

travail sécurité

LE MENSUEL DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



DOSSIER

La grande distribution

N°759 - MARS 2015 - 5,20€

■ EN IMAGES

Dans les coulisses de l'Opéra

■ GRAND ENTRETIEN
Raphaël Haeflinger,
directeur d'Eurogip

■ UNE JOURNÉE AVEC
Une brigade fière
de sa cuisine

■ SERVICES
Dispositif juridique
relatif à la pénibilité



15

Vaste secteur aux métiers variés, la grande distribution présente une forte sinistralité. Les efforts déployés par le réseau Assurance maladie-risques professionnels commencent à payer.

© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS



12

Raphaël Haeflinger, directeur d'Eurogip, réalise un état des lieux des pratiques en Europe en matière de santé et sécurité au travail, alors que la Commission européenne vient d'adopter un nouveau cadre stratégique pour la période 2014-2020.

© Patrick Delapierre pour l'INRS



30

À l'occasion de la rénovation d'une brasserie parisienne, 100 m² de sous-sol ont été créés pour y installer toute la partie technique, à savoir la cuisine.

© Gaël Kerbaol/INRS

04 ACTUALITÉS

- **Baromètre.** Nouveaux chiffres sur la place de la santé au travail dans les TPE
- **Risque routier.** Vers une interdiction des kits mains-libres ?
- **Infirmiers du travail.** La Carsat Centre tisse un réseau
- **Suicide.** La police s'arme pour lutter contre le fléau
- **Plan santé au travail 2015-2019.** L'approche positive du travail, facteur de santé
- **Écophyto 2.** Un nouveau plan de baisse des pesticides

12 LE GRAND ENTRETIEN

Raphaël Haeflinger, directeur d'Eurogip
« Nous sommes à la croisée des chemins »

15 DOSSIER

La grande distribution

- 16.** Un secteur en mouvements
- 18.** De l'anticipation à la réalisation
- 19.** Dans le « drive » du bout du monde
- 20.** Aux caisses, le confort n'est pas en option
- 22.** Des résultats à la hauteur des espérances
- 24.** Repenser les liens au travail
- 26.** Le nécessaire respect des normes existantes

30 UNE JOURNÉE AVEC

Une brigade fière de sa cuisine



32

Amélioration du réseau de ventilation générale, réaménagement de l'espace, modernisation des postes de travail... La rénovation de l'atelier décoration-costumes du Palais Garnier, au cœur de la capitale, a réuni plusieurs directions autour d'un projet de prévention des risques professionnels.

© Gaël Kerbaol/INRS



46

Une entreprise qui produit des herbes aromatiques surgelées mène une politique d'amélioration continue des conditions de travail de ses salariés avec pour principal axe de réflexion les manutentions manuelles aux postes de conditionnement et de palettisation.

© Gaël Kerbaol/INRS

Photo de couverture : Gaël Kerbaol/INRS

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

65, boulevard Richard-Lenoir - 75011 Paris.

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

Dépôt légal 1950-9005. ISSN 0373-1944.

www.travail-et-securite.fr - 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 : Marie-Thérèse Margato, 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,

Patrick Delapierre, Grégoire Maisonneuve,

Albert Pereira, Guillaume J. Plisson.

Rédacteur-graphiste : Amélie Lemaire.

Reporter-photographe : Gaël Kerbaol.

Iconographes : Estelle Paulin, Nadia Bouda.

Responsable de fabrication : Sophie Schwab.

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.

Impression : Imprimerie de Compiègne - Groupe des Imprimeries Moraut.

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

Art vivant. Dans les coulisses de l'Opéra

40 EN ENTREPRISE

40. Poussières de bois
Un objectif ambitieux

42. Amiante
Se former à des pratiques éprouvées

44. Agroalimentaire
Objectif : rendre les risques insipides

46. Charge physique de travail
Couper l'herbe sous le pied des TMS

50 SERVICES

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



© Gaëll Kerbaol/INRS

LE CHIFFRE

822

petites entreprises (dont 652 PE de 10 à 49 salariés et 170 TPE de 1 à 9 salariés) ont été questionnées en novembre et décembre 2014 par ViaVoice pour réaliser une étude pour l'INRS.

BAROMÈTRE

Nouveaux chiffres sur la place de la santé au travail dans les TPE

LES RÉSULTATS de la troisième étude TPE « Risques professionnels et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles » réalisée pour l'INRS par l'institut de sondage ViaVoice ont été dévoilés. Premières tendances.

Quel est le regard des dirigeants d'entreprises de moins de 50 salariés sur la santé et la sécurité dans leur activité? Depuis 2007, l'INRS réalise un baromètre pour suivre les évolutions sur cette question. Deux catégories d'entreprises sont concernées: les très petites entreprises (TPE, de 1 à 9 salariés) et les petites entreprises (PE, de 10 à 49 salariés), dans les secteurs de l'artisanat, l'industrie, le BTP, le commerce et le transport. Les résultats de la troisième enquête (*lire l'encadré ci-contre*) viennent d'être dévoilés.

