

# CHALLENGES



## DE LA PREVENTION



# Les entreprises honorées par la Carsat L-R

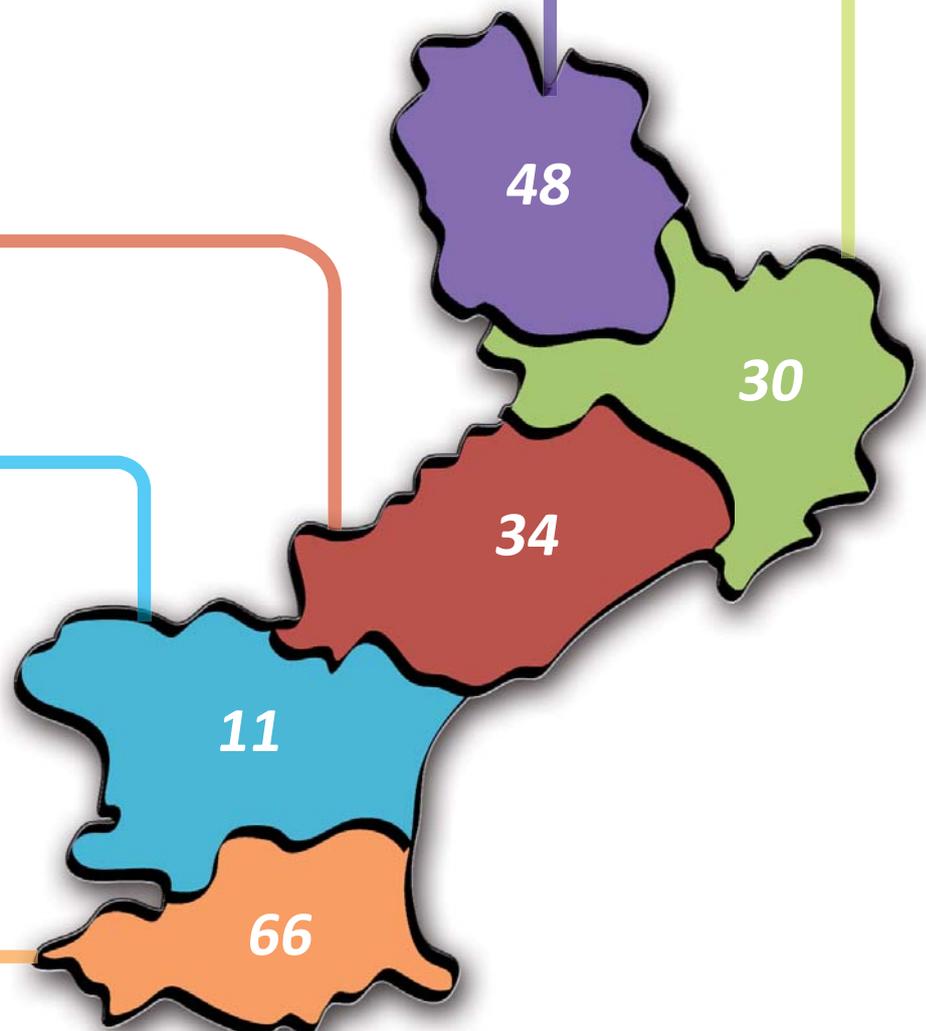
- Abattoirs d'Alès
- Adesa
- Alès Agglomération
- Cuirs et Peaux du Midi
- ESAT Pierre Laporte
- Gard aux dents

- Chez Camillou
- Environnement Massif Central
- La Charpentière
- Sefiam
- Troucelier

- Ehpad Yves Couzy
- Eiffage
- Gsm
- Horiba
- La Botte Gardiane
- Schneider Électric

- Monier

- Cydel
- Ksm
- Perpignan Méditerranée
- Sotranasa



*Le département Prévention/Tarifification de la Carsat L-R se positionne aujourd'hui comme l'Assureur, le Préventeur - le Prescripteur.*

*Il accompagne les entreprises en leur apportant son expertise, sa force du réseau, ses outils pédagogiques, ses recommandations et ses incitations financières.*

*L'objet de ce catalogue est de montrer que quelque soit l'activité, le lieu et la taille de l'entreprise lorsqu'il y a une vraie volonté de la part de l'équipe de s'investir dans la prévention, le résultat est là.*

*Ces Challenges de la prévention ont pour objectif de valoriser et promouvoir les actions des entreprises de la région et de donner aux autres l'envie de faire de même.*

*L'idée est de transmettre cette culture de la prévention à l'ensemble des entreprises de la région et de capitaliser un savoir-faire.*

*En sachant que vous trouverez parmi ces exemples des idées vous permettant de progresser dans la maîtrise de vos risques professionnels.*

*Le département Prévention/Tarifification de la Carsat L-R est à vos côtés avec une offre de services multiples.*

## Sommaire

### Trophées 2010

Chez Camillou	6
Gsm Languedoc-Roussillon	7
Ksm	8
Troucelier	9

### Trophées 2011

Environnement Massif Central	12
Eiffage	13
Gard aux dents	14
Schneider Électric	15

### Coups de cœur du Jury 2011

Abattoirs d'Alès	16
Horiba	17

### Challenges 2013

Cydel	20
Ehpad Yves Couzy	21
La Botte Gardiane	22
Monier	23
Perpignan Méditerranée	24
Sefiam	25

### Challenges 2014

Adesa	28
Alès Agglomération	29
Cuir et Peaux du Midi	30
ESAT Pierre Laporte	31
La Charpentière	32
Sotranasa	33

<b>L'offre de services aux entreprises de la Carsat</b>	<b>34</b>
---	-----------

<b>Contacts</b>	<b>36</b>
-----------------	-----------



# Trophées 2010





## CHEZ CAMILLOU

Aumont-Aubrac, 48



### Le contexte et les enjeux

Les statistiques nationales de l'INRS montrent que les activités « Hôtels avec restaurant » se situent au-dessus de la moyenne nationale par rapport au nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés. Parmi eux, trois types d'accident du travail restent très fréquents : les chutes et les glissades de plain-pied (près de 30 %), les manipulations et manutentions, et enfin les outils à la main (des couteaux dans la grande majorité des cas).

En même temps, le coût direct des accidents du travail concernant ce secteur reste élevé. Un effort collectif de prévention peut aider à réduire le coût annuel des accidents du travail et des maladies professionnelles de ce secteur.

Le restaurateur a l'entière responsabilité de la sécurité dans son entreprise.

Il doit la diriger pour que les moyens mis en œuvre permettent de travailler mieux et en sécurité.

### Actions réalisées

« Nous avons installé une porte vitrée entre la salle et la cuisine pour valoriser davantage les cuistots », explique le jeune chef Cyril Attrazic, le restaurant gastronomique triplement étoilé et la brasserie « Chez Camillou ». « Ils sont habituellement cachés du regard des clients, mais ils produisent en effet tout le charme dans les assiettes ». Cette innovation a eu un autre effet positif : l'amélioration des relations de travail entre serveurs et cuisiniers.

L'éclairage et le volume de l'espace de la cuisine ont été aussi améliorés pour que les salariés travaillent dans de meilleures conditions : espaces de vue plus dégagés par la cuisine ouverte, plans de travail lisses et suspendus alignés avec le monte-charge, etc.

Une hotte moderne - et en même temps très coûteuse - a été installée dans la cuisine. Elle permet d'avoir en permanence de l'air tempéré et sain, ce qui manque habituellement dans d'autres cuisines. Les postes de travail pour la plonge et la cuisine sont adaptés et les étagères sont modulables par un système de crémaillère : il est possible de les remonter et descendre pour les ajuster à la hauteur de chaque personne.

### Résultats obtenus

Cyril Attrazic a ainsi amélioré considérablement les conditions de travail, l'ambiance et l'ergonomie. Les actions mises en œuvre ont fortifié également les relations sociales internes et ont fidélisé davantage le personnel.

