

travail & sécurité

LE MENSUEL DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

DOSSIER

La réinsertion professionnelle



N° 759 - SEPTEMBRE 2014 - 5,20 €

■ **EN IMAGES**
L'aquaculture dans le bain de la prévention

■ **LE GRAND ENTRETIEN**
Jean-Claude Billiet, président du Conseil national pour l'enseignement en santé et sécurité au travail (CNES&ST)

■ **UNE JOURNÉE AVEC**
Un exploitant au fil de l'eau

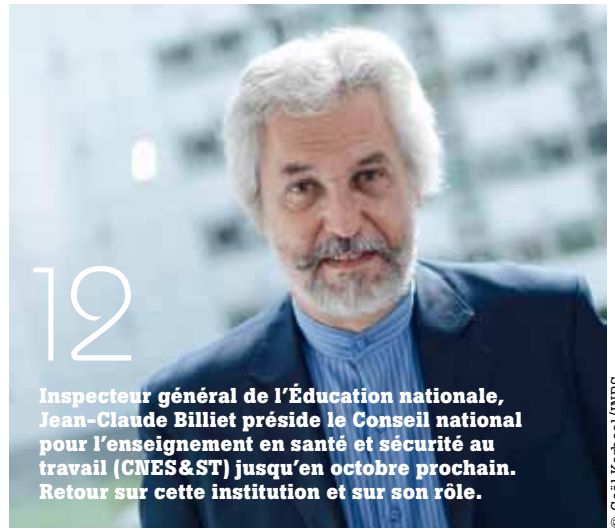
■ **EN ENTREPRISE**
Quand les fumées de soudage vont dans le mur



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

15

Il peut s'avérer difficile pour les salariés victimes d'accidents ou de maladies – en lien ou non avec le travail – de revenir vers l'emploi. De nombreuses initiatives locales ont permis pourtant un retour vers l'emploi, souvent au prix de changements conséquents, pour le salarié comme pour l'entreprise.



© Gaël Kerbaol/INRS

12

Inspecteur général de l'Éducation nationale, Jean-Claude Billiet préside le Conseil national pour l'enseignement en santé et sécurité au travail (CNES&ST) jusqu'en octobre prochain. Retour sur cette institution et sur son rôle.



© Claude Almódovar pour l'INRS

40

Le leader français de la fabrication de casiers de transport et de présentoirs de bouteilles de gaz réalise jusqu'à 1 500 000 soudures par an. La Carsat Sud-Est s'est penchée sur les risques professionnels dans cette entreprise, notamment ceux liés aux fumées de soudage.

04 ACTUALITÉS

- **Substances psychoactives.** L'actualité « addictions au travail » en trois questions
- **Travaux sénatoriaux.** Le risque amiante à la loupe
- **Formation.** Les apprentis face aux risques professionnels
- **Architecture.** La sécurité s'invite au « Solar Decathlon »
- **Enseignement.** Formés à la prévention dès l'IUT

12 LE GRAND ENTRETEN

Jean-Claude Billiet, président du Conseil national pour l'enseignement en santé et sécurité au travail (CNES&ST)
Le CNES&ST, ça sert à quoi ?

15 DOSSIER

Réinsertion professionnelle

- 16.** Pour revenir, des parcours de combattants
- 18.** Airbus soigne le réaccueil
- 21.** De l'accident au risque de désinsertion
- 22.** Le reclassement réclame toute une logistique
- 24.** Une reconversion vers le haut
- 26.** Un moteur pour le minibar
- 28.** De bagagiste à superviseur

30 UNE JOURNÉE AVEC

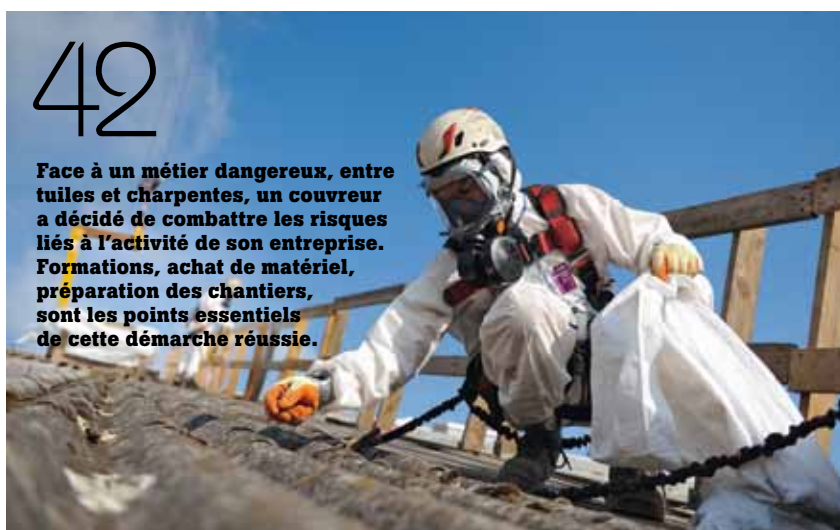
Un exploitant au fil de l'eau



32

L'aquaculture est un secteur d'activité en plein essor, comme en témoigne le développement de la Ferme marine du Douhet, qui produit des alevins de daurades royales sur l'île d'Oléron. Les métiers et les conditions de travail de l'entreprise ont connu de profondes évolutions ces dernières années.

© Gaël Kerbaol/INRS



42

Face à un métier dangereux, entre tuiles et charpentes, un couvreur a décidé de combattre les risques liés à l'activité de son entreprise. Formations, achat de matériel, préparation des chantiers, sont les points essentiels de cette démarche réussie.

© Patrick Delapierre pour l'INRS

Photo de couverture : Guillaume J. Plisson pour l'INRS.

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

65, boulevard Richard-Lenoir - 75011 Paris.

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

Dépôt légal 1950-9005. ISSN 0373-1944.

www.travail-et-securite.fr - www.inrs.fr

E-mail rédaction : ts@inrs.fr.

Prix au numéro : 5,20 €.

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 : Antoine Bondéelle, Grégory Brasseur, Leslie Courbon, Céline Ravallec.

Ont collaboré à ce numéro : Claude Almodovar, Georges Bartoïl, Valérie Couteron, Patrick Delapierre, Cédric Duval, Grégoire Maisonneuve, Guillaume J. Plisson.

Rédacteur-graphiste : Amélie Lemaire.

Reporter-photographe : Gaël Kerbaol.

Iconographes : Estelle Paulin, Nadia Bouda.

Responsable de fabrication : Géraldine Godet.

Documents officiels : assistance juridique, 01 40 44 31 63 ou 01 40 44 31 57.

Abonnements-diffusion : 01 55 56 71 03.

Photogravure : Made for com.

Imprimerie : Imprimerie de Compiègne-Groupe des Imprimeries Morault.

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

32 EN IMAGES

Aquaculture. Dans le bain de la prévention

40 EN ENTREPRISE

40. Soudage
Quand les fumées vont dans le mur

42. Travaux en hauteur
Le couvreur est sur le toit

44. TMS
Des déplacements dans les tuyaux

46. Centre hospitalier
Les allergies fondent dans la brume

50 SERVICES

■ Questions-réponses ■ Droit en pratique ■ Extraits du Journal Officiel



© Gaëlle Kerbaol/INRS

LE CHIFFRE

15% des adultes consomment de l'alcool tous les jours (23 % des hommes et 8 % des femmes). Le vin reste de loin la boisson la plus consommée. Environ 10 % des adultes sont en difficulté avec l'alcool (15 % des hommes et 5 % des femmes), principalement entre 25 et 64 ans.

(Source : Observatoire français des drogues et des toxicomanies.)

SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

L'actualité « addictions au travail » en trois questions

DANS DE NOMBREUX secteurs d'activité, la consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail ou autour des horaires de travail, reste une préoccupation pour les employeurs, collègues, représentants du personnel et professionnels de la santé au travail. Le point avec Philippe Hache, médecin expert à l'INRS.

Quoi de neuf sur la prévention des pratiques addictives, au niveau de la réglementation ?

■ **Philippe Hache, médecin, expert au département Études et assistance médicales de l'INRS.** L'article R. 4228-20 du Code du travail a été modifié le 1^{er} juillet 2014. Jusqu'à présent, il disposait qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'était autorisée sur le lieu de travail. Dorénavant, l'employeur peut notamment limiter, voire interdire, la consommation d'alcool, lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la sécurité physique ou mentale des travailleurs¹. Par ailleurs, un arrêté du 11 juin 2013 précise les listes de tests qui ne constituent pas des examens de biologie médicale². Au vu de cet arrêté et du Code de la santé publique (art. L. 6211-3 et -7), les tests salivaires ou urinaires de dépistage de consommation de drogues ne peuvent être réalisés que

par un biologiste médical, ou sous sa responsabilité. Rappelons que les conditions d'utilisation de l'alcootest par l'employeur ont été définies par la jurisprudence (Cour de cassation, chambre sociale, 24 février 2004) : ce contrôle n'est possible que s'il est prévu au règlement intérieur, que son résultat peut être contesté et qu'il est utilisé uniquement sur des postes de travail où l'état d'ébriété constitue un danger pour les personnes ou les biens (une liste de ces postes doit être préalablement inscrite au règlement intérieur).

Et au niveau de l'exécutif et des moyens ?

■ **P. H.** Le plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les conduites addictives (2013-2017) prévoit de nombreuses mesures pour le monde du travail. La modification de l'article R. 4228-20 en fait partie, afin de permettre aux entreprises de mettre en place, via le règlement intérieur,

des mesures de limitation de consommation des boissons alcoolisées. Par ailleurs, la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (Mildt) est devenue, en application du décret n° 2014-322 du 11 mars 2014, la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca). Sur le site internet de la mission, sont présentés le plan gouvernemental de lutte contre les drogues et pratiques addictives 2013-2017, et le plan d'actions interministériel 2013-2015³.

Et du côté du réseau Assurance maladie-risques professionnels ?

■ **P. H.** La brochure *Pratiques addictives en milieu de travail* vient d'être mise à jour au niveau de la réglementation. Elle a connu un succès qui ne s'est pas démenti : dix mille exemplaires diffusés aux entreprises via les différents canaux, et plus de dix mille téléchargements depuis sa mise en ligne sur le site

de l'INRS, en mars 2013. Une formation à l'intention des préventeurs, responsables de ressources humaines et représentants du personnel sur la prévention des pratiques addictives, entre au catalogue des formations proposées par l'INRS. La première session aura lieu en octobre prochain. Cette formation vient en complément de deux stages destinés aux services de santé au travail qui existent déjà : le premier sur la prévention des pratiques addictives, le second consacré au travail sur le repérage précoce. ■

1. Article R. 4228-20 du Code du travail, modifié par décret n° 2014-754 du 1^{er} juillet 2014. Consultable sur : www.legifrance.fr.

2. Arrêté du 11 juin 2013 déterminant la liste des tests, recueils et traitements de signaux biologiques qui ne constituent pas un examen de biologie médicale, les catégories de personnes pouvant les réaliser et les conditions de réalisation. Consultable sur : www.legifrance.fr.

3. Voir : www.drogues.gouv.fr/ et www.drogues.gouv.fr/site-professionnel/accueil/index.html.

Propos recueillis par A. B.

TRAVAUX SÉNATORIAUX

Le risque amiante à la loupe

Créé en février 2013, le Comité de suivi sur l'amiante du Sénat, chargé de tirer le bilan du précédent rapport sénatorial de 2005 sur le sujet, a présenté, au début du mois de juillet, 28 propositions pour « éviter une deuxième épidémie si on pro-

LES CHIFFRES DE L'AMIANTE

L'amiante est interdit en France depuis 1997. L'Association nationale de défense des victimes de l'amiante estime cependant qu'il resterait 200 000 tonnes d'amiante en place à l'origine de 3 000 décès par an. Il serait responsable de 9 % des maladies professionnelles et de 76 % des décès dus à une maladie professionnelle en 2011. D'après la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, 4 531 des 54 105 maladies professionnelles reconnues en 2012 sont liées à l'amiante. De 18 000 à 25 000 décès par mésothéliome et de 50 000 à 75 000 décès causés par cancer broncho-pulmonaire en lien avec une exposition à l'amiante devraient être dénombrés d'ici 2050 (source INVS).

« cède mal au désamiantage », explique Aline Archimbaud, sénatrice de la Seine-Saint-Denis et présidente dudit comité. Les travaux ont porté sur les enjeux du désamiantage et sur l'indemnisation des victimes. Les propositions formulées visent à faire de la prévention des risques liés à l'amiante une grande cause nationale.

Cinq propositions concernent en particulier la protection des travailleurs exposés à l'amiante : le renforcement de la sensibilisation des adhé-

rents aux organisations professionnelles des métiers particulièrement exposés à ce risque (cela représenterait un million de salariés); le renforcement du rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans la prévention du risque amiante; et le renforcement de l'action de l'inspection du travail. Par ailleurs, une proposition vise à élargir les possibilités d'arrêt de chantier amiante à tous les secteurs d'activité et à tous les risques liés à l'amiante. Enfin, la dernière proposition a pour objectif de clarifier la distinction entre les travaux relevant de la sous-section 3 (travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant – y compris dans les cas de démolition) et ceux relevant de la sous-section 4 (interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante). ■

L. C.

En savoir plus ■■■

- **AMIANTE : des enjeux toujours actuels, relever le défi du désamiantage**, rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales n° 668 (2013-2014) - 1^{er} juillet 2014.
- **LE DRAME de l'amiante en France : comprendre, mieux réparer, en tirer des leçons pour l'avenir**, rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information n° 37, tome I (2005-2006) - 26 octobre 2005.

RAYONNEMENTS IONISANTS

Une exposition professionnelle sous surveillance

Le bilan de l'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants de 2013, publié par l'IRSN, montre que le nombre de travailleurs suivis se stabilise et que les expositions sont globalement comparables ces cinq dernières années. Sur les 352 082 travailleurs surveillés en 2013, exerçant dans les secteurs médical, vétérinaire, nucléaire, industriel non nucléaire et de la recherche, neuf ont été exposés à une dose externe supérieure à la limite réglementaire annuelle de 20 mSv fixée par le Code du travail.

© Philippe Castano pour l'INRS

TEMPS DE TRAVAIL
Les travailleurs âgés s'expriment

Le 15 juin dernier, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a diffusé une note d'information sur les travailleurs âgés et leurs attentes par rapport à l'organisation du temps de travail. 45 % des travailleurs de plus de 50 ans déclarent vouloir travailler moins, contre 11 % souhaitant travailler plus. Les autres sont satisfaits de leur temps de travail.

En savoir plus :
www.eurofound.europa.eu

ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ
La qualité de vie au travail en question

© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

La Haute autorité de santé (HAS) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) ont publié en mai 2014 leurs travaux sur la qualité de vie au travail dans les établissements de santé. Les objectifs étaient de fournir aux experts-visiteurs de la HAS des outils pour les aider à enquêter au mieux sur le sujet au cours des visites de certification : d'identifier les enjeux du dialogue social avec les organisations syndicales ; et de proposer des repères pour les établissements de santé. Il en ressort que la qualité de vie au travail nécessite une prise en charge dans la politique générale des établissements de santé. Un des enseignements majeurs de ces travaux est que la manière de travailler le sujet est tout aussi importante que le fond lui-même.

Pour en savoir plus : www.anact.fr



© Rodolphe Escher pour l'INRS

LE CHIFFRE

43

C'est l'indice de fréquence des accidents du travail des apprentis en 2011, contre 36,2 chez l'ensemble des salariés.

(Source : CnamTS).

LES RISQUES PROFESSIONNELS dans le monde de l'apprentissage sont peu ou prou les mêmes que dans le monde professionnel. Une étude sur le sujet, réalisée pour l'Observatoire régional de la santé au travail d'Île-de-France, montre que des solutions existent pour renforcer la prévention au sein de cette population touchée par une sinistralité préoccupante.

FORMATION

Les apprentis face aux risques professionnels

Dès le premier jour de leur formation en entreprise, les apprentis sont confrontés aux risques professionnels. » Si ce constat peut sembler être une lapalissade, il n'en est pas moins vrai et a le mérite d'être exprimé. D'autant qu'il fait écho à une sinistralité chez les apprentis qui n'a rien à envier à celle de leurs aînés, professionnels confirmés. En 2011, l'indice de fréquence des accidents du travail des apprentis était de 43 contre 36,2 chez l'ensemble des salariés¹.

Ces mots ont été prononcés par Thierry Desjardin, directeur commercial de Didacthem, en ouverture de la présentation en juin dernier, à Paris, d'une étude réalisée par sa société pour l'Orstif (Observatoire régional de la santé au travail d'Île-de-France). Son objet: réaliser un état des lieux de la prévention des risques professionnels dans le monde de l'apprentissage en Île-de-France et promouvoir le sujet chez les apprentis et les entreprises qui les accueillent. L'opération s'est déroulée en deux étapes: un diagnostic de la sinistralité chez les appren-

tis de trois métiers (restauration, coiffure et réparation automobile), réalisé à partir de données de la CnamTS, de la Cramif et de l'Éducation nationale, complétées par un recueil d'informations auprès des CFA² de la région concernées par les métiers étudiés; et la conduite d'un projet pilote sur une classe de trois CFA autour de la mise en œuvre de la méthode Synergie, développée par l'INRS, qui consiste en un rapprochement de l'école et de l'entreprise afin de favoriser l'intégration de la prévention des risques professionnels dans des situations concrètes³.

Des CFA peu impliqués

L'analyse des accidents et maladies professionnelles chez les apprentis a permis de mettre en avant plusieurs enseignements. La jeunesse des apprentis – un sur deux a moins de 18 ans – est une source de sur-accident. Employés en grande majorité dans des petites structures, ils ont peu accès aux politiques de prévention des risques professionnels. Enfin, l'évolution des accidents du travail (AT) dans cette population sur les cinq dernières années montre

une légère hausse à l'inverse de la tendance significative-ment à la baisse chez les professionnels confirmés. Quant aux maladies professionnelles (MP), elles représentent un signe inquiétant dans le secteur de la coiffure car elles touchent des jeunes de moins de 22 ans.

L'enquête s'est également attachée à la question de la prévention des risques au sein des CFA. Il est apparu qu'il était difficile pour les CFA de répondre à des questions sur le nombre d'AT ou de MP de façon quantifiée. De même, si les CFA ont en interne au moins une ressource pédagogique orientée santé et sécurité, un sur deux ne maîtrise pas, pour lui-même, l'évaluation des risques. Dans la même proportion, le suivi des accidents n'est pas effectué et les actions de prévention à la suite d'AT sont donc rares. En revanche, la légitimité des enseignants permet d'envisager de s'appuyer sur eux pour des actions de prévention. Plus problématique, il existe encore un nombre significatif d'employeurs peu concernés par les risques professionnels et qui ne fournissent pas

d'équipements de protection individuelle aux apprentis (un peu moins d'un sur deux).

La dernière étape de l'étude a consisté à déployer la méthode Synergie auprès de trois CFA, un par métier étudié. Selon une précédente enquête, cette méthode était en effet méconnue des CFA. « *Le bilan a été très positif, ont déclaré les responsables de l'Orstif. Les formateurs et directeurs de centres de formation ont trouvé un réel intérêt dans le déploiement de ce dispositif et les jeunes ont exprimé une forte adhésion.* » Néanmoins, il est apparu que la formation des formateurs à la prévention des risques professionnels était nécessaire. En outre, il semblerait qu'une adaptation des outils pédagogiques liés à Synergie doive être réalisée afin de les rendre plus ludiques et plus accessibles aux jeunes. Avant un déploiement d'envergure de Synergie sur tous les CFA d'Île-de-France. ■

1. Données CnamTS.

2. CFA: centre de formation d'apprentis.

3. Lire également à ce sujet le Grand Entretien, p. 12-14.



Nouveaux enjeux
pour la prévention

27-28
novembre
2014

Ce séminaire s'adresse aux acteurs de la prévention : services de santé au travail, fonctionnels de sécurité, partenaires sociaux, CHSCT...

Objectifs de ce séminaire :

- ♦ Faire un point sur **les dispositifs d'alerte et de vigilance existants** et sur les **études et actions récentes**.
- ♦ Dégager des **pistes d'action de veille** et d'**outils d'accompagnement** pour les entreprises.

Inscription et appels à poster : <http://cancersprosinrs.web-events.net/>

- ♦ Ouverture des inscriptions en ligne : février 2014
- ♦ Clôture des inscriptions : 15 novembre 2014

L'appel à posters est ouvert

Date limite de remise d'un résumé de 20 lignes : 15 juillet 2014

Tarifs :

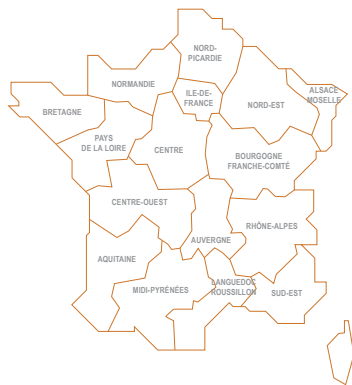
- ♦ 280 € pour une inscription jusqu'au 28 septembre
- ♦ 360 € pour une inscription à partir du 29 septembre

Organisé par :



En partenariat avec :





LES RÉGIONS EN BRIEF

■ PAYS-DE-LA-LOIRE

La Carsat Pays-de-la-Loire a terminé en juin dernier le lancement de TMS Pros – une démarche simple et pratique de l'Assurance maladie-risques professionnels qui, en quatre étapes, permet de prévenir durablement l'apparition des TMS dans les entreprises concernées : plus de 700 établissements sont venus aux réunions de présentation. Un questionnaire d'évaluation remis à chaque participant a montré une satisfaction quant au contenu présenté et une motivation des entreprises à entrer dans le programme rapidement.

■ SUD-EST

La Carsat Sud-Est vient de mettre en ligne son magazine *Solutions préventions le mag*, qui présente l'actualité de l'Assurance maladie-risques professionnels / Carsat Sud-Est. Celui-ci reprend principalement les rubriques de l'ancien trimestriel papier *Maîtriser les risques*. Cette nouvelle version propose :

- la mise en ligne de vidéos, de photos sous forme de diaporamas,
- des recherches par thème comme les TMS, les CMR, etc. ;
- l'archivage des rubriques « Dossiers », « Reportages », « Analysé pour vous »... ;
- un abonnement à une newsletter (avec un questionnaire proposé aux entreprises, permettant à la Carsat de cibler les entreprises par la suite) ;
- un flash info est également prévu pour des annonces plus ponctuelles.

Retrouvez ce webzine sur : <http://solutionspreventionlemag.carsat-sudest.fr/>.

ARCHITECTURE

La sécurité s'invite au « Solar Decathlon »

LE CONCOURS « Solar Decathlon » rassemble chaque année près d'une vingtaine d'équipes d'écoles d'architecture venues du monde entier. Il s'est tenu à Versailles cet été et le CSTB, en charge de son organisation, a mis en place, avec l'appui de la Cramif, une surveillance du chantier particulièrement centrée sur les aspects de sécurité.

Comment faire entrer à la fois les principes de prévention et la réglementation française dans les règles d'un concours international d'architecture, qui comprend dans sa phase finale une partie chantier de montage (*lire l'encadré*) ? « *Tout simplement, en s'adressant à des spécialistes français de ces questions*, propose Fabrice Matty, contrôleur de sécurité à la Cramif. Pour l'édition française en 2014 du « Solar Decathlon » (qui a eu lieu à Versailles cet été, NDLR), l'organisation du chantier et la coordination de sécurité et de protection de la santé (CSPS) ont été confiées notamment au CSTB (Centre scientifique et technique du bâtiment), qui a souhaité nous associer aux réflexions sur la prévention, dès l'amont du chantier ». Pascal Rollet, architecte et enseignant à l'école d'architecture de Grenoble, en Isère, était chargé de la coordination SPS : « *Nous avons formé, pendant trois jours, une vingtaine d'observateurs de sécurité. Chacun surveillait deux parcelles de montage, occupées chacune par une équipe.* » Andrea, étudiant en première année d'« archi » à Grenoble, en faisait partie : « *Je surveille deux équipes, une*



© Gaël Kerbaol/INRS

suisse et une allemande. » Les équipes, qui comprenaient entre dix et vingt étudiants selon les pays, devaient également désigner une personne sécurité pendant la phase des travaux. « *La complexité de notre réglementation a pu en dérouter quelques-uns au départ*, poursuit Pascal Rollet, mais un grand nombre de mesures de prévention sont basées sur l'évaluation des risques, ainsi que sur le bon sens. Tout le monde, ou presque, a accepté les règles du jeu rapidement. » Carlos Moraga, envoyé par le CSTB pour le concours, était chargé de la coordination des équipes d'observateurs, ainsi que de la gestion de la logistique et des coactivités : « *Il y a eu des moments délicats, avec jusqu'à une dizaine de camions gros porteurs en même temps ! Nous faisons des points régulièrement avec les observateurs. Les messages passent mieux auprès des équipes qui ont déjà travaillé sur les aspects de prévention.* » Une antenne médicale privée, qui a l'habitude de couvrir ce type d'événements, était présente pendant toute la durée du chantier. Celui-ci s'est déroulé sans accident grave, « *ce qui montre l'intérêt de faire passer les messages de prévention dès l'école*, reprend Fabrice Matty. Les architectes ne sont pas assez sensibilisés sur ce point ; à l'avenir, il serait bon de relancer des réflexions sur la sécurité dans leurs formations initiales. Voire, de prendre en compte la sécurité sur les prochains concours ». Cette année, c'est une équipe italienne qui a remporté le trophée. De très peu, devant deux autres équipes : une française et une néerlandaise. ■

LE « SOLAR DECATHLON », C'EST QUOI ?