Par rapport aux précédentes études, la santé au travail se révèle moins présente. Les deux premières préoccupations des chefs d'entreprise sont d'ordre financier et commercial. « *Ce n'est pas une surprise étant donné le contexte économique* », commente Patrick Laine, chargé de mission TPE à l'INRS. Les risques professionnels cités

par les personnes interrogées, l'activité physique et le risque routier pour les PE, l'activité physique et les chutes pour les TPE, ont tendance à être sous-estimés, ou alors sont considérés comme bien maîtrisés. La perception des risques, en lien avec la sinistralité de l'activité, est différente selon les secteurs: dans les PE, le BTP se montre par exemple plus concerné que le commerce.

Parmi les mesures de prévention mises en œuvre, le port des équipements de protection individuelle arrive largement en tête, suivi par

l'information et la formation des salariés. « *Il s'agit des mesures qui apparaissent comme les plus évidentes*, observe Patrick Laine. *Dans cette enquête, 15% des TPE déclarent ne prendre aucune mesure, un chiffre qui a augmenté depuis 2010.* » Par ailleurs, la plupart des entreprises n'anticipent pas les actions de prévention: elles déclarent ne pas avoir l'intention d'aller plus loin dans ces actions durant les deux prochaines années.

L'étude montre que les notices techniques des fournisseurs deviennent de plus en plus

des sources d'information de référence. « *Une tendance générale assez inattendue et ce, quels que soient la taille ou le secteur d'activité* », poursuit Patrick Laine. L'utilisation d'internet est en hausse tandis que celle des supports papier est en baisse et se limite le plus souvent à la presse quotidienne et professionnelle. Les chefs d'entreprise présentent un comportement plutôt attentiste et n'effectuent pas forcément de recherche active: « *Si l'information est importante, elle arrivera jusqu'à nous* » est le raisonnement observé.

La taille des entreprises joue sur leur maturité en matière de santé et sécurité au travail (SST): les PE sont ainsi plus à jour sur leur document unique, ont déjà désigné plus largement un salarié compétent en SST et mettent en place plus d'actions de prévention. Elles sont également moins isolées, en adhérant plus facilement à une organisation professionnelle. ■

C. R.

LA 3^E ÉDITION DU BAROMÈTRE

Réalisée par téléphone en novembre et décembre 2014 auprès de près de 1000 dirigeants d'entreprises de moins de 50 salariés, le baromètre prolonge deux études menées en 2007 et 2010. Les entreprises sondées ne sont pas forcément les mêmes mais la majorité des questions restent identiques. Quelques entretiens approfondis ont été menés dans un second temps par téléphone au tout début de l'année 2015 (salon de coiffure, boulanger-pâtisseries, atelier de soudure, BTP) pour recueillir des éclairages complémentaires, plus qualitatifs.

RISQUE ROUTIER**Vers une interdiction des kits mains-libres ?**

FACE À UNE AUGMENTATION importante de la mortalité routière en 2014, le ministère de l'Intérieur envisage l'interdiction des kits mains-libres à oreillette au volant, dans un avenir proche.

En 2014, la mortalité routière a progressé de 3,7%, soit 120 décès de plus sur les routes par rapport à l'année précédente (3388 décès en 2014). Une étude de l'Inserm démontre que l'usage du kit mains-libres ne rend pas moins dangereuse l'utilisation du portable au volant : 10% des accidents auraient pour cause, ou impliqueraient, l'usage du téléphone. L'étude pointe également un vide au niveau réglementaire : si l'usage du téléphone pris en main au volant est sanctionné d'un retrait de deux points de permis et d'une amende de 135 €, l'usage du kit reste toléré. Or, le danger serait sensiblement le même, l'attention du conducteur étant captée par la conversation. S'appuyant sur une étude australienne, La Ligue contre la violence routière estime que l'utilisation du kit multiplie le risque d'accidents par trois. Selon cette association, l'utilisation d'un téléphone au volant tuerait 400 personnes sur les routes chaque année, en France. Afin d'enrayer cette augmen-



tation, la première depuis douze ans, Bernard Cazeneuve, ministre de l'Intérieur, a présenté un projet de plan d'action composé de 26 mesures. Parmi celles-ci, outre l'abaissement du taux limite d'alcoolémie pour les jeunes conducteurs (moins de 0,2 g/l), figure la possibilité (mesure n°22) d'une interdiction du kit mains-libres à oreillette. ■

A. B.

Malgré l'interdiction de téléphoner en conduisant et le développement des kits mains-libres, 400 personnes seraient tuées chaque année sur les routes françaises à cause du téléphone au volant.

