôleur de sécurité. ■

### REPÈRES

Dans l'Oise, Mauser possède deux sites :

- **MONTATAIRE** pour les fûts métalliques (76 CDI) ;
- **ESCHES** pour les fûts plastiques (67 CDI).

1. Intermedia bulk conteneur.
2. Polyéthylène haute densité.
3. Entreprise utilisatrice et entreprises extérieures, Guide d'aide à destination des entreprises pour une mise en œuvre opérationnelle de la démarche de prévention liée à l'intervention des entreprises extérieures, Carsat Nord-Picardie. À consulter sur [www.carsat-nordpicardie.fr](http://www.carsat-nordpicardie.fr).

D. V.

### Interview

**YVES PERRÉAL**, chargé de sécurité sur les deux sites Mauser, dans l'Oise

« Pour former les six référents, nous avons fait appel à une société de formation extérieure. J'ai beaucoup échangé avec la formatrice afin de construire un module qui soit adapté à nos besoins et à notre contexte. La formation a eu lieu sur l'autre site de Mauser, dans l'Oise, à Montataire, et a duré une journée. Le matin, les aspects

théoriques et juridiques ont été abordés et l'après-midi, nous sommes passés aux cas pratiques. Nous avons ensuite formé des binômes pour mettre en commun l'évaluation des risques et bâtir un plan de prévention. C'est celui qui nous sert quotidiennement. »



# Quand santé et sécurité au travail profitent des échanges

**ADTP EMPLOIE** des personnes en situation de handicap. L'un de ses clients historiques, NTN-SNR, lui a progressivement transféré la majeure partie de sa production pour l'un de ses marchés. Même si ADTP n'intervient plus dans les locaux de NTN-SNR, les problématiques demeurent identiques et les réflexions en matière de sécurité de l'une nourrissent l'autre dans une relation d'échanges à double sens.

**A** DTP a les mêmes problématiques qu'une entreprise classique, annonce d'emblée Cédryc Fernandez, contrôleur de sécurité à la Carsat Rhône-Alpes. Elle est confrontée à des exigences économiques, humaines, de flexibilité, d'organisation, de flux, de santé et sécurité au travail. » Sauf qu'ADTP, dont le siège est situé à Cran-Gevrier, en Haute-Savoie, affiche une double vocation :

celle d'offrir des solutions productives à ses clients mais, surtout, celle d'utiliser les compétences de personnes en situation de handicap. Sur ses cinq sites, exclusivement en Haute-Savoie, elle compte 560 personnes.

Née en 1957, ADTP travaille, depuis sa création, pour NTN-SNR, 3<sup>e</sup> groupe mondial de fabrication de roulements pour les secteurs de l'automobile, de l'industrie et de l'aéronautique. Jusqu'en 2013, ADTP ne

réalisait, sur son site du Thiou, qu'une partie de l'activité d'assemblage de kits pour NTN-SNR. C'est cette année-là que NTN-SNR indique à ADTP qu'un vaste local se libère juste à côté de son site industriel. ADTP achète le bâtiment de 2 000 m<sup>2</sup>, qui constitue le cinquième site d'ADTP, dit « du Fier ». « Nous partions d'un espace totalement vide, se souvient Lorraine Chapron, infirmière du travail et animatrice sécurité chez ADTP. Nous voulions modifier nos process, car nous avons conscience de ne pas être très bien organisés sur le site du Thiou, par manque crucial de place pour le travail que nous faisons déjà pour NTN-SNR. » Aujourd'hui, 98% de la production des kits de la rechange automobile de NTN-SNR sont réalisés chez ADTP, estime le directeur du site du Fier, Olivier Thielland. Il s'agit de kits de freins, de kits de roues et de butées pour l'automobile.

## Performance et sécurité

« Nous avons, avec NTN-SNR, les mêmes contraintes: le port de charges, la répétitivité des gestes, les changements de série

ADTP s'est inspirée de l'organisation en ilots existant chez NTN-SNR. Une série d'améliorations a vu le jour avec l'aide d'un ingénieur détaché de NTN-SNR.



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

## TROIS STRUCTURES AU SEIN D'ADTP

Selon le niveau du handicap des personnes accueillies, trois structures sont présentes au sein d'ADTP.

- Des entreprises adaptées, employant des salariés « dont le handicap ne se voit pas », d'après le directeur général de l'association. Ce sont des personnes qui ont moins d'autonomie, moins d'efficacité et qui demandent plus d'encadrement, en production notamment, que des salariés d'entreprises classiques. Les entreprises adaptées sont d'ailleurs considérées comme des entreprises ordinaires

régies par le Code du travail et soumises aux règles de la concurrence.

- Les Esat, quant à eux, emploient une population plus lourdement handicapée, nécessitant à la fois un encadrement technique mais aussi médicosocial.
- Enfin, l'accueil temporaire reçoit des personnes en situation de handicap ne pouvant plus travailler à plein temps en Esat.

Sur chacun des cinq sites d'ADTP de Haute-Savoie, on peut retrouver une ou plusieurs de ces structures.

qui nécessitent des adaptations fréquentes des postes. » NTN-SNR finance les investissements propres à ses produits, mais pas les adaptations de postes. C'est également à ADTP de s'organiser pour la production. « *Nous nous sommes inspirés de ce qui existait chez NTN-SNR: une organisation en îlots* », poursuit le directeur du site. Au fur et à mesure des années, des améliorations ont pu voir le jour, en matière de prévention des risques professionnels notamment.

Pour limiter les gestes, une étuyeuse a été acquise afin de former les boîtes destinées à recevoir certains kits. Sur ce

Les îlots sont organisés en U pour favoriser le travail en équipe. De plus, le transpalette a été déplacé, à la demande des salariés, pour faciliter le travail.



© Guillaume J. Plisson pour l'ITMRS

même îlot, l'alimentation en cartonnages est désormais automatique. L'année dernière, un projet phare a vu le jour: une réflexion à la fois sur les îlots et l'espace de vie. « *Car, ne nous voilons pas la face, explique Olivier Thielland, la performance et la sécurité des personnes au travail vont souvent de pair: nous avons voulu communiquer sur ce sujet.* » NTN-SNR s'est montré intéressé par le projet et a détaché un de

ses étudiants ingénieurs dans les locaux d'ADTP pour travailler sur le sujet. L'association a, dans un premier temps, récupéré des documents que NTN-SNR avait créés pour initier des outils de communication. Puis plusieurs actions ont vu le jour.

La première a porté sur l'accueil des nouveaux. Pendant une heure, ils reçoivent des explications sur les produits, les flux, les missions de l'îlot et les mesures de prévention propres à chacun des postes. Un espace de vie a été également créé, au milieu du site. « *Il permet de mettre en discussion différents points en lien avec la production, la qualité et la santé* », précise le contrôleur de sécurité. Des éléments de gestion de la performance sont désormais affichés, parmi lesquels une analyse du dernier accident du travail, des indicateurs de qualité et de production. Des fiches d'« irritants », ces petites choses qui vous agacent au quotidien, ont aussi été créées. « *Mais attention, indique Olivier Thielland. Si on remplit cette fiche, on propose une amélioration!* » Une fois expliquées, acceptées, ces avancées ont été déployées sur tous les sites d'ADTP, en les adaptant à chaque population de salariés. NTN-SNR, de son côté, s'en est également inspiré. L'entreprise est d'ailleurs venue chez ADTP pour réaliser un audit avec ses propres référentiels.

### Un mode partenarial

« *Les salariés ont été associés tout au long de ce projet* », remarque le directeur du site. « *Cela a permis à ADTP d'entrer dans le mode participatif*, reprend Cédryc Fernandez. *Des améliorations, s'ap-*

*puyant sur le travail réel, ont été proposées.* » Les salariés ont ainsi demandé que l'îlot soit organisé en U, et non en ligne, pour favoriser le travail en équipe et les échanges. D'autres ont suggéré que le transpalette soit positionné différemment, pour faciliter la dépalettisation. Autre exemple: dernièrement, les opérateurs se sont rendu compte que les cartons servant à transporter les kits terminés étaient trop hauts, ce qui les obligeait à les découper. Une discussion s'est instaurée avec NTN-SNR qui se trouve également confronté au même problème. Une étude est en cours chez NTN-SNR pour voir si on peut modifier ces cartons sans que cela ne pose de problème de transport et de stockage.

« *NTN-SNR nous connaît, connaît les problématiques liées au travail, mais également celles liées au handicap*, relate Olivier Thielland. *On travaille certes l'un pour l'autre, mais on a réussi à mettre en place une relation de partenariat... notamment sur les avancées ergonomiques.* » Preuve que le partenariat fonctionne: NTN-SNR a installé un petit train entre les deux bâtiments pour transporter les quelque 15000 kits produits chaque jour par ADTP. De bonnes relations qui n'empêchent cependant pas NTN-SNR de soumettre régulièrement ADTP à ses exigences de qualité et de compétitivité. « *Nous sommes au-delà d'une relation purement commerciale, entre une entreprise qui a des besoins et une autre qui y répond*, conclut le contrôleur de sécurité. *Un véritable partenariat s'est instauré. Et il intègre les questions de santé au travail.* » ■

D. V.

## CONJUGUER EXPERTISE ET DIVERSITÉ

ADTP se charge de réaliser des prestations techniques sur mesure, en petites ou moyennes séries, notamment dans les domaines suivants:

- l'assemblage mécanique et la personnalisation de produits « au plus tard », ce qui nécessite souplesse, réactivité et adaptation;
- le contrôle industriel: dimensionnel ou visuel pour détecter les défauts d'aspects sur des pièces de décolletage par exemple;
- l'intégration électronique et la connectique filaire;

- des services comme la numérisation de documents et le traitement de l'information (dossiers bancaires, factures, bulletins de paie...).

Ces activités multiples nécessitent une adaptation continue. « *Nous cherchons en permanence des solutions pour répondre à des besoins, souvent urgents*, explique Édouard Amaral, chargé d'affaires. *Nous devons intégrer le handicap dans les solutions proposées, mais aussi les risques professionnels.* » Le tout en discutant avec le client.



# HORAIRES ATYPIQUES

22 NOVEMBRE 2016

MAISON INTERNATIONALE

Cité internationale universitaire de Paris  
17 boulevard Jourdan • 75014 PARIS

Inscriptions : [www.inrs-horaires-atypiques2016.fr](http://www.inrs-horaires-atypiques2016.fr)

Contact : [evenementiel.eam@inrs.fr](mailto:evenementiel.eam@inrs.fr)

➤ Les horaires atypiques recouvrent de multiples réalités (travail de nuit, travail posté, travail en horaires décalés...) et concernent deux salariés sur trois dans de nombreux secteurs d'activité. Cette journée, destinée notamment aux acteurs des services de santé au travail et aux préventeurs d'entreprises, permettra de présenter l'état des connaissances sur les effets sur la santé et les recommandations en matière de prévention et de surveillance médicale.



## DÉMARCHE GLOBALE

## La prévention sur

**L'ENTREPRISE SOCOMEC** est spécialisée dans les solutions de performance énergétique pour l'industrie. Dans son usine du Bas-Rhin, elle produit des onduleurs, dispositifs qui permettent de « nettoyer » le courant mais également de pallier les éventuelles coupures. Attentive à la santé et à la sécurité de ses salariés, la société alsacienne a développé une politique de prévention dont bénéficient les différents postes de la ligne de production.

# courant continu





1

La *Socomec* », comme on dit ici, est une institution. Quand on habite dans la région, on connaît forcément quelqu'un qui y a travaillé, qui y travaille ou qui y travaillera. Fondée en 1922, l'entreprise indépendante propose à ses clients des produits pour sécuriser l'alimentation électrique des réseaux basse tension. L'usine « 3 », située à Huttenheim, dans le Bas-Rhin, est une unité d'assemblage d'onduleurs de 80 à 900 kVA. « Ces dispositifs ont pour fonction principale de protéger les installations électriques

en délivrant un courant de haute qualité et peuvent prendre le relais en cas de coupure de courant grâce à leur batterie, explique Olivier Morlot, directeur du site. On imagine bien les conséquences que peut avoir un arrêt de l'approvisionnement en énergie du bloc opératoire d'un hôpital. »

La qualité médiocre de l'électricité fournie dans certains lieux ou pays fait notamment courir à des appareils électriques un risque d'endommagement ou de vieillissement prématuré critique pour la sécurité, le service... C'est là

que la deuxième propriété des onduleurs trouve tout son intérêt. « Pour utiliser une image un peu simpliste, les onduleurs sont des sortes de machines à laver le courant, avance Olivier Morlot dans un sourire. L'électricité qui y pénètre est bourrée de parasites, d'interférences. À la sortie, la courbe du courant est beaucoup plus lisse et stable, ce qui est synonyme de meilleure qualité et donc de sécurité pour le réseau et les appareils qui y sont raccordés. »

Pour que leur efficacité soit optimale, les onduleurs, qui



2

1 **Sur la ligne** d'assemblage des circuits électroniques, les ouvriers travaillent sur un présentoir incliné pour préserver leur dos.