Lancée par le Département de l'Énergie américain en 2002, « Solar Decathlon » est une compétition internationale. Des universités du monde entier conçoivent et construisent des habitats à énergie positive, utilisant le soleil comme seule source d'énergie et équipés de toutes les technologies permettant une efficacité énergétique maximale. Lors de la phase finale de la compétition, les équipes assemblent leurs habitats qui sont ensuite ouverts au grand public et simultanément notés selon dix critères : architecture ; ingénierie et construction ; efficacité énergétique ; bilan énergétique (électrique) ; confort ; fonctionnement ; communication et sensibilisation ; innovation ; aménagements ; et développement durable.

A. B.

L'IMAGE DU MOIS

Sa vocation première sera de former un pont entre la science et les sociétés.

À Lyon, le musée des Confluences ouvrira ses portes en décembre 2014.

Cinq siècles d'histoire seront rassemblés dans ce bâtiment de 21000 m², à l'architecture ultramoderne, installé au confluent du Rhône et de la Saône.

Ses dimensions, le nombre de verrières, mais également l'emplacement géographique, dans un quartier en pleine mutation, en sortie d'autoroute et en bordure de fleuve, ont nécessité que soient posées très tôt les questions relatives aux interventions ultérieures sur ouvrage.





LE MONDE EN BREF

■ BELGIQUE

Pendant l'été 2014, une campagne d'inspection dans le secteur de la santé a été lancée pour la prévention des chutes et glissades. Son objectif : sensibiliser employeurs et travailleurs sur la prévention des chutes, glissades et trébuchements qui, selon le Fonds des accidents du travail, ont été la cause de 17,6 % de l'ensemble des accidents du travail en 2012.

■ ROYAUME-UNI

Selon les données provisoires publiées par le *Health and Safety Executive* (HSE), le nombre de décès au travail n'a jamais été aussi bas. 133 accidents mortels ont été recensés entre avril 2013 et mars 2014, contre 150 en 2012-2013, et le taux global d'accidents mortels a chuté à 0,44 pour 100 000 travailleurs, contre 0,51.

■ EUROPE DE L'EST

En juin dernier, l'association Actions consommateurs travailleurs (achACT), qui réunit notamment des ONG et des syndicats, a dénoncé dans un rapport des conditions de travail et de rémunération semblables à celles observées en Asie dans l'industrie textile de quatre pays dans l'Union européenne, et six autres proches : Bulgarie, Roumanie, Bosnie, Croatie, Macédoine, Turquie, Ukraine, Géorgie, Moldavie et Slovaquie. Le rapport fait notamment état de salaires de misère, de situations de harcèlement sexuel et moral. Le nombre de travailleurs touchés dans ces pays serait de 3 millions, en majorité des femmes. Les chercheurs ont interviewé environ 300 travailleurs de l'industrie du vêtement, dans des ateliers produisant pour des grandes marques.

En savoir plus : www.achact.be.

SUR LES SITES de l'IUT d'Allier, où sont formés environ un millier d'étudiants dont des futurs ingénieurs, l'équipe enseignante sensibilise les élèves à la prévention des risques professionnels à travers un module spécifique.

ENSEIGNEMENT

Formés à la prévention dès l'IUT

Notre formation d'ingénieurs appartient à un réseau national, Polytech, qui, chaque année, organise des assises autour d'une thématique, explique Jean-Louis Robert du département génie des systèmes de production de l'école d'ingénieurs Polytech Clermont-Ferrand. *En 2011, celle-ci portait sur les risques professionnels, avec la participation active d'intervenants de la Carsat Auvergne et de juristes. Nous en sommes revenus convaincus qu'il fallait sensibiliser les étudiants aux risques professionnels.* Résultat : un module spécifique de formation a été créé à la rentrée 2012 pour les futurs ingénieurs qui étudient sur l'un des sites de l'IUT d'Allier qui en compte trois : Montluçon, Moulins et Vichy. Il est constitué d'une première partie d'autoformation avec l'outil en ligne « Les bases en prévention » développé par l'INRS. « Les futurs ingénieurs auront un rôle de décideurs, ils auront donc pour objectif la performance de l'entreprise. Or, la sécurité et la prévention des risques professionnels, en plus des enjeux humains et sociaux, contribuent à la performance de l'entreprise », ajoute Stéphane Bierjon, contrôleur de sécurité à la Carsat Auvergne.

Étendre à tous

Dans l'emploi du temps, vingt heures sont consacrées à cette première partie. Pour la compléter, deux contrôleurs de la Carsat Auvergne interviennent : « Dans un premier temps, nous mettons l'accent sur l'analyse des risques en présentant une analyse de cas. Puis nous amenons les étudiants à réfléchir sur la question du management de

la santé et sécurité au travail », détaille Stéphane Bierjon. « Nous nous sommes dit qu'il fallait aussi mettre en place cette formation pour les licences. Nous avons commencé par la licence structures métalliques, métallurgie, mise en forme et soudage car c'est un secteur particulièrement à risque », ajoute Pascal Velleaud, assistant de prévention à l'IUT. Depuis septembre 2013, les étudiants de cette licence suivent cette formation. « Ils sont très réceptifs », explique Philippe Audebert, responsable de la licence bâtiment à énergie positive et construction bois. *Ils demandent que cet enseignement arrive plus tôt, car ils ont besoin de cette approche en stage.*

L'objectif est maintenant d'étendre cet enseignement à toutes les autres formations, notamment les DUT, en créant un module commun à tous les cursus. Mais deux difficultés se présentent. « Pour les licences professionnelles, nous avons une marge de manœuvre. Mais pour les DUT, les programmes pédagogiques sont nationaux. Il faudrait donc que nous arrivions à faire rentrer ce module dans le programme national », indique Pascal Velleaud. L'autre difficulté est d'arriver à construire un module adapté à tous ces étudiants d'horizons différents : certains connaîtront déjà le monde de l'entreprise à travers les stages, d'autres pas encore, certains seront amenés à être sur le terrain, d'autres dans des bureaux d'études... Mais pour que tous puissent suivre cet enseignement, il faut aussi que les professeurs se forment pour l'enseigner et prendre le relais de la Carsat. Premiers cours prévus pour septembre 2014. ■

IUT D'ALLIER

1 000 étudiants sont inscrits à l'IUT d'Allier. Ils se répartissent dans les sept départements de l'IUT, les treize licences professionnelles et le département GSP de l'école d'ingénieurs Polytech Clermont-Ferrand.

LES PARUTIONS EN BRIEF

■ **Transport de marchandises**

L'objectif de la brochure *Transport routier de marchandises. Vigilant à l'arrêt comme au volant* est de traiter les risques auxquels sont exposés les conducteurs routiers, que ce soit à l'arrêt (comme lors des opérations de chargement-déchargement, les manutentions, etc.) ou en circulation. Au fil des 60 pages, elle présente les risques de ce métier, à travers des textes théoriques et des exemples pratiques.

ED 826

■ **Agents biologiques**

Plusieurs fiches traitant du risque biologique viennent compléter la fiche pratique de sécurité (ED 117) sur la problématique générale des agents biologiques pathogènes (bactéries, virus, champignons, endoparasites, prions) et les risques induits, parue il y a quelques années : une fiche aborde les risques d'apparition de maladies respiratoires dues à la présence d'endotoxines en quantité trop importante sur les lieux de travail (ED 4412) ; l'ED 4414 traite du risque d'apparition de certaines maladies respiratoires dues à la présence d'agents biologiques sur les lieux de travail, tandis que l'ED 4415 est davantage focalisée sur ces mêmes risques, mais dans le secteur agricole.

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

ED 117. Fiche pratique de sécurité.

Les agents biologiques.

ED 4412. Fiche agents biologiques.

Endotoxines en milieu de travail.

ED 4414. Fiche agents biologiques.

Risques biologiques en milieu de travail et maladies respiratoires d'origine allergique et / ou toxique.

ED 4415. Fiche agents biologiques.

Risques biologiques allergiques ou toxiques liés aux poussières d'origine animale ou végétale.■ **Management de la santé et de la sécurité au travail**

Pour transformer l'évaluation des risques en une véritable démarche d'amélioration continue, il faut se fixer des objectifs et vérifier leur atteinte dans le temps. Pour cela, il est nécessaire de se doter d'un tableau de bord alimenté par des indicateurs. C'est une des conditions nécessaires pour que l'entreprise puisse maîtriser le suivi de sa politique en santé et sécurité au travail et le déploiement efficace de ses objectifs. Cette brochure, intitulée *Management de la santé et de la sécurité au travail. Optimisez votre gestion par des objectifs et des indicateurs pertinents*, présente les principales étapes de la mise en place des objectifs et indicateurs.

ED 6014

54% des enseignants du secondaire disent avoir vécu un burn-out au moins une fois au cours de leur carrière. Les femmes et les professeurs du second degré sont les plus touchés.

(Source : sondage Ipsos publié sur le site de SOS Éducation.)

HORAIRES DE TRAVAIL

Concilier vie privée et vie professionnelle



© Gaëlle Kerbaol/INRS

À l'occasion de la 11^e semaine de la qualité de vie au travail, une enquête sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée a été menée à la demande de l'Anact. Pour 75 % des salariés, cet élément est en effet un enjeu essentiel de la satisfaction au travail. Une des clés pour un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée semble passer par une personnalisation du temps et des modalités de travail. Les systèmes d'horaires figés peuvent notamment générer de la pénibilité dans des périodes où les salariés ont besoin de souplesse pour traiter des questions personnelles. « Les salariés attendent de leur entreprise des aménagements temporaires d'horaires pour mieux faire face à leurs contraintes personnelles, mais ils n'attendent pas de l'entreprise qu'elle traite les questions personnelles », résume Hervé Lanouzière, directeur de l'Anact.

L'AGENDA EN BRIEF

■ Toronto (Canada), du 29 septembre au 1^{er} octobre 2014

Prévention du handicap au travail

La 3^e conférence scientifique internationale WDPI 2014 portera sur la prévention du handicap au travail. Organisée par la Commission internationale de la santé au travail (CIST ou ICOH en anglais), elle est destinée aux scientifiques, chercheurs et experts dans le domaine de la prévention du handicap au travail.

Pour tout renseignement : <http://wdpi2014.iwh.on.ca/>.

■ La Rochelle, du 1^{er} au 3 octobre 2014

Ergonomie et handicap

Le 49^e congrès de la Société d'ergonomie de langue française (Self) aura pour thème « Ergonomie et situations de handicap : transformer pour contribuer au développement pour tous ». Organisé par le Groupement d'étude pour le développement de l'ergonomie en réadaptation (Geder), il abordera les points suivants : apports de l'ergonomie au niveau des personnes ; ergonomie et organisations ; ergonomie et processus collectifs. L'occasion pour les ergonomes et leurs partenaires de disciplines connexes de présenter leurs récents travaux et de débattre des évolutions possibles de leurs pratiques d'intervention et de recherche pour contribuer au développement pour tous.

Pour tout renseignement : <http://geder.fr> ou par mail à self-2014@ergonomie-self.org.

■ Nantes, du 7 au 9 octobre 2014

Preventica

La 27^e édition du salon dédié à la qualité de vie au travail et à la sécurité des organisations sera plus particulièrement consacrée à la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS). En complément de la présence de 80 exposants, ce salon propose également de nombreuses conférences. Pour tout renseignement : www.preventica.com.

Inspecteur général de l'Éducation nationale, **JEAN-CLAUDE BILLIET** préside le Conseil national pour l'enseignement en santé et sécurité au travail (CNES&ST) jusqu'en octobre prochain. Retour sur cette institution et sur son rôle dans la prise en compte de la prévention des risques professionnels dans les formations, les diplômes et les filières d'enseignement.

Le CNES&ST, ça sert à quoi ?

Vous présidez le Conseil national pour l'enseignement en santé et sécurité au travail (CNES&ST) depuis septembre 2010. À quoi correspond cette instance ?

Jean-Claude Billiet. Depuis le premier accord-cadre de 1993 entre la CnamTS et l'Éducation nationale¹, un certain nombre d'initiatives ont vu le jour afin d'intégrer dans les programmes de l'enseignement professionnel les notions liées à la prévention des risques professionnels. Cet accord a conduit à la création du Cerp (Conseil national pour l'enseignement de la prévention des risques professionnels) qui est devenu en 2007 le CNES&ST et qui a pour vocation d'être un organe d'expertise et de propositions en matière de santé et de sécurité dans les enseignements professionnels. Il se compose de seize membres : huit représentants de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur, et huit représentants de la branche ATMP (CnamTS, INRS, réseau Assurance maladie-risques professionnels...).

Concrètement, que faites-vous ?

J.-C. B. Nous intervenons lors de la création ou la rénovation de diplômes afin d'y inclure des éléments de prévention des risques professionnels. Nous essayons d'appréhender, le plus tôt possible, tous les risques auxquels l'apprenant pourrait être confronté au cours de sa formation et, plus largement ensuite, lors de son activité, de façon à le former aux situations à risques, à lui faire connaître les mesures de prévention, à lui faire acquérir des compétences en matière de protection de la santé et de sécurité au travail, comme le port des équipements de protection individuelle (EPI)... Au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC), composées de représentants des salariés, des employeurs et de l'Éducation nationale, nous apportons notre contribution à la fabrication des diplômes en incluant les aspects de prévention des risques professionnels. Les diplômes sont ensuite soumis aux instances de consultation des ministères concernés (Commissions spécialisées de lycées, Conseil supérieur de l'éducation et, enfin, le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche) pour un vote formel.

Cela concerne combien d'élèves ?

J.-C. B. Cela concerne essentiellement l'enseignement professionnel, du CAP à bac +2, soit près d'un million d'élèves² en incluant les centres de

formation d'apprentis. Ce qui correspond à la gestion de plus de 300 diplômes, pour lesquels nous nous efforçons d'être au plus près de la réalité du terrain... On cherche donc à coller aux trois grands types de formation professionnelle :

- le statut scolaire. Cela représente des formations en général sur deux ou trois ans, les élèves effectuant à la fois des périodes de formation en entreprise et des formations en centre. Cela signifie que nous avons deux lieux à sécuriser : le centre de formation (ou le lycée) et l'entreprise. Nous soutenons la formation des enseignants à la santé et à la sécurité au travail. À eux de faire passer des messages aux maîtres de stage ;

- l'apprentissage. Les élèves apprentis passent 50% de leur temps en centre de formation et 50% en entreprise. Il faut donc que les tuteurs soient sensibilisés aux risques professionnels et à la prévention. Et nous insistons sur le fait que ce point n'est pas limité aux apprentissages mais doit être perçu comme un ensemble cohérent qui intègre également les locaux et les équipements. Par exemple, si un jeune part en apprentissage dans un grand groupe de restauration rapide, on peut supposer que le poste de travail respecte bien les points de sécurité. En revanche, des problèmes liés aux conditions de travail peuvent déclencher une souffrance au travail. Peut-être auront-ils été peu ou mal appréhendés.

Comment éviter certains drames liés à des situations potentiellement dangereuses ? Comment sensibiliser un patron acceptant un apprenti aux questions de santé et de sécurité au travail ? D'autant que nous ne sommes pas en situation d'imposer quoi que ce soit, le CNES&ST n'ayant ni le pouvoir de contrôle, ni celui de se substituer aux acteurs concernés. Le gouvernement souhaite qu'il y ait davantage de jeunes qui se forment par la voie de l'apprentissage... mais nous n'avons pas assez de patrons souhaitant être maîtres d'apprentissage. Il convient également de veiller à la bonne cohérence entre les référentiels des diplômes et la réalité du monde professionnel. C'est d'ailleurs aux inspecteurs du travail de se préoccuper des usages de matériels dans les établissements de formation et dans les entreprises, afin que tout cela soit mieux encadré³. Beaucoup d'avancées ont eu lieu ces dernières années : les maîtres de stage ou d'apprentissage font de réels efforts pour que les conditions de travail des jeunes soient les plus sûres possibles et que l'on évite de les affecter à des tâches dan-

REPÈRES

- **1974** : début d'activité professionnelle, tout en poursuivant un 3^e cycle universitaire.
- **1979** : enseignant en IUT, puis en lycée.
- **1985** : inspecteur pédagogique régional.
- **1995** : inspecteur général de l'Éducation nationale.
- **2010 - 2014** : président du CNES&ST.
- **SITE Internet** du CNES&ST : www.esst-inrs.fr.

Propos recueillis par Antoine Bondéelle et Delphine Vaudoux



© Gaël Kerbaol/INRS

Jean-Claude Billiet préside le Conseil national pour l'enseignement en santé et sécurité au travail (CNES&ST).

gereuses pour lesquelles ils sont encore insuffisamment préparés ;

- la formation continue, qui est également très importante car elle s'effectue généralement sur le poste de travail. Là aussi, il faut être vigilant sur la sensibilité du tuteur et de l'entreprise aux questions de santé et sécurité au travail.

Cela fait un certain temps que vous vous intéressez à ces problématiques, avez-vous constaté des avancées réelles ?

J.-C. B. Oui, les choses ont bien changé. Dans la plupart des cas, les régions ont investi pour remplacer les équipements de travail sur lesquels les jeunes se forment par de nouveaux respectant mieux les normes – notamment en matière de sécurité. Du côté des maîtres de stage ou d'apprentissage, les lycées utilisent des livrets de compétences, des passeports professionnels ou des portfolios qui jouent le rôle de « feuilles de route » présentant leur rôle, leurs obligations, tant en matière d'apprentissage que de santé et sécurité au travail.

On peut également citer le dispositif « Synergie ». De quoi s'agit-il ?

J.-C. B. Ce dispositif vise à rapprocher l'école de l'entreprise, afin de favoriser l'intégration de la prévention des risques professionnels dans l'ensemble des situations professionnelles caractéris-

tiques du diplôme et avec l'ensemble des acteurs. Il repose sur un engagement partenarial entre l'école (l'enseignement technologique et professionnel), le monde professionnel (les entreprises et les organisations professionnelles représentatives de la filière concernée), ainsi que l'institution prévention (Carsat/Cramif/CGSS, CnamTS, INRS). Dans la pratique, il s'agit d'une démarche de formation-action des élèves à la maîtrise des risques professionnels, basée sur l'observation et l'analyse de situations réelles de travail en entreprise.

Comment cela s'articule-t-il avec l'évaluation des risques dans l'entreprise ?

J.-C. B. Ce dispositif ne se substitue pas à la démarche d'évaluation des risques de l'entreprise d'accueil, qui est de la seule responsabilité du chef d'entreprise⁴... Même si le travail effectué par l'élève peut apporter une contribution intéressante. Les documents produits par l'élève, dans le cadre de ce travail, seront uniquement destinés à l'entreprise et à l'enseignant chargé de l'évaluation. Les deux parties – le centre de formation et l'entreprise qui accueille le jeune – s'engagent à ce que la protection de la santé et la sécurité soient optimales dans le contexte de travail, pour l'apprenant. Il s'agit en effet de permettre à l'élève ou l'apprenti stagiaire, au cours de périodes en entreprise, d'évaluer et de hiérarchiser des risques et d'apporter des solutions de prévention. Cela peut



aussi aider le chef d'entreprise à progresser en matière de santé et de sécurité au travail.

Où et dans quels secteurs cette démarche devrait-elle être développée ?

J.-C. B. Cela touche une proportion importante des formations professionnelles et est destiné à être déployé sur l'ensemble du territoire national. Pour des raisons évidentes, des domaines d'activités tels que le BTP, la filière bois, la maintenance, l'électricité, l'automobile, mais aussi l'hôtellerie-restauration sont les premiers secteurs concernés, notre objectif étant de l'étendre à tous les secteurs de l'enseignement professionnel.

En mai dernier, vous avez remis le premier prix du concours vidéo organisé par l'INRS et destiné aux jeunes en formation professionnelle. Le jury a souligné le travail remarquable accompli par les élèves et les enseignants. Il semble, en écoutant le retour des enseignants, que ce soit un excellent moyen de faire passer certains messages de prévention. Qu'en pensez-vous ?

J.-C. B. Trop longtemps, la voie professionnelle, en France, a été considérée comme une voie de relégation. Sa récente rénovation, notamment le passage du bac professionnel à trois ans, a permis de progresser, particulièrement en termes d'image. Certes, l'enseignement professionnel n'est pas encore aussi bien considéré en France qu'en Allemagne, en Belgique ou au Canada, mais je suis persuadé que l'enseignement de la santé et la sécurité au travail peut contribuer à sa reconnaissance. Le dispositif Synergie et ce concours de vidéos participent du même travail de sensibilisation aux risques professionnels auprès des élèves dans ces filières. Il faut aller dans ces directions qui parlent aux jeunes. L'aspect ludique joue un rôle positif dans leur appropriation. Il est important de mettre aussi bien le dispositif Synergie sur internet, à disposition du plus grand nombre, que les petits films issus du concours vidéo.

Quelles actions avez-vous développées vers les écoles et filières des ingénieurs ou des managers ?

J.-C. B. Nous avons mené des actions en direction des écoles d'ingénieurs, ces dernières années, en proposant des modules de santé et sécurité au travail dans ces formations. Il y a eu un très bon écho du côté de la Commission des titres des ingénieurs (CTI)⁵. Pour les écoles de management, c'est plus compliqué, mais nous progressons et l'accueil est excellent. Il ne s'agit pas de s'imposer mais de sensibiliser... Nous réfléchissons à la création d'un label « Santé et sécurité au travail » décerné par le CNES&ST pour ces formations. Restent les universités. Nous avons décidé d'attendre que notre label acquière suffisamment de notoriété avant de prendre contact avec la Conférence des présidents d'université (CPU). Ce sera le travail du prochain mandat du CNES&ST. Sensibiliser ceux qui auront la responsabilité du management en démontrant

Notes

1. *Accord-cadre national pour l'enseignement de la prévention des risques professionnels du 1^{er} février 1993, signé entre le ministère de l'Éducation nationale et la CnamTS.*
Lien : www.ac-creteil.fr/enseignements/sst-accord-cadre.pdf.

2. *Dont environ 350 000 élèves en BTS et 400 000 en bac professionnel.*
Voir : www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-references-statistiques.html.

3. *L'Inspection du travail peut formuler une demande de vérification, par exemple à la suite d'un accident, lorsque des situations dangereuses sont constatées ou en cas de doute sur la conformité d'un équipement (articles L. 4722-1 et R. 4722-6 du Code du travail). La demande est faite par écrit à l'employeur. L'arrêté du 22 octobre 2009 définit les modalités de réalisation des vérifications de l'état de conformité des équipements de travail à la demande de l'Inspection du travail, ainsi que les conditions et modalités d'accréditation des organismes chargés de ces vérifications.*

4. *Lire la brochure Évaluation des risques professionnels, ED 5018 (INRS). Consultable sur : www.inrs.fr.*

5. *Lire « La sécurité au travail s'invite à l'école », Travail & Sécurité n° 741, juillet-août 2013, p. 44-45. Consultable sur : www.travail-et-securite.fr.*

que les coûts de l'absentéisme, du mal-être au travail, des accidents du travail et des maladies professionnelles sont suffisamment importants pour que l'ensemble de la société, et en premier lieu les entreprises, considère que la prévention des risques professionnels est un investissement et non une charge.

À vous entendre, on a le sentiment que la prévention des risques professionnels progresse bien en direction de ce public de jeunes en formation. Avez-vous des éléments chiffrés ?

J.-C. B. Il a été noté une baisse très importante de la sinistralité chez les jeunes en formation, de l'ordre de 10% en cinq ans. C'est à la fois beaucoup et peu... même si cette baisse s'observe à la fois en valeur absolue et en pourcentage. Cependant, chez les 18-25 ans, la sinistralité reste nettement plus élevée que chez les autres salariés.

Comment cela s'explique-t-il ?

J.-C. B. Je vois plusieurs raisons, sur lesquelles nous n'avons malheureusement que peu de prise : l'expérience, avec notamment le réflexe de protection qui s'acquiert avec le temps... Le fait également que lorsqu'un jeune arrive dans une entreprise, ce sont encore trop souvent les tâches les plus dangereuses qui lui sont confiées. C'est trop souvent au dernier arrivé, par exemple, que l'employeur ou les collègues demandent de porter les charges lourdes. Combien de fois entend-on encore : « Tu peux le porter, toi, tu es jeune... » ? Les mentalités évoluent, mais lentement.

Vous ferez bientôt valoir vos droits à la retraite. Quel bilan tirez-vous de votre action à la présidence du CNES&ST ?

J.-C. B. Le CNES&ST a conduit une action collective qui a participé à la prise de conscience de l'importance de la santé et la sécurité au travail dans les formations professionnelles et auprès de nos partenaires du monde professionnel. Il aura fallu plusieurs années pour cela, mais le fait est désormais acquis. J'espère vivement que mes successeurs feront fructifier cet héritage. À eux de poursuivre dans cette voie afin que le plus grand nombre soit convaincu que l'argent consacré à la santé et la sécurité au travail est un investissement pertinent. L'important, ce n'est pas tellement de savoir qui préside le CNES&ST, mais de faire en sorte que les dossiers soient portés avec dynamisme et conviction.

Y aura-t-il encore des projets, des chantiers d'envergure à mener pour le CNES&ST ?

J.-C. B. Oui, notamment la mise en place d'un site internet facile d'accès et d'utilisation, ayant pour objectif de faire connaître notre action et nos résultats. Quant au fond, il reste encore des dizaines de diplômés à réformer ou à faire évoluer, le dispositif Synergie qui est en pleine rénovation, les universités qu'il faut convaincre, le label « Santé et sécurité » où tout reste à construire... Les dossiers ne devraient pas trop manquer à mon successeur à qui je souhaite courage et réussite. ■



La réinsertion professionnelle

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

■ DOSSIER RÉALISÉ

par Grégory Brasseur,
avec Antoine Bondéelle,
Alexis Carlier,
Guillaume J. Plisson,
Céline Ravallec
et Delphine Vaudoux.