SUBSTANCES PSYCHOACTIVES**Un outil d'aide au repérage**

Alcool, tabac, cannabis : ces trois substances psychoactives, dont la dernière est illégale, sont les plus consommées en France. La Haute Autorité de Santé (HAS) vient de publier un outil d'aide au repérage précoce et à l'intervention brève (RPIB) lié à leur consommation afin que les professionnels de la santé apportent une réponse individuelle à des consommations à risque de dommages individuels, sociaux et professionnels de leurs patients. Cet outil a pour objectif :

- de repérer les consommations à risque ;
- d'intervenir auprès des consommateurs pour qu'ils réduisent leurs risques de dommages ;
- d'accompagner et soutenir leurs efforts vers un changement de comportement durable.

Ce travail s'inscrit dans le cadre du plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les conduites addictives 2013-2017, coordonné par la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Midelca).

RPS**L'entretien individuel, facteur de soutien des salariés**

Selon l'enquête Sumer 2010, un tiers des salariés déclarent n'avoir ni entretien individuel d'évaluation, ni objectifs chiffrés dans l'année. En revanche, l'entretien individuel d'évaluation, fondé sur des critères « précis et mesurables » mais sans objectifs chiffrés, concernerait, lui, 20 % des salariés. Ces derniers déclarent d'ailleurs bénéficier d'autonomie et de soutien social de la part de leur hiérarchie ou de leurs collègues, et ressentir moins souvent que les autres salariés des conflits éthiques ou de l'insécurité dans leur emploi. À l'inverse, ceux qui ont des objectifs chiffrés sans bénéficier d'un entretien individuel d'évaluation fondé sur des critères précis et mesurables, soit 13 % des salariés, sont surexposés à la plupart des facteurs de risques psychosociaux, selon leurs déclarations : leur travail comporte plus de demande psychologique et émotionnelle, plus de conflits éthiques et d'insécurité, moins de soutien social. Ils signalent aussi plus souvent être en mauvaise santé physique et mentale.

EBOLA**Naissance d'un site web belge d'informations**

Un site officiel d'information sur Ebola vient d'ouvrir, à la mi-janvier, à destination des citoyens et des professionnels de la santé vivant en Belgique. Initiative commune de l'Institut de médecine tropicale d'Anvers, des différentes autorités de santé publique et de l'Institut scientifique de santé publique, ce site fournit les informations récentes sur l'épidémie en Afrique occidentale, en lien avec la Belgique. Il propose une foire aux questions ainsi qu'une rubrique détaillant les directives et procédures à l'intention des professionnels de santé.

En savoir plus : www.info-ebola.be/fr et www.inrs.fr.



© Guillaume J. Plisson pour l'IMRS

LE CHIFFRE

3436

Infirmiers en prévention et soins en entreprise étaient en activité en France au 1^{er} janvier 2014.

(source : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques).

LES INFIRMIERS DU TRAVAIL constituent un véritable pilier de l'entreprise, en matière de prévention des risques professionnels et même au-delà. Afin de leur permettre d'échanger entre eux et de les informer régulièrement, la Carsat Centre est à l'initiative, en partenariat avec le GIT (Groupement des infirmiers du travail), de journées d'études « infirmiers du travail ».

INFIRMIERS DU TRAVAIL

La Carsat Centre *tisse* un réseau

Nous sommes assez isolés, chacun dans notre travail. Et c'est donc intéressant pour nous de pouvoir nous rencontrer pour échanger, confronter nos expériences », estime Philippe Poirrier, infirmier du travail chez B. Braun Medical, à Nogent-le-Rotrou, en Eure-et-Loir. Brigitte Danet, infirmière du travail chez Asco-Joumatic, à Lucé, à une cinquantaine de kilomètres de Nogent, fait la même analyse : « Nous sommes assez focalisés sur nos entreprises, il est important pour nous de pouvoir nous voir régulièrement. » Consciente de ce problème, la Carsat Centre a mis en place il y a près de dix ans des journées d'études destinées aux infirmiers du travail au niveau de la région. Initiées dans un premier temps en 1995 et 1996 par Chantal Sebert, alors infirmière du travail dans une entreprise de la région et déléguée régionale du Groupement des infirmiers du travail (GIT)¹ en région Centre, ces journées étaient alors essentiellement centrées sur les formations en lien avec le secourisme. Elles

se sont ensuite interrompues avant de reprendre en 2006, à la demande d'infirmières, sur des sujets beaucoup plus larges, comme les cancers professionnels, les risques psychosociaux, la pénibilité, les nanoparticules, etc. Et depuis 2013, les infirmières des services interentreprises de santé au travail prennent part à ces journées. Sur la région Centre, 362 entreprises ont plus de 200 salariés et pourraient donc bénéficier d'un infirmier du travail. Mais toutes n'ont pas n'ont pas fait ce choix. Néanmoins, le service formation de la Carsat a, au fil des ans, constitué un fichier de 215 infirmiers du travail, qui sont régulièrement invités aux journées d'études. « Nous en organisons environ deux ou trois par an, sur un même sujet mais dans des villes différentes pour toucher le maximum de personnes », explique Christine Roques, ingénieur-conseil à la Carsat Centre et responsable de la formation. Au final, ce sont environ 120 personnes qui participent à ces journées chaque année. « Un infirmier du travail informé, c'est l'opportunité