2 **Grâce aux gyrophares bleus** dont ils sont équipés, les chariots élévateurs préviennent visuellement de leur arrivée.

3 **Le poste de sertissage**, qui consiste à couper les câbles, les dénuder et enfin à y fixer les cosses (connecteurs), s'est vu attribuer une nouvelle table réglable en hauteur permettant de travailler assis ou debout. En fonction de l'étape du sertissage et du type de câble travaillé, l'une ou l'autre des positions peut être plus confortable.



3

## CHIFFRES

### Socomec

- 9 sites de productions (5 en Europe, 2 en Chine, 1 en Inde, 1 en Tunisie).
- 3 100 collaborateurs (1 400 en France dont 1 200 en Alsace).
- 467 millions d'euros de chiffre d'affaires.
- 30 000 clients dans le monde.
- 18 000 références.

### Site d'Huttenheim

- 13 000 m<sup>2</sup>.
- 250 collaborateurs (dont 150 dans le périmètre Industriel).
- 1 700 onduleurs par an (2 à 3 jours pour produire un onduleur qui compte en moyenne 2 500 composants).

contiennent en moyenne 2 500 composants (électroniques, électrotechniques et mécaniques), doivent être adaptés aux réseaux qu'ils sont destinés à sécuriser. Socomec les fabrique donc à la commande et sur mesure en suivant les spécificités des installations et de l'environnement d'exploitation de ses clients.

### De multiples canaux de remontée des informations

Si Socomec propose des solutions pour sécuriser les réseaux

électriques, elle n'en oublie pas pour autant la santé de ses salariés. Depuis une quinzaine d'années, l'entreprise s'est engagée dans une politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles qui porte ses fruits. « Dans notre usine, nous ne fabriquons rien, nous assemblons. Nos salariés et leur savoir-faire sont notre richesse première. Il était donc fondamental pour nous d'agir pour faire baisser les arrêts de travail, souligne Mylène Obringer, responsable HSE. Nous sommes passés de 1 322 jours





4

**4 Un salarié** amène sur son établi une batterie de 30 kilos à l'aide d'un bras ventouse articulé. Le guidage de cet appareil conçu sur mesure par un prestataire extérieur ne nécessite aucun effort.

**5 Le retourneur** positionne un pont pour onduleur de 500 kVa avant son intégration dans un sous-ensemble qui sera lui-même installé dans un châssis. L'activation du dispositif ne pouvant se faire qu'en utilisant ses deux mains, tout risque de coincement des doigts est éliminé.



5

perdus en 2010 à 477 en 2015. Notre taux d'absentéisme est de 4% actuellement, ce qui est plutôt bas comparé aux autres entreprises du secteur. » Une diminution obtenue en travaillant à l'amélioration des postes de la chaîne de montage, mais pas seulement.

Dès la zone de livraison, l'importance que l'entreprise accorde à la sécurité est bien perceptible. Cales pour bloquer les camions, souffleurs d'air chaud au-dessus des portes pour le travail en hiver, chariots équipés d'un gyrophare bleu pour avertir

visuellement les piétons de leur arrivée, pancarte de blocage de la circulation pour manipuler les grands colis... Des solutions de prévention qui ont bien souvent pour origine les salariés eux-mêmes qui ont plusieurs moyens à leur disposition pour faire remonter l'information. « En plus de l'analyse des risques effectuée annuellement sur chaque unité de travail, nos collaborateurs peuvent nous signaler des situations à risque et éventuellement proposer des solutions par le biais des fiches d'amélioration, des formulaires

de presque-accident ou encore du registre des incidents bénins tenu par les SST du terrain et qui est relevé tous les mois », relate Mylène Obringer.

Et cela fonctionne. Dans l'atelier de montage des onduleurs, un grand nombre de postes ont bénéficié d'améliorations. Sur cette ligne en forme de U, les châssis progressent par étapes. À chaque arrêt y sont intégrés différents sous-ensembles, pour leur part assemblés sur des lignes dites « feeders », adjacentes au parcours des armoires métalliques.



6

**6** Une employée travaille au montage d'un dissipateur sur son établi équipé de roulements à bille lui permettant d'avancer sur la ligne sans manutention. À côté, son collègue travaille sur une partie de la ligne dotée de rouleaux eux aussi destinés à permettre de ne pas soulever la pièce.



7

**7** Grâce à une table réglable en hauteur et inclinable, l'assemblage des caissons électroniques s'effectue dans de meilleures conditions, épargnant le dos des salariés et leur permettant d'atteindre aisément toutes les parties du sous-ensemble.

Alexis Maroni, qui travaille à l'intégration de sous-éléments sur les châssis, a fait l'expérience d'un presque accident qui, au final, a débouché sur une avancée en matière de sécurité. « J'utilise un palan pour apporter les sous-ensembles sur les châssis. Un jour, j'ai amorcé la descente du chariot élévateur en omettant de détacher le palan de l'élément que je venais de fixer. L'onduleur a failli se renverser, mais j'ai pu l'empêcher de basculer », se souvient-il. L'analyse de l'événement a conduit à l'élaboration d'une nouvelle pièce d'attache du palan

qui ne permet pas la fixation du sous-ensemble tant que celui-ci n'est pas désolidarisé du système de levage. Plus de risque de renversement, donc.

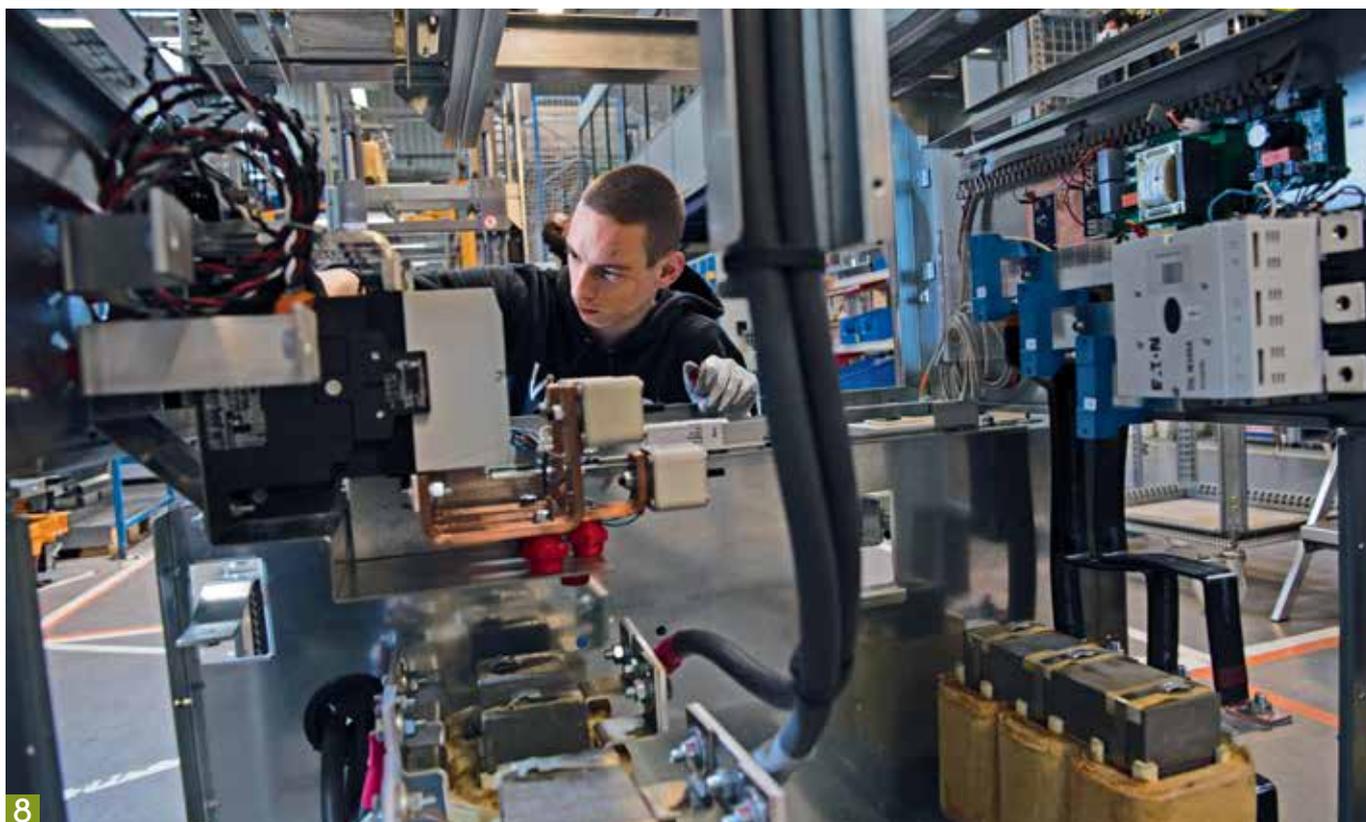
### Ne pas nourrir les TMS

Sur les lignes d'assemblage des sous-parties des onduleurs, la question des TMS est prégnante. Les éléments qui y sont montés peuvent peser lourd et des solutions ont dû être élaborées pour soulager les salariés. Ainsi, un retourneur, installé en bout de ligne des ponts pour onduleur de 500 kVA, permet de posi-

tionner et d'intégrer les pièces automatiquement dans les sous-ensembles. Avant l'acquisition de ce matériel, les pièces de 15 kg, anguleuses et parfois coupantes, étaient installées manuellement. « Pour mettre en route le retourneur, je dois activer les commandes en utilisant mes deux mains. Du coup, pas de risque de me faire coincer les doigts », souligne, joignant le geste à la parole, Valérie Suhner, une opératrice.

La ligne pont pour onduleur de 200 kVA a, elle, été équipée d'un établi muni de rouleaux et de





8



9

**8 Suivant une ligne** en U, les châssis métalliques accueillent les différents éléments qui composent un onduleur. Ici, un salarié monte un sous-ensemble sur un châssis.

**9 Le labo de test** des cartes électroniques : un environnement contrôlé, à température constante. Les salariés y sont équipés de blouses et de chaussures qui facilitent la dissipation des charges électrostatiques.

**10 En plus de l'estrade** qui recouvre les câbles courant au sol pour éviter les chutes, les salariés en poste sur la zone de test des onduleurs disposent d'une chaise basse qui permet d'épargner leurs genoux lorsqu'ils travaillent sur la partie des appareils la plus proche du sol.

roulements à billes sur lesquelles glissent sans effort des plateaux transportant les sous-ensembles en cours de montage. Cette installation évite les manutentions répétées de ces éléments qui pèsent au final 17 kg. Du côté de l'atelier d'assemblage des caissons électroniques, c'est une table ajustable en hauteur mais aussi inclinable qui améliore les conditions de travail des employés. Ils peuvent ainsi réaliser toutes les opérations beaucoup plus aisément, atteindre les parties des sous-ensembles difficiles d'accès et y fixer les composants requis