16 Pour revenir, des parcours de combattants

18 Airbus soigne le réaccueil

21 De l'accident au risque de désinsertion

22 Le reclassement réclame toute une logistique

24 Une reconversion vers le haut

26 Un moteur pour le minibar

28 De bagagiste à superviseur

IL PEUT S'AVÉRER difficile pour les salariés victimes d'accidents ou de maladies – en lien ou non avec le travail – de revenir vers l'emploi. D'autant plus lorsque leur état de santé ne leur permet plus d'exercer un métier qui a souvent constitué l'essentiel de leur expérience professionnelle. De nombreuses initiatives locales ont permis pourtant un retour vers l'emploi, souvent au prix de changements conséquents, pour le salarié comme pour l'entreprise.

Pour **revenir**, des parcours de combattants



© Patrick Delapierre pour l'INRS

Dans un marché du travail qui peine à créer, voire à conserver des emplois, un arrêt de travail de longue durée (plus de trois mois) peut faire courir des risques importants au salarié : il peut craindre des difficultés pour conserver son poste, recouvrer sa situation sociale... Lors de la présentation du Plan cancer 2014-2019 en février dernier, ses rappor-

De nombreuses entreprises ont mis en place des solutions permettant de gérer les restrictions d'aptitude à certains postes.

teurs ont souligné la nécessité de « *préserver la continuité et la qualité de vie, en s'attachant notamment à limiter les conséquences de la maladie et à faciliter sa prise en compte dans le monde du travail* ». Parmi les personnes en activité au moment du diagnostic d'un cancer, trois sur dix quittent leur emploi dans les deux ans qui suivent. « *Pourtant, six malades sur dix guérissent* », précise Emmanuel Jammes, de la Ligue contre le cancer, qui dresse un constat peu rassurant sur les risques réels de paupérisation et de dégradation sociale.

Souvent, le versement des indemnités journalières et des éventuels compléments ne parvient pas à compenser la perte du salaire consécutive à un arrêt de longue durée à la suite d'une maladie ou d'un accident (en lien ou non avec le travail). Quant aux travailleurs indépendants, un certain nombre d'entre eux peut se sentir forcé, sous la pression économique, de reprendre leur activité alors que leurs traitements sont en cours. Même si un grand nombre de spécialistes de

ces sujets s'accordent pour dire que le rôle de l'entourage est souvent essentiel dans de tels cas, celui-ci ne peut, seul, aider le salarié à faire face aux conséquences d'un arrêt de longue durée : perte des capacités physiques, mentales et cognitives, difficultés à les maintenir ou à les retrouver, affaiblissement des réseaux professionnel et personnel, etc.

Pour Marc Loriol, sociologue et chargé de recherche au CNRS, l'accident et la maladie grave ou chronique, induisent des « *ruptures biographiques et des remises en cause importantes* » au niveau individuel : besoin de « reconstruction », nécessité de trouver de nouveaux équilibres, changement de l'image de soi... « *On remarque un effet souvent très protecteur des collectifs de travail : dans les services de police, le milieu hospitalier... nous avons pu observer de réels soutiens, permettant une réadaptation, au sens propre, du salarié dans son emploi, avec ou sans modification de ses anciennes tâches.* »

FAITS ET CHIFFRES

■ **Assurés signalés en arrêt de travail de plus de trois mois** : en 2011 : 230 998 ; en 2012 : 473 528 ; en 2013 : 511 802.

■ **Situation des assurés ayant bénéficié d'interventions par le service social de l'Assurance maladie** :

- Maintien dans l'emploi (au même poste ou non, dans la même entreprise ou non) : en 2011 : 8 371 ; en 2012 : 10 136 ; en 2013 : 9 039.
- Maintien sur le marché du travail (demandeur d'emploi, orientation vers les partenaires de l'insertion, formation

professionnelle) : en 2011 : 8 982 ; en 2012 : 11 435 ; en 2013 : 10 598.

- Sortie avec une solution sociale (Invaliddité, retraite, Incapacité AT/MP) : en 2011 : 2 688 ; en 2012 : 3 666 ; en 2013 : 3 292.

- Interruption du suivi (par l'assuré, due à l'aggravation de l'état de santé ou décès) : en 2011 : 4 814 ; en 2012 : 6 442 ; en 2013 : 6 323.

Source : Services sociaux de l'Assurance maladie, 2014.

Le chercheur et le représentant de la Ligue se retrouvent sur un certain nombre de constats. Face à une image sociale souvent négative de la maladie ou de l'accident, les employeurs ont, eux aussi, souvent du mal à se positionner par rapport aux salariés ayant subi des arrêts de longue durée. En plus de la difficulté pour un certain nombre d'entre eux à se projeter dans un avenir proche, « *on remarque une assez faible utilisation des visites de préreprise auprès du médecin du travail* », déplorent ensemble Marc Lorient et Emmanuel Jammes. Sans parler de la coordination entre le ou les médecins traitants et le service de santé au travail inexistante dans une immense majorité de situations... La crainte d'un avis d'inaptitude est prégnante, de même que la réserve des différents acteurs (soignants, services sociaux, partenaires institutionnels...), autour du secret médical ou professionnel.

Recréer des liens

Pourtant, des solutions existent, des réseaux également. Dominique Baradat, chargée de mission à l'Aract Aquitaine, rappelle que le réseau Anact/Aract¹ a déployé des actions en faveur de salariés atteints de maladies chroniques : « *Il faut emmener l'ensemble des acteurs, dans et autour de l'entreprise, vers un changement de point de vue autour des maladies: il s'agit bien d'un statut temporaire, qui, incidemment, peut aussi ouvrir de nouveaux droits pour le salarié.* » Par exemple, le statut de travailleur handicapé qui, outre les aides et allègements auxquels il donne droit pour

Des actions de remobilisation ou d'acquisition de nouvelles compétences, pendant l'arrêt de travail, et d'aménagement de postes ont pour objectif d'aider les salariés qui le souhaitent à retourner vers une activité professionnelle.



© Serge Morillon pour l'ITMS

le salarié comme pour l'entreprise, permet d'abaisser l'âge de départ à la retraite. « *Les expériences menées auprès d'entreprises de toutes tailles montrent qu'une conduite de projet, comprenant une analyse des postes, des situations de travail et de l'organisation, ainsi qu'un travail de meilleure coordination des acteurs autour des salariés permettent de passer d'une "maladie subie au travail" à "une maladie vécue au travail". Ce qui change tous les rapports, de et dans l'entreprise, à ce type de problématique* »², conclut

Dominique Baradat. Même si on peut observer une réticence d'un certain nombre de salariés à se déclarer « handicapés », le terme supposant l'acceptation d'un statut encore trop souvent dévalorisé, au moins dans les esprits...

De nombreuses entreprises, en lien avec leur Carsat et le service de santé au travail, ont d'ores et déjà mis en place des solutions permettant de gérer les restrictions d'aptitudes, partielles ou totales, à certains

types de postes³. Du côté des Caisses primaires d'assurance maladie, une meilleure coordination, notamment avec les Carsat, permet également de mieux aider les personnes en arrêt. La mise en place d'un interlocuteur unique permet de mieux accompagner les projets de maintien dans l'emploi ou de préparer une reconversion externe. Depuis 2009, ont été mises en place des actions de formation et de remobilisation précoces, souvent avec des partenaires extérieurs (Sameth, Comète France⁴, etc.). Pour les salariés qui le souhaitent et dont l'état de santé le permet, des actions de remobilisation ou d'acquisition de nouvelles compétences, pendant l'arrêt de travail, ont pour objectif de les aider à retourner vers une activité professionnelle, dans des conditions aussi bonnes que possible. ■

1. Le réseau Anact/Aract comprend l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, établissement public situé à Lyon, et 26 antennes régionales, structures de droit privé. Lire : *Le grand entretien avec Hervé Lanouzière, directeur général de l'Anact Travail & Sécurité n° 740, juin 2013, p. 8-10. Consultable sur : www.travail-et-securite.fr.*

2. Voir en particulier le lien : www.maladie-chronique-travail.eu/. Voir aussi : www.anact.fr.

3. Lire : « *Prévention des TMS. La réflexion se bonifie avec le temps* », Travail & Sécurité n° 743, octobre 2013, p. 44-45. Consultable sur : www.travail-et-securite.fr.

4. Sameth : *Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; Comète France est une association qui permet dans des établissements ou services de soins de suite et de réadaptation, une prise en charge précoce des problématiques socioprofessionnelles des patients.*

A. B. et G. B.

LE SECTEUR SANITAIRE PRIVÉ ET L'OETH

Le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif a réaffirmé son engagement pour l'emploi des travailleurs handicapés en renouvelant l'accord OETH¹ conclu pour la période 2011-2015. Il couvre les champs de l'insertion, de la professionnalisant et du maintien dans l'emploi. « *Un dispositif mis en place en 2007-2008 incite à la formation des formateurs Prap dans les établissements*, indique Amandine Dubois, chargée

de mission à l'OETH. *Nous avons formé, depuis, 320 formateurs sur toute la France. Ils ont vocation à devenir des personnes ressource dans l'entreprise et ont un vrai rôle à jouer en termes de prévention du handicap.* »

1. OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'accord de branche OETH est agréé depuis 1991 par le ministère du Travail.

Airbus soigne le réaccueil

LES POSTES de réaccueil temporaire, mis en place sur le site Airbus de Bouguenais, en Loire-Atlantique, facilitent, le temps de trouver une solution pérenne, le retour au travail des salariés en restriction d'aptitude. Issus d'une approche pluridisciplinaire, ils répondent à une forte problématique liée aux pathologies ostéo-articulaires et s'inscrivent dans une démarche globale d'amélioration de la santé au travail.

Tous les Airbus naissent à Nantes », entend-on dans l'atelier. C'est en effet à quelques kilomètres du chef-lieu du département de la Loire-Atlantique, sur le site de Bouguenais, qu'ont lieu les premières étapes de fabrication d'un avion. « Nos réalisations sont d'une grande diversité, aussi bien dans les activités d'usinage de pièces métalliques que dans le travail du composite, avec des rythmes

de production rapides, au regard de la complexité des opérations industrielles », indique Mathieu David-Hine, directeur des ressources humaines. Le site nantais, où travaillent près de 2 600 personnes, assure la conception et la fabrication des caissons centraux de voilure, des ailerons, des entrées d'air de nacelles et des radômes, pour toute la gamme Airbus, ainsi que des poutres ventrales du dernier-né de l'avionneur, l'A350.

Et si l'on perçoit une fierté à participer à l'aventure, des zones de turbulences sont parfois à craindre. En effet, les arrêts de travail, dont près de la moitié sont dus à des traumatismes ostéo-articulaires, ne sont pas rares. Récemment, l'entreprise a identifié en production 77 postes dits de « réaccueil », et 12 sur des activités de *non-manufacturing*. Ils sont le fruit d'une démarche de prévention pluridisciplinaire, mise en place il y a quelques années pour améliorer les conditions de retour à l'emploi, mais aussi mieux protéger l'ensemble des travailleurs.

Du « cadre vert » au « cadre blanc »

Revenons cinq ans en arrière. L'absentéisme est à plus de 8% et plusieurs indicateurs sont dans le rouge : 30% des agents déclarent avoir des douleurs régulières aux lombaires, 21% aux épaules, 21% aux genoux. Dans le même temps, l'entreprise est en forte réorganisation : nouveaux programmes, montées en cadence, amélioration de l'outil industriel... « *Un collectif d'usine, emmené par le top management, s'est mis en route, avec la volonté d'accélérer les choses en matière de sécu-*



Le poste de montage de pièces sur rail de l'A330 est l'un des postes de réaccueil temporaire d'Airbus.

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

PRÉREPRISE

Les salariés Airbus du site de Bouguenais, en arrêt de travail depuis plus de trois mois (90 jours), bénéficient obligatoirement d'une visite de préreprise avec le médecin du travail. Quelle que soit la durée de l'arrêt, une telle visite peut être demandée par le salarié ou, avec son accord, par le médecin traitant ou le médecin-conseil de l'Assurance maladie. « *Nous encourageons ceux qui en ressentent le besoin à s'inscrire dans cette démarche qui les rend acteurs de leur situation. C'est en les rencontrant le plus tôt possible que l'on peut, ensemble, préparer au mieux le retour*

au travail », estime Bénédicte Courtois, l'un des médecins du travail du site. L'occasion notamment de demander au salarié s'il accepte d'être joint, au cas où un poste de réaccueil pouvant lui correspondre se libérerait. En 2013, les visites de pré-reprise à l'initiative des salariés ont augmenté à Bouguenais. Elles rassurent souvent ceux qui se posent des questions sur les mesures d'adaptation au poste et/ou sur le temps de travail.

rité, de prévention et de reclassement », affirme Patrick Ruiz, responsable prévention du site. En 2010, une démarche d'amélioration de la santé au travail est lancée. Les quatre années qui suivent sont marquées par l'augmentation des moyens humains, avec l'embauche d'un ergonome, d'un second médecin du travail, ainsi que le début d'une collaboration avec un psychologue du travail. Sur le terrain, le maillage est renforcé : des préventeurs sont rattachés à chaque unité de production. Mais l'élément qui vient bousculer la culture sécurité dans l'entreprise est la mise en œuvre du « cadre vert »¹. « Une charte a été signée en septembre 2012 entre la Carsat des Pays-de-la-Loire et Airbus Nantes, sur un programme de prévention de la désinsertion professionnelle. Des postes "cadre vert", conçus pour réduire les contraintes physiques et psychologiques les plus néfastes en particulier pour le dos sont ouverts. Ils sont attribués en priorité aux salariés souffrant de troubles musculo-squelettiques (TMS), pour une durée de six mois maximum », indique Céline Prando, ingénieur-conseil à la Carsat Pays-de-la-Loire. En juin 2014, huit postes « cadre vert » sont validés et six en cours de transformation.

« Sur ces postes de production, les adaptations tiennent compte des sollicitations biomécaniques et de l'environnement de travail. Il a également été fait en sorte que les salariés continuent à y exprimer leur savoir-faire. L'affectation à un poste "cadre vert" n'est pas une punition », insiste Xavier-Pierre Valentin, ergonome. En dehors d'un contexte de reprise du travail, n'importe

quel opérateur peut d'ailleurs y être affecté. « Nous entrons dans une logique de protection collective. Par ailleurs, un salarié qui revient doit être aussi bien considéré qu'un autre. Nous ne voulions ni de poste ghetto, ni de cimetièrre des éléphants », affirme Patrick Ruiz. Dans la foulée des postes « cadre vert », des postes « cadre blanc » sont créés. Il ne s'agit plus de répondre à une problématique TMS au sens large, mais de voir si le poste de travail est adapté pour un salarié, suivant le type de pathologie ostéo-articulaire dont il souffre. En 2013, avec le lancement d'Improv'Nantes, la démarche de prévention monte en puissance. Ce projet, porté par les opérationnels, s'intéresse aux outils susceptibles d'améliorer la vie au travail. Plusieurs thèmes sont traités : le lean management² (mis en œuvre depuis 2007), les pratiques managériales, l'amélioration du reporting, la communication, la santé au travail, le bien-être au travail et la prévention du stress. « Cette dimension est essentielle. Reclassement ou maintien en emploi un salarié en situation de burn-out est quasi impossible », estime Pascal Corbineau, médecin du travail.

« Je ne me voyais pas rester chez moi »

« Assez naturellement, nous sommes arrivés à la notion de postes de "réaccueil temporaire", auxquels les salariés sont affectés pour une période de trois mois, renouvelable une fois », poursuit le médecin. Aujourd'hui, l'entreprise dispose d'une cartographie dynamique et visuelle de pilotage de ces postes. Tout est répertorié : des



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

Pour prévenir les problèmes ostéo-articulaires et l'absentéisme, Airbus a créé 77 postes de réaccueil.

REPÈRES

■ DÉVELOPPÉ par l'INRS, le cadre vert est une démarche permettant aux entreprises d'aider leurs salariés souffrant de lombalgie à reprendre une activité physique dans le cadre du travail. Il définit les limites (manutention de charges, répétitivité des tâches, astreinte cardiaque, postures, vibrations...) permettant de rendre un poste de travail « acceptable » pour le salarié après un épisode de lombalgie aiguë.

données relatives à l'ergonomie et l'environnement de travail, aux limitations ou contre-indications médicales et aux ressources humaines (compétences, délais d'apprentissage, horaires...). L'idée : avoir une interface entre le service médical qui transmet la fiche d'aptitude et le manager qui visualise en temps réel les postes de réaccueil disponibles. Dans tous les cas, un poste n'est attribué qu'après acceptation par le salarié et validation par le service médical, qui a charge de mettre à jour la cartographie. Pour préparer le réaccueil, le manager du poste habituel rencontre celui du poste de réaccueil, qui identifie le tuteur et les missions. Afin de faciliter ces mouvements internes, c'est le service d'origine qui paie le salarié. Un suivi médical et professionnel est alors mis en place, avec un rôle clé des infirmiers, qui viennent mesurer le ressenti réel au poste. Un feedback essentiel pour s'assurer que le poste convient à la situation personnelle du salarié. « Je réalisais de nombreuses opérations de perçage et d'ajustage sur la ligne d'assemblage général des

TÉMOIGNAGE

« Malgré ma double tendinite, j'ai pu revenir travailler tous les jours, ce qui n'aurait pas été possible en atelier », évoque Damien Hulín, ajusteur de métier, passé par le service archivage pendant six mois. Cédric Coince, responsable de ce service, avait signalé au service médical une possibilité de poste de réaccueil, pour « donner un peu d'air » à une personne de son équipe, à la suite d'une augmentation de la charge de travail. « Damien s'est très bien adapté, apportant le regard

- peut-être plus pragmatique - de quelqu'un de la production. Aujourd'hui, il serait tout à fait en mesure de former un nouvel arrivant à l'archivage », dit-il. Récemment, un poste de contrôle, rattaché à la production, s'est libéré, avec à la clé, peut-être, une solution de reclassement durable. « C'est une expérience qui m'a permis de souffler un peu et surtout de ne plus forcer sur les bras », reprend Damien Hulín. Au contrôle, je vais retrouver mon milieu de travail d'origine. Ça me plaît bien. »

caissons A330/A340. Souffrant d'une hernie discale non opérable, je ne pouvais plus continuer », témoigne Thomas Grellier, un compagnon. Il est aujourd'hui affecté à un poste « cadre vert » de préparation des rails, réaménagé à la suite d'une analyse ergonomique : modification des établis, ajout de sièges à hauteur variable, changement des luminaires, dispositifs d'assistance au port du rail et à sa rotation... « La livraison des rails est aussi essentielle que celle des caissons. J'ai besoin de ces personnes au quotidien pour sortir les produits », insiste Hind Billy, sa responsable. « Je sais que la situation est temporaire et c'est normal. Lorsqu'une solution définitive me sera proposée, un autre bénéficiera de ce poste pour revenir au travail », indique Thomas Grellier. Il

d'origine, je n'aurais pas tenu. Et je ne me voyais pas rester chez moi », déclare-t-il. Pour limiter ses déplacements sur le site, il a obtenu le droit de rentrer son véhicule dans l'établissement.

Changement de culture

« Initialement, on essaie de trouver un poste de réaccueil à proximité de l'environnement de travail d'origine », indique Bénédicte Courtois, également médecin du travail. Avec ce dispositif, toutefois, la polyvalence et la flexibilité se sont accrues. Lorsqu'ils changent d'unité, les opérateurs sont formés. « Une structure standardisée globale est en place. Les postes de réaccueil temporaire permettent de se laisser le temps de trouver une solution durable pour les salariés ayant des restrictions d'aptitude. C'est un dispositif gagnant-



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

Grâce aux postes de réaccueil temporaire, les salariés en restriction d'aptitude ont du temps pour trouver une solution durable.

Robert, technicien et membre du CHSCT. On sait que le prolongement d'un arrêt de travail génère du stress. Les salariés souhaitent garder un lien avec le travail et rester connectés socialement, mais expriment aussi une appréhension lors de la reprise. Ils se demandent ce qu'ils vont devenir. Nous avons beaucoup communiqué sur ce sujet. » « Un changement de culture se met en place à tous les niveaux, perçoit Pascal Corbineau. Lorsque je rédige un avis médical avec restriction d'aptitude, il n'est plus vécu comme une contrainte par les managers, mais comme une information. Un dialogue s'est instauré. » ■

1. Voir : « Le process « cadre vert » – Comment le travail peut aider à rester actif ». Actes du 3^e congrès francophone sur les TMS (Grenoble, 2011) et le dépliant Mal au dos. Osez bouger pour vous soigner, ED 6040, INRS. À consulter sur : www.inrs.fr.

2. Lire Lean manufacturing – Quelle place pour la santé et la sécurité au travail? ED 6144, INRS. Consultable sur : www.inrs.fr.

G.B.

“ **Lorsqu'une solution définitive sera proposée, un autre salarié bénéficiera de ce poste pour revenir au travail.** ”

vient d'être contacté par le service médical pour aller observer, pendant trois jours, deux postes de reclassement qui pourraient lui convenir. Jérôme Rocherieux était également ajusteur. Souffrant d'une pathologie évolutive, il a pu reprendre à temps partiel sur un poste de réaccueil, dans l'unité des pièces composites. « C'est un travail de surveillance qui comprend un volet informatique. À l'outillage, mon secteur

gagnant, souligne Pascal Corbineau. Bien sûr, chaque cas est unique. Parfois, on tâtonne. Parfois, c'est plus long qu'on ne le souhaiterait. » Associé depuis le début, le CHSCT a constaté une volonté très nette de faire évoluer la conception des postes de travail en termes d'ergonomie et d'aménagements. « En matière de réaccueil, le bénéficiaire est écouté et reste l'acteur principal de la démarche, note Stéphane



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

AGIR À LA SOURCE

Arrivé chez Airbus en 2011, Xavier-Pierre Valentin, ergonomiste, est rattaché au secteur « Performance et improvement ». « Il faut intégrer le facteur humain dans la démarche de performance de l'entreprise, explique-t-il. Que l'on soit sur un projet de développement industriel ou de transformation de l'existant, l'ergonomie est toujours prise en compte. » Même avec un dispositif efficace de retour à l'emploi en douceur, pour les salariés souffrant de pathologies ostéo-articulaires, agir en amont est essentiel. « Nous menons tout de front. D'un côté, le reclassement des salariés, car on hérite de l'existant. De l'autre, le travail en collaboration avec l'ergonomie sur la prévention des futurs problèmes. Il est important que les gens ne s'abîment plus au travail », estime Pascal Corbineau, médecin du travail.

De l'accident au risque de désinsertion

DEPUIS PLUS DE DIX ANS, le service social et le département des risques professionnels de la Carsat Auvergne portent une offre globale de prévention de la désinsertion professionnelle. Au début de l'année 2014, la population des aides à domicile, fragile, a été approchée.

Les risques de désinsertion – tant professionnelle que sociale – guettent particulièrement les aides à domicile. Peu formés, peu ou pas diplômés, confrontés souvent à la précarité du fait d'emplois « aléatoires », en chèques emploi service (Cesu)... ces salariés, en grande majorité des femmes, sont souvent désarmés face aux difficultés posées par un arrêt de travail. « Pour les aides à domicile en emploi direct victimes d'un accident, la constitution du dossier CPAM pour percevoir les indemnités journalières relève souvent du parcours du combattant, compte tenu du nombre d'employeurs et de leur âge, entre autres, affirme Pascale Chatard, assistante sociale à la Carsat Auvergne. Cette situation peut entraîner une absence totale de revenus et une grande précarité. »

Face à ce constat, la Carsat Auvergne a décidé de mettre au service de cette population son expertise en matière de santé et de prévention de la désinsertion professionnelle. Depuis dix ans, le service prévention des risques professionnels et le service social de la Carsat ont opéré un rapprochement sur cette thématique.

Les membres de CHSCT représentent une cible de choix de ce dispositif. « Dans le cadre de notre offre de formation à destination de ce public, il est prévu une intervention du service social avec le Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) et le service de santé au travail, pour faire la promotion de la démarche de prévention de la désinsertion professionnelle », explique Stéphane Bierjon, contrôleur de sécurité à la Carsat Auvergne.

L'intervention de la Carsat Auvergne auprès des aides à domicile participe de ce souci d'anticiper le plus possible les problèmes. « Nous sommes face à une population dont le souci principal est le service rendu à la personne, constate l'assistante sociale. Lors de réunions, l'idée était de les sensibiliser aux risques professionnels avec pour thème "Protéger le bénéficiaire, c'est se protéger soi". Des outils d'évaluation des risques professionnels ont permis d'organiser un débat sur les conditions de travail et de faire connaître les acteurs susceptibles de les aider à affronter les difficultés rencontrées au quotidien. Les aidants indépendants, qui travaillent

hors structure, sont particulièrement vulnérables. »

Stéphane Bierjon a présenté à ces occasions des situations réelles d'accidents liés aux produits toxiques, à l'installation électrique vieillissante, au système de chauffage défectueux... « Cela nous a permis de leur préciser qu'ils pouvaient faire appel à nos services et ce, avant qu'une situation ne se dégrade, poursuit Pascale Chatard. Nous avons même évoqué les financements possibles dans le cadre de l'amélioration de l'habitat qui représente leur lieu de travail. »

« Ce travail commun, entre service social et service de prévention, n'est pas une nouveauté en région Auvergne, rappelle Gisèle Diservi, responsable du service social régional et coordinatrice de la cellule régionale de prévention de la désinsertion professionnelle. Les différents champs sont mis en commun afin d'apporter un service au salarié et à l'entreprise et de véhiculer un message unique. » Avec en ligne de mire l'idée que dans une population professionnelle fragile, un accident du travail peut représenter un premier pas vers la désinsertion. ■

A. C., G. B.

REPÈRES

■ **DANS LE CADRE** d'un partenariat avec le Clic (Centre local d'information et de coordination) d'Issoire, le service social a organisé des réunions d'information-débat destinées aux aides à domicile. Au programme : information générale d'accès aux soins et aux droits, préservation du capital santé, intervention du département des risques professionnels de la Carsat sur le thème de la prévention.