« Chez moi, il y a des salariés qui travaillent depuis que j'ai repris le restaurant il y a déjà quelques années ». Cyril est certain que la clé de son succès se cache notamment dans l'amélioration permanente des conditions du travail.





# GSM LANGUEDOC

Saint-Jean-de-Védas, 34



Exploitation  
de roches massives  
et de matériaux  
alluvionnaires.  
  
90 salariés

## Le contexte et les enjeux

L'exploitation de roches massives (calcaire) et de matériaux alluvionnaires (en eau et de terrasse) caractérise l'activité principale de GSM Languedoc.

Chaque site dispose d'importantes réserves qui garantissent la régularité de l'approvisionnement des marchés sur 15 à 30 ans.

Cette entreprise qui travaille dans le secteur du Languedoc, compte 90 salariés et 9 carrières. Elle a produit près de 3,5 millions de tonnes de granulats en 2009.

Le granulat est en effet le matériau de base, d'une part pour la fabrication du béton prêt à l'emploi et des produits préfabriqués en béton, d'autre part pour la construction des infrastructures routières et ferroviaires. « C'est une matière première indispensable à l'aménagement du cadre de vie et à l'accueil de 4000 nouveaux arrivants dans la région chaque année », précise François Delaby, son Directeur.

## Actions réalisées

GSM Languedoc a su manager la sécurité de façon participative. La composition de son CHSCT a été adaptée à la spécificité de l'entreprise (9 sites de production délocalisés). Il est composé de 3 membres permanents et de 12 autres personnes dans le but de fluidifier les échanges d'information entre la direction et le terrain : « le CHSCT est le moteur qui fait progresser l'entreprise ».

Ainsi, les démarches préventives sont privilégiées aux démarches correctives, tout en analysant les risques professionnels possibles.

Les audits des locaux sociaux et des locaux des agents commerciaux de carrières sont une pratique courante. L'objectif est d'établir un état des lieux et recenser les axes de progrès en termes de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sur les 9 sites de production. Il en va de même pour les postes de travail des agents commerciaux de carrières et des locaux sociaux. Cette démarche a été réalisée avec l'assistance de la médecine du travail et de la Carsat L-R.

## Résultats obtenus

A l'issue de ces audits, un cahier des charges a été rédigé. Cette démarche participative a contribué à l'atteinte de résultats très positifs :

- 2 ans sans accident de travail avec arrêt sur le secteur Languedoc,
- 200 K€ distribués nationalement au titre de l'intéressement suite à l'atteinte des objectifs de sécurité,
- l'engagement et la participation des employés à tous les niveaux de la hiérarchie, l'appropriation des démarches, des lieux,
- la reconnaissance pour le salarié et le bien être au travail,
- l'exemplarité de la démarche et l'es saimage des bonnes pratiques aux entreprises extérieures intervenant sur les sites.





## RSM

### Argelès-sur-mer - 66



#### Le contexte et les enjeux

Pour faire face à une sinistralité élevée consécutive à la croissance de l'entreprise, et ce malgré de nombreuses actions d'amélioration des conditions de travail mises en œuvre, la Direction a reconstruit sa politique de prévention.

#### Actions réalisées

Un plan d'action global de management de la sécurité a été élaboré.

Ce plan se décline ainsi : engagement formel de la Direction, formation et implication de l'encadrement dans la conduite de la politique de sécurité en collaboration étroite avec le CHSCT, information et communication vers l'ensemble du personnel.

Les outils suivants ont été mis en place : suivi et gestion des indicateurs, stage de formation à l'analyse des AT, analyse systématique des AT, procédure de ré-accueil des salariés accidentés, plan d'amélioration continue porté à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs par le journal interne trimestriel, création de fiches de signalements de « presque accidents » ou d'aléas, formation au risque chimique, audit des postes sensibles par un ergonome, plan d'investissement en biens d'équipement, et surtout une vraie volonté d'amélioration en impliquant l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Les améliorations se font sur la base de projets associant au moins un membre du CHSCT, les opérateurs concernés par le poste de travail, le bureau d'études et l'encadrement. Les modifications ne sont définitives qu'après validation par l'ensemble des parties prenantes (démarche participative).

En conclusion, chaque action ou aménagement vise à réduire ou supprimer une situation de risque tout en limitant la contrainte sur l'activité de travail.

#### Résultats obtenus

Après un retour d'expérience de quelques années, nous pouvons constater une baisse régulière de la fréquence des accidents du travail mais surtout une baisse conséquente de la gravité de ces événements.

Ce constat se précise lorsque l'on observe un secteur d'activité de l'atelier ayant fait l'objet d'une démarche d'amélioration globale, par exemple le secteur organisation, gestion du stock et débit des profils aluminium de grandes dimensions.

Les actions portent sur les postes de travail et leur environnement, les outils de production, l'organisation du travail mais également en amont sur les produits entrant dans les fabrications.



Fabrication  
de portails  
aluminium  
sur mesure.  
  
127 salariés





# TROUCELIER

Marvejols - 48



## Le contexte et les enjeux



Le dirigeant est convaincu que la satisfaction d'une activité professionnelle bien accomplie apporte un bien être au travail avec des répercussions positives dans la vie familiale. Cet état d'esprit, cet épanouissement de l'individu améliore le relationnel et favorise une reconnaissance sociale.

L'objectif est donc de faciliter et de sécuriser l'activité quotidienne de chacun mais aussi d'insuffler à tout le personnel un élan, un dynamisme et une envie de bien faire son travail.

Un travail bien fait, c'est d'abord un chauffeur souriant et accueillant avec la clientèle. Il est l'ambassadeur de l'entreprise.

Pour cela, il doit être reconnu par ses pairs, par ses employeurs et par ses clients.

Il doit donc être capable de réagir face à des situations diverses.

## Actions réalisées

La mise en place d'une traçabilité de l'activité permet la mise en évidence de points faibles ou de non qualité. Chacun des problèmes est analysé et traité avec les chauffeurs.

Une check-list au départ et à l'arrivée, la tenue d'un livret des procédures détaillées en cas de panne, accident ou retard ainsi que des vérifications renforcées des équipements de sécurité du parc des autocars sont effectués régulièrement.

L'entreprise a adopté, en même temps, une politique poussée de formation des salariés et de sensibilisation au respect du code de la route. De plus, tous les chauffeurs sont formés aux premiers secours pour répondre efficacement à des situations d'urgence concernant les salariés et la clientèle.

## Résultats obtenus

Ces efforts ont été naturellement certifiés par un diplôme délivré par l'Union Internationale des Transports Routiers (IRU) récompensant les chauffeurs qui, par leur conduite plus sûre, leurs qualités morales et leur fidélité à l'entreprise qui les emploie, font honneur à la profession.

Une constante amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés mais aussi du bien-être des voyageurs sont des objectifs permanents.





# Trophées 2011





## ENVIRONNEMENT MASSIF CENTRAL

Mende, 48



### Le contexte et les enjeux

Les déchets ménagers et industriels de Lozère sont traités à Clermont-Ferrand (63) avec un taux de recyclage d'environ 20%. Cette situation engendre du transport et un manque d'intérêt de la population pour l'amélioration du tri afin de rentabiliser le recyclage. L'entreprise employait 27 salariés en 2008.

Le dirigeant, convaincu qu'une réelle synergie sur la prise en compte des déchets est possible en Lozère, va associer le département, les chambres consulaires, les partenaires et les banques pour concevoir, mettre en œuvre et exploiter une usine de traitement innovante et performante.

### Actions réalisées

Un service de proximité pour la récupération, le recyclage et la valorisation des déchets est construit à Mende (48).

L'établissement est implanté sur un terrain de 7 hectares avec un centre de tri automatique pour la fraction sèche des ordures ménagères, et tous les autres déchets.

Le projet industriel, élaboré par une étude de conception soignée et participative de l'ensemble des acteurs, a abouti en 2010 à la mise en service de nouvelles installations.