Damien Larroque  
Photos : Gaël Kerbaol

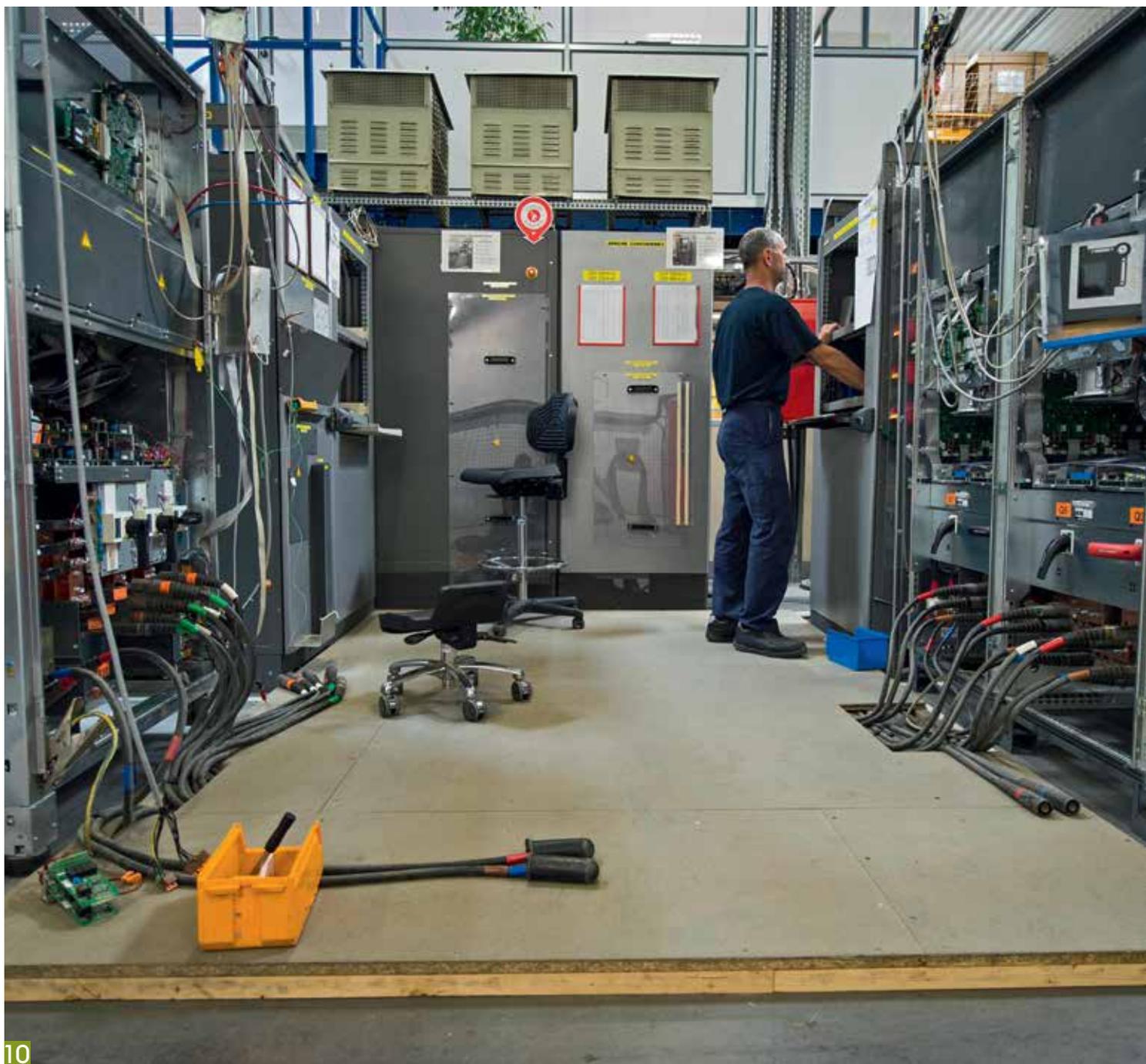
sans prendre de positions inconfortables. Sur un autre feeder, où les plaques de circuits électronique sont assemblées, c'est un présentoir incliné qui a soulagé les équipiers. Ils n'ont plus besoin de se voûter pour réaliser leur tâche minutieuse comme c'était le cas lorsqu'ils travaillaient à plat. Une solution simple qui change tout.

Socomec dispose dans son usine d'une zone de test qui permet de vérifier le fonctionnement des onduleurs ainsi que leurs caractéristiques, qui doivent correspondre aux spécifications du

client. « *Ce n'est plus visible maintenant mais le sol est recouvert de câbles de différents diamètres qui permettent la mise sous tension des appareils. À chaque déplacement, nous risquions de nous tordre la cheville ou même de chuter. Nous sommes maintenant tout à fait stables grâce à l'estrade qui a été installée* », explique Thierry Koenig, un technicien.

### Des batteries soulevées à bout de bras

Un peu à l'écart de la ligne de montage des onduleurs, un espace est dédié à l'assemblage



10

d'armoires à batteries. Chaque étagère de cet appareil contient dix batteries de 30 kilos chacune qu'il fallait auparavant installer à la force du poignet puis brancher les unes aux autres. Depuis trois ans et l'acquisition d'un bras articulé muni d'une ventouse et développé sur mesure par un prestataire, l'effort physique à fournir a diminué drastiquement. Sans difficulté, l'ouvrier se saisit des batteries à l'aide du bras et les dépose sur son établi. Une fois les dix batteries en position et reliées entre elles, un poussoir les entraîne sur les étagères

de l'armoire. « *En plus, il n'est plus nécessaire de déplacer les palettes de batteries pour respecter le principe du "first in, first out". Nous disposons maintenant d'un gravitaire qui donne accès directement à la bonne palette sans avoir à en manipuler d'autres* », précise Vincent Werner. Une installation que l'on doit encore une fois à l'implication des salariés puisqu'elle a vu le jour à la suite d'une remarque issue d'une fiche d'amélioration. Socomec est engagée dans une démarche d'amélioration continue qui fonctionne grâce à un réel

engagement à tous les niveaux de l'entreprise. « *C'est devenu naturel de penser prévention puisque cette dernière est totalement intégrée à l'organisation et au fonctionnement de l'usine. C'est d'ailleurs ce qui explique la facilité avec laquelle l'entreprise a répondu aux attentes du programme TMS Pros lancé par la CnamTS en 2014. Il ne lui a pas fallu plus d'un an pour valider la quatrième et dernière étape du dispositif. Un exemple à suivre* », conclut Ernest Zorn, contrôleur de sécurité à la Carsat Alsace-Moselle. ■

## fiche d'identité

- **NOM** : pôle déchets de Kerambris.
- **LIEU** : Fouesnant (Finistère).
- **ACTIVITÉ** : Site de 18 hectares sur lequel trois fillières de traitement sont représentées : déchets verts, boues d'épuration, algues vertes.
- **EFFECTIF** : 35 personnes.

## l'essentiel

- **LES CONDUCTEURS** des chargeuses, utilisées notamment lors des phases de traitement des algues vertes en putréfaction, doivent être mis à l'abri des dégagements gazeux ( $H_2S$  et  $NH_3$  notamment).
- **LA CARSAT** Bretagne et l'INRS travaillent depuis plusieurs années sur l'assainissement de l'air dans les cabines d'engins mobiles.
- **UN SYSTÈME** de préfiltration automatique, associé à un groupe de filtration à charbon actif, a été développé. Au fil des évolutions et des tests, son efficacité a été démontrée. Les trois chargeuses du site ont été équipées.

## LE CHIFFRE

6191 t

d'algues vertes ont été collectées sur le secteur en 2015. Le traitement des boues des stations d'épuration du pays fouesnantais représente 4 500 tonnes annuelles et le traitement des déchets verts 12 000 tonnes.

**EN 2013, UNE USINE** de traitement des algues vertes a été ouverte sur le pôle déchets de Kerambris, à Fouesnant, dans le Finistère. L'assainissement de l'air dans les cabines d'engins mobiles a fait l'objet d'un important travail associant la Carsat Bretagne et un concepteur de systèmes de surpression-filtration, afin d'éviter l'exposition des conducteurs à des polluants divers.



© Fabrice Dimier pour l'INRS

## DÉCHÈTERIE

## Des conducteurs d'engins à l'abri des polluants

**S**ulfure d'hydrogène ( $H_2S$ ), ammoniac ( $NH_3$ ), poussières de différentes natures...

En déchèterie, les conducteurs d'engins peuvent être exposés à de nombreux polluants. C'est notamment le cas sur le pôle déchets de Kerambris, à Fouesnant, dans le Finistère. Ce site de 18 hectares, exploité par la communauté de communes du pays fouesnantais, regroupe une unité de compostage de boues de stations d'épuration, une usine de traitement des déchets verts et une usine de traitement des algues vertes, ouverte en 2013. La baie a en effet des caracté-

ristiques propices au développement des algues vertes, et celles-ci doivent être ramassées fraîches.

Les communes ont une obligation de collecte dans les 48 heures afin d'éviter les émissions dues à leur putréfaction. « Ces algues sont ensuite prises en charge sur le site. Plus de 6 000 tonnes ont été traitées en 2015, principalement en septembre et octobre, mais les pics d'activité restent peu prévisibles », explique Bruno Riou, responsable du pôle déchets. Dans un premier temps, les algues sont mélangées à l'extérieur du site, sur la plate-forme, avant d'être placées en enceinte confinée,

Grégory Brasseur

dans un système de casiers. Le mélange est composé de 50% d'algues et 50% de déchets verts. Les algues passent ensuite deux mois dans l'usine, pour la fermentation puis la maturation. Dans chaque casier, un système d'insufflation d'air permet d'oxygéner le tas de compost.

« La capacité de traitement est de 2 000 tonnes par mois et peut être doublée en augmentant le système d'insufflation d'air chaud en cas de pic d'activité. Après deux mois, le produit est criblé pour récupérer la fraction fine. Le compost reste quelques mois sur la plate-forme avant d'être évacué sur des terres agricoles », reprend le responsable. Au cours des différentes étapes, des engins mobiles sont largement utilisés : pour le mélange des déchets sur la plate-forme extérieure, la mise en place du mélange dans les casiers, ou encore les interventions en usine afin d'aérer les tas de compost... Les expositions aux polluants peuvent alors être très importantes. L'assainissement de l'air à l'intérieur de la cabine des engins est donc un objectif de longue date... qui est aujourd'hui atteint.

### Une forte mobilisation

La solution mise en place sur le pôle déchets est issue d'un travail qui a commencé le long des plages bretonnes, il y a plus de six ans<sup>1</sup>. Celui-ci a rassemblé de nombreux acteurs, parmi lesquels la Carsat Bretagne et un spécialiste de la protection embarquée sur engins de travaux publics, l'entreprise Brottec. Objectif : la mise au point d'un système de surpression-filtration efficace pouvant être installé sur tout engin ou véhicule devant évoluer en ambiance polluée. Pour ce type d'application, la qualité du filtre à charbon actif est essentielle. Mais longtemps, le contrôle de sa performance est resté difficile. Un protocole de validation du dispositif d'absorption sur charbon actif a donc été mis en place avec l'INRS, impliquant plusieurs fournisseurs.

« La question des algues vertes nous a donné l'opportunité de faire évoluer nos dispositifs, en

partenariat avec les utilisateurs. Les filtres à charbon actif qui équipent aujourd'hui les engins sont capables de tenir plus de 8 heures lorsqu'ils sont soumis à un flux de pollution en amont de 500 ppm d' $H_2S$  et  $NH_3$ , explique Alain Defillon, président de Brottec. La performance de filtration et la capacité d'avoir une cabine en pression de service à 100 Pascals permettent de placer l'opérateur dans une bulle de confinement sanitaire. » « Sur le site de Fouesnant, trois chargeuses ont été équipées avec ce dispositif. Celle dont la capacité est la plus importante, avec son godet de 4,5 m<sup>3</sup>, est utilisée pour les algues vertes et le mélange des tas à l'extérieur », indique Aurélien Dumont, ingénieur HSE sur le pôle déchets de Kerambris.

Outre la qualité de la filtration, le système de contrôle des paramètres en cabine, notamment la surveillance de la pressurisation, a bien évolué. « J'ai sur un écran la pression de consigne et la pression de service. Une alarme se déclenche en cas de problème », indique Gilles Pennaneac'h, conducteur d'engin. Il part alimenter une trémie avec des déchets verts restés plusieurs mois en compostage. « La règle, c'est de travailler en cabine fermée. Le poste de travail est confortable et climatisé, reprend le conducteur. En cas de souci, je quitte immédiatement la zone polluée. » Le déclenchement de l'alarme signifie qu'une opération de maintenance s'impose : vérification de l'étanchéité de la cabine, de l'état des filtres...

« Par ailleurs, les opérateurs sont équipés de deux détecteurs de gaz autonomes portatifs ( $H_2S$  et  $NH_3$  dans l'usine de traitement des boues), placés au plus près des voies respiratoires », ajoute Aurélien Dumont. Porté pendant toute la durée de l'intervention, le détecteur permet de repérer les phases de travail au cours desquelles les expositions sont les plus élevées. Comme pour tout système de ventilation, un contrôle régulier de la protection assurée par la cabine est nécessaire. Un contrat d'entretien assure une vérification tous les

## REPÈRE

■ LE CENTRE interrégional de mesures physiques de l'Ouest (Cimpo) est intervenu en appui de la collectivité sur la conception et la réception du site de compostage des déchets verts et de l'unité de traitement des algues vertes. Il a également participé au travail visant à caractériser la ventilation des cabines d'engins en vue d'améliorer la protection des conducteurs vis-à-vis des poussières et des gaz.

six mois : nettoyage du caisson, contrôle de l'étanchéité, contrôle des chemins d'air...

« L'optimisation de la performance du système de surpression-filtration s'est construite sur le long terme, à la suite de tests réalisés sur le terrain avec différents prototypes. Ces tests ont par exemple eu lieu dans les Côtes-d'Armor, sur une unité de traitement du kaolin générant d'importantes quantités de poussières, souligne Gérard Petegnief, ingénieur-conseil à la Carsat Bretagne. Nous avons travaillé avec un constructeur investi dans la démarche et se prêtant aux tests, des entreprises acceptant l'expérimentation sur leurs sites, le Centre interrégional de mesures physiques de l'Ouest (Cimpo) et l'INRS. » Aujourd'hui, les perspectives de mise en œuvre de ce type de cabines pressurisées à air épuré concernent des secteurs



© Fabrice Dimier pour l'INRS

La qualité de l'air à l'intérieur de la cabine est contrôlée en permanence par des détecteurs de gaz dont sont dotés les conducteurs durant toute la durée des opérations.

d'activité très divers. Il convient pour le traitement des déchets et la manipulation du compost en formation, mais également pour les interventions d'exca-vation sur sol pollué, les travaux de démolition (générant de forts empoussièrtements), les travaux en carrières, les interventions en environnement confiné dans l'industrie chimique ou encore l'épandage de produits toxiques dans le secteur agricole... ■

1. Ces travaux s'intègrent à l'étude réalisée par un groupe d'experts des Carsat et de l'INRS qui a rédigé la brochure Assainissement de l'air des cabines d'engins mobiles, ED 6228, INRS. L'INRS participe au projet européen de norme sur ce sujet.