PARME

Depuis 2004, une action de remobilisation et d'orientation des salariés en arrêt de travail, baptisée Parme (prestation d'accompagnement et de redynamisation pour le maintien dans l'emploi), est menée en Auvergne, avec le soutien de l'Agefiph¹ et des CPAM. Les assurés en arrêt sont repérés par le service social de la Carsat Auvergne lorsqu'un risque d'inaptitude est pressenti. Pendant trois mois, l'Association de formation professionnelle pour adultes (Afp) les mobilise autour de l'élaboration d'un projet professionnel. « Lorsque le poste occupé n'est plus compatible avec l'état de santé,

un possible projet professionnel, dont on va vérifier la faisabilité, peut redonner espoir. Il s'agit également de rompre l'isolement dû à l'arrêt. En 2013, 75 personnes en ont bénéficié », indique Gisèle Diservi, responsable du service social régional de la Carsat Auvergne.

1. Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Lien : www.agefiph.fr.

Le reclassement réclame toute une logistique

ÉRIC COTTET est en charge du service « approvisionnement et logistique » de Vinci Facilities, à Gerzat, dans le Puy-de-Dôme. À la suite de problèmes de santé, il a dû faire le deuil de son ancien métier, électromécanicien. Sa reconversion a mobilisé de nombreux acteurs : son entreprise, le service social de la Carsat Auvergne et la Caisse primaire d'Assurance maladie... jusqu'à ce qu'une solution de reclassement soit finalement trouvée.

Entré chez Cegelec en mars 2003, Éric Cottet s'épanouissait dans son métier d'électromécanicien, qui l'amenait à intervenir sur une multitude de chantiers et à échanger avec ses collègues. Avant tout travailleur de terrain, Éric aime l'action et les rapports humains. Mais en 2005, un chirurgien lui diagnostique une pathologie lombaire, puis une seconde en 2010. Après deux opérations et une période de convalescence et d'arrêts de travail de sept mois, Éric a souhaité reprendre son activité. Cependant, le médecin du travail, en concertation avec son chirurgien, le déclare inapte à reprendre son ancien métier, les efforts et postures étant incompatibles avec son état de santé. Le monde d'Éric s'écroule : « *Le plus dur, c'est d'accepter ce qui arrive, de faire avec... Et ça, on ne peut y arriver que soi-même. J'ai dû surmonter cette épreuve, seul. Pour passer à autre chose, il a fallu que je me focalise sur ce que je pouvais encore faire et non plus sur ce que je ne pouvais pas faire.* » Éric a alors 29 ans. Son responsable, Bruno Perrin,

en charge du service maintenance, estime qu'« *Éric a toujours fait preuve d'un bon esprit et qu'il s'est beaucoup investi. Nous devons trouver une solution pour le conserver dans l'entreprise, ce qui n'a pas été simple* », précise-t-il. En 2010, Carine Courtens, responsable des ressources

Un bilan de compétences réalisé pendant son arrêt de travail a permis de valider les capacités d'Éric Cottet et la faisabilité de son projet.



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

humaines de l'entreprise, participe à l'atelier « handicap et prévention de la désinsertion professionnelle » à l'occasion des journées « animateurs de prévention des entreprises d'Auvergne¹ », organisées par la

Carsat Auvergne. Avec l'aide du service social de l'Assurance maladie, elle recherche des solutions pour Éric. C'est grâce à cette réunion et à la connaissance des réseaux et des dispositifs, que le service des ressources humaines de l'entreprise a pris conscience qu'il était possible de trouver une solution pour le maintenir dans l'emploi. Éric rencontre alors Christine Bournas, l'assistante sociale : « *Éric m'a expliqué qu'il ne pourrait pas reprendre son activité. J'ai donc contacté Mme Courtens qui m'a informée qu'un poste allait être créé au bureau d'études. Mais il nécessitait des compétences spécifiques... Éric a accepté de tenter l'aventure.* » Il a d'abord passé un bilan de compétences, en septembre 2011, durant son arrêt de travail, afin de vérifier qu'il en était capable. En novembre 2011, le bilan a validé ses capacités et la faisabilité du projet.

Un véritable espoir

Éric avait l'envie et la volonté de travailler, malgré une grande appréhension au départ en raison des douleurs et du traitement qu'il prenait : « *J'avais peur de ne*

LES TABLES RONDES

« *En Auvergne, tous les ans, des tables rondes sont organisées avec des animateurs prévention des entreprises de la région. Chaque année, des thèmes d'actualité sont proposés. En 2010, l'un d'entre eux fut le maintien dans l'emploi. À cette occasion, le service social de la Carsat Auvergne a été associé et a proposé de faire témoigner des entreprises dans lesquelles un dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle a été déployé. Cela a donné lieu à des réflexions et des échanges sur les conditions de réussite du maintien dans l'emploi de salariés, menacés d'inaptitude notamment* ».

explique François Villin, contrôleur de sécurité à la Carsat Auvergne. Ces tables rondes ont constitué un véritable lieu de réflexion et d'échanges. « *Des témoignages présentés, on a pu tirer un certain nombre d'enseignements. En particulier l'importance de maintenir le lien social, entre l'entreprise, le service social et le salarié, pendant la période d'arrêt de travail. À la Carsat Auvergne, nous sommes persuadés de l'intérêt et de l'importance de la visite médicale de préreprise* », souligne François Villin.

pas y arriver. Ça m'avait causé un choc. J'avais suivi des études de maintenance des systèmes automatisés et, d'un seul coup, on vous dit que c'est fini! Je ne savais pas si ce nouveau travail allait me convenir, ni si j'en serais capable mais j'étais assez confiant. Je savais que je devais me retrouver les manches. Au moment du bilan, c'était dur, aussi bien physiquement que psychologiquement. Mais j'étais motivé, après plus de six longs mois d'arrêt. » En novembre et décembre 2011, Éric a donc repris le travail dans l'entreprise, en mi-temps thérapeutique.

En janvier 2012, il entame un contrat de rééducation professionnelle d'un an, au bureau d'études. Cette mesure de l'Assurance maladie permet l'apprentissage d'un nouveau métier compatible avec le handicap, grâce à un tutorat au sein de l'entreprise et à des modules de formation adaptés en externe, pris en charge par l'Aref² et l'Agefiph (lire l'encadré). Il a ainsi pu être formé sur AutoCAD®, logiciel de dessin assisté par ordinateur, et approfondir ses connaissances sur les installations électriques, durant six cursus de formations. Éric a ensuite occupé un poste au bureau d'études. Il a dû surmonter de nombreuses difficultés: « Sans Mme Bournas, l'assistante sociale, je n'aurais pas su vers qui m'orienter. Elle m'a indiqué le chemin à suivre car il est difficile d'obtenir certaines informations, de savoir vers qui se tourner. Dans ces moments-là, on est mal dans sa tête », conclut Éric, avant de poursuivre: « Quand on revient d'une longue maladie, on se sent un peu exclu. »

Dans le même temps, une réorganisation de l'entreprise se profile. Cette année charnière voit la disparition de Cegelec Centre-Est au profit de plusieurs entités, dont Vinci Facilities et Cegelec réseau Auvergne-Drôme-Ardèche. « Avant cela, j'avais été le responsable d'Éric et je connaissais sa situation. Avec ces changements dans l'entreprise, j'ai eu besoin de créer un poste dont l'activité consisterait à gérer le service "approvisionnement et logistique". Je voyais

Après une absence de six mois et un premier retour au travail au bureau d'études, Éric Cottet semble avoir trouvé l'activité qui lui convient au service approvisionnement et logistique.



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

qu'Éric n'était pas totalement satisfait au bureau d'études. Je suis donc allé le voir et lui ai proposé ce poste », explique Bruno Perrin.

Le 1^{er} septembre 2012, ce poste est créé. Éric l'accepte, mais il

doit de nouveau s'adapter et faire ses preuves: « C'était un défi. Et en pleine période de restructuration, on se retrouve comme les autres, à devoir composer. Je n'étais pas là à défendre ma place comme salarié handicapé, mais j'étais comme tout le monde. Au bureau d'études, j'avais un travail sédentaire, très technique. Je n'étais pas complètement épanoui... Dans mon travail, j'ai besoin de choses concrètes, de trouver des solutions à des situations. Je trouve cela important et j'en tire une grande satisfaction personnelle. » Selon lui, ce nouveau poste convient davantage à sa personnalité. La partie magasin permet de se déplacer lors de la réception des colis, de leur stockage, des préparations de commandes... « Il y a des tâches manuelles, de l'administratif et du relationnel. Je ne passe pas huit heures devant un écran d'ordinateur. Je me déplace dans les services et suis en contact avec des fournisseurs, mes anciens collègues de la maintenance. Il y a aussi un volet commercial qui me plaît bien. Ce nouveau poste est davantage adapté à mon état de santé et à mon caractère car il reste physique et riche en rapports humains. J'éprouve une satisfaction personnelle dans ce que je fais, c'est quelque chose que j'aime faire même si je continue à avoir envie de retourner sur les chantiers, de reprendre ma caisse à outils... » ■

1. Journée annuelle des animateurs de prévention d'Auvergne. Lire l'encadré p. 22.

2. Allocation d'aide au retour à l'emploi formation.

G. B., G. P. et D. V.

L'AGEFIPH

■ Créée en 1987, confortée dans son rôle en 2005, l'Agefiph a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

■ Au fil des ans, l'Agefiph a construit un réseau de partenaires-services intervenant dans les domaines suivants:

- le recrutement et la préparation à l'emploi avec Cap emploi;
- le maintien dans l'emploi avec le Sameth;

- la mobilisation des entreprises avec Alther.

■ En 2013, L'action de l'Agefiph et de ses partenaires a notamment permis 70 500 insertions de personnes handicapées en milieu ordinaire de travail (+ 7 % par rapport à 2012), 17 167 maintiens dans l'emploi (+ 0,4 % par rapport à 2012) et plus de 60 000 entrées en formation dont 2 338 contrats de professionnalisation (+ 16 % par rapport à 2012) et 2 418 contrats d'apprentissage (+ 24 % par rapport à 2012).

■ En savoir plus: www.agefiph.fr.

À LA SUITE d'un accident de la route, Sébastien Dityeu, plombier-chauffagiste, a bénéficié d'un dispositif de reclassement. Après définition d'un nouveau projet professionnel, il a suivi des formations adaptées et occupe aujourd'hui un poste de chargé d'affaires dans la même entreprise.

Un reconversion vers le haut

Je suis presque né ici. » C'est en ces termes que Sébastien Dityeu, 24 ans, décrit avec humour son lien avec l'entreprise Fouchard, dans laquelle il travaille depuis six ans. Entré dans l'entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage en 2008, il est embauché en novembre 2011 comme plombier-chauffagiste sur les chantiers. Deux mois plus tard, un accident de la route vient interrompre son parcours. Amputé du tibia droit, il ne peut poursuivre son activité sur les chantiers. « Au début, je pensais reprendre au même poste », explique-t-il. « Dans l'absolu, cela aurait été possible, précise le D^r Nadine Barré, médecin du travail. Mais en restant sur le terrain, il aurait eu inévitablement des restrictions. Son handicap se serait rappelé à lui chaque jour. En passant sur un autre poste, la question du handicap ne se posait plus de la même façon. » Une fois le signalement de l'accident effectué auprès des organismes, un dispositif d'accompagnement a été rapidement mis en place entre le Sameth (Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) et le service de santé au travail pour réfléchir

Sébastien Dityeu conserve des contacts professionnels avec ses anciens collègues.

à sa situation et voir les possibilités de maintien dans l'emploi. Le dossier de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé a été déposé en juillet 2012. « Sébastien avait le profil pour évoluer vers un poste de chef d'équipe ou de chef de chantier, présente Frédéric Fouchard, président de l'entreprise. Après son accident, le plus simple aurait été de le maintenir sur un poste de plombier-chauffagiste en atelier de préfabrication. Mais c'était un gâchis par rapport à ses capacités. » L'arrêt de travail, avec maintien des indemnités jour-

nalières, a alors été mis à profit pour définir un nouveau projet professionnel, avec deux objectifs : le remobiliser vers l'emploi et lui offrir d'autres représentations des métiers possibles au sein de l'entreprise. « Il fallait s'assurer qu'il ferait le bon choix et que cela conviendrait également à l'entreprise, explique Pascaline Collette, responsable sécurité dans l'entreprise. C'était un projet d'entreprise qui devait être appuyé par la direction et les collègues. »

Un bilan a permis d'objectiver la situation, à la fois pour le salarié



© Patrick Delapierre pour l'INRS

OPTIMISER LA PRISE EN CHARGE

Le bon déroulement d'une démarche de reclassement ou de maintien dans l'emploi découle en grande partie de la bonne coordination entre les différents acteurs. En octobre 2009, a été signée la charte régionale « maintien dans l'emploi » par l'État, l'Agefiph, la CPAM de la Manche et la MSA. Dans le prolongement, des rencontres interpartenaires départementales se sont tenues en 2011 et 2012 entre les différents acteurs impliqués dans le dispositif : Sameth 50, MDPH (maison départementale des personnes handicapées), services de santé au travail

(SISTM 50, Santé BTP 50), Carsat Normandie, CPAM. À partir de cas pratiques, les échanges leur ont permis d'apprendre à mieux se connaître, à prendre conscience des contraintes et des limites d'intervention de chacun. Un annuaire commun pour optimiser les contacts directs a été conçu ensuite. Des sessions d'information auprès des entreprises et des professionnels de santé ont également eu lieu afin de les informer de l'existence du dispositif et des modalités de mise en œuvre.



© Patrick Delapierre pour l'INRS

Bureau d'études, terrain, atelier, le poste de chargé d'affaires offre un compromis entre les différentes activités de l'entreprise.

et pour l'employeur. Sébastien a également été reçu par le service social de la Carsat Normandie. « *La rencontre permet de confronter la perception de l'entreprise et le vécu du salarié par rapport à son problème de santé, car il peut y avoir un écart*, décrit Valérie Morin, assistante sociale à la Carsat. *Les personnes travaillant sur les chantiers ont souvent du mal à faire le deuil de leur métier. Il faut veiller à ne pas brûler les étapes.* »

Tous les signaux étant au vert, une étude de faisabilité a été lancée en octobre 2012. Une phase d'immersion de quatre mois a alors été organisée dans le cadre d'une Presij (prestation d'accompagnement de mise en situation professionnelle de salariés en indemnités journalières): tests psychotechniques, essais sur le terrain... Durant cette période, Sébastien s'est essayé sur différents postes: à l'atelier (metteur au point, magasinier, électricien), en bureau d'études... Le poste de chargé d'affaires s'est rapidement révélé adapté à ses capacités et à sa motivation. « *C'est un bon compromis entre*

chantier et bureau », explique-t-il. Une fois le poste validé par les différents acteurs, un contrat de rééducation professionnelle en entreprise, cofinancé par la CPAM et l'employeur, a été lancé, pour une durée de dix mois. « *Il avait déjà de solides connaissances techniques et pratiques. Il fallait les compléter par des connaissances plus théoriques* », poursuit Frédéric Fouchard.

Anticipation

Un plan de formation en alternance a été défini, comportant différents modules: communication, techniques de management, gestion du temps, ainsi que sur le fonctionnement interne de l'entreprise (achats, sécurité...). Des points réguliers étaient faits pour évaluer le déroulement du contrat et le réajuster si des difficultés apparaissaient. « *L'entreprise a joué un rôle majeur*, souligne le D^r Barré. *M. Fouchard a tenu à ce qu'on essaye. Mais il fallait aussi un engagement du salarié. Pour que ça fonctionne, il devait être motivé, volontaire et mobile, car une partie des formations se déroulait à Paris.* »

REPÈRES

■ **FOUCHARD** est une entreprise familiale fondée en 1947. Intervenant dans les activités de génie climatique, électricité et plomberie, elle emploie 250 salariés sur cinq sites en Basse-Normandie.

Des aides financières, de l'ordre de 23 000 € sur les 28 000 € que coûtait la formation, ont été fournies par l'Agefiph et l'OPCA¹ pour accompagner l'entreprise dans sa démarche.

Le fait d'avoir anticipé la visite de préreprise a été essentiel. Sur les neuf mois d'arrêt de Sébastien Ditylieu, la dynamique a été lancée dès le sixième mois. « *Il est utile de déclencher la visite de préreprise de façon précoce car un salarié doit impérativement être en arrêt de travail pour bénéficier du dispositif*, insiste Séverine Chartrain, responsable du Sameth 50. *Tous les acteurs, y compris le chef d'entreprise, peuvent jouer un rôle pour anticiper un retour à l'emploi. Il n'y a rien de pire que d'entendre "je n'étais pas au courant du dispositif au moment où j'aurais pu en bénéficier"* », explique-t-elle. Sébastien Ditylieu a débuté à son nouveau poste le 1^{er} janvier 2014. Il se dit très satisfait de ses nouvelles fonctions. « *Au final, ce reclassement a bousculé les codes par rapport à l'évolution classique d'une personne de chantier*, constate Séverine Chartrain. *Dans un parcours classique, Sébastien Ditylieu n'aurait probablement pas évolué vers ce genre de poste.* » Le retour au travail est souvent synonyme d'aménagement de postes. Ici, il y a eu une création spécifique de poste à partir de son profil et un reclassement vers le haut. « *Et son apport de connaissances terrain, que n'ont pas forcément ses collègues chargés d'affaires, bénéficie à tous* », conclut Frédéric Fouchard. ■

1. Organisme paritaire collecteur agréé.

C. R.

LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT DE MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE DE SALARIÉS EN INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

La Presij permet un accompagnement individualisé de salariés en indemnités journalières. Financée par la CPAM, elle vise à élaborer le nouveau projet professionnel d'une personne malade ou handicapée dans le cadre d'un reclassement interne ou externe, incluant des formations adaptées. Elle dure de 120 à 160 heures sur une période de quatre mois maximum. La prestation comporte trois modules :

- diagnostic :
- investigation du ou des projets professionnels (immersion en entreprise, évaluation sur des plateaux techniques de formation) :
- conclusion : formalisation d'un plan d'action, montage du plan de formations, des aides financières pour préparer le retour à l'emploi.

DANS LE SECTEUR de l'hôtellerie, les maladies professionnelles reconnues ont progressé de 33 % entre 2008 et 2009. Une situation préoccupante encore aujourd'hui, qui touche particulièrement les femmes et valets de chambre. L'hôtel Pullman Tour Eiffel, à Paris, a été confronté à ce type de situation et a amorcé une réflexion.

Un moteur pour le minibar

Ce sont des personnes que l'on ne voit pas mais qui constituent la cheville ouvrière des hôtels. Toute l'activité tourne autour d'elles. » C'est en ces termes que Régine Marc, ergonomiste à l'INRS, définit les femmes et les valets de chambre. Des métiers méconnus, indispensables et souvent occupés par des personnes peu qualifiées et maîtrisant mal le français. Leur travail consiste à « faire les chambres », à les nettoyer ainsi que les salles de bain en respectant un planning serré... Ces métiers sont très sollicitants pour les bras, les épaules et le dos. « Avec le vieillissement de ces populations, il n'est pas rare que les femmes et les valets de chambre soient usés à cause de l'activité physique générée par l'enchaînement de gestes répétés, de postures contraignantes et d'efforts musculaires pour porter, tirer, pousser, soulever, essuyer, vaporiser, rincer... On observe alors un absentéisme à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui peut conduire à une restriction d'aptitude, voire une inaptitude définitive au poste. Pour l'hôtelier, ça peut tourner au casse-tête lorsqu'il s'agit de trouver des solutions de reclas-

sement », constate Christophe Ballue, contrôleur de sécurité à la Cramif. Pas facile en effet de remplacer au pied levé une femme ou un valet de chambre : c'est un métier qui s'apprend sur le terrain. D'où la nécessité de veiller sur leur santé et de faire de la prévention des risques professionnels une priorité.

À l'hôtel Pullman Tour Eiffel, à Paris, Christine Fargeaud, directrice des ressources humaines (DRH), n'est pas peu fière de voir les travaux de rénovation s'achever. « Quinze mois de travaux, toutes les chambres rénovées, un superbe hall... tout cela alors que l'hôtel est resté occupé. On est content quand cela se termine. » L'hôtel, qui a réduit le nombre de chambres, emploie 140 personnes. Lorsque Christine Fargeaud a pris son poste, il y a deux ans, une femme de chambre avait été victime d'un accident du travail. Puis cela s'est transformé en une inaptitude au poste. « On observe trop souvent ce type d'évolution chez les salariés fragilisés par leur activité de travail et qui ne peuvent pas bénéficier suffisamment tôt d'un aménagement de poste », commente Christophe Ballue. La femme de chambre ne pourra pas reprendre au même poste. La directrice des res-

sources humaines cherche alors une solution de reclassement. « Les possibilités étaient limitées, le reclassement ne pouvant avoir lieu qu'au sein de l'hôtel. Cette personne ne parle pas anglais, elle ne peut donc pas occuper un poste à la réception... »

De la maladie professionnelle à l'inaptitude

La directrice des ressources humaines entrevoit cependant une solution au service minibar. En effet, dans chaque chambre, un minibar est à la disposition des clients. Chaque jour, il doit être réapprovisionné. La personne charge un chariot à l'office puis remplit, au fur et à mesure de sa tournée, les minibars des chambres. « Un tel chariot peut contenir plusieurs dizaines de bouteilles et canettes, et atteindre 70-80 kg », remarque Arnaud Goldenberg, adjoint au service restauration. Un travail pas forcément approprié pour une personne ayant une restriction de travail. Mais cela n'arrête pas Christine Fargeaud. Elle contacte des fournisseurs et l'un d'eux lui propose des chariots de minibars motorisés. « On l'a fait venir, on lui a montré les locaux, nos contraintes... puis on a choisi un chariot », explique la DRH.



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

HÔTELLERIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

En France, plus de 100 000 personnes travaillent dans le secteur de l'hôtellerie, chiffre que l'on doit quasiment doubler si l'on y ajoute les très nombreux salariés d'entreprises sous-traitantes, prestataires de services.

Les métiers de femmes et valets de chambre sont confrontés à des problèmes de vieillissement, de démotivation, de difficultés de recrutement. Ainsi qu'à un absentéisme important, des risques professionnels comme les chutes de plain-pied ou de dénivellation, les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux (stress, violences, etc.)...

Courant septembre, quatre films courts (deux fictions et deux reportages) consacrés aux risques professionnels dans le secteur de l'hôtellerie seront mis en ligne sur www.inrs.fr.

Lorsque le chariot arrive, des tests sont réalisés avec la femme de chambre et le médecin du travail. Tout devait aller pour le mieux, sauf que... entre-temps, la rénovation de l'hôtel a progressé et les sorties d'ascenseurs ont été modifiées. L'espace est nettement plus réduit qu'avant et contraint à de nombreuses manœuvres. « D'où l'intérêt d'un



© Valérie Couteron pour l'INRS

travail pluridisciplinaire permettant de prendre en compte les différents aspects de la problématique », souligne Christophe Ballue. Le médecin du travail déclare alors que l'ancienne femme de chambre ne peut pas reprendre à ce poste qui nécessite trop de manœuvres et de sollicitations. Mais Christine Fargeaud reste persuadée que le chariot motorisé est une bonne solution, pour tout le monde, y compris pour les salariés en bonne santé si l'on veut éviter une usure physique précoce. Depuis, quelques mois ont passé et trois autres femmes de chambre sont en attente de changement de poste... Mal-

Pour sortir de l'ascenseur, l'actuel minibar motorisé nécessite de nombreuses manœuvres. Un nouveau modèle devrait être réceptionné sous peu, plus court et plus maniable. Il pourrait convenir à des personnes souffrant de douleurs lombaires.

gré l'achat de nouveaux matériels (« ergo-lits », pouvant être rehaussés selon la taille de l'employé, limitant ainsi les risques de lésions des articulations), ces employées risquent d'être déclarées en inaptitude. Des négociations ont été engagées avec le fabricant du chariot. Ce dernier a proposé d'équiper un nouveau chariot, plus court de 18 cm, d'un moteur pour en améliorer la maniabilité. La DRH et le médecin du travail sont d'accord pour proposer ces postes aux femmes de chambre, dans le cadre d'un reclassement.

« Mais je ne suis pas sûre qu'elles acceptent, regrette la DRH. C'est un changement important pour elles. » « On fait le même constat dans tous les hôtels, confirme Christophe Ballue. C'est difficile de reclasser les femmes et valets de chambre. Lorsque l'on a exercé pendant de nombreuses années la même fonction et que, du jour au lendemain, on se voit imposer un changement de service ou d'activité, la remise en cause est brutale. C'est un travail qu'il faut initier très tôt, afin d'apporter aux salariés les compétences qui leur permettront d'évoluer sur des postes différents au sein de l'entreprise, avant même l'inaptitude. »

Une prise de conscience

Dans l'attente d'une solution, le chariot motorisé est utilisé par un jeune de 23 ans. « Ce chariot est très bien, assure-t-il : il est maniable et on ne ressent plus du tout son poids grâce à sa motorisation. » À cela s'ajoute le fait que la gestion des minibars a été modernisée. Un détecteur permet de connaître la consommation de chaque chambre et,

donc, de charger le chariot au plus près des besoins.