de sensibiliser au moins 200 salariés », s'enthousiasme Christine Roques. « Pour ma part, je vais à celle qui est organisée à Chartres, explique Philippe Poirrier. Ça me permet de discuter avec les collègues du département, d'échanger sur des problématiques parfois similaires mais avec un contexte différent. Ces réunions sont toujours bien faites et permettent de renforcer les liens entre nous, mais également avec la Carsat. » Les journées sont préparées et co-organisées avec le GIT et les thématiques sont choisies à partir de l'exploitation des questionnaires d'évaluation. Brigitte Danet est elle aussi satisfaite de ces journées qui lui permettent de maintenir ses connaissances à jour sur les textes réglementaires ou sa pratique quotidienne d'infirmière du travail, et d'échanger avec des collègues. Parfois, cela peut même aller au-delà. « Il y a trois-quatre ans, le thème abordé pendant cette journée était le bruit. Les organisateurs avaient fait intervenir l'ingénieur du Circop² ainsi que deux techniciens. Cela m'a donné l'idée de les faire intervenir dans mon entre-

prise pour y faire des mesures de bruit... J'ai ensuite transmis à notre direction et le Circop est venu faire des mesures et nous aider à réfléchir aux mesures de prévention à mettre en place. » Ces journées permettent aussi de conforter le rôle de référents et de formateurs d'entreprise que tiennent les infirmiers du travail. « Les infirmiers du travail connaissent tous les salariés, leurs problèmes, leurs souffrances au travail, insiste Christine Roques. Ils recueillent les premières informations et constituent le véritable puits de l'entreprise. » « Nous avons la possibilité de redistribuer ensuite cette information à l'ensemble de nos partenaires internes : directions, médecins du travail, CHSCT, salariés et responsables sécurité... », complète Brigitte Danet. En 2016, Christine Roques espère bien fêter les dix ans de ces rencontres. ■

1. GIT : Groupement des infirmiers du travail. Site internet : www.git-france.org.

2. Circop : Centre interrégional de contrôles physiques de la Carsat Centre.

SUICIDE

La police s'arme pour lutter contre le fléau

Cinquante-cinq morts: c'est le chiffre officiel du nombre de décès par suicide dans la police en 2014. Une première depuis 1998, bien que les chiffres soient restés élevés (une quarantaine de suicides par an les années précédentes).

Le ministre de l'Intérieur a réuni les principaux représentants des syndicats de police afin de leur présenter des mesures destinées à renforcer la prévention des suicides. Notamment:

- le recrutement, dès le mois de février, de psychologues au sein du service de soutien psychologique opérationnel, la cellule dédiée à l'écoute des agents en souffrance;
- la création de postes supplémentaires de psychologues cliniciens, dans le cadre de l'accompagnement des élèves policiers de tous grades durant leur scolarité;
- la diffusion d'une instruction rappelant l'obligation qu'ont les chefs de service de s'assurer que les policiers répondent réellement aux convocations des médecins de prévention;
- l'identification d'un « référent de l'ac-

compagnement des personnels », agent volontaire spécifiquement formé et susceptible de les assister et de les orienter le cas échéant vers les professionnels de soutien;

- la signature d'une convention entre la Direction générale de la police nationale et un établissement de soins, dans le cadre du suivi des retours en service après un congé de longue maladie;
- la poursuite de l'expérimentation du dispositif permettant aux policiers de déposer leur arme de service à la fin de leur vacation grâce à des casiers individuels. Ceux-ci équiperont dans quelques jours l'ensemble du département du Val-d'Oise (dix suicides sur les trois dernières années). Au total, 2300 casiers seront installés;
- la refonte des cycles de travail, pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée;

L'ensemble de ces mesures fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation tous les quatre mois, en présence des syndicats de la police nationale.

A. B.

Selon l'analyse d'une série d'études parue dans le courant du mois de janvier 2015¹, une trop longue durée de travail, plus de 48 heures par semaine, accroîtrait d'environ 13% le risque d'une consommation excessive d'alcool.

1. Source: *The British Medical Journal*. Les études analysées ont été menées auprès de 400 000 personnes à travers 14 pays dits « développés ».