## fiche d'identité

- **NOM** : Esat les ateliers de l'Héronne.
- **LIEU** : Puellémontier (Haute-Marne).
- **EFFECTIF** : 103 travailleurs en situation de handicap mental et 20 salariés équivalents temps-plein.
- **ACTIVITÉS** : horticulture, espaces verts, conditionnement, mécanique générale.

## l'essentiel

- **L'ESAT** de Puellémontier compte trois pôles d'activité exposant à des risques professionnels multiples.
- **LA DIRECTION** de l'établissement a décidé en 2015 de délivrer à ses travailleurs en situation de handicap une formation Prap (prévention des risques liés à l'activité physique), par un formateur interne.
- **PLUSIEURS SESSIONS** ont eu lieu depuis un an. Outre les actions correctives qui vont se mettre en place, cette démarche contribue à renforcer l'identité professionnelle des travailleurs formés, à accroître l'appropriation de la notion de prévention. Elle leur procure aussi une plus grande autonomie au quotidien dans l'analyse de leurs conditions de travail.

## LE CHIFFRE

**25%**

des 120 000  
travailleurs en Esat  
en France ont plus  
de 50 ans.

## HANDICAP ET SANTÉ AU TRAVAIL

# Se former pour se sentir plus concerné



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

**L'ESAT** (établissement et service d'aide par le travail) de l'association Adasms, basé en Haute-Marne, est le premier du genre en France à avoir délivré le programme de formation Prap (prévention des risques liés à l'activité physique) à ses travailleurs en situation de handicap mental. Réalisée grâce à un financement de l'ARS Champagne-Ardenne, cette action a permis de sensibiliser les salariés aux questions de santé et de sécurité au travail, et de renforcer la qualité de vie au travail.

Avec 4800 m<sup>2</sup> de serres couvertes et deux hectares de champs, le pôle horticole de l'Esat (établissement et service d'aide par le travail)<sup>1</sup> de Puellémontier, en Haute-Marne, est un important producteur local de légumes et de fleurs. En moyenne, 700000 plants de fleurs et légumes y sont produits et commercialisés chaque année. Entre rempotages, transferts de plants, ou encore préparations de commandes, d'une serre à l'autre,

des chariots sont remplis, transférés, vidés... et les mouvements sont incessants.

Pour autant, l'horticulture n'est qu'une des activités de l'établissement. Si, dans une serre, trois personnes sèment des plants de salades, un peu plus loin dans un atelier du pôle industriel, des équipes réalisent le conditionnement de lots de fermoirs de volets. Cette diversité des tâches illustre les trois différentes activités de l'Esat qui s'organise en trois pôles. Le pôle horticole compte

<sup>1</sup> Céline Ravallec

35 travailleurs en milieu protégé qui se consacrent à la culture de plants vendus ensuite à des particuliers, des collectivités locales ou des revendeurs locaux. Le pôle espace nature encadre quant à lui 18 travailleurs répartis en trois équipes qui effectuent la création paysagère, les plantations, l'entretien et la taille auprès de particuliers, d'entreprises ou d'associations. Enfin, le pôle industriel de 50 travailleurs regroupe des activités de conditionnement (thermoformage, mise sous film, skin-pack, soudure HF) et de mécanique générale (découpe-perçage, fraisage, mécano-soudure).

Un panorama santé et sécurité a été réalisé en 2014, par la directrice de l'Esat, Béatrice Égu<sup>2</sup>. L'occasion d'établir un état des lieux du personnel de l'établissement : un tiers de la population a plus de 45 ans, les travailleurs présentent des capacités physiques pouvant être modestes, avec parfois des réserves à l'aptitude au travail, un cumul d'affections, de possibles conduites addictives (alcool, tabac, drogues, troubles alimentaires), un surinvestissement du travail comme facteur de reconnaissance sociale et, parallèlement, une moindre accessibilité aux parcours de santé. « Nous avons un public très hétérogène, explique José Richier, directeur de l'Adasms. Notre finalité est que les personnes se sentent bien dans ce qu'elles font. D'où une approche très individualisée de la compétence de chacun. La prise en compte des problématiques de santé et sécurité constitue un enjeu majeur dans une approche globale de la personne en situation d'insertion professionnelle en Esat et/ou dans le milieu ordinaire de travail. »

### Un nouvel espace d'expression

Conforter le travailleur dans son environnement en l'intégrant à une démarche globale de prévention est donc assez naturellement apparu comme un axe de travail. C'est dans cet esprit que l'Esat s'est lancé dans une action de formation Prap (prévention des risques liés à l'activité physique) auprès de ses travailleurs en situation de

handicap. « Ce qui nous intéresse, c'est la capacité d'adaptation de chacun », précise Christophe Lattach, formateur Prap de l'établissement. Ce dernier a ainsi délivré depuis mars 2015 plusieurs sessions de formation. Une trentaine de travailleurs volontaires les ont suivies, en groupes mixtes de six personnes provenant des trois pôles, avec un encadrant moniteur d'atelier. La dernière en date a eu lieu en mai 2016.

Cette formation s'avère un nouvel espace d'expression au sein de l'Esat. « On se rend compte qu'on ne sait pas suffisamment comment les gens vivent leur travail, souligne Christophe Lattach. Lors

À travers les formations Prap, les travailleurs handicapés sont particulièrement sensibilisés aux enjeux de la prévention des risques professionnels et impliqués dans la recherche de solutions.



© Grégoire Maisonneuve pour l'IMRS

des formations, tout le monde s'exprime avec intérêt, parle de ses problèmes, propose des solutions. Et il n'y a aucun jugement. » Le contenu a dû être adapté à l'auditoire, à l'image d'un guide d'information rédigé en interne suivant « les règles européennes pour une information facile à lire et à comprendre » par le plus grand nombre. « Avant de délivrer la formation, des conditions sont requises pour faciliter l'expression des travailleurs, il faut être plus dans une logique de conseil, les accompagner, en veillant à ne pas orienter leurs réflexions », poursuit-il.

La synthèse des échanges menés et des idées qui en ont émergé aide désormais à constituer la feuille de route des améliorations techniques et organisationnelles nécessaires pour réduire les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail et contribuer à une meilleure prévention des maladies professionnelles. « Le grand bénéfice que je vois est

l'implication des travailleurs, qui leur a permis de porter un regard extérieur sur leur travail, estime Yvon Deconynck, moniteur principal du pôle industriel. Les trois pôles sont représentés dans chaque session. Pour les moniteurs, c'est l'occasion de soulever des problèmes qu'on ne peut pas facilement résoudre entre soi, comme par exemple la mise en carton à certains postes. »

Des réflexions commencent à suivre. Si certaines actions sont matériellement faciles à mettre en œuvre comme la mise à disposition de tapis de mousse pour les opérations de désherbage qui se font à genoux, d'autres nécessitent des investissements conséquents ou des réorganisations lourdes. Le comité de pilotage a constitué un groupe technique Prap pour réfléchir en interne à la faisabilité ou non de certaines actions correctives, analyser et hiérarchiser les besoins, avec les travailleurs. Dans les mois à venir, des mesures sont prévues pour concrétiser les premières améliorations. « À travers cette action, nous consolidons la mission médico-sociale de l'Esat, qui consiste à assurer un accompagnement global de la personne, avec un soutien, mais aussi une plus grande implication et responsabilisation des travailleurs à travers un épanouissement personnel, social et professionnel, souligne José Richier. Cette démarche de prévention resitue l'homme dans son environnement de travail. » À ce jour, deux Esat en France se sont lancés dans cette démarche Prap. « Et nous sommes totalement prêts à partager cette expérience avec d'autres établissements intéressés », conclut le directeur. ■

1. Un Esat est une structure qui offre aux travailleurs handicapés des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif. Il accueille le travailleur dont les capacités ne lui permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée.

2. Engager l'Esat dans une démarche de promotion de la santé pour soutenir les projets professionnels des travailleurs, Béatrice Égu, *Mémoire Cafdes (certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale)*, EHESP, Rennes, 2014.

## Fiche d'identité

- **NOM** : TMN (Traitement des métaux de Normandie).
- **LIEU** : Notre-Dame-de-Gravenchon, en Seine-Maritime.
- **ACTIVITÉ** : traitement de surface de pièces métalliques pour de nombreux secteurs : automobile, médical, connectique, aéronautique, offshore...
- **EFFECTIF** : 72 salariés.

## L'essentiel

- **EN 2013**, un incendie entraîne la destruction de la quasi-totalité de l'outil de production.
- **LA PRISE** en compte de longue date du risque industriel et les relations que l'entreprise entretient avec son assureur et la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement rendent possible une reprise progressive puis la reconstruction d'un atelier. Les salariés sont partie prenante de l'opération de remise en route.
- **LA PRÉVENTION** des risques professionnels a été l'un des éléments constitutifs du plan de continuité de l'entreprise.

## LE CHIFFRE

**3000 m<sup>2</sup>**  
de bâtiments,  
ateliers et bureaux,  
ont été sinistrés  
lors de l'incendie.

## TRAITEMENT DE SURFACE

# Une usine à l'épreuve du feu

**SON TRAVAIL D'ANTICIPATION** sur le risque industriel a permis à l'entreprise TMN (Traitement des métaux de Normandie), basée à Notre-Dame-de-Gravenchon, en Seine-Maritime, de se relever d'un grave sinistre ayant provoqué la destruction du site de production. Une réflexion sur le risque chimique et le risque d'incendie et d'explosion a été menée au moment de la reconstruction.



© Patrick Delapierre pour l'INRS

Le drame s'est produit le dimanche 16 juin 2013, vers 18h30. À Notre-Dame-de-Gravenchon, en Seine-Maritime, les témoins ont pu voir une colonne de fumée s'échapper de l'usine TMN (Traitement des métaux de Normandie). 2500 m<sup>2</sup> de bâtiments ont été ravagés par les flammes : des bureaux et la quasi-intégralité de l'espace de production... Le lundi, à 8h, les salariés se retrouvaient, désœuvrés, à l'entrée du site. « Dans ces moments, on est tous solidaires. J'ai pris les numéros des

portables et demandé à chacun de rentrer chez soi, sachant que, très vite, il faudrait trouver une solution. Des vies, des emplois étaient en jeu. Arrêter tout n'était pas une option », se souvient Johann Lesueur, le dirigeant. L'incendie, survenu à la suite d'une intrusion, ne fait pas de victime et ne génère aucune pollution du milieu extérieur. Fort heureusement, le plan de continuité d'activités de TMN est solide. L'entreprise a par ailleurs engagé, avec ses différents partenaires, une réflexion sur le risque industriel. Elle entre-

tient avec la mairie, la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (Dreal) et Allianz, son assureur, des relations de confiance qui lui garantissent un fort soutien. Dès le lendemain, une société voisine spécialisée dans le montage électronique, la SNME, propose de reloger le personnel administratif dans ses locaux. Les salariés de TMN eux-mêmes se mettent en quête de solutions. Celle qui sera retenue : aller produire ailleurs, sur les sites de confrères avec lesquels l'entreprise n'a pas de lien de concurrence. « *En interne, la mobilité des salariés s'est organisée de façon réactive, en intégrant les contraintes familiales de chacun* », explique Johann Lesueur.

### Une entreprise « préparée »

Rapidement, TMN obtient l'accord de la Dreal et de la préfecture pour redémarrer son activité. Une extension existante, dont les charpentes n'étaient pas raccordées au bâtiment touché, est utilisée pour accueillir un nouvel atelier. Quelques équipements peuvent également être récupérés et remis en état. Il faut gérer la démolition du bâtiment sinistré, la dépollution du site, puis reconstruire, commander des machines, réaménager les lignes... Lors de la conception du nouvel atelier, la prévention des risques professionnels est renforcée, avec une réflexion sur la prévention du risque chimique et du risque d'incendie et d'explosion. Les choix sont déterminants pour éviter qu'une telle catastrophe ne se reproduise : cloisonnement du bâtiment, isolement des activités à risque, mise en place de systèmes de détection des fumées, de murs coupe-feu, de portes coupe-feu asservies, installation de trappes et de cantons de désenfumage... Il s'agit de prévenir tout départ d'incendie mais également sa propagation. Au niveau des bains de traitement de surface, des systèmes de captage sont installés au plus près de la source d'émission et le choix se porte sur des conduits métalliques (résistants

aux fumées chaudes) pour l'évacuation des polluants. Pendant cette période, l'assurance perte d'exploitation qu'a souscrite l'entreprise lui permet d'obtenir une avance sur les frais générés. « *C'est un élément trop souvent négligé par les entreprises mais essentiel pour la reprise. L'expérience de TMN montre l'importance de la qualité du contrat d'assurance initial, dont la mise à jour régulière prouve à l'assureur le sérieux de l'entreprise et permet d'avoir une couverture correspondant à la réalité des besoins* », souligne Jean-Noël Clément, contrôleur de sécurité à la Carsat Normandie. Un plan de sous-traitance est mis en place, sur une période courte.