« Dans l'hôtellerie, les cas d'inaptitudes sont fréquents, conclut Christophe Ballue. On assiste cependant à une prise de conscience de ce problème dans un secteur qui, depuis de nombreuses années, se plaint de la pénurie de main-d'œuvre et qui voit en même temps ses salaires qualifiés partir pour raisons de santé. Les choses avancent, notamment avec l'implication des fournisseurs, qui jouent le jeu de l'innovation pour adapter le travail à l'homme et réduire les contraintes liées à l'activité. »

Le réseau prévention, dès 2004, a constitué un groupe national sur le sujet. Celui-ci a joué le rôle de catalyseur en concentrant l'énergie des différents acteurs (fédération, hôteliers, fournisseurs) sur des problématiques de santé qui restaient confidentielles du fait d'un traitement au cas par cas : chaque établissement essayait de trouver sa solution. Les résultats ? Toujours difficiles à quantifier, selon le contrôleur de sécurité : « À court terme, face aux situations d'urgence, on fait du maintien dans l'emploi. À moyen terme, la prise en compte des conditions de travail permet d'améliorer les rapports sociaux et de remettre autour de la table l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour une prise de conscience collective. À plus long terme, pour faire baisser la sinistralité, il faudra poursuivre l'effort de mobilisation si l'on veut trouver des solutions durables et efficaces qui puissent être généralisées à l'ensemble des salariés du secteur dès leur intégration. » ■

D. V.

GESTION ET EXPLOITATION DES HÔTELS

Le secteur de l'hôtellerie est complexe du fait des très nombreux acteurs qui le composent :

- propriétaires des murs,
- propriétaires des fonds de commerce,
- propriétaires de marque commerciale,
- exploitants, franchisés ou non,
- gérants, franchisés ou non,
- salariés avec contrat,
- entreprises de prestation de services (nettoyage, entretien, informatique, etc.).

Côté gestion des hôtels de tourisme, on distingue :

- les hôtels indépendants (établissements familiaux, gérés par leur propriétaire) ;
- les chaînes volontaires (l'association d'hôteliers indépendants qui se regroupent pour unir leurs efforts) ;
- les chaînes intégrées (une société qui gère un certain nombre d'hôtels. Elle peut comprendre des filiales dont elle est propriétaire, des hôtels gérés sous mandat de gestion ou encore des franchisés).

De bagagiste à superviseur

APRÈS PLUS DE TRENTE ANS comme bagagiste à l'aéroport de Perpignan-Rivesaltes, Jean-Luc Egido a fait l'objet d'un contrat de rééducation professionnelle en entreprise, destiné à lui permettre un reclassement nécessité par ses problèmes de santé. Il est aujourd'hui coordinateur des travaux de maintenance, un poste adapté à ses capacités physiques et aux besoins évolutifs de la plate-forme aéroportuaire.

Il est connu comme le loup blanc. Où qu'il soit sur la plate-forme aéroportuaire de Perpignan-Rivesaltes, dans les Pyrénées-Orientales, un « Salut, Jean-Luc ! » n'est jamais loin. Jean-Luc Egido, aujourd'hui superviseur technique adjoint, travaille depuis 1981 à l'aéroport. Entré comme bagagiste à l'âge de 18 ans, rapidement nommé chef d'équipe, il a passé trente ans à gérer les bagages, remplir et vider les soutes d'avion. En mars 2012, une douleur à l'épaule droite, apparue progressivement mais devenue insoutenable, le condamne à un arrêt forcé. Le diagnostic est éloquent : quatre hernies cervicales identifiées et interdiction désormais de porter toute charge. Un arrêt de travail de sept mois est nécessaire, le médecin du travail présume une inaptitude à la reprise. « *Après un mois d'arrêt, les questions commencent vite à se poser, relate Jean-Luc Egido : Qu'est-ce que je vais faire, moi qui n'ai fait que ce métier toute ma vie ? Et mon employeur, que va-t-il faire de moi ? Toutes ces questions auxquelles s'ajoute la douleur physique, m'ont mené vers une dépression.* » Le directeur du site, pour sa part, n'envisage pas un seul instant de se

priver de ses services. « *Jean-Luc n'allait pas très bien, il était inquiet quant à son avenir. Ses collègues s'inquiétaient également pour lui, explique Denis Leluc, directeur chez Transdev,*

connaissance des métiers, Jean-Luc Egido était reconnu par tous. « *Il constituait une richesse pour l'entreprise, il apportait une valeur humaine dont je ne voulais pas me priver, poursuit le*

Les trente années d'expérience de Jean-Luc Egido sur l'aéroport sont un atout pour son nouveau poste.



© Georges Bartoli pour l'IMRS

l'entreprise gestionnaire de la plate-forme aéroportuaire. *Je ne connaissais pas tous les mécanismes d'aide, mais après discussion avec les délégués du personnel, nous avons convenu de lui conseiller de s'orienter vers une demande de reconnaissance de travailleur handicapé. Ça semblait le plus simple pour le protéger dans le monde de l'emploi.* » Car étant donnée son histoire dans l'aéroport, sa

directeur. *Et il avait la volonté de continuer à travailler, même sans savoir ce qu'il allait faire.* »

Accompagnement et pédagogie

C'est à ce moment que sont intervenus l'Agefiph, sous la forme d'une aide financière, et le Sameth 66, dans l'accompagnement d'une réflexion avec l'entreprise, sans que cette dernière ait à se précipiter sur



© Georges Bartoli pour l'IMRS

INTERVIEW

MATTHIEU BARASCUD, chargé de mission au Sameth 66

« Le Sameth (Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) est un service à disposition des entreprises et des salariés, dès lors que l'état de santé d'un salarié devient incompatible avec l'exercice de son activité professionnelle. Le conseiller Sameth fait le lien entre tous les acteurs du maintien dans l'emploi (employeur, salarié, médecin du travail, service social de la Carsat, MSA, Maison départementale des personnes handicapées). Environ 300 demandes de maintien en emploi sont reçues chaque année sur le département des Pyrénées-Orientales. »

les solutions à trouver. « Une première analyse commune a été faite avec l'employeur et le médecin du travail, explique Matthieu Barascud, chargé de mission au Sameth 66. La première idée a été de s'orienter vers une réduction du temps de travail, de faire passer M. Egido à mi-temps. Mais l'analyse du poste de bagagiste nous a rapidement convaincus de nous orienter vers un nouveau poste. »

Des besoins croissants sur l'aéroport étaient parallèlement en train d'émerger, notamment la mise en œuvre et la supervision des travaux de maintenance divers à réaliser sur le site. Sur la base de ces besoins et des compétences de Jean-Luc Egido, un poste a commencé à se dessiner à sa mesure, et correspondant à ses capacités physiques: coordinateur des travaux de maintenance. « J'ai rencontré M. Leluc, le directeur, pendant mon arrêt. Il était rassurant, me disait qu'il voulait me garder dans l'entreprise, poursuit-il. Mais les craintes demeuraient: et s'il n'y a pas de poste, est-ce qu'on va me licencier? »

Un contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRE) a été lancé pour une durée de six mois, avec l'intervention du service social de la Carsat Languedoc-Roussillon, afin d'aider l'entreprise à financer le basculement de l'ancien poste vers le nouveau, qui nécessitait la mise en place d'un plan de formation. La prise en charge du salaire par la CPAM a été décroissante au fur et à mesure de la montée en compétence de Jean-Luc Egido sur son nouveau poste. Des formations ont été délivrées, en interne et en externe: sécurité

du travail (contrôle des sous-traitants, conduite des travaux), informatique (Word®, Excel®), gestion des manutentions assistée par ordinateur. « Cela faisait à la fois plaisir et peur, se remémore-t-il. J'étais content de voir qu'on me faisait confiance, mais je n'étais pas rassuré par rapport aux nouvelles fonctions qu'on voulait me confier. » Les collègues ont été présents pour l'encourager, tout comme ses deux filles, qui l'ont soutenu dans cette évolution. « Il est vrai que le poste restait à définir, au début il n'était pas très concret, poursuit Denis Leluc. Ça n'était pas simple à appréhender pour Jean-Luc. » Autre angoisse: la peur d'être managé après avoir managé pendant trente ans. Surtout par un « petit jeune » de 26 ans... Aujourd'hui, avec Florian, « Floflo », l'entente est parfaite, la confiance est réciproque et tout fonctionne au mieux dans ce binôme. Jean-Luc Egido occupe depuis maintenant deux ans un poste de technicien

Le contrôle des infrastructures fait partie des missions du superviseur technique adjoint.

polyvalent qui a été construit à sa mesure, en mettant en adéquation ses compétences et les besoins techniques sur l'aéroport. C'est désormais lui qui effectue la tonte des étendues herbeuses sur l'aéroport, lui qui gère le maintien du grillage de l'aéroport, lui encore qui accompagne et supervise toutes les entreprises extérieures appelées à intervenir sur le site.

« Pour moi, la clé de la réussite a résidé dans le fait que, parmi tous les organismes mobilisés, on a toujours eu un interlocuteur unique, M. Barascud du Sameth, conclut Denis Leluc. C'est une expérience également positive pour les autres salariés de l'entreprise, qui sont rassurés sur la façon dont a été géré le cas d'un collègue en risque de désinsertion professionnelle et qui ont ainsi conscience que l'entreprise ne les laisserait pas tomber si, un jour, ils avaient un problème de santé pénalisant pour leur emploi. » ■

C. R.

© Georges Bartoli pour l'INRS



REPÈRES

■ EN MOYENNE, un avion transporte autour d'1,6 tonne de bagages. Les bagagistes travaillent par équipes de trois ou quatre pour les charger ou les décharger.



© Georges Bartoli pour l'INRS

TRANSDEV EN QUATRE POINTS

- 80 équivalents temps-plein sur la plate-forme aéroportuaire de Perpignan-Rivesaltes.
- 400 000 passagers par an.
- 10 millions d'euros de chiffre d'affaires.
- Activité: gestion d'aéroport (nettoyage, entretien, enregistrement, mécanique, matériel roulant, pompiers, ...).

Un exploitant au fil de l'eau

200 KM D'OUVRAGES principaux qui transportent 200 millions de m³ d'eau chaque année. Au quotidien, les 470 salariés de la Société du Canal de Provence et d'aménagement de la région provençale (SCP) œuvrent pour que l'eau soit acheminée dans de bonnes conditions jusque chez les clients. Parmi eux, les techniciens d'exploitation du réseau.

8h15 Jean-Yves Soulié, technicien d'exploitation, arrive au centre d'exploitation de la Vallée de l'Arc¹ au Tholonet, dans les Bouches-du-Rhône. Il prend un café avec ses collègues et récupère ses ordres de travail. Une demi-heure plus tard, il est au volant de son véhicule utilitaire léger (VUL) aux couleurs de la SCP, aménagé pour transporter en toute sécurité les outils dont il a



© Gaël Kerbaol/INRS

besoin. « Je fais environ 20 000 km par an, estime-t-il. Les exploitants passent un tiers de leur temps en voiture. » La SCP a conscience du risque routier : tous les VUL achetés depuis 2013 sont équipés de cloisons de séparation conformes à la norme NF ISO 27956 ; une formation à leur conduite est régulièrement dispensée ; en cas d'accident ou de presqu'accident, les salariés suivent une sensibilisation post-accident ; et, il y a quelques années, de nombreuses personnes amenées à être sur les routes ont suivi une formation à l'éco-conduite.

9h30 Jean-Yves Soulié arrive sur le site de sa première intervention de la journée². Il s'agit d'un ancien site des Houillères de France, à Rousset. Quatre pompes fonctionnent à plein régime pour remonter, en test, de l'eau d'une nappe phréatique de type karstique... L'occasion pour le BRGM³ de l'étudier afin de modéliser cet aquifère complexe, en partenariat avec la SCP. L'exploitant met en marche une cinquième pompe et effectue des relevés. Le site a été sécurisé, avec des grilles rigides pour éviter les intrusions. Jean-Yves Soulié va observer le débit de l'eau et sa turbidité dans le bassin de rejet aménagé spécialement, alors que le débit passe de 600 l/s à 750 l/s. « Cette expérimentation a commencé il y a trois jours. Tous les équipements de protection collec-

tive ne sont pas en place, je dois être vigilant. Mais dès la semaine prochaine, des caillebotis seront installés pour éviter les chutes. » Après avoir pris deux autres rendez-vous avec les experts du BRGM arrivés sur le site, il repart en direction de Gardanne. Il arrive 20 minutes plus tard à la station de clarification d'eau qui fournit de l'eau à la centrale thermique toute proche. Lorsque celle-ci tourne à plein régime, elle a besoin de 630 l/s. Ici, tout est automatisé, mais peut également être passé en manuel. Jean-Yves vérifie sur les écrans que tout va bien, puis effectue un contrôle visuel de l'installation (niveaux d'huile et de réactifs, fonctionnement des systèmes de filtration et de préparation des réactifs) : des garde-corps et des passerelles ont été installés pour éviter les chutes. Il termine par un contrôle des armoires électriques. « C'est une activité fréquente pour moi. J'ai suivi pour cela une habilitation électrique HO-BO. » Il retourne à Rousset pour mettre en marche la sixième pompe, à 12h15, comme prévu avec le BRGM.

14h Intervention à Meyreuil sur un regard de canalisation, situé près d'une route. Jean-Yves enfle son gilet fluo, met en marche le gyrophare et son triangle tri-flash pour que lui et son véhicule soient bien visibles. « Le regard vient d'être refait, il est doté d'un capot en résine composite avec un vérin hydraulique... beaucoup plus léger et facile



© Gaël Kerbaol/INRS

REPÈRES

■ **CRÉÉE** en 1957, la Société du Canal de Provence est une société d'économie mixte ayant le statut de Société d'aménagement régional. Elle remplit une mission de service public : elle conçoit, exploite et entretient l'ensemble des ouvrages du Canal de Provence.

À la station de clarification de Gardanne, des passerelles et des garde-corps ont été installés pour faciliter et sécuriser le travail de l'exploitation et de la maintenance.

Delphine Vaudoux



© Gaël Kerbaol/INRS

Lors de la rénovation de ce regard, un capot en résine composite, muni d'un vérin hydraulique, a été installé.

à ouvrir qu'avant. » Jean-Yves descend une échelle pour accéder à la vanne, qu'il doit fermer. « Nous sommes en train de remettre aux normes tous les accès de ce type, c'est un énorme travail », précise Frédéric Bonnadier, chef de la mission sécurité et moyens généraux. Revenu dans son véhicule, Jean-Yves localise les autres vannes du secteur à l'aide de sa tablette. « On l'a depuis décembre 2013 : nous avons été associés à son choix. Elle est très pratique : l'ensemble des ouvrages est répertorié, on peut zoomer, avoir des renseignements techniques, les coordonnées des clients, organiser sa journée plus facilement... » Son potentiel peut être encore développé et des réflexions pour lui associer de nouvelles applications sont en cours.

14h47 Retour à Rousset pour arrêter les six pompes. Le temps que le débit, de 1 000 l/s, cesse, Jean-Yves repart, direction Gardanne, pour



© Gaël Kerbaol/INRS

(grille permettant de retenir les déchets) automatisé. La route se transforme en chemin. « Pour les nouveaux, ça n'est pas évident, confirme Jean-Yves. On travaille d'abord en binôme, pour reconnaître les réseaux et ouvrages. Mais une fois qu'on est seul, on se perd souvent, on est obligé d'appeler un collègue pour se faire guider... sans les plus anciens, c'est difficile ». « Le fait de travailler seul constitue un risque, même si on connaît la tournée de l'exploitant et qu'il est souvent en liaison avec le centre. Nous menons actuellement une réflexion sur les Dati⁴ », poursuit Frédéric Bonnadier. Arrivé sur le site de Simiane, Jean-Yves vérifie que tout fonctionne : il fait faire « un cycle au dégrilleur ». Celui-ci racle la grille à laquelle les déchets sont plaqués. Ils sont ensuite déposés dans une rigole, puis évacués dans un bac où une société extérieure viendra les récupérer. On y trouve de tout : végétaux, canettes, bouteilles, caisses... parfois même des animaux. « Il y a quelque temps, ce système n'existait pas, remarque l'exploitant. On sortait les déchets à la main. Parfois, on y passait plusieurs heures. On a été associés à la création de ce dégrilleur automatique qui se met en marche deux fois par heure... nous avons gagné en temps et en pénibilité. »



© Gaël Kerbaol/INRS

La dégrilleur automatisé récupère les déchets rassemblés dans l'eau, ce qui évite des opérations pénibles pour les exploitants.

contrôler une grille située sur une portion du canal à ciel ouvert, près d'une route. « Si elle se colmate, le canal pourrait déborder et inonder la route. » Les déchets sont enlevés et déposés sur le côté pour être collectés ultérieurement. Jean-Yves remarque qu'un bloc de pierre a été jeté dans le canal, il faudra venir l'enlever... Un peu plus loin, une plaque a été volée, elle devra être remplacée pour sécuriser l'ouvrage. Bien que les accès soient strictement réglementés, les cas de vandalisme sont fréquents et nécessitent une vigilance de chaque instant. Direction Simiane, pour contrôler un dégrilleur

16h48 Retour au Tholonet. Jean-Yves raconte sa journée à Bruno Paul, le chef du centre d'exploitation. Il conclut, non sans malice : « L'eau, en Provence, c'est technique. Fini le temps de Jean de Florette ! » ■

1. Il existe au total dix centres d'exploitation de la SCP répartis sur le territoire régional.
2. Cette intervention de Jean-Yves Soulié est relativement atypique, il doit assurer des passages à des heures précises sur ce site, du fait d'un projet de recherche avec le BRGM.
3. Bureau de recherches géologiques et minières ou Service géologique national.
4. Dispositif d'alarme du travailleur isolé. Voir le site INRS : www.inrs.fr.

AQUACULTURE

Dans le bain de la prévention

L'AQUACULTURE est un secteur d'activité en plein essor, comme en témoigne le développement de la Ferme marine du Douhet, qui produit des alevins de daurades royales sur l'île d'Oléron. Les métiers et les conditions de travail de l'entreprise ont connu de profondes évolutions ces dernières années.





1

Sur l'île d'Oléron, à proximité immédiate du petit port du Douhet, sur la commune de La Brée-les-Bains, en Charente-Maritime, la Ferme marine du Douhet est unique en France. Cette écloserie de 2,5 hectares produit chaque année de 35 à 40 millions d'alevins de daurades royales (*Sparus aurata*), qui partent ensuite en centres d'élevage et de grossissement à travers le monde. En moins de vingt ans, cette entreprise a connu une forte croissance qui s'est accompagnée d'une pro-

fonde évolution du métier et des conditions de travail.

La Ferme marine a été créée en février 1981. « À l'époque, des scientifiques anglais avaient repris l'infrastructure d'un ancien centre conchylicole pour en faire la plus grande ferme de grossissement de turbots », explique Jean-Sébastien Bruant, directeur du site. À la suite d'importantes pertes de stocks en 1985 et 1986, ils ont réorienté l'activité vers l'écloserie de bars et de daurades. Au milieu des années 1990, la ferme, reprise par un consortium franco-belge, s'est foca-

lisée quasiment exclusivement sur la daurade. » Elle produisait alors autour de quatre millions d'alevins par an... Elle atteint aujourd'hui entre 35 et 40 millions d'unités annuelles.

Une explosion de la production qui s'est traduite également par un agrandissement conséquent de la Ferme. « Quand je suis arrivé dans l'entreprise il y a 21 ans, c'était le 16^e contrat salarié », poursuit Jean-Sébastien Bruant. On en est aujourd'hui à 45 emplois. » Avec un turnover de l'ordre de 2 %, pour une moyenne d'âge de l'effectif de 42 ans. Ce développement s'est



1 Bassin des géniteurs : environ 1 500 géniteurs sont nécessaires à la production des œufs. Le stock est renouvelé partiellement tous les ans par ajout de jeunes mâles et retrait de femelles. Car la daurade présente la particularité d'être hermaphrodite protandre : le poisson naît mâle et devient femelle vers sa 3^e année. Les œufs fécondés sont obtenus par ponte naturelle dans les bassins des géniteurs. En contrôlant les facteurs physiques (luminosité, température...), on obtient des œufs tout au long de l'année.

2 Nettoyage d'un bassin d'incubation. Les œufs fécondés sont mis en incubation dans des bassins coniques dans des conditions physico-chimiques très précises : qualité de l'eau, température, aération, densité... Les larves, obtenues dans les 24 heures qui suivent, sont ensuite transférées dans l'unité d'élevage larvaire. Une ponte remplit un bassin.

3 Pendant les dix premiers jours de leur vie, les larves sont nourries de proies vivantes (algues, rotifères, artémias). Ces proies sont élevées sur site. Après cette période, les larves sont progressivement sevrées pour n'être plus alimentées que par des aliments inertes à base de farines de poissons. L'unité sevrage comporte deux circuits fermés de quatre bassins de 18 m³ chacun.

4 Secteur algues et rotifères. Les algues destinées à nourrir les larves pendant les dix premiers jours de leur vie sontensemencées ici, dans des poches de 500 litres.

L'AQUACULTURE, UNE INDUSTRIE EN PLEIN ESSOR

L'aquaculture est le terme générique qui désigne toutes les activités de production animale ou végétale en milieu aquatique. La progression de la production de la Ferme marine du Douhet est à l'image de la croissance dont fait l'objet ce secteur depuis une vingtaine d'années. Le taux de croissance annuel de l'activité mondiale est de l'ordre de 7,5 %. « À l'horizon 2030, les volumes produits en aquaculture devraient être équivalents aux volumes pêchés dans les océans, autour de 170 millions de tonnes », explique Jean-Sébastien Bruant, directeur de l'entreprise. D'ailleurs, 95 % des alevins produits à la Ferme marine du Douhet partent à l'export (pourtour méditerranéen, Golfe persique...), dans des fermes de grossissement.

logiquement accompagné d'une profonde évolution des conditions de travail. Car si le bien-être des animaux est la priorité de l'entreprise, les salariés n'ont pas été oubliés et leurs conditions de travail ont fait l'objet d'évolutions de fond.

Croisements de lignées

« Ça fait 25 ans que je travaille ici, témoigne Lionel Denis, en poste à l'élevage larvaire. En matière de métier et de conditions de travail, il y a eu des évolutions énormes. Les volumes n'ont plus rien à voir avec ce que c'était il y a vingt ans, le métier a profon-

dément changé... mais il reste toujours aussi passionnant. »

Tout le personnel se consacre à une même mission : nourrir le poisson. Mais dix grands métiers se distinguent dans l'entreprise, allant du recueil des gamètes des géniteurs à la maintenance des installations, en passant par le contrôle qualité et la gestion de la nourriture des alevins. Tous les postes font appel à une haute technicité. D'ailleurs, une importante part du chiffre d'affaires annuel – 8 à 10% – est réinvestie en recherche et développement. Les géniteurs sont croisés en





5

5 Les larves sont élevées dans des bassins de 10 m³. Le stade larvaire, qui dure 35 jours, est le plus sensible de tout le cycle d'élevage. Les nettoyeurs de surface sur les bassins installés en remplacement du précédent système à air pulsé ont contribué à réduire les nuisances sonores ambiantes.

6 La nurserie compte 20 bassins répartis sur deux unités distinctes. Mise en service en 2002, elle a été conçue en prenant en compte les conditions de travail. Le transfert des poissons se fait par pompe à eau, supprimant de multiples manutentions manuelles.



6

fonction de schémas de reproduction précis, tenant compte de leur filiation, de leur profil génétique, afin d'assurer de futures lignées de daurades les plus performantes possibles. Un ingénieur et cinq techniciens se consacrent à plein temps à cette mission. « Depuis 1995, il n'est plus entré de poissons extérieurs dans notre production, souligne Jean-Sébastien Bruant. Tous les croisements se font à partir de profils génétiques internes, en veillant à éviter toute consanguinité. Nous avons aujourd'hui la souche de daurade la plus performante d'Europe, que ce

soit au niveau de la morphologie, de la pigmentation, du rendement de la chair... » Une expertise acquise au fil des années et qui s'avère payante. Depuis deux ans, la Ferme du Douhet travaille à l'obtention d'une souche résistante aux diverses maladies fréquemment rencontrées dans les élevages de daurades. La mise en place d'une politique de prévention sanitaire a permis l'éradication des antibiotiques dans la ferme. « On ne fait plus appel qu'à des probiotiques aujourd'hui, se félicite le directeur. Du passage de l'œuf au poisson, on est à plus

de 60% de survie sans utilisation de produits chimiques. Il y a encore quelques années, nous atteignons à peine 25%. »

Une fois les œufs récoltés et éclos, la phase larvaire dure 35 jours. Les larves séjournent dans différentes nurseries, d'un poids de départ avoisinant 150 mg jusqu'à leur poids visé de 1 à 2 g, parfois plus selon les demandes spécifiques de certains clients. Dans les dix premiers jours, les larves sont nourries de proies vivantes. Après le sevrage, elles sont nourries avec des microgranulés inertes. La distribution d'aliments est



7 Les manutentions manuelles ont été réduites par l'acquisition d'aides à la manutention. Ici, sont manipulés les granulés servant à nourrir les alevins. Entre 200 et 300 kg de granulés peuvent être manutentionnés chaque jour.

8 Contrôle visuel des alevins. Ils seront ensuite transférés par pompe vers la nurserie.



organisée par air pulsé, son fonctionnement est centralisé et géré par ordinateur : gestion des volumes, des horaires de distribution, de la granulométrie distribuée.

Réduction des manutentions manuelles

En matière de conditions de travail, les deux principaux risques présents sur le site sont l'électrocution (proximité de l'eau) et les chutes (plain-pied, glissade...). Les trois principaux types d'accidents et de maladies professionnelles rencontrés sont : les glissades (présence fréquente

d'eau au sol et peintures parfois glissantes), les coupures, les troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs.

« De nombreux aménagements ont été réalisés depuis plusieurs années pour améliorer les conditions de travail aux différents postes, décrit Gérard Fouga, conseiller en prévention à la MSA des Charentes. Une des grandes activités consiste à transférer les alevins d'un bassin à un autre, au fil de leur croissance. Auparavant, ça se faisait avec de grands bacs. Des manutentions répétitives et contraignantes qui sollicitaient énormément les

membres supérieurs et le dos. Désormais, ce sont des aspirateurs à eau qui font le travail. »

Un dispositif qui ne stresse pas les alevins : le système est en effet conçu pour que le tunnel d'eau qui achemine les alevins reste bien centré au milieu des tuyaux, sans contact possible des animaux avec la paroi.