RAPPORT

Les femmes dirigent encore trop peu les entreprises

L'Organisation Internationale du travail (OIT) a récemment publié un rapport mettant en évidence le fait que les femmes étaient encore sous-représentées dans les sphères dirigeantes des entreprises, même si le nombre de femmes cadres a fortement progressé ces vingt dernières années. L'OIT avance des pistes d'actions pour favoriser la présence des femmes aux postes de direction:

- inciter les salariés de sexe masculin à s'engager dans leur vie familiale;
- nommer des femmes cadres dirigeants à des postes stratégiques;
- veiller à confier des responsabilités et projets complexes aux jeunes femmes;
- offrir des conditions de travail plus flexibles pour gérer les obligations familiales et professionnelles;
- faciliter les solutions de gardes d'enfants;
- adopter des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel;
- mettre en place des politiques de réinsertion après une interruption de carrière;
- instituer un système de parrainage jusqu'aux postes de direction.

CHARIOTS AUTOMOTEURS

Alerte aux intoxications oxycarbonées

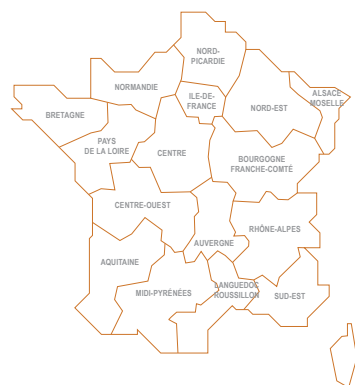
Au cours de la saison froide, quand les portes des entrepôts sont fermées, les cas d'intoxications au monoxyde de carbone (CO) sont plus nombreux. En effet, certains chariots automoteurs fonctionnant au gaz, même en conformité avec la réglementation, présentent des niveaux très élevés d'émission de monoxyde de carbone, d'oxydes d'azote et d'autres polluants. Parfois, ces engins sont récents ou neufs. À l'heure actuelle, la réglementation européenne limitant les émissions des moteurs des véhicules non



© Yves Cousson/INRS

routiers (directive 97/68/CE modifiée) ne prend pas en compte les moteurs à allumage commandé (moteurs à essence et à gaz) d'une puissance supérieure ou égale à 19 kW. Pour autant, il est possible de trouver sur le marché des moteurs équipés de systèmes de dépollution efficaces.

« Les utilisateurs et acquéreurs de matériels doivent être sensibilisés à l'existence de chariots dont les moteurs sont équipés de filtres catalytiques trois voies, très peu émetteurs de monoxyde de carbone et d'oxydes d'azote », indique Bruno Courtois, ingénieur chimiste à l'INRS. Des recommandations sur le contrôle des émissions des moteurs à gaz, et notamment sur les concentrations en monoxyde de carbone maximales acceptables dans les gaz d'échappement, seront incluses dans un aide-mémoire technique sur la prévention des expositions aux gaz d'échappement que l'INRS publiera prochainement.



LES RÉGIONS

■ AQUITAINE

Au mois de mars, la Carsat Aquitaine organise, avec la CPAM et le service médical, six matinées¹ pour les employeurs sur les thèmes des maladies professionnelles (MP) : la sinistralité et le coût ; la procédure d'instruction et de reconnaissance des MP ; les règles d'imputation au compte employeur ou au compte spécial ; ainsi qu'un zoom sur les TMS et les MP liées aux CMR.

1. Les dates et lieux de ces rendez-vous sont sur www.carsat-aquitaine.fr.

■ CENTRE

La Carsat Centre et l'agence Centre de l'OPPBT ont signé une convention de partenariat pour la prévention du risque de chute de hauteur dans le secteur du BTP. La convention, conclue pour une période de quatre ans, définit les modalités d'accompagnement des entreprises du BTP dans la prévention du risque de chute. Elle cible plus particulièrement les entreprises exerçant des travaux de :

- couverture, travaux de charpentes en bois, travaux d'étanchéité ;
- menuiserie de bâtiment, menuiserie métallique ;
- isolation, traitement de l'amiante en place, métallerie ;
- gros œuvre et organisation de chantier.

Les actions engagées vers les entreprises porteront sur :

- l'organisation de l'entreprise et de ses chantiers ;
- les moyens et techniques constructives : méthodes de travail et matériels adaptés, moyens de protection collective (échafaudages MDS, protections mécaniques de trémières et d'ouvertures...);
- le développement des compétences (sensibilisation, formations).

LE COMITÉ PERMANENT du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) a validé, lors de sa réunion du 27 janvier dernier, les grandes orientations du Plan santé au travail pour la période 2015-2019.

PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2015-2019

L'approche **positive** du travail, facteur de santé

La réunion du comité permanent du Coct (Conseil d'orientation des conditions de travail) (*lire l'encadré ci-contre*) qui s'est tenue le 27 janvier dernier, en présence de François Rebsamen, ministre du Travail, a permis de valider les orientations du troisième Plan santé au travail (PST3), pour la période 2015-2019. Ces orientations sont l'expression d'une ambition partagée entre l'État et les partenaires sociaux qui affirme une approche positive du travail et de la santé comme condition de performance des entreprises. Cette présentation s'inscrit en cohérence avec le cadre stratégique européen en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2014-2020¹. L'analyse préliminaire s'appuie sur trois constats :

- alors que la culture française de prévention demeure globalement en mode mineur, les acteurs de la santé au travail disposent d'une expérience collective de la prévention, à la fois réelle et qui présente aussi des marges de progression ;
- le plan est nommé « Plan santé au travail », et non plus « plan de prévention des risques professionnels », ce qui suggère une approche positive à traduire dans la réalité. En particulier, le PST3 devrait promouvoir le travail en faisant en sorte que celui-ci devienne un « facteur de santé »² ;
- les acteurs de la santé au travail devront, à l'avenir, se doter d'outils d'évaluation externe des effets du Plan santé au travail, qui ont manqué pour dresser un bilan du plan précédent (PST2).

Sept axes

Sept grandes orientations ont été retenues pour le PST3.

- Faire de la prévention dite « primaire »³ une priorité, en rupture avec une approche qui fait valoir la réparation. L'accent est mis sur l'appropriation de la culture de prévention des risques au travail, à tous les niveaux et par tous les acteurs.
- Prévenir la désinsertion professionnelle, en organisant une offre coordonnée de services aux personnes confrontées à une restriction d'aptitude pour raison de santé, afin de favoriser le maintien au travail, et en déclinant une offre de services aux entreprises, notamment les TPE.
- Simplifier le droit pour renforcer l'efficacité

des règles de prévention en vue d'une plus grande protection des salariés, notamment dans les TPE-PME.

- Faire de la qualité de vie au travail (QVT) un objectif stratégique.
- Prioriser certains risques. En particulier, les risques récurrents – chutes de hauteur et de plain-pied, exposition aux produits classés cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR), risques psychosociaux (RPS) –, mais aussi les risques émergents, comme l'exposition aux produits nano-manufacturés, ainsi que les risques multifactoriels. Avancer sur la prévention des pratiques addictives au travail et des maladies cardiovasculaires.

COMITÉ PERMANENT DU COCT

Le groupe permanent du Coct est composé de partenaires sociaux : organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO), organisations professionnelles et d'employeurs (CGPME, FNSEA, Medef, UNAPL, UPA) ; de représentants des pouvoirs publics (ministères chargés du Travail et de l'Agriculture) ; de la branche Accidents du travail-maladies professionnelles (CnamTS) ; et de personnalités qualifiées.

- Rassembler et mettre en perspective les données de santé au travail, pour aboutir à un système d'informations plus lisibles, partagées entre tous et au service de l'action en matière de prévention.
- Améliorer la complémentarité opérationnelle des acteurs de la santé au travail, pour renforcer l'efficacité de l'action publique et privée dans ce domaine. ■

1. Communication de la Commission européenne du 6 juin 2014 relative à un cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020).

2. Selon la définition établie par l'OMS, la santé est un état complet de bien-être, physique, mental et social, qui ne consiste pas uniquement en une absence de maladie et d'infirmité.

3. En santé au travail, la prévention dite « primaire » (ou à la source) consiste à éviter l'apparition de problèmes de santé ou de sécurité ou à réduire les facteurs connus pour en être la source.



L'IMAGE DU MOIS

Montage d'un gigantesque échafaudage en gare Saint-Jean de Bordeaux en vue de la rénovation de la grande halle voyageurs. Quarante-trois personnes y travaillent cinq nuits par semaine dès que la circulation des trains cesse. Les caténaies sont consignées pendant le travail (aucun courant n'y circule) pour assurer la sécurité des ouvriers qui évoluent parfois à cinquante centimètres des fils électriques. La structure s'étendra progressivement sur toute la longueur de la halle. Elle supportera un plancher étanche sur lequel les ouvriers en charge de la rénovation de la voûte pourront travailler sans danger et sans gêner la circulation des passagers et des trains.



LE MONDE

■ ALLEMAGNE

Quatre nouvelles maladies sont reconnues comme étant d'origine professionnelle. Il s'agit de certaines formes du « cancer blanc de la peau », causées par une exposition aux rayons du soleil pendant des années, du syndrome du canal carpien, des syndromes du marteau hypothénar et du marteau thénarien et du cancer du larynx causé par des vapeurs d'acide sulfurique.

■ ESPAGNE

Le tribunal Supremo a donné raison à une femme, agent de propreté, atteinte du syndrome du canal carpien. Elle s'était pourvue en cassation après le refus des autorités compétentes de reconnaître sa pathologie comme maladie professionnelle. Cette décision fera jurisprudence.

■ IRLANDE

Si les accidents mortels ont baissé dans la construction, la pêche et les transports-stockage, le secteur de l'agriculture accuse, lui, une hausse de 87 %, avec 30 personnes tuées en 2014 comparativement à 16 en 2013. Il s'agit de la plus mauvaise année depuis 20 ans.