L'ensemble du personnel a été formé aux nouvelles technologies mises en œuvre ainsi qu'à l'hygiène et à la sécurité au travail.

### Résultats obtenus

En plus de la Lozère dont la totalité des déchets est traitée sur le site, les départements voisins (l'Aveyron, le Cantal, la Haute-Loire) sont utilisateurs des services proposés et du haut niveau de compétences.

42 employés compétents et motivés sont la preuve d'une action concrète de soutien de l'emploi en milieu rural et montagnard.

La ligne de tri permet, grâce à des technologies de pointe, de trier jusqu'à 10 matières différentes en même temps avec 75% des déchets valorisés et non enfouis. Le volume annuel trié peut atteindre 30 000 tonnes.

Les risques professionnels tels que le bruit, les traumatismes musculo-squelettiques, les risques liés aux équipements de travail, ... ont été pris en compte lors de la phase de conception.

Une constante amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés est recherchée.



Récupération,  
recyclage  
et valorisation  
de déchets.

42 salariés





# EIFFAGE

Montpellier, 34



## Le contexte et les enjeux

Le groupe Eiffage Construction, fruit du regroupement en 2000 des entreprises Fougerolle, Quillery et SAE, est un acteur majeur des activités du BTP dans l'hexagone.

Constructeur, aménageur, concepteur, promoteur, spécialiste de la maintenance et de l'exploitation, c'est le troisième constructeur français avec un effectif de 15 000 collaborateurs.

En Languedoc-Roussillon l'entreprise compte plus de 200 salariés.

## Actions réalisées

A partir d'un constat établi de façon récurrente sur les différents chantiers lors des visites de prévention et des audits sécurité, des remarques étaient formulées par les compagnons à propos du stockage problématique des étais utilisés pour la réalisation des planchers en béton.

En effet, ceux-ci étaient la plupart du temps disposés à même le sol ou en équilibre précaire contre un mur, ce qui entraînait des risques de chutes d'étais, d'encombrement des planchers pénalisant pour les circulations, mais aussi des risques liés aux postures de travail et aux manutentions manuelles.

Face à ce constat, l'entreprise a imaginé une solution permettant aux compagnons un stockage en sécurité des étais en position verticale tout en améliorant les postures de travail et minorant la charge physique nécessaire.

En mai 2010, un premier prototype de « conteneur à étais » métallique fut réalisé avec un ferronnier de la région.

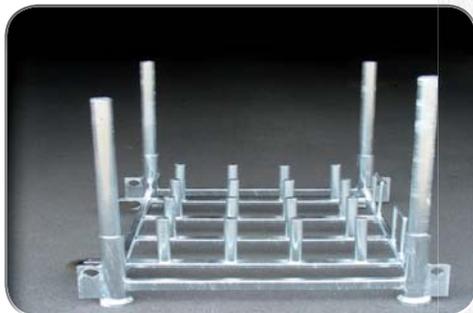
## Résultats obtenus

A l'issu d'un essai sur un chantier de Montpellier, des améliorations venant des utilisateurs furent prises en compte pour faire évoluer le dispositif.

En janvier 2011, un deuxième prototype finalisé de « conteneur à étais » fut réalisé et testé par un organisme de contrôle, en vue d'en valider la réalisation.

A la suite de ces essais de résistances mécaniques, la fabrication d'une vingtaine de conteneurs a été lancée pour équiper les chantiers de l'entreprise nécessitant l'utilisation d'étais.

La charge physique des compagnons, qui sont chargés de la réalisation des planchers, a été fortement diminuée tout en améliorant les manutentions, les circulations et la propreté des chantiers.



Constructeur,  
aménageur,  
concepteur,  
promoteur,  
spécialiste de la  
maintenance et  
de l'exploitation

200 salariés



## GARD AUX DENTS

Lézan - 30



### Le contexte et les enjeux

Le chef d'entreprise est très concerné par les conditions de travail de ses salariées, avec le souci constant de les impliquer et de les fidéliser. De plus, ce domaine d'activité est soumis à une forte concurrence, parfois étrangère. Dans ce cadre, la ligne directrice est bien : « dans ce métier, il ne suffit pas d'être bon, il faut être le meilleur », avec comme politique :

« seul, on va vite, ensemble, on va plus loin ».

### Actions réalisées

Au départ, prise en charge de matériels par un contrat de prévention en 2008.

Le but était d'améliorer la qualité de l'air en assurant un bon taux de renouvellement tout en diminuant les bruits et les vibrations :

- installation d'une aspiration centralisée pour captation des polluants à la source avec le raccordement des chevilles, des sableuses, des fours et du box de grattage,
- mise en place de menuiseries aluminium pour l'isolation phonique,
- création d'un local isolé phoniquement dans lequel est installé le système d'aspiration,
- formation de 2 personnes au SST.

Le Centre Interrégional des Mesures Physiques (CIMP) de la Carsat L-R a été sollicité pour des mesures de ventilation et conseils techniques.

Le chef d'entreprise a voulu continuer sa démarche et a sollicité à nouveau le CIMP pour des mesures d'éclairage et de bruit sur les points qui n'avaient pas été traités dans le contrat.

Concernant la prise en compte des risques de TMS, l'entreprise a aussi fait appel à l'ARACT afin de réaliser une étude ergonomique pour corriger et améliorer les postures de travail.

Le chef d'entreprise a travaillé en pluridisciplinarité avec la Carsat, son médecin du travail, l'ARACT, les documents INRS, avec le concours des salariées constamment sollicitées pour faire partie des projets et donner leur avis.

### Résultats obtenus

La mise en place de l'aspiration centralisée avec rejet d'air à l'extérieur permet d'évacuer des produits toxiques tels que des céramiques, dioxyde de zirconium, des poudres réfractaires, des poussières de polissage...

Au niveau sonore, il y a une très nette amélioration des conditions de travail.

D'autres avancées sont prévues dans un futur projet.

Le chef d'entreprise explique qu'en fait, au départ, ils avaient opté pour des solutions inadaptées et que cela a pris un sens lors des séances de travail organisées avec les différents intervenants.

Cette façon de travailler en pluridisciplinarité a été déterminante pour cibler les objectifs et orienter les projets vers une conception alliant impératifs techniques professionnels et bénéfices en qualité de vie au travail.

Le chef d'entreprise conclut : « maintenant, je vois des collègues qui viennent me voir pour prendre des idées »..., un motif supplémentaire de satisfaction pour toute l'équipe.





# SCNEIDER ELECTRIC



## Fabrègues - 34

Fabrication de  
postes de  
transformation  
électrique.

170 salariés

### Le contexte et les enjeux

L'entreprise employait 75 intérimaires en moyenne sur l'année 2008. L'indice de fréquence de la population intérimaire avoisinait 190 accidents du travail (AT) pour 1000 salariés.

L'objectif était de mettre au cœur des activités de l'entreprise les responsables d'agence des salariés intérimaires afin d'identifier, et de supprimer ou réduire les situations à risques.

Le travailleur intérimaire doit être reconnu par ses pairs et ses responsables dans l'entreprise, mais aussi par son employeur.

Il doit donc avoir des interlocuteurs définis, être entendu et être capable de réagir face à des situations diverses.

### Actions réalisées

Pour améliorer l'implication de l'intérimaire dans sa mission et la rigueur dans le respect des consignes mais aussi sa reconnaissance dans l'entreprise, un mode de management de la sécurité partagé a été défini.

A l'embauche, le responsable de l'agence intérim, le responsable HSE de l'entreprise et le chef d'équipe accueillent l'intérimaire et définissent par une check-list support :

- les consignes de sécurité de l'entreprise, du poste de travail et les EPI,
- le contenu et le mode de formation au poste,
- les situations, les actes dangereux à éviter et les bonnes pratiques.

Une semaine plus tard, les mêmes personnes se retrouvent pour évoquer les difficultés, qui seront notées sur la check-list support. Des solutions seront apportées pour solutionner les difficultés rencontrées.

Puis, chaque mois une autre rencontre a lieu. La check-list support est tenue à jour.