Le tri des animaux, par classe de poids et de taille, a également été mécanisé. Les animaux sont cannibales, les grands ont tendance à manger les petits, d'où la nécessité de les séparer par taille. Une trieuse automatique des poissons à l'entrée de





9



10



11

9 Isolement de souches bactériennes afin d'étudier la qualité des eaux dans lesquelles sont élevés les alevins.

10 Contrôle qualité des daurades en laboratoire. Morphologie, poids sont vérifiés et donnent des indications sur le taux de malformations.

11 Tri qualité : les salariées dédiées au tri des daurades traitent en moyenne 100 000 poissons par jour lors d'une campagne de tri. Différents critères morphologiques sont pris en compte : nez busqué, opercule malformé, tassement vertébral, torsion caudale... Les tables de tri ont fait l'objet d'aménagements ergonomiques pour le confort des salariées : inclinaison des tables, éclairage.

chaque bassin compte chaque individu. Un travail sur les nuisances sonores a également été réalisé. Initialement, la surface des bassins était balayée par un système d'air pulsé pour maintenir la surface propre. Un dispositif bruyant générateur de nuisances sonores en continu. Le niveau sonore moyen dépassait les 85 dB(A). Ce système a été remplacé par des nettoyeurs de surface, dispositifs en triangle avec un léger flux d'air qui concentrent les impuretés dans une zone précise du bassin, générant beaucoup moins de bruit.

Afin d'assurer une bonne qualité des morphologies des daurades, des contrôles qualité sont régulièrement réalisés dans les bassins. « *Selon les exigences des clients, il ne faut pas dépasser les 5% d'individus malformés* », explique Karine Durand, technicienne de laboratoire. Elle effectue des prélèvements aléatoires dans les bassins pour évaluer le taux d'individus malformés. Selon les résultats, des « campagnes » de tri sont parfois nécessaires sur de grands volumes. Le tri qualité se fait selon différents critères : nez busqué, opercule, tassement

vertébral, étranglement, torsion caudale, torsion derrière la tête. Environ 100 000 poissons sont triés chaque jour par les cinq ou six opératrices dédiées à cette tâche. Sur ces postes, l'ergonomie a été prise en compte. Les tables ont été légèrement inclinées pour faciliter la manipulation et le glissement des poissons vers le bac, et l'éclairage a été adapté.

Autres aspects de la manutention, lors des opérations de maintenance cette fois. Des filtres à sable sont utilisés pour retenir les impuretés de l'eau. Les grands volumes de sable



12



13

12 Le lagunage est une activité récente dans l'entreprise, développée depuis 2011, à la suite de la volonté du directeur d'aboutir à une aquaculture intégrée. Les algues sont enrichies dans d'anciennes claires ostréicoles. L'eau, riche en azote à son arrivée, circule dans les différentes claires. L'azote est consommé par les algues, ce qui assainit naturellement l'eau. Ces dernières sont ensuite revendues à l'industrie cosmétique, pharmaceutique ou alimentaire.

13 Prélèvement d'un échantillon de l'eau de mer qui alimente les bassins pour contrôles physico-chimiques (température, salinité, pH, turbidité...).

employés doivent être évacués en fin de cycle, tous les trois ans. Auparavant, cette évacuation se faisait manuellement, entraînant des ports de charges importants. La vidange du sable (plusieurs mètres cubes) s'effectue désormais par des pompes à sable, qui aspirent la matière filtrante et réduisent considérablement les manutentions manuelles.

« L'entreprise soumet ses salariés à de multiples formations : prévention des risques liés à l'activité physique, sauveteur-secouriste du travail, manipulation des produits (détergents, désin-

fectants...), formation incendie-explosion, insiste Gérard Fouga. Les personnes travaillant de façon isolée sont équipées d'un dispositif d'alarme pour travailleur isolé (Dat). Il y a une prise en compte permanente des conditions de travail. » Depuis 2006, le nombre des produits chimiques utilisés dans l'entreprise a été drastiquement réduit. « Il est encore peu fréquent de voir une telle prise en compte de la sécurité du personnel dans ce secteur d'activité », confirme Pierre Jude, médecin du travail à l'Association de santé au travail en agriculture des Charentes.

Enfin, des actions sont également menées pour le personnel extérieur. Pour le chargement des camions lors des expéditions d'alevins, une ligne de vie a été installée à l'entrée du site. Les transporteurs peuvent ainsi travailler sur leur chargement sans s'exposer à des chutes de hauteur.

Si la production d'œufs se fait tout au long de l'année, les deux tiers du chiffre d'affaires de l'entreprise se font entre janvier et juillet. Les premiers alevins sont vendus en décembre, pour un début de production en septembre. ■

Céline Ravallec
Photos : Gaël Kerbaol

Fiche d'identité

- **ENTREPRISE** : Sudco, installée à Mollégès (Bouches-du-Rhône).
- **DATE DE CRÉATION** : 1991.
- **ACTIVITÉ** : fabrication de casiers de transport et de stockage, de présentoirs et de solutions de distribution automatique de bouteilles de gaz.
- **EFFECTIF** : 56 personnes.
- **CHIFFRE D'AFFAIRES** : 9,1 millions d'euros (2013).

L'essentiel

- **SUDCO** a une très importante activité de soudage. Des mesures ont fait apparaître des concentrations de fumées de soudage supérieures à la VLEP. Un contrat de prévention a été signé avec la Carsat Sud-Est portant notamment sur cette problématique, ainsi que sur les circulations internes et le bruit.

LE CHIFFRE

15 000

casiers et présentoirs de bouteilles de gaz sont produits chaque année par l'entreprise.

SOUDAGE

Quand les fumées vont dans le mur



© Claude Almodovar pour l'INRS

DES CASIERS DE TRANSPORT et des présentoirs de bouteilles de gaz quasiment à perte de vue. Sudco, le leader français de ce marché, réalise jusqu'à 1 500 000 soudures par an pour fabriquer ces produits. La Carsat Sud-Est s'est penchée sur les risques professionnels dans cette entreprise, notamment liés aux fumées de soudage. Avec, à la clé, un contrat de prévention.

Air Liquide, Antargaz, Butagaz, Campingaz, Esso, Primagaz, Totalgaz, Vitogaz, ainsi que les grandes et moyennes surfaces... la liste des références de la société Sudco est particulièrement longue. Spécialisée dans la fabrication de casiers de transport ou de présentoirs de bouteilles de gaz, son activité principale consiste à souder des éléments d'acier. Il y a deux ans, elle a bénéficié d'un contrat de prévention signé avec la Carsat Sud-Est, dans lequel figurent notamment le traitement des fumées de soudage, le bruit et les circulations internes.

À Mollégès, le village des Bouches-du-Rhône dans lequel Sudco est installée, l'imposante haie de thuyas peine à cacher les casiers et présentoirs empilés

sur l'aire de stockage. « *Au début, quand j'ai commencé, en 1991, c'était assez simple*, explique Bernard Barneaud, le fondateur et président de Sudco. *Il y avait quelques types de bouteilles de gaz, donc quelques types de casiers et présentoirs. Mais chaque distributeur a désormais ses propres bouteilles et donc les présentoirs qui vont avec.* » L'entreprise Sudco se décline désormais en six entités, soit six halls sur le site, totalisant 5 800 m² de bâtiments, ateliers et bureaux, auxquels il faut ajouter 21 000 m² non bâtis, utilisés essentiellement pour le stockage.

Des soudures manuelles ou aidées d'un robot

C'est dans les halls 1, 2 et 3 qu'est réalisé l'essentiel de la production. La matière première arrive

Delphine Vaudoux

sous forme de tubes d'acier brut de 6 mètres de long. Une fois déchargés, ils sont empilés dans des racks le long d'un mur. « *Ça n'a l'air de rien, mais c'est une installation très récente*, remarque Mathieu Granjon, responsable de production. *Il y a encore quelques temps, ils étaient empilés, sans véritable organisation, et les allées pour circuler étaient quasiment réduites à néant.* » Ce rangement participe à l'amélioration des circulations internes : les camions peuvent désormais reculer sans problème pour décharger la matière première ; une zone est réservée aux chariots, une autre aux piétons. Partout, des aides à la manutention sont à disposition : palans, ponts roulants, fourches... il faut dire que les fardeaux de tubes pèsent jusqu'à 2 tonnes pièce. Lorsqu'ils entrent dans le cycle de production, ils sont découpés, écrasés, grugés, poinçonnés, pliés, cintrés, percés dans la zone de débit.

Ils sont ensuite acheminés vers le poste de soudage. Ou plutôt les postes de soudage. Ils sont au nombre de deux pour le soudage manuel, auxquels il faut ajouter cinq robots de soudage. En 2009, la Carsat Sud-Est établit les premiers constats. Sans appel. « *Les mesures ont été effectuées par le laboratoire interrégional de chimie*, explique Stéphane Lhen, contrôleur de sécurité de la Carsat Sud-Est, en charge de cette entreprise jusqu'à très récemment. *Les concentrations mesurées allaient de 1,1 mg/m³ jusqu'à 8,7 mg/m³... Quand on les compare à la VLEP des fumées de soudage qui est de 5 mg/m³, on se dit qu'il faut agir.* »

Certes, des hottes aspirantes existent. Mais des tests de fumigènes montrent leur inefficacité. Positionnées au-dessus des opérateurs et des robots, elle créent un flux d'air qui effectue un mouvement ascendant et place l'opérateur dans le nuage de fumée. « *D'ailleurs, avant, on voyait très bien un nuage au-dessus des zones d'activité, à l'intérieur du hall* », se remémore Philippe Rochet, préparateur à la section débit et membre du CHSCT. De nouvelles hottes seraient difficiles, voire impossibles à ins-

taller, compte tenu du nombre d'équipements d'assistance à la manutention qui encombrant le plafond du bâtiment. Dans son contrat de prévention, la Carsat préconise l'installation de torches aspirantes aux postes de soudage manuel, connectées à un réseau permettant d'évacuer les fumées à l'extérieur des ateliers.

Un mur aspirant

Pour les pièces mécano-soudées en grandes séries, les principales soudures sont faites par des robots de soudage. Mais ceux-ci n'excluent pas la présence d'opérateurs. « *Il y a toujours quelqu'un à proximité des robots*, confirme Bernard Nougier, responsable QSE, *que ce soit pour les programmer, les charger ou les surveiller. L'arrivée de ces deux nouveaux robots, début 2013, a bien amélioré notre organisation de travail. Nous sommes passés d'un seul robot en 2x8, voire parfois 3x8, à deux robots travaillant 8h30 par jour... nous*

Les robots de soudure sont positionnés devant un mur d'extracteurs hélicoïdaux... de récentes mesures ont montré leur efficacité.



© Claude Almodovar pour l'INRS

sommes beaucoup plus sereins, moins angoissés par le risque de panne. Ces deux robots permettent davantage de flexibilité dans le travail. » Ils nécessitent néanmoins un contrôle attentif, par un opérateur, du travail réalisé et une éventuelle reprise des soudures, manuelle cette fois-ci,

pour assurer une finition de qualité ISO 9001:2008.

Ces robots ayant besoin d'un large espace pour travailler, l'entreprise a opté pour un mur aspirant pour traiter les fumées. Il est composé d'extracteurs hélicoïdaux (deux ventilateurs par poste), intégrés aux murs de façade dans l'aire de travail dédiée au soudage. Ils font partie du contrat de prévention signé avec la Carsat Sud-Est et ont été installés en 2013. Depuis, de nouvelles mesures ont été effectuées et les résultats montrent des concentrations faibles au voisinage des robots (moins de 1 mg/m³), mais qui restent relativement conséquentes (autour de 3 mg/m³) à proximité des soudeurs manuels. « *Même si ces mesures sont en dessous de la VLEP, la Carsat conseille de faire porter des cagoules ventilées aux soudeurs* », souligne le contrôleur de sécurité.

Dernier point du contrat de prévention : le bruit. « *Nous n'avons pas réalisé d'installation spécifique pour faire baisser le niveau sonore*, explique Mathieu Granjon. *Mais la nouvelle organisation, plus rationnelle, y a contribué... même si ça n'est pas parfait.* » D'autres avancées ont eu lieu, comme l'installation de tables élévatrices sur les postes de soudage manuel, ce qui permet aux soudeurs, comme Rémy Le Perron, « *de ne plus souffrir du dos* ». Par ailleurs, l'été dernier, lorsque l'activité était moindre, l'ensemble du sol a été refait, de même que le marquage des zones piétonnes.

« *Nous sommes dans une dynamique de changement*, estime Mathieu Granjon. *J'essaie de faire comprendre à chacun ce que cela lui apporte. Je prends des photos, avant et après, pour voir le chemin parcouru.* » Un chemin que Bernard Barneaud mesure également : de 9 personnes en 1991, son entreprise est passée à 56 personnes en 2014. Et il ne compte pas s'arrêter là. Après dix ans d'études, il se lance dans un nouveau défi : celui de la distribution automatique de gaz, à laquelle il consacre un nouveau hall... mais qui nécessite toujours des structures métalliques soudées. ■

Fiche d'identité

- **NOM** : Bellosta.
- **DATE DE CRÉATION** : 1995.
- **ACTIVITÉ** : couverture, zinguerie et étanchéité.
- **LIEU** : Désertines (Allier).
- **NOMBRE DE SALARIÉS** : 14.

© Patrick Delapierre pour l'INRS



L'essentiel

- **BRUNO BELLOSTA** développe la culture de prévention au sein de son entreprise à travers des formations, la préparation et l'organisation du chantier, et des mesures de prévention lorsque c'est nécessaire.

TRAVAUX EN HAUTEUR

Le couvreur est sur le toit

FACE À UN MÉTIER dangereux, entre tuiles et charpentes, Bruno Bellosta a décidé de combattre les risques liés à son activité de couvreur. Formations, achat de matériel, préparation des chantiers sont les points essentiels de cette démarche réussie.

Avant, on disait d'un couvreur qui avait bien travaillé, qu'il n'avait plus de genoux, car il avait travaillé à genoux, qu'il n'avait plus de dos car il avait porté des charges lourdes, qu'il avait des problèmes d'articulations à cause des intempéries. Je souhaite contribuer à ce que ça change, même si le métier reste pénible. » Bruno Bellosta est artisan et chef de l'entreprise de couverture, zinguerie et étanchéité qui porte son nom, à Désertines, dans l'Allier. Lui-même couvreur, il a commencé, il y a bientôt vingt ans, « tout seul, avec un apprenti et une caisse à outils ». Il emploie aujourd'hui quatorze personnes et a conscience de sa responsa-

bilité de dirigeant d'entreprise vis-à-vis de ses salariés face aux risques du métier: « Nous avons l'un des métiers les plus dangereux. Mon objectif est de faire intégrer à tout mon personnel que la sécurité vient en priorité. C'est une condition de la bonne marche du chantier. Je leur rappelle qu'en aucun cas, un chantier ne vaut une vie. »

Ce souci de la sécurité prend différentes formes. Tout d'abord, les salariés suivent régulièrement des formations: prévention des risques liés à l'activité physique, habilitation électrique, port du harnais... Bientôt, certains vont suivre une formation sur le montage d'échafaudages en sécurité. L'entreprise a aussi investi dans du matériel. « En plus des écha-

LE CHIFFRE

4 kg

c'est le poids de chaque élément de la passerelle amovible. Le même poids que celui d'une plaque de fibrociment, afin de ne pas ajouter de pénibilité.

Leslie Courbon

faudages, j'ai investi dans du matériel de levage et d'aide à la manutention, comme des grues à tour. Car évoluer sur un toit en pente, c'est difficile. Lorsque l'on porte des charges, cela peut devenir dangereux », explique Bruno Bellosta. Il ajoute : « Pour certains investissements, j'ai eu des aides de la Carsat Auvergne en termes de conseils et de financement. Il y a beaucoup de petites entreprises qui ignorent qu'elles peuvent bénéficier d'aides financières. »

Anticiper les difficultés d'un chantier

Et bien sûr, l'organisation est un des points essentiels de la prévention des risques dans l'entreprise. « Nous ne commençons jamais un chantier sans avoir réfléchi à son organisation, explique Jérôme Grannonio, chef d'équipe. Avant de démarrer, je me rends sur place avec le chef de chantier. Nous évaluons les risques, définissons le type de chantier et les travaux à réaliser. Nous déterminons alors le mode opératoire et les moyens de prévention à mettre en place. Nous consignons tout cela dans des fiches de postes qui peuvent ensuite évoluer », décrit Bruno Bellosta. Il tient également à faire participer les opérateurs afin qu'ils soient convaincus de l'intérêt de la démarche et l'intègrent plus volontiers dans leur travail.

« Évoluer sur un toit en pente, c'est difficile. Lorsque l'on porte des charges, cela peut devenir dangereux. »

Jérôme Grannonio et son équipe travaille actuellement sur un chantier de remplacement de la couverture d'une tuilerie, située dans l'Allier. Un chantier particulier, aux risques multiples : une partie du chantier se déroule sous une ligne électrique qu'il faut consigner, il n'est pas possible d'installer un filet en

Outre la mise en place de formations, l'entreprise a investi dans du matériel comme des échafaudages, ou encore du matériel de levage et d'aide à la manutention.

sous-face, sous la charpente, qui retiendrait un opérateur en cas de chute, et les plaques de fibrociment de l'ancienne toiture contiennent de l'amiante. « Chaque chantier est spécifique et il faut, chaque fois, que nous remettions en cause notre manière de faire », indique le chef d'entreprise.

« Par exemple, sur ce chantier, nous ne pouvions pas marcher sur les pannes de la charpente car elles risquaient de casser.



Nous avons donc conçu et fabriqué une passerelle amovible adaptée à ce type de charpente sur laquelle nous pouvons marcher », explique Olivier Bihan, le responsable du chantier. De plus, la présence d'amiante oblige les opérateurs, équipés de combinaisons intégrales et de masques à ventilation assistée, à ne travailler que deux heures d'affilée. Ils doivent ensuite se décontaminer dans un caisson dédié. Des contraintes qui conditionnent toute l'organisation du chantier.

Une fois le chantier débuté, la prévention reste un souci quotidien. Par exemple dans l'organisation du travail, chaque équipe est constituée d'au moins trois personnes. L'une d'entre elles est responsable de l'équipe et si elle doit s'éloigner afin de préparer les opérations à venir, les deux autres peuvent continuer à travailler ensemble et ne sont pas isolées. « Nous savons toujours ce que l'autre est capable de faire et nous pouvons nous entraî-

der », apprécie Laurent Guillot, un couvreur. L'activité est également conditionnée par la météo : « C'est important pour nous car une tâche qui n'est pas dangereuse dans de bonnes conditions climatiques peut le devenir dans de mauvaises », constate Bruno Bellosta. Il reste constamment vigilant à ce que les chantiers se déroulent dans les meilleures conditions : « Régulièrement, je passe sur les chantiers, car avec un regard extérieur, on voit plus

facilement les anomalies. Si je détecte quelque chose qui ne va pas, le lendemain, au café qu'on prend tous les matins dans les locaux de l'entreprise, j'en parle et ça fait l'objet d'une discussion. »

Ce qu'il souhaite, c'est que la sécurité ne soit pas vécue comme une contrainte. Est-ce réussi ? « Oui, répond Laurent Guillot sans hésiter. Je sais bien que c'est pour moi, pour ma santé, et que c'est important. » « Nous sommes bien conscients des risques auxquels nous sommes confrontés, dans notre métier, nous connaissons tous quelqu'un qui a eu un accident et avons conscience de l'importance de la sécurité », ajoute Jérôme Grannonio. Après être passé sur le chantier de la tuilerie, Bruno Bellosta se rendra à un jury d'examen de futurs couvreurs. Car cette volonté de faire évoluer son métier pour le rendre moins dangereux dépasse les portes de son entreprise, entre autres par sa participation à des formations. ■

fiche d'identité

- **NOM** : Atlantique automatismes incendie.
- **LOCALISATION** : Castets (Landes) pour le siège et l'un des deux ateliers. Il existe un deuxième atelier dans la Manche et des agences dans plusieurs régions de France.
- **EFFECTIF** : 85 personnes à Castets (siège et atelier). 500 personnes en France.

l'essentiel

- **EN 2012**, Atlantique automatismes incendie a décidé de profiter du déménagement de son atelier des Landes pour prévenir les risques liés aux manutentions, en concertation avec les chefs d'équipe et le chef d'atelier.
- **LES MESURES** de prévention trouvées ont d'abord été testées dans l'ancien atelier avant d'être mises en place dans le nouveau.

LE CHIFFRE

7 000 t

d'acier entrent et sortent de l'atelier chaque année.

LORS DE SON DÉMÉNAGEMENT, en 2012, Atlantique automatismes incendie a réfléchi aux flux des tuyaux métalliques usinés dans ses ateliers et à la réduction des manutentions. Des aménagements ont été réalisés, réduisant fortement les risques de troubles musculosquelettiques.



© Gaël Kerbaol/INRS

TMS

Des déplacements dans les tuyaux

En un peu moins de quinze ans, Atlantique automatismes incendie (AAI) a décuplé le nombre de ses salariés, passant d'une quarantaine à cinq cents sur toute la France. Créée en 2001, cette entreprise s'est installée à Vielle-Saint-Girons, dans les Landes, et fabrique des tuyaux de sprinklers¹. « Si, au départ, l'atelier était bien dimensionné, plus on a grandi, moins il était adapté. En déménageant à Castets en 2012, à une quinzaine de kilomètres, nous souhaitions résoudre les problèmes survenus du fait de cet accroissement », souligne François Chirpaz, responsable hygiène, sécurité et environnement chez AAI. Dans cette usine,

on réceptionne des sprinklers et des tuyaux – en acier de 6 m de long et d'un diamètre allant de 34 à 273 cm. Ils sont ensuite coupés en longueur, rainurés, et percés. Des manchons sont ensuite soudés pour fixer les sprinklers. Puis les tuyaux sont peints.

« Dans l'ancien atelier, nous avons relevé, notamment grâce à l'évaluation des risques, un certain nombre de problèmes liés aux déplacements et aux manutentions des tuyaux. Nous savions quels étaient les points à améliorer. Pour ce faire, nous avons mis en place une démarche participative », indique Thierry Bombezin, le directeur travaux. Les chefs d'équipe et le chef d'atelier ont

Leslie Courbon

pris part à ce travail visant à identifier les risques et réfléchir aux mesures de prévention envisageables. « *Quand nous avons une idée, nous la testions, à petite échelle et sur une semaine, dans l'ancien atelier,* explique Michel Besnard, responsable de production. *Parfois, dès le premier jour, nous nous rendions compte qu'elle n'était pas envisageable. Mais lorsqu'elle était validée, nous l'installions à grande échelle dans le nouvel atelier.* » Les plans successifs étaient présentés en réunion et affichés dans l'atelier afin que les opérateurs puissent faire part de leurs remarques.

Un flux linéaire

Le résultat, c'est un atelier de 8000 m² organisé en trois parties, afin que les tuyaux suivent un flux linéaire, sans allers-retours, d'un point à l'autre de l'atelier. Dans la première partie, les tuyaux sont réceptionnés en bottes et stockés; les bottes sont ensuite déliées pour être placées sur les bancs de travail légèrement inclinés. Dans la deuxième, ils sont coupés en longueur, rainurés, percés et les manchons sont soudés. Les tuyaux passent de la première partie de l'atelier à la deuxième grâce à une fenêtre afin de ne pas propager le bruit et la poussière. Ils sont répartis sur des bancs de transfert recouverts de téflon pour atténuer le bruit.

La première opération est le rainurage. Dans l'ancien atelier, l'opérateur devait tirer le tuyau jusqu'à la scie circulaire et le soulever pour le mettre à la bonne hauteur. Dans le nouvel atelier, des rouleaux libres permettent de faire glisser le tuyau jusqu'à la scie qui est sur une table réglable en hauteur. L'opérateur n'a donc plus à soulever les tuyaux en acier qui peuvent peser de 15 à 200 kg. « *Nous y pensions depuis longtemps, car dans l'ancien atelier, nous soulevions beaucoup de poids à longueur de journée,* se rappelle David Decoopman, préparateur en tuyauterie. *Nous avons fait quelques aménagements, mais le déménagement a été l'occasion de finaliser les installations.* » Et de les généraliser: « *Le tuyau subit toute une série d'opérations (perçage, rainurage, soudure) tout en restant sur le même banc de transfert, légèrement incliné afin que les tuyaux glissent par gravité. Les rouleaux ou les billes sur banc de transfert permettent de les passer d'un poste à l'autre juste en les accompagnant* », précise Thierry Gardère, contrôleur de sécurité à la Carsat Aquitaine. Les machines utilisées pour les petits diamètres, telles que les rainureuses, sont fixées sur des tables élévatrices pour être positionnées au même niveau que les tuyaux. Lorsque la machine

est trop imposante pour être placée sur une table élévatrice, c'est le banc lui-même qui est fixé sur des transpalettes à ciseaux afin que les tuyaux soient au niveau de la machine et que l'opérateur n'ait pas à les soulever. « *C'est bien mieux qu'avant,* apprécie Sébastien Pioffret, soudeur. *Nous effectuons moins de manutentions, ce qui est important, surtout pour les tuyaux de diamètre important qui sont lourds.* »

La troisième partie de l'atelier est dédiée à la peinture et à l'expédition. Pour être peints, les tuyaux sont accrochés à un palonnier qui les soulève en entrée et les descend en sortie, automatiquement. « *Avant, ils étaient suspendus manuellement. Les opérateurs devaient avoir un mouvement très synchronisé, ce qui provoquait des problèmes de dos et d'épaules* », se souvient François Chirpaz. Un convoyeur aérien électrique les achemine vers la cabine de peinture, puis vers l'étuve.