■ JAPON

Au pays du Soleil levant, l'État envisage d'imposer 5 jours de vacances minimum aux salariés pour lutter contre le surinvestissement au travail, néfaste à la santé des employés et à la productivité des entreprises. Même si les travailleurs nippons bénéficient de 20 jours de congés annuels, une large partie d'entre eux se contente de prendre tout ou partie des 15 jours fériés de l'année, certains allant jusqu'à n'en prendre aucun.

ÉCOPHYTO 2

Un nouveau plan de baisse des pesticides

En 2008, à l'issue du Grenelle de l'environnement, le premier plan Écophyto voyait le jour et visait à réduire « si possible » de 50% le recours aux pesticides (herbicides, insecticides et fongicides) en dix ans, soit d'ici à 2018. À la fin de l'année 2014, le ministère de l'Agriculture publiait un bilan mettant en évidence l'échec de ce plan, avec un usage en hausse de plus de 9% des pesticides pour l'année et de 5% en moyenne entre 2009 et 2013... Loin des objectifs du Grenelle.

En décembre dernier, le député PS de Meurthe-et-Moselle, Dominique Potier, remettait un rapport servant de base de réflexion au gouvernement. Il suggère de maintenir l'objectif de diviser par deux l'usage des pesticides, notamment du fait de leur impact sur la santé humaine, mais en fixant comme échéance 2025, et avec une étape inter-



© Serge Morillon pour l'INRS

médiaire de - 25% en 2020. Ce qu'a confirmé Stéphane Le Foll, ministre de l'Agriculture, en présentant le plan Écophyto 2. Il s'appuie pour cela sur l'exemple des 2000 fermes pionnières Écophyto qui ont réussi à faire baisser leur consommation de pesticides de 12% en moyenne sur 2013. « Cela doit être une démarche globale, a précisé le ministre de l'Agriculture, dans laquelle l'agriculteur doit également trouver un intérêt économique. » ■

D. V.

LE CHIFFRE

64 %

des salariés agricoles déclarent subir au moins trois des contraintes physiques citées dans le cadre d'une étude de la Dares (rester longtemps debout, ou dans une autre posture pénible ; effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ; porter des charges lourdes ; subir des vibrations). Les salariés de la construction sont 63 % à affirmer être dans la même situation contre 52 % dans la fonction publique hospitalière.

ÉTUDE

Le travail de nuit augmente la mortalité

Si l'on sait déjà que le travail de nuit perturbe l'horloge biologique et a des conséquences sur la santé (obésité, effets cardiovasculaires...), il semble se confirmer qu'il augmente les risques de mortalité, et ce, à partir de six années de pratique. Une étude publiée dans l'*American Journal of Preventive Medicine* a suivi une cohorte de 75 000 infirmières américaines sur 22 ans. À partir de six ans de travail de nuit, les participantes étaient exposées à un risque accru de 11% de mortalité, toutes causes confondues. Cette augmentation réelle confirme de précédentes études. Depuis 2007, l'Organisation mondiale de la santé considère le travail de nuit comme un cancérogène probable.

LES PARUTIONS

■ Les commerces alimentaires de proximité

Le guide *Les commerces de proximité. Aide au repérage des risques professionnels s'adresse aux chefs d'entreprise de commerces alimentaires de proximité concernés par la convention collective nationale des commerces de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (épiciers, crémiers fromagers, détaillants en fruits et légumes, cavistes, dépôts de pain...), exerçant leur activité en magasin, sur les marchés ou par vente ambulante. Il est destiné à aider les chefs d'établissement dans l'analyse et l'évaluation des risques dans leur entreprise et dans la mise en œuvre des mesures de prévention. La maîtrise des risques professionnels est indissociable de la maîtrise de la qualité et concourt à l'amélioration de celle-ci, ainsi qu'à celle de l'image de marque de l'entreprise.*

ED 925

■ Transport routier de marchandises

Ce dépliant de sensibilisation sur les principaux risques rencontrés dans le transport routier des marchandises, intitulé *Transport routier de marchandises - La santé de votre entreprise passe par la santé de vos salariés!*, présente les chiffres clés en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles dans ce secteur. Il rappelle également les trois situations principales à l'origine d'accidents du travail ainsi que les trois étapes clés pour passer à l'action.

ED 6193

■ Choisir sa scie circulaire portative

Surtout utilisées pour le sciage du bois et de matériaux à base de bois, tels que les panneaux, les scies circulaires portatives peuvent aussi servir à la découpe de

matériaux métalliques (aluminium, bronze...) ou de tôle mince. L'outil, une lame de scie circulaire, doit être adapté au matériau à usiner et sa vitesse de rotation doit correspondre à l'usage qui en est fait. Afin de guider les professionnels dans leur choix, ce guide examine tout d'abord les différents types de scies circulaires disponibles selon plusieurs critères : avantages et limitations, composants essentiels, accessoires proposés par les fabricants. Il apporte également des éléments de réponse aux questions que l'on doit se poser avant l'achat d'une scie circulaire portative.