### Résultats obtenus

Le fait de parler de sécurité aux intérimaires « d'une seule voix » a permis d'instaurer une bonne communication. Cela a facilité le respect des consignes, la prévention des risques et l'intégration du nouvel arrivé.

- Pour l'année 2008 : 120 intérimaires en moyenne et 14 AT.
- Pour l'année 2009 : 80 intérimaires en moyenne et 12 AT.
- Pour l'année 2010 : 140 intérimaires en moyenne et 5 AT.
- Pour l'année 2011 : 180 intérimaires en moyenne et 1 AT.



# Coups de coeur du Jury 2011



## ABATTOIRS D'ALÈS Alès, 30



### Le contexte et les enjeux

L'Abattoir d'Alès, construit en 1964, est le premier abattoir, sur les 7 en activité, de la Région Languedoc-Roussillon. Cet établissement a la spécificité d'avoir 3 chaînes de production : bovins, caprins et porcins.

Fin 2007, l'abattoir est confronté à de nombreuses difficultés. La configuration des espaces de travail, l'état des lieux de stockage ne sont plus adaptés. Cet équipement est vieillissant.

Des dysfonctionnements apparaissent au niveau de la production. Des pannes techniques à répétition, des arrêts de chaînes font apparaître la nécessité d'agir pour sauvegarder l'outil de travail. La Ville d'Alès, propriétaire de cet établissement, décide de pérenniser l'emploi et d'engager une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des principaux postes.

### Actions réalisées

Une équipe est constituée autour des élus pour engager une réflexion sur l'organisation fonctionnelle de cette structure et étudier les dysfonctionnements.

Les opérateurs, la direction, les élus du CHS, les représentants de la Carsat L-R et les services vétérinaires sont associés à cette démarche.

La collectivité a investi près de 2.300.000 € pour rénover et restructurer cet outil de production.

Pour construire le plan d'actions visant à définir les clauses du cahier des charges élaboré par le maître d'œuvre, de nombreux outils ont été déployés.

D'une part, l'analyse a priori des postes, à partir de la méthode RITHMS de la Carsat, a permis d'identifier ceux susceptibles de générer à terme des TMS.

D'autre part, des outils ont été conçus en interne, afin d'étudier les spécificités de chaque poste de travail pour en déterminer les améliorations les plus adéquates au regard de l'activité réelle.

### Résultats obtenus

Réduction des accidents du Travail :

- Pour l'année 2009 : 19 AT (Effectif : 33)
- Pour l'année 2010 : 12 AT (Effectif : 29).
- Pour l'année 2011 : 8 AT (Effectif : 32).
- Pour l'année 2012 : 8 AT (Effectif : 33).

Suppression des postes à risque « TMS » sur la chaîne Caprins par la mise en place d'équipements de travail automatiques ou semi-automatiques.

Augmentation de la performance de la Chaîne « Caprins » :

- Pour l'année 2010 :  
80 têtes abattues à l'heure.
- Pour l'année 2012 :  
100 têtes abattues à l'heure.



Abattoirs.

32 salariés



# MORIBA

## Montpellier - 34



### Le contexte et les enjeux

Entre 2009 et 2011, 5 maladies professionnelles reconnues (TMS – Syndromes du canal carpien, Epicondylite droite, Ténosynovite droite).

Forte de la restructuration de l'organisation de la Santé et de la Sécurité au travail réalisée ces dernières années (Système de Management Intégré), l'entreprise décide de mettre en place des groupes de projets sur les thèmes des TMS et des RPS. Les groupes sont pluridisciplinaires et en lien direct avec le CHSCT. De plus, dans le même objectif de prévention des risques professionnels, l'entreprise travaille également sur la prévention du risque biologique, du risque chimique et des risques liés aux déplacements professionnels.



### Actions réalisées

L'analyse du travail dans les ateliers d'assemblage des automates, de fabrication des réactifs et du magasin de réception a permis d'apporter des améliorations organisationnelles (actions en partenariat avec les fournisseurs sur le conditionnement, action sur le bureau d'études, organisation des équipes : polyvalence...), des améliorations techniques (nouveaux équipements de sertissage automatique, de dilatation à la chaleur des tuyaux, de systèmes de manutention et modification des postes de travail...) et d'initier, sur l'idée d'un salarié, le réveil musculaire (échauffement musculaire avant la prise de poste).

Les compétences des salariés sont valorisées et développées au travers de formations.

Une action de communication continue sur la santé et sécurité au travail via tous les moyens de communication disponibles dans l'entreprise (Journal interne, diffusion de plaquettes d'information, affichage, information via la messagerie, échange avec les managers de proximité..) a été mise en place.

### Résultats obtenus

Depuis début 2011, aucune autre maladie professionnelle ayant pour origine des TMS n'a été déclarée.

Le nombre des accidents de travail et des accidents bénins est stable.

Les groupes de travail sont toujours en fonctionnement pour pérenniser les actions déjà mises en place et pour engager d'autres travaux et actions d'amélioration des conditions de travail.

Conception,  
développement,  
fabrication  
et distribution  
d'automates de  
diagnostic in vitro  
dans les domaines  
de l'Hématologie  
et de la Chimie  
Clinique.

550 salariés





# Challenges

## 2013

### REMERCIEMENTS

A toutes les entreprises qui ont participé et qui ont déposé un dossier,

Aux équipes qui ont travaillé à l'organisation de cette soirée,

À l'Education Nationale pour la réalisation des trophées,





## CYDEL

Calce - 66



### Le contexte et les enjeux

La société CYDEL effectue pour le compte du SYDETOM 66 (syndicat départemental de traitement des ordures ménagères) le traitement et la valorisation des déchets ménagers collectés sur l'ensemble du département des Pyrénées Orientales.

Après dix années d'exploitation, le process du centre de tri devait être adapté aux nouvelles exigences de tris issus du «Grenelle de l'environnement» et à l'augmentation des volumes de produits à traiter.

### Actions réalisées

La société CYDEL a élaboré un cahier des charges reprenant les bonnes pratiques issues de la brochure INRS "Conception des centres de tri des déchets ménagers" pour engager les constructeurs sur un objectif de résultat et sélectionner une offre de "mieux disant".

En parallèle, le responsable du centre de tri et les membres de CHSCT de l'entreprise ont procédé, avec le soutien de la Direction, à un diagnostic du risque TMS de l'ensemble des postes de trieurs valoristes.

Un important travail d'analyse de la conception de l'outil de production s'est ensuite engagé avec l'ensemble des acteurs (Constructeur, Chargé de projet, Direction, Responsable du centre de tri, CHSCT, Carsat), en associant régulièrement l'ensemble des salariés du centre de tri. La démarche de conception a pris en compte tous les postes de travail.

### Résultats obtenus

La réalisation a ainsi pris en compte la suppression du poste de pré tri, le regroupement de l'ensemble des valoristes dans une seule salle de tri, une conception de salle de tri de qualité (traitement acoustique, ventilation spécifique en chaud et froid par plénum individuel, éclairage adapté à l'activité, sonorisation d'ambiance...), une conception des postes de trieur innovante pour limiter les contraintes physiques (hauteur réglable, appui ventral, position à 45°, limitation ou interdiction par conception de certain geste,...), la réduction des mouvements de véhicules dans le centre de tri, la prise en compte des opérations de suivi et de maintenance des équipements...

L'amélioration des conditions de travail est manifeste et reconnue.



Société  
de traitement  
et de valorisation  
des déchets

108 salariés  
dont  
36 au centre  
de tri



# EHPAD YVES COUZY

St Andre de Sangonis - 34



## Le contexte et les enjeux

La Direction de cette entreprise est très impliquée et à l'écoute des salariés, des résidents mais également dans les groupes de travail nationaux entre la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) et le Syndicat National des Établissements et Résidences Privés pour Personnes Âgées (SYNERPA).