Les améliorations intégrées à la conception des nouveaux locaux sont allées au-delà de la problématique des manutentions. Des fenêtres laissent ainsi entrer la lumière naturelle dans les trois parties de l'atelier et sont positionnées à hauteur des yeux. Et depuis le déménagement, des aménagements sont régulièrement réalisés. Par exemple, durant l'été, le tableau de commande de la cabine de peinture a été rapproché d'une fenêtre de la cabine afin que l'opérateur puisse surveiller les opérations de peinture tout en étant à proximité des commandes. « *Souvent, lorsque je vois un opérateur réaliser une tâche, je me demande comment elle pourrait être améliorée. Je l'écoute et je discute avec lui. C'est facile pour moi de comprendre les problèmes, car j'ai occupé tous les postes au sein de l'atelier,* constate David Martinez, chef d'atelier. *Et parfois, améliorer le poste ne nécessite pas de gros investissements.* » ■

1. Les réseaux de sprinklers sont des systèmes de surveillance anti-incendie composés de tuyaux remplis d'eau sous pression et de sprinklers qui se déclenchent lorsqu'ils détectent une température anormale et arrosent les locaux.



Le palonnier fait descendre automatiquement les tuyaux après qu'ils ont été peints.

Fiche d'identité

- **NOM** : Centre hospitalier intercommunal (CHI) de Créteil.
- **ACTIVITÉ** : réalisation d'activités médico-chirurgicales adultes, pédiatriques et gynéco-obstétriques.
- **EFFECTIF** : 2 288 équivalents temps-plein.

L'essentiel

- **L'HÔPITAL** s'est lancé dans une démarche de prévention des allergies professionnelles en lien avec les expositions aux ammoniums quaternaires (AQ) présents dans les produits de nettoyage avec action désinfectante.
- **LE NETTOYAGE** est aujourd'hui assuré à 50 % à l'aide d'une soixantaine de nettoyeurs à vapeur répartis dans une trentaine de services. Ces machines fonctionnent uniquement à l'eau.

CENTRE HOSPITALIER

Les allergies fondent dans la brume



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

CONFRONTÉ à une hausse des allergies aux produits d'entretien, le Centre hospitalier intercommunal de Créteil s'est tourné vers le nettoyage vapeur, une alternative qui allie hygiène, santé et bienfaits pour l'environnement.

D' un geste rapide, elle projette des jets de vapeur d'eau sur la couveuse démontée.

Grâce aux différents embouts à sa disposition, elle parvient à atteindre le moindre recoin. Une heure plus tard, la brume se dissipe et la couveuse est prête à accueillir un autre enfant prématuré. « *Il m'a fallu deux semaines pour bien apprendre à utiliser cette machine, mais maintenant cela me fait gagner du temps*, explique Sylvie Lepage, agent de service hospitalier au Centre hospitalier intercommunal (CHI) de Créteil, en Seine-

et-Marne. *Comparé aux produits chimiques, c'est aussi plus sûr pour ma santé.* »

Voilà maintenant quatre ans que le CHI de Créteil a commencé à s'équiper de nettoyeurs à vapeur, machines semblables à un aspirateur, capables de projeter un puissant jet de vapeur. La pression et la chaleur agissent alors ensemble pour décoller les salissures et éliminer la plus grande partie de bactéries et autres micro-organismes. Et ce, sans adjonction de produits chimiques.

« *L'idée de recourir aux nettoyeurs à vapeur date d'une dizaine d'années*, explique

Cédric Duval

LE CHIFFRE

60 nettoyeurs à vapeur sont utilisés dans une trentaine de services du CHI de Créteil.

Marie-Noëlle Tiglio, cadre en hygiène hospitalière et responsable du nettoyage. À cette époque, on se posait déjà la question de l'impact des produits d'entretien sur les bébés placés en couveuse. » Quelques années plus tard, Muriel Cherbit, médecin du travail, s'inquiète à son tour du nombre d'allergies. Elle constate chez les agents de service hospitalier (ASH), les aides-soignants (AS) et les auxiliaires de puériculture un nombre important d'allergies professionnelles aux ammoniums quaternaires (AQ), composants utilisés dans les produits d'entretien pour leur activité détergente et désinfectante. Les allergies observées sont essentiellement respiratoires (rhinite, asthme) et/ou oculaires (conjonctivite). Alertée, la direction de l'hôpital mandate un groupe de travail piloté par Séverine Karrer, directrice des services économiques et logistiques, pour étudier la faisabilité du projet. Plusieurs visites sont organisées dans des hôpitaux déjà équipés de nettoyeurs à vapeur, dont celui de Versailles, pionnier dans ce domaine. Dès 2010, une dizaine de ces appareils sont commandés. L'équipement se poursuit ensuite de manière progressive. Chaque année, entre 10 000 et 20 000 euros sont consacrés à l'acquisition de nettoyeurs à vapeur. Aujourd'hui, 60 machines sont réparties dans une trentaine de services, ce qui fait du CHI de Créteil l'un des hôpitaux les plus équipés en France. Elles servent à nettoyer les sols, les lits, les salles de bains et les couveuses notamment.

Le revers de la médaille de la désinfection

« Depuis le départ, nous équipons en priorité les services où des salariés ont développé des allergies », indique Muriel Cherbit. Dans ce cas, la direction des services économiques étudie la situation pour voir s'il est possible d'acquérir un nettoyeur à vapeur. Une véritable collaboration s'engage alors entre le médecin du travail, la direction

des soins et les services économiques. L'objectif est de maintenir l'agent à son poste de travail. « Les reclassements sont souvent très mal vécus par ceux qui se voient obligés de quitter l'univers des soins, constate Muriel Cherbit. Il est essentiel de pro-

de soins. Attention également aux expositions domestiques, car les AQ peuvent être présents dans certains produits du commerce et l'allergie est alors entretenue par les expositions répétées en dehors du milieu professionnel. »

Le nettoyage à la vapeur constitue une réponse efficace aux problèmes des allergies aux produits d'entretien.



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

céder à une éviction précoce de tout contact avec les produits allergisants, car c'est un facteur pronostic important en ce qui concerne la réversibilité des pathologies. Dans certains cas, une éviction trop tardive rend le maintien dans le service de soins impossible malgré la substitution par la vapeur, car il reste toujours des AQ dans les postes

Une augmentation des cas d'asthme liés aux AQ et aux produits de nettoyage et de désinfection en général a été constatée ces dernières années chez les travailleurs du secteur de la santé¹. Quant aux rhinites, elles sont probablement sous-évaluées. L'une des explications tient aux progrès de l'hygiène hospitalière qui, poussée par la

lutte contre les maladies nosocomiales, est de plus en plus contraignante. En contrepartie, les salariés sont exposés à des produits plus concentrés dont le caractère irritant est bien établi, en particulier lors des tâches de dilution manuelle, ce qui correspond probablement à des pics d'exposition. « *Il est essentiel de trouver un équilibre, assure Muriel Cherbit. Même si nous avons encore peu de recul concernant l'impact positif de l'utilisation des nettoyeurs à vapeur sur les allergies, force est de constater que le nombre annuel de nouveaux cas dans notre établissement semble se stabiliser à deux.* »

Sylvie Lepage partage ce constat : « *Lorsque j'utilisais des produits chimiques, j'avais régulièrement des allergies cutanées sur les bras. Maintenant, je n'ai plus rien.* » Pour autant, il a parfois été difficile de convaincre les agents hospitaliers de l'intérêt de cette solution. « *Tout ce qui est nouveau met du temps à être accepté, assure Marie-Noëlle Tiglio. Il faut convaincre et changer les mentalités. Jusqu'à présent, les agents hospitaliers ne juraient que par un seul produit : l'eau de javel. Quand ils sont passés au nettoyage vapeur, l'absence d'odeur leur donnait l'impression que ce n'était pas propre.* »

Des progrès du côté des allergies

Le nettoyage à la vapeur est pourtant très performant. Il décroche efficacement les salissures. Sous certaines conditions, il peut avoir une action désinfectante. Néanmoins, cette action désinfectante dépend énormément du strict respect de la procédure d'application de vapeur et, notamment, des paramètres de fonctionnement que sont la température, la pression de la vapeur, le temps de contact et la distance d'application.

Malgré d'évidents progrès sur le terrain des allergies, certains agents soulignent des inconvénients posés par la vapeur, à commencer par le bruit généré. « *En fin de journée, cela me fatigue,* indique Sylvie Lepage.

Grâce aux différents embouts équipant les nettoyeurs à vapeur, il est possible d'atteindre les moindres recoins.



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

■ ALLERGIES CHEZ LE PERSONNEL DE SANTÉ

Les grandes causes d'allergies professionnelles chez le personnel de santé sont, outre le latex des gants, les procédures de désinfection des instruments et des locaux mettant en œuvre des désinfectants irritants et sensibilisants (glutaraldéhyde, orthophtalaldéhyde, formaldéhyde, oxyde d'éthylène, chloramine-T, ammoniums quaternaires, amines aliphatiques...). S'y ajoutent les composants des produits de nettoyage auxquels sont exposés agents des services hospitaliers et auxiliaires de vie.

Je pourrais mettre des bouchons d'oreilles mais j'ai peur de ne pas entendre si on m'appelle. » D'autres se plaignent de douleurs aux poignets et aux épaules, à force de manipuler le manche du nettoyeur à vapeur. « *L'utilisation de ces machines entraîne plus de manipulations qu'auparavant, indique Rebecca Miamt, agent hospitalier. Nous sommes aussi souvent amenés à nous déplacer dans des espaces étroits, ce qui n'est pas très pratique.* »

« *Ces problèmes existent, mais la*

plupart peuvent être réglés grâce à une meilleure utilisation des appareils, souligne Marie-Noëlle Tiglio. *J'organise des formations régulières pour rappeler les bons gestes, comme ne pas soulever le coude lors du balayage en godille. De même, je rappelle qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un débit très important pour bien nettoyer. Or, le bruit généré augmente avec le débit.* »

À ce jour, environ 50% des activités de nettoyage de l'hôpital sont réalisées avec ces machines. Une partie du nettoyage ne pourra jamais être faite à la vapeur, notamment la décontamination. Les parties communes sont également exclues pour le moment, car l'équipement de l'hôpital et la formation des agents sont progressifs. À terme, le nettoyage vapeur sera utilisé dans tous les lieux où cela est possible.

« *Ces machines à vapeur s'inscrivent dans une démarche globale visant à protéger l'environnement et à améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs,* insiste Séverine Karrer. D'autres projets ont ainsi vu le jour. L'utilisation de phytosanitaires a été proscrite pour les espaces verts, ce qui a permis la réapparition d'espèces de papillons, d'oiseaux et d'insectes. L'hôpital fait également son propre compost à partir des déchets verts. Les papiers et cartons sont aussi recyclés. Enfin, un projet de méthanisation, utilisant les déchets alimentaires pour produire de l'énergie, est en cours. ■

1. L'INRS a organisé en 2013 une conférence scientifique sur les allergies professionnelles. Toutes les informations relatives à cet événement sont disponibles sur www.inrs.fr.

Abonnez-vous à **Travail & Sécurité**, le mensuel de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

EN IMAGES

travail sécurité

LE MENUEL DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

MÉCANIQUE ARTISTIQUE
La démesure réclame des soins

EN ENTREPRISE
La botte colle à l'air du temps

3h30
C'est le temps nécessaire pour confecturer une botte. Elle passe entre les mains de 6 personnes.

DOSSIER
Les perturbations engins-bétons

PERSPECTIVES
Les perturbateurs endocriniens

EN ENTREPRISE
La norme Outils Écrite dans une démarche globale

SERVICES
Inspection sur... l'inspection du travail

EN ENTREPRISE

Pour le chantier

AVANCE
Le béton
Le béton
Le béton

AUX PORTES DE LA CAMARGUE, La Botte garsine, fabricant de chaussures, doit sa renommée à un savoir-faire ancestral et à un savoir-être. C'est pourquoi, dans le cadre de la rénovation de son atelier de production, il a opté pour une solution innovante : la Botte garsine. Cette dernière est conçue pour être utilisée dans des environnements où la température est élevée et où l'humidité est importante. Elle est également conçue pour être utilisée dans des environnements où la pollution est élevée et où la poussière est importante.

VENTILATION
La botte colle à l'air du temps

LES BÉNÉFICIAIRES DE LA
RECONSTRUCTION DE LA
RECONSTRUCTION DE LA

LA BOTTE GARSINE
LA BOTTE GARSINE
LA BOTTE GARSINE

LA BOTTE GARSINE
LA BOTTE GARSINE
LA BOTTE GARSINE

DOSSIER

CHEZ DANV MEATS, on travaille au froid. À cette contrainte s'ajoutent des problèmes de postures, d'organisation du travail et même de bruit. Après avoir identifié ces dix facteurs, cette entreprise spécialisée dans la découpe et le négoce de viandes bovines a souhaité trouver des solutions adaptées.

Il n'est jamais trop tard pour bien faire

Nous ne sommes pas de ceux qui croient que le froid est un simple détail. Chez Danv Meats, le froid est un véritable défi. C'est pourquoi nous avons mis en place une série de mesures pour garantir la sécurité de nos employés et la qualité de notre travail. Ces mesures incluent l'utilisation de vêtements adaptés, l'organisation du travail et la mise en place de pauses régulières.

LES DÉROBOURS
LES DÉROBOURS
LES DÉROBOURS

LES DÉROBOURS
LES DÉROBOURS
LES DÉROBOURS

LES DÉROBOURS
LES DÉROBOURS
LES DÉROBOURS

Diffusé à près de 100 000 exemplaires, Travail & Sécurité s'adresse à tous les acteurs de la prévention : membres de CHSCT, salariés, médecins de travail, chefs d'entreprise, chargés de prévention sécurité, organisations professionnelles et syndicales...

Pour connaître les conditions d'abonnement : abonnements@inrs.fr

www.travail-et-securite.fr

LES THÈMES DES QUESTIONS présentées sont extraits des assistances assurées par les experts de l'INRS. Les réponses apportées ici 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.

Stockage des produits chimiques

Où dois-je implanter mon local de stockage de produits chimiques ?

RÉPONSE Un local de stockage doit être, de préférence, éloigné des ateliers et des bâtiments administratifs afin d'éviter l'exposition du personnel et de limiter les risques de propagation d'incendie. Il ne doit pas être non plus trop distant du lieu d'utilisation des produits chimiques, afin de limiter le besoin de stockages tampons aux postes de travail ainsi que les risques d'accidents dus au transport des produits chimiques. À titre d'exemple, si des produits inflammables sont stockés, la distance entre le lieu de stockage et les autres bâtiments doit être d'environ 10 mètres afin de limiter la propagation d'un incendie et de faciliter l'intervention des secours.

S'il n'est pas possible de séparer le local du bâtiment, celui-ci devra néanmoins être isolé des locaux de travail afin d'éviter la propagation d'un incendie qui s'y déclarerait. Il devra posséder des caractéristiques minimales de résistance au feu (bloc porte coupe-feu 1/2 h ou EI30, murs coupe-feu 1 h ou REI60 minimum).

Dans tous les cas, l'accès au local doit être facile,



© Claude Almodovar pour l'INRS

permettant une évacuation et une intervention rapide des secours : la présence de marches, d'escaliers et la localisation en sous-sol sont à proscrire.

Pour finir, le lieu de stockage doit être conçu de telle sorte qu'il soit difficile de pénétrer (verrouillage de l'entrée). Cependant, la sortie du local de stockage doit être facile et rapide, par une porte s'ouvrant vers l'extérieur, munie d'une barre anti-panique par exemple. ■

Puis-je stocker tous mes produits ensemble dans une même armoire ?

RÉPONSE Non, car certains produits peuvent réagir de façon dangereuse les uns avec les autres. La réaction peut s'accompagner, par exemple, de projections, d'une explosion, d'un incendie, d'un dégagement de gaz... Ces produits et leurs bacs de rétention doivent être séparés physiquement pour éviter qu'ils entrent en contact en cas de dispersion accidentelle (rupture ou fuite d'un emballage). Pour identifier les incompatibilités, il faut consulter la fiche de données de sécurité (voir à ce sujet le paragraphe 10 : « stabilité et réacti-

tivité ») qui indique les réactions dangereuses spécifiques au produit ou à la famille chimique.

Par ailleurs, des précautions particulières doivent être prises lors du stockage de certains types de produits. Les lieux de stockage des produits inflammables, notamment, doivent bénéficier d'une ventilation permanente et aucun produit comburant ne doit être entreposé à proximité. Les lieux de stockage doivent de plus être clairement identifiés. Les dangers associés aux produits stockés doivent être signalés, par exemple par des panneaux d'avertissement placés à l'entrée : « Matières inflammables », « Matières corrosives », « Matières toxiques », etc. Un plan de stockage (localisation des différents produits, capacité maximale...), un récapitulatif de l'étiquetage des produits entreposés et le rappel des incompatibilités éventuelles peuvent également être affichés.

De façon générale, la mise en place et l'organisation d'un stockage de produits chimiques doit découler des résultats de l'évaluation des risques que fait courir un tel entreposage. ■

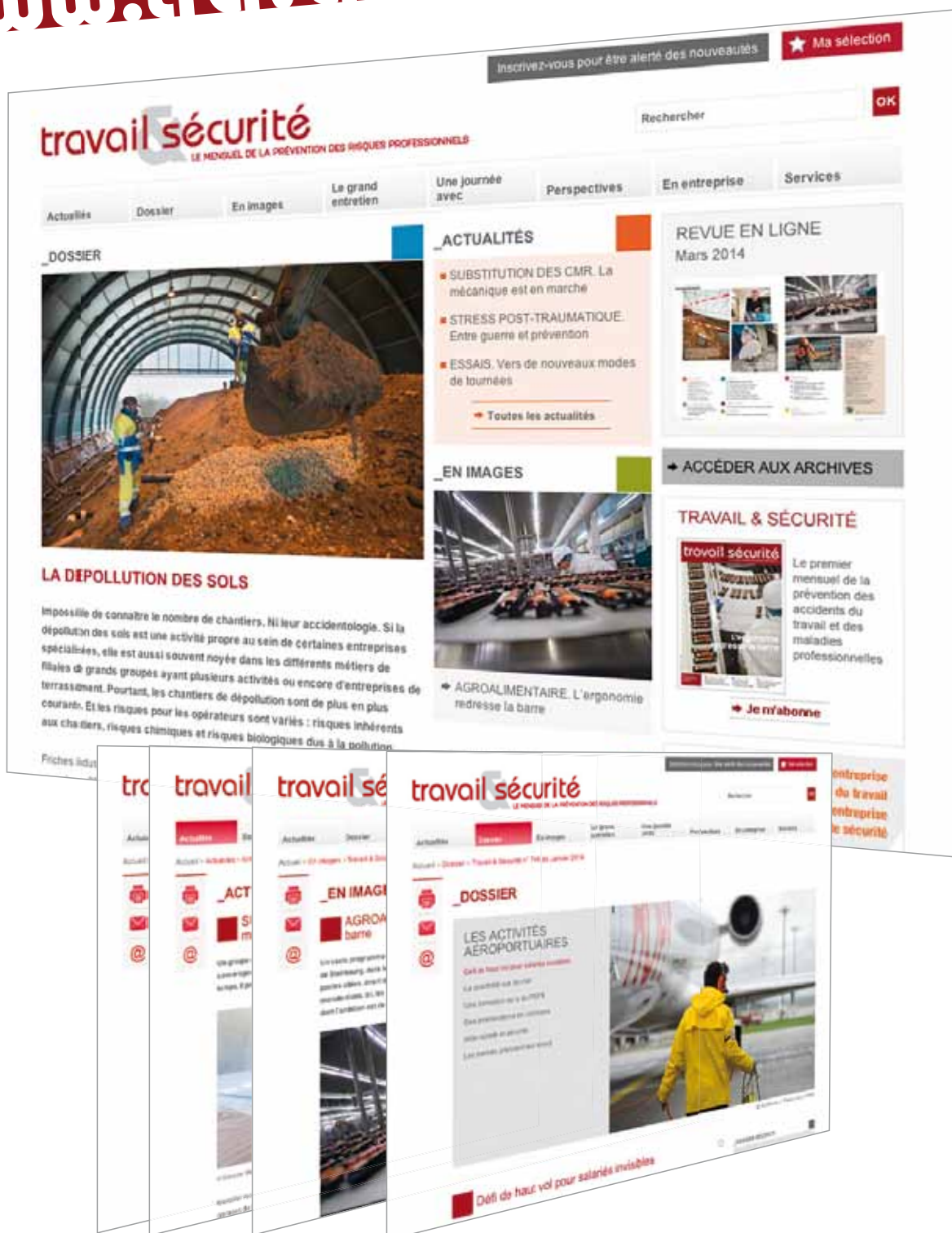
En savoir plus ■ ■ ■

- STOCKAGE et transfert des produits chimiques dangereux, ED 753, INRS.
- LE STOCKAGE des produits chimiques au laboratoire, ED 6015, INRS.
- RÉACTIONS chimiques dangereuses, ED 697, INRS.
- LES ABSORBANTS industriels, ED 6032, INRS.
- STOCKAGE des produits chimiques. Limiter les quantités de produits dans l'entreprise, dossier web.
- ROMAN PHOTO sur le stockage des produits chimiques, Anim-047, INRS

L'ensemble de ces éléments sont à retrouver sur www.inrs.fr.

Le nouveau site de **Travail & Sécurité** est en ligne. Chaque mois, retrouvez l'ensemble de ses rubriques, avec plus de liens, et accédez à toutes les archives.

www.travail-et-securite.fr



www.travail-et-securite.fr

TENU À UNE OBLIGATION de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés, l'employeur est responsable de leur santé et de leur sécurité.

À ce titre, il doit organiser les visites médicales obligatoires prévues par le Code du travail. À l'occasion de ces visites médicales, le salarié ne pouvant plus exercer tout ou partie de ses activités professionnelles en raison d'une incapacité physique ou mentale constatée par le médecin du travail, peut être déclaré inapte à son poste.

La déclaration d'inaptitude par le **médecin** du travail

La protection du salarié inapte et l'obligation de reclassement incombant à l'employeur ne sont pas abordées dans cette chronique.

La déclaration d'inaptitude, pouvant aboutir au licenciement du salarié, est une procédure lourde et complexe à la fois pour l'employeur et pour le médecin du travail. Elle a donné lieu ces dernières années à une jurisprudence très abondante.

Constatation de l'inaptitude : une compétence exclusive du médecin du travail

C'est au médecin du travail qu'il appartient de déclarer le salarié inapte « à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment » selon les termes de l'article L. 1226-2 du Code du travail.

La jurisprudence a encore précisé récemment que l'inaptitude ne peut résulter des certificats ou avis médicaux d'un médecin traitant¹, ou d'un médecin-conseil de la Sécurité sociale (classement du salarié en invalidité de deuxième catégorie)².

L'invalidité prévue par l'article L. 341-1 du Code de la Sécurité sociale est à distinguer de l'inaptitude au poste de travail : elle est attribuée par le médecin conseil de la Caisse primaire d'Assurance maladie et elle constate une réduction de la capacité de gain du salarié quel que soit le poste de travail. Elle n'a pas d'incidence sur le contrat de travail. Ainsi, un salarié bénéficiant d'une pension d'invalidité peut continuer à occuper son poste de travail si le médecin du travail considère que sa capacité physique restante lui permet d'exercer son activité professionnelle.

En tout état de cause, à l'issue d'un arrêt de travail, il appartient à l'employeur d'organiser la visite de reprise³ pour clarifier la situation du salarié au regard de son aptitude à occuper son poste de travail.

En cas de carence de son employeur, le salarié peut solliciter une visite de reprise auprès de son employeur ou directement auprès du service de santé au travail en informant son employeur de sa démarche⁴.

Moment de constatation de l'inaptitude

En application de l'article R. 4624-47, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude à l'issue de chacun des examens médicaux prévus par le Code du travail à l'exception de l'examen de préreprise.

Même si elle intervient souvent lors de la visite de reprise après un arrêt de travail, l'inaptitude peut être constatée par le médecin du travail lors de l'une des visites suivantes : visite d'embauche, visite périodique ou organisée à la demande du salarié ou de l'employeur, ou visite dans le cadre de la surveillance médicale renforcée.

Lorsque le salarié est en arrêt de travail, c'est la visite de reprise qui met fin à la période de suspension du contrat.

Conditions de constatation de l'inaptitude : un double examen médical

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux espacés de deux semaines.

Ces examens peuvent être accompagnés d'examen complémentaires (art. R. 4624-31).

Ce délai de deux semaines est un délai minimum qui court à compter de la première visite. Il s'impose également même s'il s'agit de l'examen d'embauche ou si le salarié est encore en période d'essai⁵.

Le non-respect de ce délai minimum entraîne la nullité du licenciement qui serait prononcé au terme de la procédure.

Ce délai de deux semaines, mentionné par le Code du travail sans autre précision, se calcule selon la jurisprudence en jours calendaires (c'est-à-dire le jour de la première visite + 14 jours)⁶ soit 15 jours calendaires. C'est la raison pour laquelle la formulation « à revoir dans 15 jours » apparaît très souvent dans les fiches d'aptitude.

La Cour de Cassation a jugé récemment qu'un employeur pouvait se retourner contre le service

de santé au travail responsable du non-respect du délai de 15 jours pour obtenir réparation du préjudice subi en raison de sa condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse⁷.

Il a été jugé également que l'employeur qui s'abstient de saisir le médecin du travail pour réaliser la deuxième visite commet une faute dont il doit réparation au salarié⁸.