### Un élan collectif

Pendant les six mois qui suivent l'incendie, le personnel de production part en déplacement. En Savoie, en Bourgogne, dans le Centre, mais également en Espagne et en Suisse, chez des confrères acceptant de mettre à disposition leurs installations. « *Ça a été une expérience riche d'échanges entre professionnels* », se souvient Jean-Pierre Calais, responsable phosphatation. « *Les gens n'étaient pas habitués aux déplacements, mais personne n'a dit non* », affirme Kévin Marchand, responsable sécurité environnement. Les clients ont également été rassurés : le savoir-faire maison fait partie intégrante du processus reconnu, notamment dans l'aéronautique. « *Dans les rapports sociaux, les liens ont été renforcés. Tout le monde fait plus*



© Patrick Delapierre pour l'INRS

attention. On fait de la prévention ensemble. L'événement a permis de redonner un élan à l'activité du responsable sécurité », évoque Johann Lesueur.

« *La culture du risque a indéniablement été consolidée*, précise Kévin Marchand. *Des procédures écrites sont appliquées à la fermeture du site le vendredi : vérification de l'arrêt des bains, de la mise en place des sécurités, de la fermeture de portes...* Les salariés ont également été particulièrement attentifs à l'implantation des nouvelles lignes, n'hésitant pas à faire remonter leurs besoins. » « *Un grand volume a été réaménagé, aéré, avec des modifications notables, pour améliorer la qualité du travail, les flux de personnes et de matériaux* », témoigne Roger Chicot, responsable d'anodisation. À la fin du mois de décembre 2013, l'activité sur le site avait repris à 80%. Quelques mois plus tard, l'entreprise retrouvait son chiffre d'affaires initial. ■

Lors de l'implantation des nouvelles lignes, les flux de matériaux et de personnes ont été optimisés.

### ■ EN POINTE SUR LE RISQUE INDUSTRIEL

Les ateliers de traitement des métaux présentent de nombreux risques spécifiques, notamment des risques d'incendie et d'explosion. L'assureur de TMN a été impliqué et a émis un avis sur les choix successifs visant à sécuriser l'activité : mise en place de manchettes coupe-feu sur les gaines d'aération au-dessus des cuves pour les lignes de traitement de surface par voie humide (sur lesquelles le risque d'incendie est élevé), modification de procédés avec la mise en production d'un traitement de surface par voie sèche... Les travaux ont été menés en concertation avec le service prévention de la Carsat Normandie. Cette conscience du risque industriel a par ailleurs conduit l'entreprise sur le terrain de la prévention du risque environnemental, avec l'installation d'une station d'épuration à rejet zéro.

## fiche d'identité

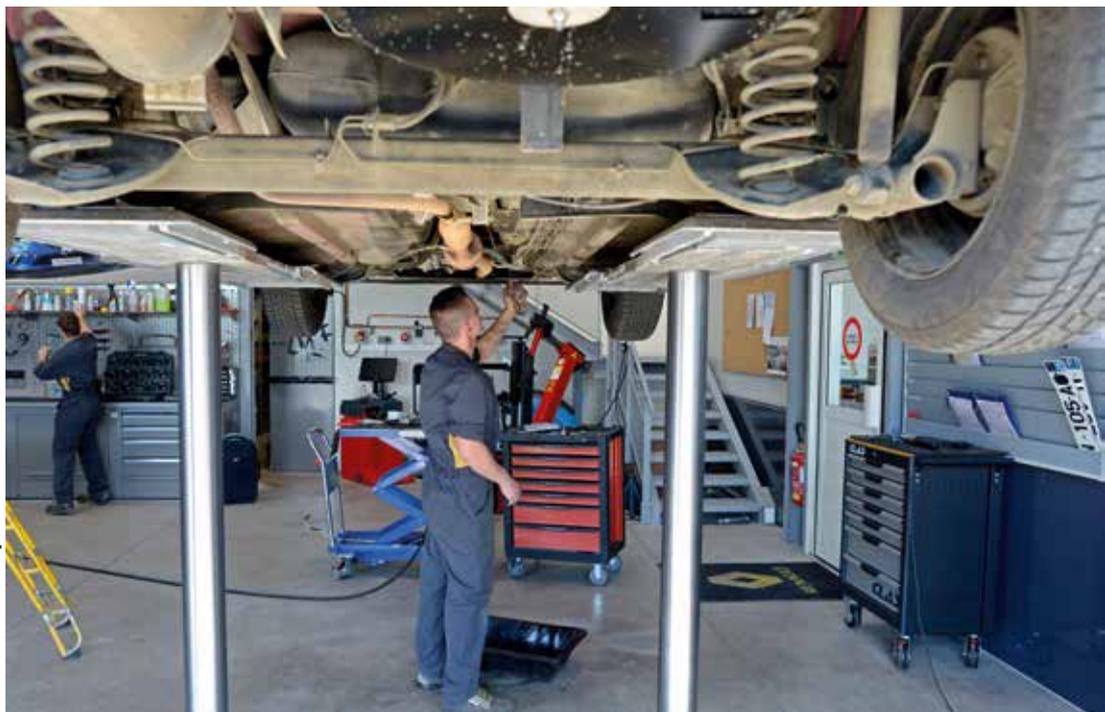
- **NOM** : Garage de l'Auzon.
- **ACTIVITÉS** : station-service, garage agent Renault et Renault Minute (réparation en moins de 4 heures), vente de véhicules neufs et occasion.
- **LIEU** : Lavilledieu (Ardèche).
- **EFFECTIF** : 9 salariés.
- **CA** : 1 million d'euros.

## l'essentiel

- **EN 2014**, les premiers plans pour agrandir le garage et créer un Renault Minute ont vu le jour. La Carsat Rhône-Alpes a accompagné l'entreprise avec un contrat de prévention et la grande majorité des risques professionnels ont été pris en compte.

## RÉPARATION AUTOMOBILE

# Bien grandir permet de mieux vivre



© Guillaume J. Piisson pour l'INRS

**STATION-SERVICE, RÉPARATION** et vente d'automobiles. Pour faire face à une augmentation de ses trois activités principales, Denis Ollier, le cogérant du Garage de l'Auzon, à Lavilledieu, en Ardèche, a choisi de construire un nouveau bâtiment. La Carsat Rhône-Alpes l'a aidé à prendre en compte les risques professionnels.

## LE CHIFFRE

## 1,5 million d'euros

ont été investis dans la réalisation de l'opération d'agrandissement et d'aménagement.

La réparation automobile, Denis Ollier est quasiment tombé dedans quand il était petit. À 14 ans, il était déjà très présent dans le garage de son père, avant de l'intégrer définitivement en 1996. Devenu cogérant, il s'est lancé il y a peu dans l'agrandissement du Garage de l'Auzon, situé à Lavilledieu, en Ardèche. Un travail de grande ampleur, réalisé en concertation avec la Carsat Rhône-Alpes. Nationale 102, entre Villeneuve-de-Berg et Aubenas. « *L'auto-route de l'Ardèche* », plaisante Denis Ollier. Juste avant d'arriver dans la commune de Lavilledieu,

une importante agence Renault, comptant neuf salariés, s'impose, avec un garage classique – carrosserie, mécanique, tôlerie, peinture –, une station-service ainsi qu'un Renault Minute flamboyant neuf. Le premier garage et la station-service ont été créés par Daniel, le père de Denis, en 1975. En 1992, il procède à un premier agrandissement, en tenant compte de la prévention des risques professionnels : la cabine de peinture est déplacée à l'extérieur de l'atelier, et Daniel travaille avec le service de santé au travail pour substituer la peinture au plomb. Travail qui se poursuivra plusieurs années

Delphine Vaudoux

pour aboutir récemment à la peinture à l'eau. « *Pour une qualité égale* », précise Denis Ollier. En 2012, Denis Ollier, qui a entre-temps repris le garage, achète le terrain adjacent. Son objectif : faire face à la demande croissante d'activité en créant un garage Renault Minute, avec comme promesse de réparer une voiture en moins de 4 heures. Il fait faire les plans de ses futurs locaux par un architecte Renault et les soumet en 2014 à Philippe Morand, contrôleur de sécurité à la Carsat Rhône-Alpes. Ce dernier identifie des points d'amélioration qui peuvent permettre au cogérant de bénéficier d'aides financières de la Carsat. Celui-ci joue le jeu – il bénéficiera d'un contrat de prévention –, tout en constatant un écart important entre les propositions de l'architecte et les remarques de Philippe Morand. « *Je ne comprends pas qu'il y ait de tels désaccords entre le Code de l'urbanisme et le Code du travail, s'étonne-t-il, a posteriori. Heureusement que la Carsat est intervenue tôt dans le projet, car nous avons pu modifier les plans sans trop de problème. Qu'est-ce que cela m'a coûté, au final? Refaire faire les plans et des brouilles si l'on regarde le projet global. Alors que si nous avions fait les changements plus tard, certains auraient coûté très cher et d'autres n'auraient même pas pu être réalisés.* »

### Voir plus loin que l'agrandissement

Le nouveau bâtiment a une superficie de 500 m<sup>2</sup> au sol, sur un terrain de 4000 m<sup>2</sup>, comprenant les parkings et le tour complet du bâtiment. Ce bâtiment Renault Minute comprend un vaste hall et un atelier de 300 m<sup>2</sup> divisé en trois parties : la gestion des pièces détachées située à l'arrière, l'atelier véhicules légers et l'atelier véhicules utilitaires et camping-cars. Sur les plans, Philippe Morand a demandé des ouvertures sur les portes pour laisser entrer la lumière naturelle et avoir une vue sur l'extérieur. Il a également proposé l'installation d'acrotères sur le toit pour sécuriser les interventions ultérieures

sur ouvrage. Enfin, un soin particulier a été apporté à la gestion des flux. « *Nous nous sommes rendu compte, avec l'aide de la Carsat, explique Denis Ollier, que lorsque l'atelier offre la possibilité de réparer deux véhicules utilitaires positionnés l'un derrière l'autre, il était judicieux d'avoir la possibilité de les faire entrer en marche avant et de pouvoir les sortir en marche avant : dans cette zone, l'atelier est donc traversant.* » C'est ainsi que l'ensemble des flux a été revu. Le tour complet du bâtiment a été goudronné, de façon, à terme, à créer un sens giratoire et relier l'ancien garage au nouveau sans passer par la N102.

Un local « fluides » a également été construit, à l'extérieur, pour accueillir le compresseur et les cuves de liquides. Toutes sont sur caillebotis et reliées à l'atelier. Jordan, ouvrier, fait le plein d'huile à l'aide d'un pistolet : « *On n'a plus de bidons, tout est tracé à l'aide du pistolet : je rentre mon code pour indiquer que c'est moi qui fais ce travail, le numéro d'immatriculation de la voiture, le type d'huile, la quantité. C'est beaucoup plus simple, moins fatigant. Tout est relié à l'ordinateur.* »

L'atelier comprend quatre ponts levants, deux pour les véhicules légers, deux pour les véhicules utilitaires et camping-cars. Ces derniers peuvent soulever respectivement 5 et 7 tonnes. Le plus long mesure 6,70 m. « *C'est un peu juste pour certains camping-cars, mais c'est le plus grand du marché* », poursuit le cogérant. Mais il n'est pas totalement satisfait de ces ponts qui, une fois levés, laissent un espace qui pourrait être à l'origine de chutes. « *Je me suis rapproché du fabricant pour réfléchir avec lui sur les manières d'améliorer la sécurité des ouvriers...* »

Parmi la multitude d'améliorations apportées, citons le mobilier de l'atelier (rangements, dessertes à la bonne hauteur, etc.), la gestion des déchets avec un compacteur de filtres à huile, la récupération des eaux de pluie pour le lavage des voitures, un convoyeur de pneumatiques... Pour cela, Denis Ollier

s'est rendu dans de nombreux garages afin d'y observer les bonnes pratiques. Il a également tenu à installer chauffage et réfrigération par le sol. « *J'ai commencé en carrosserie peinture, se remémore-t-il, et j'ai beaucoup souffert du froid et de l'humidité : les conditions de travail étaient pénibles, beaucoup de personnes souffraient d'arthrose.* » Quant aux murs et au plafond, ils bénéficient d'un traitement phonique pour travailler sous les 85 dB(A).



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

Les améliorations mises en place à l'occasion de l'agrandissement du garage ne se sont pas limitées aux locaux et aux flux. Ponts levants, mobilier de travail à l'atelier, chauffage et réfrigération, bruit, gestion des déchets... sont autant de sujets qui ont été traités afin d'optimiser la qualité de vie au travail.