A l'occasion d'un Contrat de Prévention, la Direction a mis en place un projet sur la mobilisation des résidents en vue de réduire les contraintes musculosquelettiques des soignants, avec un objectif de « bien-traitance ».

En 2009, on dénombre 7 Accidents de Travail Avec Arrêt (ATAA) et 209 jours d'Indemnités Journalières (IJ).

## Actions réalisées

L'évolution de la dépendance des résidents accueillis a eu pour conséquence d'accroître les contraintes posturales et musculaires lors des mobilisations (transferts).

L'EHPAD a souhaité prendre en compte cette problématique sur deux axes : la prévention des accidents du travail, notamment pour le personnel soignant, et l'adhésion des « usagers » (familles et résidents), afin que les aides techniques mises en place soient bien acceptées. Il s'agissait de sensibiliser et former le personnel, et d'informer et préparer les résidents et leurs proches, afin qu'ils adhèrent à la démarche. Le dispositif devait favoriser le lien soignant/soigné, développer une démarche collective et participative suivie dans le temps, grâce à la désignation d'un comité de pilotage et de référents.

## Résultats obtenus

Depuis la mise en place, on dénombre 4 ATAA et 48 jours d'IJ en 2012, soit le quart des accidents du travail de 2009.

Depuis le début de la démarche, un groupe de pilotage pluridisciplinaire (IDEC, ergothérapeute, AS, ASH, Direction) a été créé et assure aujourd'hui son suivi et sa pérennité (indicateurs de suivi, mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER), réflexion sur la pénibilité et les risques psychosociaux...).

L'infirmière coordinatrice a été formée comme monitrice à la prévention des risques liés à l'activité physique dans le secteur sanitaire et social (PRAP2S) et

elle a formé à son tour les salariés à l'utilisation des aides techniques, en relation avec l'ergothérapeute de l'établissement. Les aides techniques sont utilisées par tous les soignants.

Travail & Sécurité, revue de l'INRS, a publié un article sur la démarche mise en place dans cet établissement (N°727, Avril 2012).



Etablissement  
privé  
d'Hébergement  
de Personnes  
Agées Dépendantes  
36 salariés





## LA BOTTE GARDIANE

Villetelle - 34



### Le contexte et les enjeux

Cette activité spécifique amène l'entreprise à concilier l'aspect artisanal du travail : activité manuelle nécessitant un savoir-faire accompli, travail « modèle par modèle » avec une grande variété de tâches (encollage, ponçage, couture, ...), et la santé au travail.

Le risque chimique, par la présence de colles solvantées et d'émission de poussières, est très présent lors des diverses tâches de production.

L'exposition aux troubles musculo-squelettiques (TMS) est également une constante de l'atelier, en raison de la répétition des tâches manuelles.

Compte tenu de l'implantation des postes de production, l'ensemble des salariés se retrouve exposé au risque chimique.

### Actions réalisées

Après visite, analyses et recommandations du Centre Interrégional de Mesures Physiques de la Carsat L-R, l'entreprise convaincue de la nécessité d'agir de la manière la plus efficace possible, a lancé une prospection auprès de professionnels de l'aéroulque.

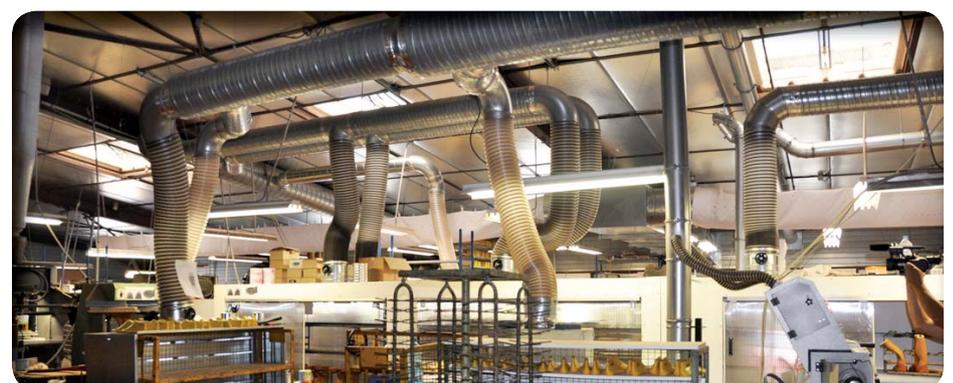
L'entreprise a retenu une société spécialisée, qui a installé et mis en service à chaque poste de travail exposant au risque chimique, un système de captage des polluants à la source. L'équipement de ventilation extrait les polluants, introduit de l'air propre et chauffé en hiver. Ainsi l'ensemble des salariés de l'entreprise n'est plus exposé aux émanations de produits chimiques lors des différentes opérations de production.

Par ailleurs le remplacement de la colle polluante par une colle non émissive a été possible pour certains assemblages d'éléments constituant la chaussure, ce qui a permis dans le même temps de réduire les substances nocives dans l'air ambiant. Autre fait marquant, et c'est remarquable pour une entreprise de cette taille, une salariée souffrant de troubles musculo-squelettiques a pu bénéficier d'un reclassement à un poste de travail aménagé et moins sollicitant.

### Résultats obtenus

Un système de captage à la source sur toute les zones d'émission de produit chimique permet de réduire considérable l'apparition de pathologies aiguës ou chroniques. L'entreprise a mis en œuvre une réduction du risque chimique à la source.

C'est un investissement financier considérable pour l'entreprise, avec des résultats conséquents pour l'amélioration des conditions de travail.



Fabrication de  
bottes, ballerines,  
sandales  
  
18 salariés



# MONIER

## Limoux - 11



### Le contexte et les enjeux

Les postes d'empilage dans les tuileries demeurent manuels : le retrait manuel des pièces hors normes (dépilage) lors d'un contrôle qualité ne peut pas être automatisé.

Les demandes d'aménagement de ces postes physiquement éprouvants pour les opérateurs ont été prises en compte par le CHSCT dès 1999 (site de l'ancienne usine situé au centre de Limoux). Une étude ergonomique (CHSCT/ Direction/Cram) fut entreprise et permit d'apporter des améliorations du point de vue des modes opératoires et des moyens mis à disposition.

En 2005, une nouvelle unité a débuté son activité, de nouvelles difficultés sont apparues et un lent retour au processus initial s'est traduit par une dégradation de la maîtrise du risque troubles musculo-squelettiques (TMS). Une analyse des situations de travail menée simultanément par le CHSCT, l'employeur et le contrôleur de sécurité de la Carsat L-R a permis d'identifier deux activités sensibles qui ont été choisies pour mettre en application une approche physiologique en rapport avec la nouvelle approche sur la pénibilité :

- le dépilage et l'empilage des 40 références de produits,
- la préparation des commandes parc.

### Actions réalisées

Sur les conseils de la Carsat, la Direction et le CHSCT ont souhaité être accompagnés par un expert extérieur spécialisé en ergonomie appliquée.

L'intervention a été cadrée sur l'analyse de la tâche de l'activité, après observations et recueil des données, permettant de formuler des remarques, des recommandations et des propositions.

Lors du CHSCT d'avril 2013, la Direction présentait un premier état d'avancement du projet d'aménagement des postes de dépilage, d'empilage et de préparation commandes du parc. Les améliorations se poursuivent avec pour objectif la maîtrise du risque TMS selon les préconisations faites par l'expert.

### Résultats obtenus

- après plus de 10 années de collaboration avec cet établissement de 85 salariés et son CHSCT, les taux de cotisation sont très en dessous des taux collectifs de la profession,
- l'approche ergonomique des risques de maladies professionnelles et plus précisément des TMS, soutenue par le CHSCT et l'employeur, intègre la participation des salariés et le respect social des individus et du collectif de travail,
- à titre indicatif, les mesures notables de prévention des TMS ont porté sur les points suivants :

adaptation des plans de travail (distances entre hauteur et éloignement frontal), refondation des surfaces et de l'environnement de travail, modification des flux de tuiles (de continu vers intermittent, recherche de micro poses).