En l'absence de cette deuxième visite, le salarié licencié pour inaptitude peut invoquer le caractère discriminatoire de ce licenciement fondé sur son état de santé et demander la nullité de son licenciement.

Le maintien du salaire entre les deux visites dépend de la capacité du salarié à fournir une prestation de travail durant cette période.

Si le médecin du travail rédige un avis d'inaptitude temporaire au poste de travail lors de la première

• Situation de danger immédiat.

Lorsque que le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, l'avis d'inaptitude peut être délivré en un seul examen. La Cour de Cassation a précisé que cette situation de danger immédiat doit être clairement mentionnée sur l'avis par le médecin du travail ou que celui-ci doit indiquer que l'avis est délivré à l'issue d'une seule visite avec références aux dispositions de l'article du Code du travail¹¹.

• Visite de préreprise réalisée dans les trente jours précédant la visite de reprise.

L'organisation de la visite de préreprise peut dispenser d'effectuer la deuxième visite de la procédure de déclaration d'inaptitude lorsqu'elle a eu lieu moins de trente jours avant l'examen de reprise.



© Vincent Nguyen pour l'INRS

visite, le salarié ne peut pas travailler, l'employeur n'est donc pas tenu de verser de salaire durant cette période de deux semaines séparant les deux visites médicales⁹.

Cependant, s'il s'agit d'un avis d'aptitude temporaire ou d'aptitude avec réserves, le salarié se tient à la disposition de son employeur entre les deux visites, l'employeur est donc tenu au versement du salaire. C'est seulement si une situation contraignante l'empêche de « fournir du travail » au salarié selon les termes de la Cour de Cassation, qu'il en est dispensé¹⁰.

Dans ce cas, la « fourniture du travail » durant la période séparant les deux visites pourra consister à l'affecter à un autre poste ou à aménager son poste.

Dérogation au double examen médical pour constater l'inaptitude

Il ne peut être dérogé à l'obligation des deux visites médicales que dans deux situations (art. R.4624-31) :

Selon le ministère du Travail, cette dérogation ne vaut que lorsque la visite de préreprise est obligatoire (art. R.4624-20), c'est-à-dire pour les arrêts de travail de plus de trois mois.

Pour les arrêts de moins de trois mois pour lesquels la visite de préreprise est facultative, la règle des deux visites espacées de quinze jours s'impose¹². Selon les termes de la circulaire DGT de novembre 2012¹³, en dehors de ces deux hypothèses, « la délivrance d'un avis d'inaptitude en une seule visite n'est pas valable et entache d'illégalité la procédure suivie par le médecin du travail ». Cette circulaire précise également que le médecin du travail doit réaliser une étude de poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise, même dans ces deux cas où l'inaptitude peut être délivrée en une seule visite.

Formulation de l'avis d'inaptitude

Dans son avis, le médecin du travail se prononce sur l'aptitude du salarié ou son inaptitude à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment.

Notes

1. Cour de Cassation, Chambre sociale, 12 octobre 2011, 10-15.549.
2. Cour de Cassation, Chambre sociale, 15 février 2011, 09-43.172.
3. Cour de Cassation, Chambre sociale, 13 juin 2012, 11-12.152.
4. Cour de Cassation, Chambre sociale, 26 janvier 2011, 09-68.544.
5. Conseil d'État, 17 juin 2009, n° 314729.
6. Cour de Cassation, Chambre sociale, 8 décembre 2004, 02-44-203.
7. Cour de Cassation, Chambre sociale, 31 mai 2012, 11-10.958.
8. Cour de Cassation, Chambre sociale, 12 mars 2008, 07-40.039.
9. Cour de Cassation, Chambre sociale, 10 novembre 1998, 96-44.067.
10. Cour de Cassation, Chambre sociale, 12 juillet 2006, 04-46.290.
11. Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 juin 2002, 00-42.873 et Cour de Cassation, Chambre sociale, 20 janvier 2010, 08-45.270.
12. Assemblée nationale, réponse ministérielle n° 19880 du 26 février 2013.
13. Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012, relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail.

Les avis médicaux peuvent être de plusieurs types : il peut s'agir d'avis d'apti-

tude, d'aptitude temporaire, d'aptitude avec réserves, d'inaptitude temporaire, d'inaptitude à tout emploi.

Toutefois, la Cour de Cassation se montre vigilante sur la qualification d'avis d'inaptitude qui, seule, donne lieu à une obligation de reclassement de la part de l'employeur et, en cas d'impossibilité de reclassement, à un licenciement pour inaptitude.

Récemment, plusieurs décisions de la Cour de Cassation ont ainsi rappelé que les juges du fond n'ont pas à se substituer au médecin du travail et à requalifier en avis d'inaptitude des avis d'aptitude avec réserves.

Dans une première affaire, elle rappelle que « l'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties (...) il n'appartient pas aux juges du fond de substituer leur appréciation à celle du médecin du travail (...) en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peuvent exercer le recours prévu », par l'article R. 4624-35...¹⁴.

Dans une deuxième décision, elle relève que « si pour chacun des avis relatifs à l'aptitude de la salariée à occuper son emploi et qui n'avaient pas été contestés, le médecin du travail avait émis d'importantes réserves, il n'avait cependant jamais rendu un avis d'inaptitude de l'intéressée aux fonctions de responsable de rayon »¹⁵.

En effet, un avis d'aptitude avec réserves est avant tout un avis d'aptitude.

En cas d'aptitude avec réserves, le salarié doit donc être maintenu à son poste, aménagé le cas échéant, conformément aux préconisations mentionnées par le médecin du travail.

En cas d'inaptitude, le médecin du travail doit formuler des indications sur l'aptitude du salarié à exercer des tâches existantes dans l'entreprise (art. L. 1226-2 ; art. L. 1226-10 et L. 4624-1).

Le Conseil d'État a rappelé en 2013 « que le médecin du travail doit indiquer, dans les conclusions écrites qu'il rédige à l'issue de visites médicales de reprise, les considérations de fait de nature à éclairer l'employeur sur son obligation de proposer au salarié un emploi approprié à ses capacités et notamment les éléments objectifs portant sur ses capacités qui le conduisent à recommander certaines tâches en vue d'un éventuel reclassement dans l'entreprise ou, au contraire, à exprimer des contre-indications »¹⁶.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté (art. L. 1226.10 al.2).

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident du travail ou une mala-

Notes

14. Cour de Cassation, Chambre sociale, 17 février 2010, 08-45.188.
15. Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 28 janvier 2010, 08-42.616.
16. Conseil d'État, décision n° 341604 du 01/08/2013.
17. Cour de Cassation, Chambre sociale, 2 février 1994, 88-42.711.
18. Conseil d'État, décision n° 275845 du 27/09/2006.
19. Réponse ministérielle n° 110628 JOAN du 1^{er} novembre 2011.
20. Cour de Cassation, Chambre sociale, 8 juin 2005, 03-44.913.

die d'origine professionnelle, il remet au salarié inapte un formulaire de demande d'indemnisation temporaire d'inaptitude (art. R. 4624-47).

Cette indemnité sera versée selon les modalités prévues par l'article D. 433-3 du Code de la Sécurité sociale, durant le délai séparant l'avis d'inaptitude et la date de licenciement ou le délai de reclassement du salarié.

Enfin, dans tous les cas, l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours contre l'avis du médecin du travail (art. R. 4624-34).

Recours contre l'avis d'inaptitude du médecin du travail (art. L. 4624-1)

L'avis du médecin du travail n'est pas une décision ; il ne peut pas donner lieu à un recours contentieux¹⁷. Il ne peut faire l'objet que d'un recours administratif.

En cas de difficulté ou de désaccord sur l'avis d'aptitude ou d'inaptitude du médecin du travail, l'employeur ou le salarié peut contester cet avis auprès de l'inspecteur de travail dont relève l'établissement dans un délai de deux mois dans les conditions fixées par l'article R. 4624-35.

L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin-inspecteur du travail.

Le Conseil d'État¹⁸ a précisé qu'« en cas de désaccord concernant les propositions du médecin du travail, il appartient à l'inspecteur de travail, éclairé par l'avis du médecin-inspecteur, de prendre la décision finale, sans pouvoir enjoindre au médecin du travail de formuler de nouvelles propositions après avoir annulé celles qu'il a déjà émises ».

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre du Travail (art. R. 4624-36).

Rupture d'un CDD pour inaptitude

Depuis 2011, la rupture du contrat à durée déterminée pour inaptitude est possible (art. L. 1243-1). Une réponse ministérielle¹⁹ de 2011 est venue préciser, en complément des dispositions réglementaires, les conditions de la rupture du contrat :

« Désormais, les procédures de rupture du CDD sont en cohérence, que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle. Par ailleurs, l'obligation de reclassement incombant à l'employeur pour tout salarié déclaré inapte reste inchangée. Depuis l'arrêt de la Cour de Cassation du 8 juin 2005²⁰, il ne fait aucun doute qu'en matière de reclassement, l'obligation du contrat à durée indéterminée doit s'appliquer au CDD. Enfin, si avant l'intervention de la loi (introduisant l'article L. 1243-1) seule l'inaptitude professionnelle pouvait donner lieu à une compensation financière fixée par le juge, la rupture anticipée du CDD s'accompagne désormais d'une indemnité dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement, et est doublée dans le cas d'une inaptitude d'origine professionnelle. » ■

Annie Chapouthier, chargée d'études juridiques à l'INRS

Documents officiels

EXTRAITS DE TEXTES parus du 1^{er} au 30 juin 2014

Santé et sécurité au travail

PRÉVENTION - GÉNÉRALITÉS

ACCIDENTS DU TRAVAIL/MALADIES PROFESSIONNELLES

■ Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles

Circulaire CnamTS CIR-12/2014 du 12 juin 2014 relative aux affections psychiques, documents pour les CRRMP.

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ameli/aurweb/acircc/multi; 14 p.).

L'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale prévoit notamment que peut être « reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles, lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé ». Il précise que la caisse primaire procède à la reconnaissance d'une maladie professionnelle hors tableaux après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Ainsi, même en l'absence de tableau de maladies professionnelles la concernant, une affection psychique peut être reconnue d'origine professionnelle si ce comité établit un lien direct et essentiel entre elle et les conditions de travail.

La circulaire CnamTS CIR-12/2014 diffuse les recommandations sur les documents nécessaires pour l'évaluation du lien de causalité entre une affection psychique et les conditions de travail par les CRRMP. Ces recommandations ont été élaborées par un groupe de travail du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

■ Déclaration annuelle des données sociales

Arrêté du 30 avril 2014 fixant le modèle du formulaire « déclaration annuelle des données sociales - DADS 2013 ».

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 28 juin 2014 – p. 10693.

Cet arrêté fixe le modèle du formulaire « déclaration annuelle des données sociales - DADS 2013 ». Celui-ci est enregistré sous le numéro Cerfa 12062*12 et peut être obtenu dans les centres régionaux TDS (transfert des données sociales) des caisses d'assurance maladie et de la santé au travail (Carsat), et des caisses générales de sécurité sociale (CGSS).

■ Tableaux

Décret n° 2014-605 du 6 juin 2014 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du Code de la sécurité sociale.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 8 juin 2014 – p. 9665.

Ce texte modifie le tableau des maladies professionnelles n°40 relatif aux maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques. Il révisé et complète le paragraphe B de ce tableau, en ce qui concerne la désignation des maladies et les examens médicaux complémentaires à réaliser pour confirmer le diagnostic.

Circulaire CnamTS CIR-13/2014 du 19 juin 2014 relative à la modification d'un tableau de maladies professionnelles.

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ameli/aurweb/acircc/multi; 5 p.).

Cette circulaire fait le point sur les modifications apportées au tableau n°40 des maladies professionnelles par le décret n°2014-605 du 6 juin 2014, ainsi que sur ses modalités de mise en œuvre.

Les changements intervenus sont le remplacement du terme « primo-infection » par « infection tuberculeuse latente » et la précision des tests tuberculiques servant à attester l'infection tuberculeuse latente : IDR (intradermoréaction) et/ou IGRA (Interferon Gamma Release Assay).

Quant aux modalités de mise en œuvre, la circulaire précise notamment que :

- seul le médecin conseil, auquel il appartient de caractériser la maladie, peut demander à l'assuré ou à son médecin traitant de lui communiquer les tests tuberculiques qui sont couverts par le secret médical ;
- toute maladie prise en charge après l'entrée en vigueur du décret n°2014-605 doit être imputée au compte du dernier employeur ayant exposé la victime au risque de la maladie (conformément à la jurisprudence constante).

■ Tarification

Circulaire CnamTS CIR-11/2014 du 10 juin 2014 relative à la modification des règles d'opposabilité et de remboursement des conséquences financières en matière de faute inexcusable de l'employeur.

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ameli/aurweb/acircc/multi; 14 p.).

L'article 86 de la loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la Sécurité sociale pour 2013 a modifié les dispositions de l'article L. 452-2 du Code de la sécurité sociale. Celui-ci prévoit désormais qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur, la majoration versée à la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle (ou à ses ayants droits), est payée par la caisse, qui en récupère ensuite le montant auprès de l'employeur, par le biais d'un capital représentatif des sommes versées, et non plus par l'imposition d'une cotisation supplémentaire.

Le décret n°2014-13 du 8 janvier 2014 est venu préciser les conditions de ce recouvrement. La circulaire CnamTS CIR-11/2014 a vocation à expliciter

ces nouvelles dispositions afin d'en faciliter la mise en œuvre.

LIEUX DE TRAVAIL

■ Affichage

Ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 juin 2014 – pp. 10629-10630.

L'article 1^{er} 6^e de la loi n°2014-1 du 2 janvier 2014 a habilité le gouvernement à prendre par ordonnance toutes mesures relevant du domaine de la loi afin de simplifier, dans le respect des droits des salariés, les dispositions du Code du travail concernant les obligations des employeurs en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration.

Le titre I^{er} de l'ordonnance n°2014-699 regroupe les simplifications concernant les obligations d'affichage. Certaines d'entre elles, jugées non pertinentes et trop restrictives, sont remplacées par une obligation d'information par tout moyen. C'est le cas, par exemple, pour les obligations d'affichage relatives aux sanctions pénales encourues en cas de discrimination et de harcèlement moral ou sexuel (modification des articles L. 1142-6, 1152-4 et L. 1153-5 du Code du travail).

Le titre II de cette ordonnance regroupe les simplifications en matière de transmission de documents à l'administration. Certaines de ces obligations de transmission sont remplacées par une communication sur demande de l'autorité administrative ou par une mise à disposition. Par exemple, la déclaration, par le donneur d'ouvrage, du début ou de fin du travail à domicile fait désormais l'objet d'une communication sur demande de l'inspecteur du travail (modification de l'article L. 7413-3 du Code du travail).

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

■ Agriculture

Arrêté du 12 mai 2014 portant abrogation et modification d'arrêtés d'extension de dispositions générales de prévention des risques professionnels élaborées par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 juin 2014 – p. 9779.

Cet arrêté abroge les textes suivants :

- arrêté du 27 juin 1963 relatif aux mesures particulières de sécurité applicables dans les entreprises de maturation, mûrisage ou déverdisage de fruits et légumes par chauffage au gaz à flamme nue ;
- arrêté du 7 juillet 1976 portant fixation par voie de dispositions générales des mesures de prévention à mettre en œuvre dans les départements d'outre-mer lors du déplacement du personnel des établissements dans les véhicules et appareils agricoles, forestiers et divers ;
- arrêté du 30 septembre 1976 fixant par voie de dispositions générales les mesures de sécurité qui doivent être observées dans les départements d'outre-mer lors de l'utilisation des tracteurs, du matériel roulant et de certains engins de manutention appelés à se déplacer sur route.

Il modifie l'article 1^{er} de l'arrêté du 16 mai 1983 relatif à l'extension des dispositions générales relatives aux mesures de sécu-

rité à prendre lors de la préparation et de l'emploi des produits antiparasitaires destinés à l'agriculture à l'ensemble des départements d'outre-mer, afin d'exclure les établissements des services, commerces et industries de l'alimentation de son champ d'application.

ORGANISATION - SANTÉ AU TRAVAIL

INSPECTION DU TRAVAIL

■ Unités de contrôle

Arrêté du 26 mai 2014 portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 6 juin 2014 – pp. 9531-9533.

RISQUES CHIMIQUES ET BIOLOGIQUES

RISQUE CHIMIQUE

■ Amiante

Arrêté du 4 juin 2014 modifiant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 17 juin 2014 – p. 9999.

Arrêté du 6 juin 2014 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 juin 2014 – pp. 10250-10251.

■ Biocides

Arrêté du 13 juin 2014 fixant le montant de la rémunération due au titre de l'approbation et de l'autorisation de mise sur le marché des substances et produits biocides.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 26 juin 2014 – pp. 10477-10479.

Règlement délégué (UE) n° 492/2014 de la Commission du 7 mars 2014 complétant le règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les modalités de renouvellement des autorisations des produits biocides soumises à la reconnaissance mutuelle.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 139 du 14 mai 2014 – pp. 1-6.

■ Étiquetage

Règlement (UE) n° 605/2014 de la Commission du 5 juin 2014 modifiant, aux fins d'ajouts de mentions de danger et de conseils de prudence en langue croate et aux fins de son adaptation au progrès scientifique et technique, 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 167 du 6 juin 2014 – pp. 36-49.

En s'appuyant sur les avis formulés par le comité d'évaluation des risques de l'Echa au sujet de ces propositions, ainsi que sur les observations envoyées à ce sujet par les parties intéressées, le règlement (UE) n° 605/2014 vient notamment ajouter, supprimer ou actualiser la classification et l'étiquetage harmonisés de cer-

taines substances. L'annexe VI du règlement (CE) n° 1272/2008 est modifiée.

RISQUES PHYSIQUES ET MÉCANIQUES

ATMOSPHÈRES DE TRAVAIL

■ Ambiances thermiques

Instruction interministérielle n° DGS/DUS/DGOS/DGCS/DGS-CGC/DGT/2014/145 du 6 mai 2014 relative au Plan national canicule 2014.

Ministère chargé de la Santé (www.circulaires.legifrance.gouv.fr; 54 p.).

BTP

■ Travaux à proximité des réseaux

Décret n° 2014-627 du 17 juin 2014 relatif aux travaux effectués à proximité des réseaux de transport et de distribution.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 19 juin 2014 – pp. 10124 -10126.

Ce décret simplifie les procédures applicables aux travaux effectués à proximité des réseaux de transport et de distribution, pour tenir compte d'expérimentations réalisées entre 2011 et 2013. Il améliore le fonctionnement et l'ergonomie du guichet unique « réseaux-et-canalizations.gouv.fr », afin d'en augmenter l'efficacité. Il encadre la dématérialisation des déclarations préalables aux travaux. Ce texte prévoit notamment :

- une exemption d'enregistrement sur le guichet unique pour les réseaux électriques à conducteurs isolés visibles, lorsque les travaux effectués dans leur voisinage sont dispensés des obligations du Code du travail relatives à la prévention du risque électrique ;
- une dispense de déclaration préalable pour les travaux d'entretien ordinaire le long des réseaux aériens ou souterrains, à condition que l'exploitant et le responsable de projet aient signé une convention portant notamment sur la sécurité et que la couverture géographique de cette convention couvre la zone des travaux ;
- une extension de l'obligation d'information du maire par les exploitants de réseaux sur les programmes de travaux sur la voirie, aux informations portant sur la réalisation d'investigations complémentaires lorsque celles-ci sont obligatoires, afin que le maire puisse assurer une meilleure coordination de ces opérations entre les maîtres d'ouvrage concernés et encourager leur mutualisation.

Arrêté du 18 juin 2014 modifiant divers arrêtés relatifs à l'exécution de travaux à proximité des réseaux de transport et de distribution et au téléservice « réseaux-et-canalizations.gouv.fr ».

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 29 juin – pp. 10754-10761.

Arrêté du 19 juin 2014 pris en application du IV de l'article 3 de l'arrêté du 15 février 2012 modifié relatif à l'exécution de travaux à proximité de certains ouvrages souterrains, aériens ou subaquatiques de transport ou de distribution.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 29 juin – pp. 10761-10762.

RISQUE PHYSIQUE

■ Équipement sous pression

Directive 2014/68/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'harmonisation des législations des

États membres concernant la mise à disposition sur le marché des équipements sous pression.

Parlement européen et Conseil de l'Union européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 189 du 27 juin 2014 – pp. 164-259.

Cette directive procède à la refonte de la directive 97/23/CE du Parlement européen et du Conseil, qui a déjà été modifiée de façon substantielle. Elle régit les équipements sous pression et les ensembles nouveaux pour le marché de l'Union lors de leur mise sur le marché, c'est-à-dire neufs et fabriqués dans l'Union, ou neufs ou d'occasion et importés d'un pays tiers.

Elle s'applique à la conception, à la fabrication et à l'évaluation de la conformité des équipements sous pression et des ensembles dont la pression maximale admissible PS est supérieure à 0,5 bar, ainsi qu'à toutes les formes de fourniture, y compris la vente à distance. Certaines de ses dispositions ne seront applicables qu'à compter du 19 juillet 2016, date à laquelle la directive 97/23/CE sera abrogée.

Environnement, santé publique

ENVIRONNEMENT

INSTALLATIONS CLASSÉES

■ Seveso

Arrêté du 26 mai 2014 relatif à la prévention des accidents majeurs dans les installations classées mentionnées à la section 9, chapitre V, titre I^{er} du livre V du Code de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 11 juin 2014 – pp. 9698-9701.

NANOPARTICULES

Avis aux entreprises produisant, distribuant ou important des substances à l'état nanoparticulaire et aux laboratoires publics et privés de recherche.

Ministère chargé de l'Environnement. Bulletin officiel du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie n° 2014/10 du 10 juin 2014 – p. 86.

L'article L. 523-1 du Code de l'environnement prévoit que les personnes qui fabriquent, importent ou distribuent des substances à l'état nanoparticulaire, en l'état ou contenues dans des mélanges sans y être liées, ou des matériaux destinés à rejeter de telles substances dans des conditions normales ou raisonnablement prévisibles d'utilisation, doivent déclarer périodiquement, à l'autorité administrative, l'identité ainsi que les quantités et les usages relatifs à ces substances.

Le décret n° 2012-232 du 17 février 2012 relatif à la déclaration annuelle des substances à l'état nanoparticulaire pris en application de l'article L. 523-4 du Code de l'environnement, précise que cette déclaration doit être adressée annuellement au ministre chargé de l'Environnement.

L'avis publié le 10 juin 2014 informe notamment les entreprises et laboratoires concernés que l'enregistrement des déclarations 2014 sur les données de l'année 2013, par les producteurs et importateurs des substances à l'état nanoparticulaire, a été clôturé le 30 avril 2014.

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^{er} 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** : Jean-François Naton
- **Vice-président** : Marc Veyron
- **Secrétaire** : Nathalie Buet
- **Trésorier** : Pierre Thillaud
- **Secrétaire adjoint** : Pierre-Yves Montéléon
- **Trésorier adjoint** : Ronald Schouller
- **Administrateurs titulaires** : Jean-François Naton, Marc Veyron, Nathalie Buet, Pierre-Yves Montéléon, Pierre Thillaud, Ronald Schouller, Marie-Claude Brauit, Marie-Hélène Leroy, Monique Rabussier, Bernard Salengro, Jocelyne Chabert, Hugues Decoudun, Henri Forest, Serge Gonzales, Anne Heger, Christian Lesouef, José Lubrano, Carole Panozzo
- **Administrateurs suppléants** : Elodie Corrieu, Philippe Debouzy, Alain Delaunay, Isabelle Delorme, Vincent Gassmann, Renaud Giroulet, Christine Guinand, Jean-Baptiste Pascaud, Alain Lejeau, Salomé Mandelcwaig, Philippe Maussion, Mohand Meziani, Annie Michel, Martine Philippon, Philippe Prudhon, Jean-Benoit Sangnier, Betty Vadeboin.



LE MAGAZINE
DE LA PRÉVENTION DES
RISQUES PROFESSIONNELS

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

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

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 2014*

	Tarif annuel	Nombre d'abonnements	Total
<input type="checkbox"/> France	46 €	X.....€
<input type="checkbox"/> Dom	51 €	X.....€
<input type="checkbox"/> Europe-Tom	68 €	X.....€
<input type="checkbox"/> Reste du monde	73 €	X.....€

* exonération TVA

RÈGLEMENT : Par chèque Par virement Demande de facture acquittée
Adresse de facturation (si différente)

Concevoir des postes de travail ergonomiques

Apports et limites

des mannequins virtuels



Concevoir des postes de travail et des outils adaptés aux opérateurs et à leur activité constitue un enjeu pour la santé-sécurité au travail. En quoi les mannequins virtuels peuvent-ils y contribuer ?

Cette journée sera l'occasion d'échanger autour des mannequins virtuels intégrés dans les outils logiciels de conception (CAO) et utilisés pour l'évaluation des équipements et des espaces de travail, des contraintes physiques, etc.

Vous êtes concepteur, préventeur, ergonome... cette journée s'adresse à vous pour vous informer sur les logiciels existants, leurs apports et leurs limites, et partager avec vous des retours d'expérience.

18 novembre 2014

Maison de la RATP • Espace Van Gogh
62, quai de la Rapée • 75012 PARIS

Inscription obligatoire :
www.inrs-mannequins-virtuels.fr
Contact : mannequins-virtuels@inrs.fr

www.inrs.fr

En partenariat avec :



TRAVAUX EN HAUTEUR



PAS DROIT À L'ERREUR



L'une des **1^{ères}** causes d'accidents dans le BTP et le monde agricole, les chutes de hauteur ne sont pas une fatalité !

- J'anticipe l'organisation de mes chantiers
- Je choisis les bons équipements
- J'informe et je forme mes salariés

Ensemble, nous avons les moyens de faire chuter les chiffres.

www.chutesdehauteur.com