« *C'est beaucoup plus agréable de travailler ici, reconnaît Jordan. Les flux de voitures sont mieux gérés, on n'est pas obligés de déplacer trois voitures pour en sortir une, c'est plus spacieux et clair.* » « *Tout cela signifie moins de stress aussi* », se réjouit Denis Ollier. Ce dernier estime toutefois qu'il n'a pas terminé ses aménagements : il souhaite notamment installer un aspirateur à aspiration centralisée – car toute voiture passant par le garage doit être rendue nettoyée – et s'orienter vers la réparation de voitures électriques. Juste à côté, il vient d'acquiescer un terrain : Denis Ollier prévoit d'y installer un centre de contrôle technique. « *C'est un très bon exemple de prise en compte de la prévention des risques professionnels dans un garage, estime Philippe Morand. Pour arriver à ce résultat, nous avons discuté de façon constructive sur les plans et le résultat est exemplaire.* » ■

**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.

## Exposition au sang

*Je suis infirmier et, dans mon métier, le sang fait partie du quotidien. Quelle est la conduite à tenir en cas de contact accidentel avec le sang d'un patient ?*

**RÉPONSE** **Tout contact** avec du sang, un liquide biologique en contenant ou considéré comme potentiellement contaminant (liquide céphalorachidien, sécrétions génitales...) à la suite d'une piqûre ou d'une coupure avec un objet contaminé, d'un contact sur une peau lésée ou d'une projection sur une muqueuse (œil, bouche, nez) est considéré comme un accident exposant au sang (AES). Il convient de réagir urgemment en réalisant les premiers soins. S'il s'agit d'une piqûre, d'une coupure ou d'un contact sur peau lésée, il ne faut surtout pas faire saigner la plaie mais nettoyer immédiatement

la zone cutanée à l'eau et au savon avant de bien la rincer. Il faut ensuite la désinfecter pendant au moins 5 minutes. Dans le cas d'une projection sur une muqueuse, il faut laver la partie exposée au sérum physiologique ou à l'eau pendant, là encore, au moins 5 minutes. La deuxième étape consiste à prendre rapidement un avis médical. Le médecin évaluera le risque infectieux en fonction du statut sérologique de la personne source, du type d'exposition et de l'immunité de la personne exposée. Cela permettra, si nécessaire, de mettre en place le plus tôt possible un traitement post-exposition. Pour une efficacité optimale, cela doit être fait moins de 4 heures après l'exposition. Dans les 24 heures qui suivent, il faut informer la hiérarchie, déclarer l'accident du travail et, bien sûr, suivre les prescriptions du médecin pour le suivi clinique et sérologique. Pour finir, afin d'éviter que le même accident ne se reproduise, il est important d'effectuer l'analyse de ses causes. ■

### En savoir plus ■■■

- AFFICHE « Conduite à tenir en cas d'AES », A 775, INRS.
  - 25<sup>E</sup> JOURNÉE annuelle du Geres, Groupe d'étude sur le risque d'exposition des soignants aux agents infectieux, TD 227, INRS.
- À consulter et à télécharger sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).

## Conduite d'engins

*Je suis chef de chantier et je m'interroge sur ce qu'autorise le passage du Caces. Mes collègues qui ont obtenu cet examen pour les grues mobiles peuvent-ils prendre les commandes d'une grue à tour ?*

**RÉPONSE** **Le Caces** n'autorise en aucun cas à la conduite d'une grue. En effet, pour conduire une grue, il convient d'être titulaire d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur.

Cette autorisation de conduite prend en compte les trois éléments suivants :

- un examen d'aptitude réalisé par le médecin du travail ;
- un contrôle des connaissances et du savoir-faire de l'opérateur pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail ;
- une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.

Le Caces est un bon moyen de satisfaire au deuxième point et mais ne constitue pas pour autant une autorisation de conduite qui reste sous la responsabilité de l'employeur. De plus, le Caces est spécifique à une famille, voire à une catégorie d'engins. Dans le domaine des grues, il existe trois familles de grues (les grues à tour, les grues

mobiles et les grues de chargement). Le Caces grue mobile ne peut en aucun cas permettre de justifier des connaissances et du savoir-faire pour la conduite en sécurité d'une grue à tour. Un salarié peut cependant être titulaire de plusieurs Caces. L'évaluation de ses connaissances est réalisée par des testeurs dont la compétence est vérifiée périodiquement et qui exercent exclusivement au sein ou pour le compte d'organismes testeurs, eux-mêmes titulaires d'une certification délivrée par un organisme certificateur. Les coordonnées des organismes testeurs certifiés peuvent être obtenues par région et/ou pour une catégorie d'engins donnée en consultant la base mise en place par l'INRS. ■ [www.inrs.fr/publications/bdd/caces.html](http://www.inrs.fr/publications/bdd/caces.html).

### En savoir plus ■■■

- LE CACES, ED 96, INRS. À consulter et télécharger sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).

RÉUNION D'INFORMATION

# Prévenir le risque chimique lié à l'ouverture des conteneurs

**LE HAVRE**  
14 octobre  
2016

Centre Havrais de  
Commerce International  
Salle Europe  
182, quai Georges V  
76600 Le Havre

Cette rencontre à destination des entreprises du secteur logistique et portuaire et des services de prévention, a pour objectif de sensibiliser et d'informer les différents acteurs du secteur sur les risques d'exposition aux gaz toxiques lors de l'ouverture des conteneurs.

**Au programme de ces deux matinées, de 9h à 13h :**

- Enjeux politiques économiques et sociaux
- État des lieux (études, aspects médicaux et réglementaires...)
- Réalisations de la branche AT / MP (détection, ventilation...)
- Retours d'expérience et témoignages d'entreprises du secteur

**MARSEILLE**  
21 octobre  
2016

EMD École de  
Management  
Montée de l'Université  
rue Joseph Biaggi  
13331 Marseille

Inscription : [www.inrs-conteneurs2016.fr](http://www.inrs-conteneurs2016.fr)



# Le contrôle de l'application des règles en santé et sécurité au travail

Le contrôle de l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'aux conditions de travail est l'une des missions principales de l'inspection du travail, rattachée aux Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Ses agents de contrôle ont à cet égard un rôle essentiel puisqu'il leur appartient de fournir des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces à mettre en œuvre pour respecter la réglementation applicable en matière de santé et de sécurité. Les services prévention des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat-Cramif-CGSS) ont principalement une mission d'accompagnement des entreprises pour l'amélioration de la prévention des risques professionnels, assortie d'un pouvoir de contrainte. Il convient donc d'opérer une distinction entre les missions respectives de contrôle de l'inspection et des Caisses.

## Le contrôle de la réglementation en santé et sécurité au travail par l'inspection du travail

### La prévention des risques professionnels, une mission essentielle de l'inspection du travail

La prévention des risques professionnels occupe aujourd'hui une place fondamentale dans les missions des agents de contrôle de l'inspection du travail<sup>1</sup>. Ces derniers sont notamment chargés, en parallèle de l'action des officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions aux dispositions réglementaires relatives à la santé et à la sécurité au travail<sup>2</sup>. Il leur appartient par conséquent de contrôler l'effectivité de la démarche de prévention et, en particulier de s'assurer que l'employeur a bien pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'inspection du travail est également chargée de contrôler le respect du droit syndical. Les agents doivent à cet égard s'assurer de la régularité de la mise en place des institutions représentatives du personnel [délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)] et de leur fonctionnement. Ils doivent par ailleurs assurer une protection renforcée de certaines catégories de salariés, notam-

ment les femmes enceintes, les jeunes travailleurs et les personnes handicapées.

Enfin, les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent également de compétences spécifiques notamment en matière de discriminations, de délits de harcèlement sexuel ou moral, d'infractions relatives aux déclarations des accidents du travail et d'infractions aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer<sup>3</sup>.

### Moyens d'action alloués aux agents de contrôle de l'inspection du travail

Les agents de contrôle sont autorisés à pénétrer librement dans tout établissement assujéti à leur contrôle<sup>4</sup>. Lors de leurs visites, ils peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents obligatoires<sup>5</sup> et formuler des observations écrites ou verbales rappelant les dispositions réglementaires en vigueur. Ils peuvent par ailleurs, lors de leurs contrôles, constater les infractions à la réglementation sur l'hygiène et la sécurité au travail par des procès-verbaux et effectuer des mises en demeure. Lorsqu'ils constatent un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation de cette réglementation, ils peuvent saisir le juge des référés afin que celui-ci ordonne en urgence les mesures permettant de faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, des machines, etc.<sup>6</sup>

Une procédure de référé peut également être mise en œuvre par l'inspecteur du travail, pour les opérations de bâtiment ou de génie civil, lorsque le risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique résulte, lors de la réalisation des travaux, ou peut résulter, lors de travaux ultérieurs, de l'inobservation des dispositions incombant au maître d'ouvrage<sup>7</sup>.

Par ailleurs, des compétences spécifiques sont attribuées aux agents de l'inspection du travail en fonction des risques auxquels sont exposés les salariés.

### • Actions de l'inspection du travail en cas d'exposition des travailleurs au risque chimique

En cas d'exposition des travailleurs au risque chimique, l'inspection du travail peut mettre un employeur en demeure de remédier à une situation d'exposition d'un travailleur à un agent chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR), lorsque cette situation s'avère dangereuse et résulte d'une des infractions limitativement énumérées par l'article L. 4721-8 du Code du travail (par exemple, le dépassement des valeurs

Jennifer Shettle,  
responsable du pôle  
Information juridique.

limites d'exposition professionnelle). L'arrêt temporaire de l'activité peut par la suite être ordonné par l'agent de contrôle si, malgré la mise en demeure, la situation dangereuse persiste<sup>8</sup>.

L'agent de contrôle peut en outre demander aux employeurs de faire procéder à des contrôles techniques et analyses consistant à vérifier que l'exposition des travailleurs est conforme à la réglementation en vigueur. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, les analyses ne sont plus strictement limitées aux substances et préparations dangereuses, mais concernent désormais également toutes matières (substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles), susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux pour les travailleurs<sup>9</sup>.

#### • Arrêt temporaire de travaux ou d'activité en cas de danger grave et imminent

En cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un salarié, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut prendre toutes mesures utiles visant à le soustraire immédiatement de la situation de danger, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité en cause. Cette procédure est applicable dans certains cas spécifiques prévus par le Code du travail (défaut de protection contre les chutes de hauteur, utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs, risques résultant de travaux ou d'une activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines, absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante et de matériaux, d'équipements, de matériels ou articles en contenant, etc.)<sup>10</sup>.

#### • Retrait d'urgence des jeunes travailleurs

Lorsqu'il constate qu'un jeune travailleur de moins de dix-huit ans est affecté à un ou plusieurs travaux interdits ou, qu'en étant affecté à un ou plusieurs travaux réglementés, celui-ci est placé dans une situation l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, l'agent de contrôle doit procéder à son retrait immédiat du poste auquel il est affecté<sup>11</sup>. L'employeur qui ne se conforme pas aux mesures de l'agent de contrôle encourt une amende de 3 750 euros et une peine d'un an d'emprisonnement<sup>12</sup>.

#### Saisine dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte

L'inspecteur du travail peut également être saisi à la suite d'une alerte du CHSCT. Ainsi, si un membre du CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de sa situation de travail, il en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis par écrit. L'employeur est alors tenu de procéder immédiatement à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier<sup>13</sup>. À défaut d'accord entre la majorité du CHSCT et l'employeur sur les mesures à prendre, ce

dernier saisit immédiatement l'inspecteur du travail afin que celui-ci prenne les mesures qui s'imposent (mise en demeure, référé)<sup>14</sup>.

#### Sanctions pénales, administratives et transaction pénale

Outre les sanctions pénales prévues en cas d'infraction aux règles de santé et de sécurité au travail, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) peut prononcer des amendes administratives à l'encontre d'employeurs en infraction, sur la base du rapport établi par l'agent de contrôle de l'inspection du travail<sup>15</sup>.

Des amendes administratives spécifiques sont également prévues pour les jeunes travailleurs<sup>16</sup>. Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, la transaction pénale est possible. En pratique, le Direccte peut transiger avec les personnes physiques ou morales sur la poursuite d'une infraction constituant une contravention ou, dans certains cas, un délit. L'employeur s'engage alors à faire cesser l'infraction, à éviter son renouvellement ou à se mettre en conformité avec la réglementation. Lorsque la proposition de transaction a été acceptée par l'auteur de l'infraction, elle est soumise à l'homologation du procureur de la République<sup>17</sup>.