## PERPIGNAN MÉDITERRANÉE

Perpignan, 66



### Le contexte et les enjeux

En 2009 PMCA s'engageait dans un projet d'envergure, la réorganisation du service de collecte des déchets à travers la mise en œuvre de la recommandation R437 de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS). Le service de collecte représente 1/4 des effectifs de PMCA mais aussi 90% des accidents de travail (avec et sans arrêt).

### Actions réalisées

Le cœur de cible étant très clairement la collecte, l'accompagnement par la Carsat sur la mise en œuvre de la recommandation R437, a permis de consolider le dispositif d'amélioration des performances hygiène et sécurité sur cette activité et par effet domino sur l'ensemble de l'organisation.

Au-delà de la réduction des taux de fréquence et de gravité :

Une adhésion plus forte des agents « à la cause » par le biais du soutien de la Carsat, avec la signature d'une convention et son accompagnement sur un projet pilote (à ce jour PMCA sont les premiers à signer une telle convention),

Un outil de management, par le pilotage d'un projet d'envergure, au lendemain de la réorganisation des services,

La consolidation de l'engagement des élus, de la Direction Générale et la preuve de leur investissement,

Un message fort à l'attention des organisations syndicales en intégrant dans leur comité de pilotage les membres du CHS,

La sécurisation du plan de prévention, l'assurance de l'amélioration continue des performances et la pérennité du système de management de la santé et de la sécurité.

### Résultats obtenus

- application R437 : 30% en 2009, 82% en 2012,
- 70% du personnel satisfait au troisième trimestre 2012,
- de 900 points « noirs » à 500 (-66%),
- 49 Accidents de Travail Avec Arrêt en 2009, 33 en 2012 (-30% en 4 ans) – objectif de 20 en 2014,
- 3 Maladies Professionnelles en 2009, 0 en 2012,
- deux articles dans Travail & Sécurité, revue de l'INRS, et de nombreux autres journaux (La Gazette des Communes etc.)



Direction  
des collectes  
et valorisation  
des déchets  
  
250 salariés





# SEFIAM

## Saint Chély d'Apcher - 48



### Le contexte et les enjeux



L'activité de soudage est importante pour cette entreprise de chaudronnerie car elle permet l'assemblage d'éléments qui ont été mis en œuvre à l'aide de cisailles, plieuses, rouleuses.

Deux contraintes ressortent de l'évaluation des risques et se confirment par l'expression des salariés :

- les postures de travail, le poids des pièces et les fréquences des manutentions liés à la soudure sont des sources potentielles de fatigue, de dorsalgies et de TMS (troubles musculo-squelettiques),
- les fumées de soudage, risque CMR (cancérogène, mutagène et toxique pour la reproduction), sont difficiles à ventiler efficacement à cause des déplacements ininterrompus de la torche. De plus, la torche aspirante n'est pas constamment utilisable pour des raisons d'accessibilité.

### Actions réalisées

En premier lieu, une torche aspirante a été installée sur chacun des trois postes de travail. Elle permet une efficacité d'environ 70% à 85% dans le traitement des fumées de soudage.

Ensuite, trois tables de travail différentes, adaptées à la taille des pièces à souder permettent de positionner la pièce à souder dans la meilleure position ergonomique adaptée à l'opérateur.

De plus, un système d'équilibreur compense le poids de la torche et des gaines d'alimentation (fil de soudure et ventilation).

Enfin, un dossier aspirant perpendiculaire au plan de travail, réglable en hauteur et inclinable, permet d'atteindre 100% d'efficacité du traitement des fumées de soudage.

Le projet industriel, élaboré par une étude de conception soignée et participative de l'ensemble des acteurs, a abouti en 2012 suite aux conseils et à une aide financière simplifiée signée avec la Carsat L-R en 2011.

### Résultats obtenus

Les opérations de soudure n'exposent plus les opérateurs à des contraintes posturales ou à des manutentions forcées.

En ce qui concerne les fumées de soudage, les essais à l'aide d'un fumigène sont très concluants. Les fumées sont bien reprises par le système de ventilation de la torche et le dossier aspirant. Les mesures effectuées par le Centre Interrégional de Mesures Physiques de la Carsat L-R indiquent 100% d'efficacité de la ventilation.

Une constante amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés est recherchée.



Fabrication de  
chaudronnerie  
courante.  
10 salariés



# Challenges 2014



Adesa

La Charpentière



Alès Agglomération



Sotranasa



ESAT Pierre Laporte



Cuirs et Peaux du Midi



## ADESA

### Saint-Geniès de-Malgoirès - 30



#### Le contexte et les enjeux

Créée il y a 50 ans, la société Adesa, un des leaders français de l'étiquette adhésive, produit jusqu'à 300 millions d'étiquettes par an pour l'industrie, la pharmacie, la cosmétique ou encore la parfumerie.

En 1998, l'entreprise prend le virage du numérique. Dans sa lancée, elle entreprend une réflexion sur la sécurité, l'analyse des risques et sur comment substituer les produits dits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

N'ayant aucune connaissance sur le sujet, le responsable Qualité-Sécurité-Environnement suit une formation Carsat sur le risque chimique. L'entreprise demande également une intervention du Centre Interrégional de Mesures Physiques de la Carsat. Trois recommandations s'en suivront sur l'éclairage, le bruit et la ventilation.

Adesa en fait alors une vraie analyse et s'appuie dessus pour faire des changements notables d'organisation des différents postes de travail.

#### Actions réalisées

De nombreuses actions ont donc été menées. Les produits catégorisés cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ont pu faire l'objet d'une substitution. Des hottes aspirantes ont été installées afin de capter les vapeurs. Concernant le bruit, les murs ont été insonorisés pour l'extérieur, une campagne sur le port d'équipements de protection individuelle a été menée en interne et une isolation phonique des plafonds a été réalisée. Enfin, l'éclairage a été entièrement refait.

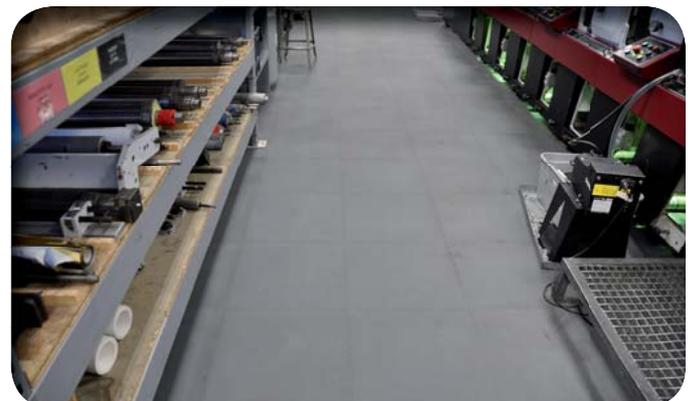
#### Résultats obtenus

L'entreprise a intégré totalement la prévention des risques professionnels dans son organisation de travail.

Les salariés se sont impliqués dans cette démarche globale d'amélioration des conditions de travail et portent aujourd'hui un regard différent sur leur poste de travail.

Les résultats sont là : les conditions de travail se sont nettement améliorées, une meilleure organisation a été mise en place.

Adesa est en plein développement et embauche de nouveaux salariés (6 en 2014).



Fabrication  
d'étiquettes  
adhésives.  
  
51 salariés



# ALÈS AGGLOMERATION



Alès - 30

## Le contexte et les enjeux

Réduire de moitié le nombre d'arrêts de travail (AT) en dix ans, c'est l'objectif fixé par la ville d'Alès (800 agents) et Alès Agglomération (860 agents).

Tout commence en 2004, lorsque la collectivité crée un service Prévention et Qualité de vie au travail. Les deux collectivités se lancent dans un diagnostic d'évaluation des risques et organisent des journées de sensibilisation. L'objectif était d'associer les agents pour qu'ils s'approprient le changement.

En 2010, la ville d'Alès et sa Communauté d'Alès Agglomération mutualisent leurs fonctions support. Le service Prévention et Qualité de vie au travail lance un cursus de formation à la sécurité au travail à destination de l'encadrement des services techniques. 64 personnes y participent.

Pour aller plus loin, les deux collectivités territoriales lancent un programme de prévention « Management de la santé sécurité au travail » auprès des 1 600 agents. Elles le nomment DEFI (Définir, Engager, Former, Impulser).

## Actions réalisées

Piloté par le service Prévention et Qualité de Vie au Travail, le projet collaboratif et participatif DEFI, avait pour objectif de construire une politique de prévention durable en associant tous les acteurs. Il était porté par la volonté et l'engagement des décideurs.

Dix groupes de travail de 6 à 8 agents planchent sur des thématiques variées, comme le mieux-être au travail pour créer un baromètre interne, améliorer l'ergonomie des postes de travail, proposer de nouvelles tenues de travail, réfléchir au stockage des produits chimiques, à la formation, à la prévention des accidents, etc.

Les conclusions rendues par les groupes sont suivies d'effets. La mobilisation est importante puisqu'au final c'est près de 130 personnes qui seront associées dans cette démarche.

## Résultats obtenus

La démarche DEFI a permis de véhiculer une bonne image de la collectivité et de faire de la pédagogie (14 mois de formation soit 24 modules de formation). Ainsi 24 000 journées ont pu être évitées en 10 ans (1,3 million d'euros d'économie). Le climat social s'est nettement amélioré. Les agents sont proactifs.

La collectivité souhaite continuer d'amplifier le mouvement et ancrer la démarche.





## CUIRS ET PEAUX DU MIDI Liouc - 30



### Le contexte et les enjeux

Cette entreprise familiale effectue le traitement des cuirs venant des abattoirs pour la maroquinerie de luxe et la sellerie de voiture. Il s'agit de peaux de chèvre, agneau, mouton, bœuf, taureau et cheval. Le nombre de peaux traitées est de 40 000 par an. Il y a énormément de manutentions. Toutes les peaux sont manipulées une par une. A l'arrivée, elles sont déchargées et posées au sol, pour les empiler et les saler. Ensuite, il y a 4 personnes qui vont manipuler les peaux en les secouant et en les pliant. Ces manipulations sont très fastidieuses et génératrices de troubles musculo-squelettiques, les peaux sont lourdes et peuvent peser jusqu'à 60 kg. Ils doivent les secouer, les trainer, les plier, puis les porter pour les répartir une à une, selon la qualité, sur des palettes différentes, prêtes à être exportées. En attendant, elles sont stockées dans des immenses chambres frigorifiques. Le contrat de prévention Carsat L-R de 2012, portait sur l'achat d'une plieuse automatique pour le dessalage des peaux afin de simplifier fortement toutes ces manipulations.

### Actions réalisées

L'entreprise a donc fait l'acquisition d'une plieuse semi-automatique pour le dessalage des peaux, afin d'améliorer les conditions de travail des salariés. La machine dessale, les salariés plient la peau, la trient et la stockent dans des frigos.

Cette machine italienne est constituée de deux pinces à air pour attraper le cuir et d'un rouleau qui dessale. Le coût d'investissement est important et s'élève à 100 000 €. L'ordinateur de la machine permet de donner le poids de chaque cuir. Les formations qui ont été demandées avec le contrat de prévention, sont le CACES catégorie 3 (chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6000 kg) et le risque routier pour la conduite d'un véhicule utilitaire léger.

### Résultats obtenus

La machine permet un meilleur rendement. Avant la machine, l'entreprise traitait 550 cuirs par jour et aujourd'hui 700. Et elle permet surtout une amélioration spectaculaire des conditions de travail, basée sur la diminution des risques de troubles musculo-squelettiques.

La suite à donner sera d'optimiser les manipulations entre la sortie des peaux, une fois dessalées et pliées, et la pose sur les palettes.



Collecte et  
négoce de cuirs  
et peaux bruts.

7 salariés



# ESAT PIERRE LAPORTE



Aimargues - 30

## Le contexte et les enjeux

Les ESAT sont des Etablissements et Services d'Aide par le Travail. L'ESAT Pierre Laporte existe depuis 1973.

Les opérateurs de l'ESAT Pierre Laporte trient des compotes et les conditionnent dans des cartons manuellement. Ils sont exposés à des risques de troubles musculo-squelettiques très importants dus à des gestes répétitifs (conditions d'aménagement de postes peu ergonomiques, tables fixes,...). L'ESAT se penche alors sur la question et envisage de construire une machine pour éviter ces problèmes de troubles musculo-squelettiques. Le cahier des charges est complexe car la machine doit prendre en compte les contraintes liées aux différents handicaps des travailleurs.

## Actions réalisées

L'ESAT Pierre Laporte a donc conçu, installé et intégré une machine semi-automatique permettant de prévenir les troubles musculo-squelettiques et d'accueillir l'ensemble des handicaps des travailleurs. Le bureau d'étude a été associé très en amont et a travaillé de concert avec l'ergonome et les équipes de terrain.

Au préalable, un diagnostic ergonomique de l'atelier par un organisme spécialisé en ergonomie et activités d'ESAT, a été réalisé. Ce même cabinet d'ergonomie a ensuite formé les acteurs de l'ESAT.

Au delà de la machine, l'accompagnement de la Carsat L-R a permis également à l'établissement d'acquérir des compétences en ergonomie et aménagement de poste, et des connaissances en santé au travail. Ce projet s'est construit en partenariat avec l'entreprise des conserves de France, une société d'ergonomie, un concepteur, l'ESAT, les médecins du travail et la Carsat L-R.

## Résultats obtenus

Le travail réalisé a permis une diminution des risques d'apparition de troubles musculo-squelettiques chez les travailleurs.

La grande originalité de la démarche a consisté à réaliser une « formation-action » en ergonomie, permettant aux travailleurs handicapés et aux moniteurs d'avoir des connaissances de base en ergonomie et en aménagement des postes de travail.

Ces connaissances vont permettre aux personnels encadrants de dupliquer de manière pérenne cette approche sur d'autres ateliers.



Etablissements  
et Services d'Aide  
par le Travail.

73 salariés



## LA CHARPENTIERE

Saint-Andéol  
de Clerguemort - 48



### Le contexte et les enjeux

Cette TPE, qui est exclusivement féminine, prend en charge des travaux de charpente bois traditionnelle sur des chantiers neufs ou de rénovation, et des travaux de sous œuvre. Les manutentions constituent dans la profession, entre autres, l'un des principaux risques d'accident du travail et de maladie professionnelle.

L'équipe a été formée à la maîtrise des risques professionnels et à l'appropriation de la technique de levage au moyen de cordes. La formation a été réalisée avec Philippe Cassé, maître charpentier et formateur, en approfondissant la technique de levage sur corde de tout type de structures bois en milieu complexe.

La mise en place d'une aide financière simplifiée Carsat L-R a permis d'acheter du matériel de manutention spécifique en dehors de matériel mécanique.

### Actions réalisées

L'entreprise utilise dans des cas particuliers une technique ancienne remise au goût du jour : la technique de levage à la corde et à la chèvre, avec la mise en œuvre de mouffles. Cette méthode, offrant des avantages économiques et techniques, permet en termes de prévention de réduire les risques liés aux manutentions lorsque les chantiers sont desservis par des chemins impraticables par des grues automotrices, ou dans des zones aux accès complexes.

L'utilisation de cette méthode incite à réfléchir le chantier dans sa globalité, notamment sur la mise en œuvre de poutres « biquettes », dans l'organisation générale du chantier : approvisionnement, taille, manutention, fixation.

### Résultats obtenus

Moins de fatigue physique et de problèmes liés aux troubles musculo-squelettiques car le système implanté judicieusement évite tout transport à l'épaule pour les élévations et leur mise en place.