#### Missions confiées aux services prévention des Carsat-Cramif-CGSS

Les missions de contrôle des agents de l'inspection du travail ne doivent pas être confondues avec celles des agents des services de prévention des Carsat. En effet, ces derniers n'ont pas vocation à veiller au respect de la réglementation mais sont chargés de mettre en œuvre la politique nationale de prévention des risques professionnels afin de protéger la santé et la sécurité des salariés. Ils ne sont pas investis d'une mission de répression, celle-ci incombant uniquement à l'inspection du travail. Pour accomplir leurs missions, les Carsat peuvent notamment faire procéder, par les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité, à toutes enquêtes qu'elles jugent utiles en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité<sup>18</sup>. Elles peuvent inviter l'employeur à prendre des mesures justifiées de prévention et demander l'intervention de l'inspection du travail pour assurer l'application des mesures prévues par la réglementation.

Les agents des Carsat disposent par ailleurs d'un droit de visite des établissements. Lorsqu'ils l'exercent, ils peuvent se faire présenter les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôle mis à la charge de l'employeur. Ils peuvent également faire effectuer toutes les mesures, analyses, prélèvements d'atmosphère qu'ils jugent utiles.

Enfin, il convient de noter que, si l'employeur ne répond pas favorablement aux préconisations de la Carsat, celle-ci peut lui demander toute mesure justifiée de prévention par voie d'injonction. Si celle-ci n'est pas suivie d'effet dans les délais impartis, la cotisation accident du travail – maladies professionnelles peut être majorée. ■

#### Notes

**1.** Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, les termes « agents de contrôle de l'inspection du travail » visent les inspecteurs et les contrôleurs du travail. Le corps des contrôleurs du travail devrait être amené à disparaître dans les prochaines années.

**2.** Art. L. 8112-1 du Code du travail.

**3.** Art. L. 8112-2 du Code du travail.

**4.** Art. L. 8113-1 du Code du travail.

**5.** Art. L. 8113-4 du Code du travail.

**6.** Art. L. 4732-1 du Code du travail.

**7.** Art. L. 4732-2 du Code du travail.

**8.** Art. L. 4731-2 du Code du travail.

**9.** Art. L. 4722-1 du Code du travail.

**10.** Art. L. 4731-1 du Code du travail.

**11.** Art. L. 4733-1 et s. du Code du travail.

**12.** Art. L. 4743-3 du Code du travail.

**13.** Art. L. 4131-2 du Code du travail.

**14.** Art. L. 4132-4 du Code du travail.

**15.** Art. L. 4751-1 et s. du Code du travail.

**16.** Articles L. 4753-1 et L. 4753-2 du Code du travail.

**17.** Art. L. 8114-4 et s. du Code du travail.

**18.** Art. L. 422-3 du Code de la Sécurité sociale.

# Documents officiels

EXTRAITS DE TEXTES parus du 1<sup>er</sup> au 30 juin 2016

## Santé et sécurité au travail

### PRÉVENTION - GÉNÉRALITÉS

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL/ MALADIES PROFESSIONNELLES

##### ■ Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles

**Décret** n°2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 9 juin 2016, texte n°9 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 3 p.).

*Ce texte est pris pour l'application de l'article 27 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite « loi Rebsamen »). Celui-ci a inséré un nouvel alinéa au sein de l'article L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale précisant que les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme d'origine professionnelle et que les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par décret.*

*Le décret n°2016-756 renforce l'expertise médicale des CRRMP en leur adjoignant, en tant que de besoin, lorsque sont étudiés des cas d'affections psychiques, la compétence d'un professeur des universités-praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie.*

*De plus, de manière plus générale, afin de recentrer et de renforcer l'action de ces comités sur les cas les plus complexes (dont font partie les dossiers relatifs à des pathologies psychiques), ce texte prévoit la possibilité d'un examen des dossiers les plus simples par deux médecins (au lieu de trois).*

*Enfin, il procède à plusieurs modifications de la procédure d'instruction applicable, afin de faciliter la reconnaissance de l'ensemble des maladies professionnelles, notamment celles des affections psychiques.*

*Le Code de la Sécurité sociale et le Code rural et de la pêche maritime sont modifiés.*

#### SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

##### ■ Fonction publique

**Décret** n°2016-828 du 22 juin 2016 relatif au suivi médical post-professionnel des agents des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux exposés à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 24 juin 2016, texte n°24 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 2 p.).

##### ■ Gens de mer

**Loi** n°2016-816 du 20 juin 2016 pour l'économie bleue.

Parlement. Journal officiel du 21 juin 2016, texte n°1 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 28 p.).

*Cette loi modifie notamment les modalités d'élaboration des normes réglementaires relatives aux conditions d'accès à l'activité de marin, en matière d'aptitude médicale et de formation professionnelle. En particulier, il est ajouté un paragraphe à l'article L. 5521-1 du Code des transports : « V.- Les normes d'aptitude médicale à la navigation des gens de mer sont définies par arrêté du ministre chargé de la mer, pris après consultation du Conseil supérieur des gens de mer. Elles tiennent compte des recommandations internationales relatives à la santé et au travail en mer, des particularités des conditions de travail et de vie à bord des navires et des impératifs de la sécurité maritime. Le cas échéant, ces normes sont déterminées selon les fonctions à bord ou les types de navigation. »*

##### ■ Pénibilité

**Arrêté** du 4 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536).

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 5 juin 2016, texte n°54 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 1 p.).

*Ce texte rend obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (ancienne convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique), les dispositions de l'accord n°2016-2 du 2 février 2016 relatif à la prévention de la pénibilité, des risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail.*

*L'accord ainsi étendu prévoit une démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés de la branche dans la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), mais aussi dans l'intégration d'une culture de prévention en santé et sécurité au travail, via des outils de branche qui tiennent compte des spécificités de l'activité de distributeur-grossiste en boissons. Il propose une méthodologie à adopter pour déterminer les modalités de recensement des salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires. Un mode d'emploi de prévention de la pénibilité (annexe non publiée) détermine, en fonction des situations de travail, l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, via un tableau et des données.*

*À noter que, si une entreprise ne souhaite pas appliquer ce mode d'emploi pour une ou plusieurs situations données, elle en a la possibilité, sous réserve que sa propre évaluation ne soit pas en contradiction avec l'accord. Dans ce cas, elle doit en informer*

les représentants du personnel et la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), en indiquant les particularités dans l'évaluation des risques qui lui sont propres et qui justifient que le mode d'emploi conventionnel ne soit pas appliqué. Cet accord est prévu pour une durée déterminée de 5 ans.

**Instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178** du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Ministères chargés du Travail, de la Santé et de l'Agriculture ([www.circulaires.legifrance.gouv.fr](http://www.circulaires.legifrance.gouv.fr) – 44 p.).

Cette instruction revient sur la nature des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du C3P. Elle rappelle les dispositions applicables, notamment pour les expositions de 2015, et présente les mesures transitoires.

L'instruction comporte 8 annexes, présentées sous forme de fiche, qui constituent le « mode d'emploi » du C3P :

- **Fiche technique n° 1 – Champ d'application du compte pénibilité, ouverture du compte, déclarations par l'employeur et règlement des cotisations :**

Le champ d'application du C3P recouvre tous les salariés des employeurs de droit privé et le personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé.

L'instruction précise que les salariés titulaires d'un contrat de type particulier (comme les apprentis et les titulaires de contrats de professionnalisation), sont également concernés.

- **Fiche technique n° 2 – Modalités de suivi des expositions pour les travailleurs n'entrant pas dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité :**

Les travailleurs exposés au-delà des seuils réglementaires, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle, mais qui ne sont pas susceptibles d'acquiescer des droits au titre du C3P, doivent faire l'objet d'une fiche individuelle de suivi. Il s'agit du personnel de droit public (agents des trois fonctions publiques) et des salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif de reconnaissance et de compensation de la pénibilité (dont la liste est fixée par le décret 2014-1617 du 24 décembre 2014).

L'instruction précise que les travailleurs détachés en France doivent également en bénéficier.

- **Fiche technique n° 3 – Seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité applicables en 2015 et en 2016 :**

L'instruction précise que les durées en heures par an, prévues pour certains seuils au titre de la durée minimale d'exposition, s'entendent comme des fractions du temps de travail effectif :

- 900 heures en représentent plus de la moitié ;
- 600 heures plus du tiers ;
- 450 heures plus du quart.

Pour chaque facteur de pénibilité, le détail des seuils est repris et, le cas échéant, quelques précisions sont apportées, par exemple :

- Pour le travail de nuit : une distinction est à effectuer entre :
  - l'astreinte où le travailleur demeure à son domicile, en attendant une sollicitation pour une intervention : seule la durée d'intervention, considérée comme du temps de travail effectif (article L. 3121-5 du Code du travail), est prise en compte dans l'évaluation des expositions ;
  - l'hypothèse où le travailleur assure une veille sur son lieu de travail : il s'agit de temps de travail effectif devant être entièrement pris en compte pour l'évaluation des expositions.
- Pour le travail répétitif : il est prévu deux situations assorties d'une intensité minimale et la durée minimale d'exposition

est de 900 heures. Les heures effectuées dans le cadre de ces deux catégories d'actions peuvent être cumulées dans leur comptabilisation, dès lors qu'elles sollicitent les mêmes segments du corps.

- Pour les agents chimiques dangereux : les poussières et fumées sont comprises dans le périmètre de ce facteur de pénibilité, dès lors qu'elles relèvent des classes et catégories de danger dont la liste est fixée par arrêté, même si elles ne font pas l'objet d'une classification harmonisée.

- Pour les températures extrêmes : la température prise en compte est celle liée à l'exercice de l'activité professionnelle elle-même, les températures extérieures ne sont pas prises en considération.

- **Fiche technique n° 4 – Évaluation de l'exposition des travailleurs à la pénibilité, en lien avec la démarche globale d'évaluation des risques et, le cas échéant, les accords de branche étendus ou les référentiels professionnels de branche homologués :**

Pour l'appréciation des expositions à la pénibilité, de manière générale, trois hypothèses sont possibles :

- Il n'existe ni accord collectif de branche étendu, ni référentiel de branche homologué, l'employeur évalue l'exposition au regard des conditions habituelles de travail, appréciées en moyenne sur l'année.

Comme, en pratique, il est fréquent qu'un salarié soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année, l'instruction souligne que l'ensemble des expositions subies par le travailleur sur l'ensemble de ces postes est à prendre en compte par l'employeur pour déterminer l'exposition moyenne annuelle.

- À défaut d'accord collectif de branche étendu, s'il existe un référentiel de branche homologué qui caractérise les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité, l'employeur peut l'utiliser ;

- S'il existe un accord collectif de branche étendu, l'employeur doit utiliser ces éléments. Toutefois, si, antérieurement à la conclusion de cet accord, l'employeur a mis en place son propre dispositif d'évaluation des risques et d'identification des salariés exposés et que celui-ci n'est pas contradictoire avec le contenu de l'accord collectif, il pourra continuer à se fonder sur ce dernier pour effectuer les déclarations des expositions ultérieures.

De plus, l'instruction envisage certains cas particuliers, notamment :

- Les travailleurs titulaires de contrats de travail d'une durée ne couvrant pas l'année civile :

Il est rappelé que les contrats d'une durée inférieure à 1 mois ne sont pas pris en compte au titre de la pénibilité (pas de déclaration, ni de fiche individuelle de suivi), et une distinction est effectuée entre :

- Les travailleurs affectés à un ou plusieurs postes permanent(s) de l'entreprise pour le ou lesquels l'appréciation des conditions de travail en moyenne sur 12 mois est possible et constitue la base de l'évaluation ;

- Les travailleurs affectés à des postes n'ayant pas ce caractère permanent, pour lesquels l'employeur apprécie l'exposition en extrapolant les conditions de pénibilité constatées au cours du contrat sur une période de 12 mois, en les rapportant aux seuils annuels.

- Les périodes d'absence : celles dont la durée est suffisamment longue pour manifestement remettre en cause l'exposition au-delà des seuils sont à prendre en considération (longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.).



En revanche, il n'existe pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil pour le tra-

vail à temps partiel.

- Fiche technique n°5 – Le schéma pré-contentieux de contestation par le salarié de l'exposition aux facteurs de risques professionnels :

4 étapes sont envisagées en cas de désaccord du salarié avec la déclaration effectuée par son employeur :

- le dialogue entre l'employeur et le salarié ;
- le recours préalable devant l'employeur (si aucun accord n'est trouvé, réclamation portée par le salarié devant l'employeur qui a 2 mois pour répondre, le silence valant décision implicite de rejet) ;
- le recours amiable devant la caisse chargée de la liquidation des retraites du régime général (Carsat, CGSS, Cnav pour l'Ile-de-France), que le salarié soit affilié au régime général ou au régime agricole (le salarié a 2 mois pour porter sa réclamation auprès de la caisse et celle-ci se prononce dans les 6 mois, 9 mois en cas de contrôle sur place, à défaut, la demande est réputée rejetée) ;
- la procédure juridictionnelle devant le juge (tribunal des affaires de sécurité sociale, devant lequel la contestation de la décision de la caisse peut être portée par le salarié ou l'employeur, dans un délai de 2 mois).