Des interventions sur des chantiers aux accès difficiles où les appareils de manutention mécanique ne peuvent pas être installés. Par exemple dans un village rural cévenol aux ruelles très étroites, et sur un autre visant à l'agrandissement d'un « maset » dans une zone très boisée avec seulement un chemin de terre pour accès, l'ensemble de ces travaux a été réalisé dans le cadre du devis, dans l'espace temps et en sécurité vis-à-vis des manutentions manuelles.



Travaux de  
charpente bois  
traditionnelle.

2 salariés



# SOTRANASA

Calce - 66



## Le contexte et les enjeux



Sotranasa répond aux demandes des entreprises et établissements publics dont les activités s'organisent autour de la fibre et des réseaux secs enterrés.

Une approche multisectorielle (génie civil, terrassement, topographie/maintenance, électricité) est un atout difficile à « gérer » sans une maîtrise des risques professionnels. Il s'agit de s'organiser et de déployer les moyens humains et techniques nécessaires et suffisants.

Le constat réalisé est simple : les 2/3 des accidents survenus aux intérimaires comme aux salariés, au cours de la période 2007/2010, provoquaient des « lésions » au dos et aux membres, et ont occasionné dans certains cas des conséquences graves.

Une organisation classique de la prévention (direction/IRP/animateur sécurité) a permis d'analyser les accidents et d'en isoler les faits saillants et représentatifs (caractères de gravité et de répétition).

Deux thèmes ont retenu l'intérêt des IRP (CHSct) pour la période, il s'agit :

- des fouilles en tranchée,
- de l'ouverture des tampons de regard-fonte.

## Actions réalisées

Sur les conseils de l'animateur de sécurité de l'entreprise et après une analyse des besoins, un plan d'action a été mis en place (2009/2013), pour modifier des modes opératoires et dans la mesure du possible influencer positivement sur les comportements, lors de l'ouverture des fouilles et des tampons de regard par les intervenants. Ces investissements ont eu le soutien des IRP (DP/CHSct) et de la direction. Il s'agissait d'investir dans du matériel innovant, de former le personnel à l'utiliser et d'en assurer la pérennité.

## Résultats obtenus

L'ouverture d'une fouille est habituellement accompagnée de plusieurs engins (évacuation des déblais) qui occupent un terrain important. L'acquisition d'une aspiratrice-excavatrice équipée de bennes attenantes a permis de combiner trois actions (ouverture /évacuation /stockage) en deux (ouverture/évacuation). Une formation a été dispensée pour maîtriser cette technique.

Mais l'action la plus significative reste celle entreprise pour déplacer les tampons fonte dont le poids moyens est de 50 kg par plaque et pouvant aller jusqu'à 115 kg (plaque à trou central). Les outils habituellement utilisés sont les crochets, le té d'égoutier, la barre à mine, le marteau ou la pioche, occasionnant des écrasements des orteils, des doigts mais aussi des lombalgies et des troubles musculo-squelettiques. Chaque équipe a été équipée d'un lève-plaque magnétique universel, après avoir reçu une formation.

Ces deux opérations ont fait l'objet d'une évaluation interne et sont suivies dans leur application par des membres du CHSct. Une participation collective et une dynamique ont permis de mettre en évidence les bienfaits d'une ergonomie de terrain.

Terrassement et pose de réseaux secs enterrés  
156 salariés





## La Carsat L-R au service des entreprises

### *Prévenir & assurer les risques professionnels*

#### **Pour prévenir les risques professionnels, nous mettons à votre disposition :**

- des conseils et un accompagnement à la gestion de la maîtrise de vos risques professionnels (préconisations, aide à l'évaluation des risques, ingénierie de conception des lieux de travail...),
- de bonnes pratiques de prévention,
- des aides financières (contrats de prévention, aides financières simplifiées...),
- des formations et des ressources documentaires (colloques, journées thématiques, publications, clubs, catalogue de formations, ...).

#### **Pour mieux comprendre le calcul de vos taux de cotisations, agir plus rapidement et efficacement sur les facteurs de sinistralité et recourir à l'expertise de nos équipes, nous vous permettons :**

- d'avoir une visibilité complète et immédiate des accidents survenus ainsi que de leur coût, en accédant à votre compte AT/MP en ligne.

#### **Renseignements et sites utiles :**

- Risques pro : 04 67 12 95 30 / [prev@carsat-lr.fr](mailto:prev@carsat-lr.fr)
- Tarification : 04 67 12 95 50 / [tarif@carsat-lr.fr](mailto:tarif@carsat-lr.fr)
- [www.carsat-lr.fr](http://www.carsat-lr.fr)
- [www.risquesprofessionnels.fr](http://www.risquesprofessionnels.fr)
- [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)
- [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

---

## **Accompagner les salariés tout au long de leur carrière professionnelle**

### **Pour lutter contre la pénibilité au travail, nous vous aidons, dans le cadre de l'évaluation de vos risques professionnels :**

Il s'agit de repérer les facteurs de pénibilité et à mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées,

### **Renseignements et sites utiles :**

- Risques professionnels : 04 67 12 95 30 [prev@carsat-lr.fr](mailto:prev@carsat-lr.fr)
- [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)
- [www.travaillermieux.gouv.fr](http://www.travaillermieux.gouv.fr)

### **Pour prévenir la désinsertion professionnelle, nous accompagnons vos salariés pendant une maladie ou un accident, pour préparer et aménager les conditions adaptées à leur retour à l'emploi :**

- pour trouver une solution par l'aménagement ou un changement de poste au sein de votre entreprise,
- pour réfléchir à leur reconversion professionnelle externe.

---

## **Préparer, calculer et payer les retraites**

### **Pour la gestion de vos données sociales, nous vous proposons :**

- une aide à la prise en main des nouveaux outils destinés à faciliter et sécuriser vos déclarations de données sociales,
- l'organisation de réunions d'information collectives.

### **Pour vos salariés de plus de 55 ans, nous sommes à vos côtés pour :**

- accompagner vos équipes RH dans la gestion de carrière des salariés seniors (retraite progressive, prolongation d'activité, cumul emploi retraite),
- informer et conseiller vos salariés sur leur lieu de travail (réunions d'information collectives et entretiens individuels),
- préparer la transition vie professionnelle – retraite (réunions « bienvenue à la retraite », actions de prévention santé...).

### **Renseignements et sites utiles :**

- Données sociales : 0 821 10 34 00 (0,09 € la min) [crtts@carsat-lr.fr](mailto:crtts@carsat-lr.fr)
- Conseil retraite : [conseilretraite-entreprise@carsat-lr.fr](mailto:conseilretraite-entreprise@carsat-lr.fr)
- [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr)
- [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

**Abonnez-vous à nos lettres d'information**

**« Lettre de la Carsat » et « 5/5 : santé au travail en Languedoc-Roussillon » sur [www.carsat-lr.fr](http://www.carsat-lr.fr)**

# LES CONTACTS

## Sites utiles

[www.carsat-lr.fr](http://www.carsat-lr.fr)

Services aux entreprises : formation, documentation, conseils techniques

[Carsat L-R Risques Professionnels Viadeo](#)

Actualités du département prévention/tarifification

[www.risquesprofessionnels.ameli.fr](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr)

Taux AT / MP, compte employeur, recommandations

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

Réglementation, dossiers, brochures, bases de données, formations

[www.eurogip.fr](http://www.eurogip.fr)

Risques professionnels en Europe, normalisation

[www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

Déclarations sociales sur Internet (accidents de travail...)

## Vos contacts à la Carsat L-R

Service Documentation

☎ **04 67 12 95 55**  
*prevdoc@carsat-lr.fr*

Service Formation

☎ **04 67 12 95 57**  
*prevform@carsat-lr.fr*

Service Tarifification

☎ **04 67 12 95 50**  
*tarif@carsat-lr.fr*

Service Prévention

☎ **04 67 12 95 30**  
*prev@carsat-lr.fr*

Service Carrières et Déclarations

☎ **0 821 10 34 00**  
*crtlds@carsat-lr.fr*