- Fiche technique n°6 – Les principes de la déclaration des facteurs d'exposition en DADS, DTS et en DSN :

Pour les modalités de la déclaration des expositions et, plus particulièrement, la possibilité de la rectifier, il est rappelé que :

- une rectification en faveur du salarié peut être effectuée dans un délai de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de la cotisation ;
- dans les autres cas, la rectification n'est en principe possible que jusqu'au 5 ou 15 avril (en fonction des dates de versement des cotisations sociales), de l'année suivante concernée par les expositions déclarées. Toutefois, une période transitoire est prévue : pour les expositions de 2015, cette rectification peut intervenir jusqu'au 30 septembre 2016 (10 octobre 2016 pour le régime agricole).

L'instruction précise que ces dispositions transitoires sont reconduites pour la deuxième année d'application du nouveau dispositif pénibilité : pour les expositions de 2016, les modifications de la déclaration pourront intervenir jusqu'au 30 septembre 2017 (10 octobre 2017 pour le régime agricole).

- Fiche technique n°7 – Les principes du paiement des cotisations : il est notamment rappelé que l'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur les cotisations pénibilité (de base et additionnelle).

- Fiche technique n°8 – Modalités d'acquisition des points pénibilité :

Le barème de points prévu par le Code du travail est aménagé pour les salariés exposés aux facteurs qui ne sont pris en compte qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016. Ainsi, pour les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit, les travailleurs ne seront pas pénalisés par cette entrée en vigueur décalée de 6 mois, puisque le nombre de points acquis sera doublé.

Cette instruction annule et remplace l'instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 et sera complétée par une instruction précisant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés.

## ■ Travailleurs détachés

**Arrêté** du 29 juin 2016 relatif à l'attestation de détachement des salariés roulants et navigants des entreprises de transport. Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 30 juin 2016, texte n°10 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).

## ORGANISATION - SANTÉ AU TRAVAIL

### CHSCT

**Décret** n°2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 30 juin 2016, texte n°34 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 6 p.).

Ce décret est principalement pris en application de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (« loi Rebsamen ») et apporte diverses modifications aux dispositions du Code du travail.

Il prévoit notamment les informations qui doivent être transmises au comité d'entreprise (CE) en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale et les conditions de travail (articles R. 2323-1-12 et R. 2323-9).

D'autres modifications affectent le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), mais aussi l'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) :

- Fin du mandat des représentants du personnel au CHSCT (article R. 4613-5)

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 a modifié l'article L. 4613-1 du Code du travail qui dispose, depuis le 19 août 2015 (date d'entrée en vigueur de la loi), que le mandat des représentants du personnel au CHSCT prend fin avec celui des élus du CE les ayant désignés.

Le décret n°2016-868 précise les modalités de transition applicables aux membres du CHSCT lorsque le CE vient d'être renouvelé. Ainsi, après les élections du CE, les nouveaux élus peuvent décider unanimement de proroger le mandat des représentants du personnel au CHSCT, dans la limite de 6 mois suivant la fin de leur mandat théorique, afin de procéder à la désignation des nouveaux membres du CHSCT.

- Délais de transmission de l'ordre du jour pour le CHSCT et l'ICCHSCT (articles R. 4614-3 et R. 4616-5)

Par principe, l'ordre du jour et les documents y afférents sont désormais transmis par le président aux membres du CHSCT ou de l'ICCHSCT et à l'inspecteur du travail 8 jours avant la date fixée pour la réunion (contre 15 jours auparavant). Ce délai est également porté à 8 jours (au lieu de 7), lorsque l'ICCHSCT est réunie dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs.

- Délais de consultation

Lorsque la loi n'a pas fixé de délai de consultation spécifique, ce dernier court à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires ou de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (article R. 4614-5-2).

- Délai de consultation du CHSCT (article R. 4614-5-3)

À défaut d'accord fixant les délais de consultation, le CHSCT est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif dans un délai d'un mois à compter de la date prévue à l'article R. 4614-5-2 du Code du travail.

Ce délai de consultation est porté à 2 mois lorsque le CHSCT fait appel à un expert.

En cas de consultation du CHSCT sur saisine du CE, le CHSCT est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis

*négalif dans un délai d'un mois, ou 2 mois en cas d'intervention d'un expert, et doit rendre son avis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai dont le CE dispose pour se prononcer (3 mois).*

- *Délai de consultation de l'ICCHSCT (article R. 4616-5, I et II) Il est prévu que l'ICCHSCT, pour l'exercice de ses attributions consultatives, est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif dans un délai d'un mois à compter de la date prévue à l'article R. 4614-5-2 du Code du travail. Ce délai de consultation est porté à 3 mois lorsque l'ICCHSCT fait appel à un expert.*

*En cas de consultation de l'ICCHSCT sur saisine du CE, elle est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif dans un délai d'un mois, ou 3 mois en cas d'intervention d'un expert, et doit rendre son avis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai dont le CE dispose pour se prononcer (4 mois).*

- *Délai de consultation simultanée de l'ICCHSCT et d'un ou plusieurs CHSCT (article R. 4616-5, III) Lorsque l'ICCHSCT et un ou plusieurs CHSCT sont consultés en même temps, l'ICCHSCT dispose d'un mois pour se prononcer ou de 3 mois lorsqu'il est fait appel à un expert. L'avis de chaque CHSCT est alors réputé avoir été transmis à l'ICCHSCT au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai dont elle dispose pour se prononcer.*

## RISQUES CHIMIQUES ET BIOLOGIQUES

### RISQUE CHIMIQUE

#### ■ Biocides

**Décision** d'exécution (UE) 2016/904 de la Commission du 8 juin 2016 conformément à l'article 3, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil, sur les produits contenant du propan-2-ol utilisés pour la désinfection des mains.

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 152 du 9 juin 2016 – pp. 45-46.*

#### ■ Étiquetage

**Règlement** (UE) 2016/918 de la Commission du 19 mai 2016 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 156 du 14 juin 2016 – pp. 1-103.*

#### ■ Reach

**Règlement** (UE) 2016/863 de la Commission du 31 mai 2016 modifiant les annexes VII et VIII du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (Reach), en ce qui concerne la corrosion ou l'irritation cutanée, les lésions oculaires graves ou l'irritation oculaire et la toxicité aiguë.

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 144 du 1er juin 2016 – pp. 27-31.*

**Règlement** (UE) 2016/1005 de la Commission du 22 juin 2016 modifiant l'annexe XVII du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques,

ainsi que les restrictions applicables à ces substances (Reach), en ce qui concerne les fibres d'amiante (la chrysotile).

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 165 du 23 juin 2016 – pp. 4-7.*

**Règlement** (UE) 2016/1017 de la Commission du 23 juin 2016 modifiant l'annexe XVII du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (Reach), en ce qui concerne les sels d'ammonium inorganiques.

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 166 du 24 juin 2016 – pp. 1-4.*

## RISQUES PHYSIQUES ET MÉCANIQUES

### RISQUE MÉCANIQUE

#### ■ Machines/Équipements de travail

**Arrêté** du 6 juin 2016 modifiant l'arrêté du 18 décembre 2008 relatif aux modalités de contrôle des pulvérisateurs à rampe et pour arbres et arbustes pris en application de l'article D. 256-28 du code rural et de la pêche maritime.

*Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 21 juin 2016, texte n°31 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 95 p.).*

### RISQUE PHYSIQUE

#### ■ Rayonnements ionisants

**Décret** n° 2016-846 du 28 juin 2016 relatif à la modification, à l'arrêt définitif et au démantèlement des installations nucléaires de base ainsi qu'à la sous-traitance.

*Ministère chargé de l'Énergie. Journal officiel du 29 juin 2016, texte n°2 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 12 p.).*

*Ce texte a pour objet l'arrêt définitif et le démantèlement des installations nucléaires de base (INB), leur modification, ainsi que les conditions du recours à des prestataires et sous-traitants pour certaines activités effectuées au sein des INB. Il est pris pour l'application de l'article 127 de la loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte.*

*Il institue une nouvelle procédure afin de raccourcir les délais de démantèlement des installations concernées. L'arrêt définitif doit être déclaré au ministre chargé de la Sécurité nucléaire et porté à la connaissance de la commission locale d'information concernée ainsi que du public au moins 2 ans avant la date d'arrêt prévue.*

*De plus, 2 ans au plus tard après cette déclaration, le dossier de démantèlement doit être adressé au ministre chargé de la Sécurité nucléaire. Après enquête publique, un décret fixe les conditions de réalisation du démantèlement.*

*Le décret n°2016-846 détermine également les activités opérationnelles qu'un exploitant doit impérativement exercer en propre et ne peut déléguer à un intervenant extérieur.*

*Enfin, il fixe les sanctions en cas de manquement à certaines des dispositions relatives à l'arrêt définitif et au démantèlement ainsi qu'à l'encadrement de la sous-traitance.*

*Ce texte est entré en vigueur le 30 juin 2016 mais, des dispositions transitoires sont prévues pour les demandes déposées antérieurement.*

*Le Code de l'environnement et le décret n°2007-1557 du 2 novembre 2007 relatif aux installations nucléaires de base et au contrôle, en matière de sécurité nucléaire, du transport de substances radioactives, sont modifiés.*



## L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ

pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est une association déclarée sans but lucratif.

### STATUTS ET MISSIONS

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

et de l'ergonomie, dont les moyens très divers concourent à la réalisation des programmes d'activité.

### MEMBRES PRÉSENTS DE DROIT

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

### MEMBRES ACTIFS DE L'ASSOCIATION

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

- Union professionnelle artisanale (UPA)  
L'association est soumise au contrôle financier de l'État.

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

- **Président** : Guy Vacher
- **Vice-président** : Jean-François Naton
- **Secrétaire** : Pierre-Yves Montéléon
- **Trésorier** : Ronald Schouller
- **Secrétaire adjoint** : Nathalie Buet
- **Trésorier adjoint** : Pierre Thillaud
- **Administrateurs titulaires** : Daniel Boguet, Jocelyne Chabert, Hugues Decoudun, Renaud Giroudet, Serge Gonzales, Anne Heger, Edwina Lamoureux, Marie-Hélène Leroy, José Lubrano, Carole Panozzo, Monique Rabussier, Bernard Salengro,

- **Administrateurs suppléants** : Philippe Debouzy, Alain Delaunay, Isabelle Delorme, Christian Expert, Christine Guinand, Christian Lesouef, Jean-Baptiste Pascaud, Alain Lejeau, Salomé Mandelcwaig, Philippe Maussion, Mohand Meziani, Annie Michel, Anne Nowak-André, Martine Philippon, Philippe Prudhon, Jean-Benoit Sangnier, Betty Vadeboin.



LE MAGAZINE  
DE LA PRÉVENTION DES  
RISQUES PROFESSIONNELS

**À RENVoyer À**  
INRS service abonnements  
Com & Com  
Bâtiment Copernic  
20, avenue Édouard-Herriot  
92350 Le Plessis-Robinson  
Tél. : 01 40 94 22 22  
inrs@cometcom.fr

**Pour plus d'infos :**  
[www.travail-et-securite.fr](http://www.travail-et-securite.fr)

## Abonnez-VOUS (coupon à renvoyer)

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

■ SOCIÉTÉ.....

■ NOM DU DESTINATAIRE.....

■ ADRESSE.....

■ CODE POSTAL.....

■ PAYS.....

■ COURRIEL.....

■ CODE APE.....

■ BP.....

■ VILLE.....

■ TÉL.....

### TARIF ANNUEL 2016\*

France 46 €

Dom 51 €

Europe-Tom 68 €

Reste du monde 73 €

\* exonération TVA

### Nombre d'abonnements

X..... €

X..... €

X..... €

X..... €

### Total

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

Adresse de facturation (si différente)

JOURNÉE  
TECHNIQUE

**inrs**  
Institut National de Recherche et de Sécurité

# PRÉLÈVEMENT PASSIF

11 OCTOBRE 2016

MAISON DE LA RATP  
ESPACE DU CENTENAIRE  
189 RUE DE BERCY • 75012 PARIS

[www.inrs-prelevement-passif2016.fr](http://www.inrs-prelevement-passif2016.fr)

➤ Contact : [prelevement-passif2016@inrs.fr](mailto:prelevement-passif2016@inrs.fr)



Cette journée à destination des laboratoires de surveillance de la qualité de l'air des lieux de travail, des services de santé au travail et plus largement des intervenants en santé au travail, a pour objectif de présenter la technique du prélèvement passif, son principe, ses applications, ses avantages et ses limites.

Elle sera également l'occasion d'aborder les récents développements sur les badges passifs, ouvrant la voie à une grande diversité d'applications.

[www.inrs-prelevement-passif2016.fr](http://www.inrs-prelevement-passif2016.fr)

stress  
harcèlement  
agression  
burnout...

**RISQUES  
PSYCHOSOCIAUX, EN  
PARLER  
POUR  
EN  
SORTIR**



COLLÈGUES, MANAGER, REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL...  
DE MULTIPLES INTERLOCUTEURS AU SEIN DE L'ENTREPRISE PEUVENT VOUS AIDER.