ED 6182

■ La désinfection des surfaces en laboratoire de biologie

Des micro-organismes ou des échantillons contenant des micro-organismes sont manipulés dans les laboratoires de biologie et peuvent contaminer les surfaces (paillasse, équipements, sols...). La brochure intitulée *La désinfection des surfaces en laboratoire de biologie* présente tout d'abord les modes de colonisation des surfaces par les micro-organismes et les voies de contamination des opérateurs. Elle décrit ensuite les techniques et les produits utilisables pour nettoyer et désinfecter les surfaces, ainsi que les mesures de prévention des risques liés à ces pratiques : utilisation de détergents ou de désinfectants, traitement par application manuelle, désinfection des surfaces par voie aérienne (DSVA). Les principes de nettoyage et de désinfection doivent être connus et respectés afin d'effectuer ces opérations de façon efficace, en toute sécurité pour les personnes. En annexe, figurent des indications sur la normalisation européenne des désinfectants de surface.

ED 6188

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

AMIANTE Cancers et exposition professionnelle

Le nombre de cas de cancers (mésothéliomes pleuraux, cancers broncho-pulmonaires, cancers du larynx et de l'ovaire) attribuables à une exposition professionnelle à l'amiante est estimé, en 2012, entre 2 002 et 5 094 chez les hommes et entre 179 et 315 chez les femmes, selon l'InVS. Cela signifie donc que 6,3 % à 16 % de ces cancers seraient attribuables à une exposition professionnelle à l'amiante chez les hommes et de 1,1 % à 1,9 % chez les femmes. Par ailleurs, de nombreux cas de cancers du poumon et de mésothéliomes, diagnostiqués chez des salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale, ne feraient pas l'objet d'une reconnaissance en maladie professionnelle.

© Patrick Delapierre pour l'INRS

L'AGENDA

■ Nancy, du 8 au 10 avril 2015

Risque chimique

L'INRS organise une conférence scientifique pluridisciplinaire sur le thème « Le risque chimique. Méthodes et techniques innovantes » avec le soutien du Partenariat pour la recherche européenne en santé et sécurité au travail (Perosh). Cette réunion, destinée aux chercheurs, experts en prévention et médecins du travail s'intéressant à l'évaluation ou à la réduction du risque chimique, s'inscrit dans un cycle de conférences organisées par l'INRS sur la recherche en santé au travail. L'édition 2015 porte essentiellement sur le caractère innovant et original de méthodes dédiées à l'évaluation ou à la réduction du risque chimique.

Pour tout renseignement et inscription : www.inrs-risque-chimique2015.fr/accueil.

■ Helsinki (Finlande), du 12 au 15 avril 2015

Sécurité des nanomatériaux

Le congrès SENN 2015 « *International Congress on safety of engineered nanoparticles and nanotechnologies* », organisé par le Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), portera sur la sécurité des nanomatériaux et des nanotechnologies, et notamment :

- les méthodes de détection ou d'évaluation des expositions ;
- les mécanismes impliqués dans la toxicité des nanomatériaux ;
- les impacts environnementaux ;
- l'évaluation et la gestion des risques générés par les nanomatériaux et dans les nanotechnologies.

Ce congrès est principalement destiné aux chercheurs aux experts en toxicologie, sciences des matériaux, métrologie et techniques d'évaluation des risques et aux spécialistes de la prévention dans le domaine des nanomatériaux et nanotechnologies.

Pour tout renseignement et inscription : www.tti.fi/partner/senn2015/Pages/default.aspx.

Le 19 mars 2015, les débats annuels d'Eurogip porteront sur le thème « L'Europe et la santé-sécurité au travail : quels acquis ? Quelles perspectives ? ». L'occasion, alors que la Commission européenne vient d'adopter un nouveau cadre stratégique pour la période 2014-2020, de réaliser un état des lieux des pratiques en matière de santé et sécurité au travail et de dégager des tendances. Entretien avec **RAPHAËL HAEFLINGER**, directeur d'Eurogip.

« Nous sommes à la croisée des chemins »

Après avoir occupé plusieurs postes à la CnamTS, vous êtes, depuis 2007, directeur d'Eurogip. Quelles sont les activités de cet organisme ?

Raphaël Haeflinger. Eurogip est un groupement d'intérêt public créé en 1991 par la CnamTS et l'INRS. Il a pour mission d'étudier les questions relatives à l'assurance et à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles sur les plans européen et international. Notre effectif est de onze personnes et nos activités couvrent cinq domaines : la normalisation, la coordination des organismes notifiés, les études et enquêtes, les projets, l'information et la communication (*NDLR : lire l'encadré page 14*). Cette dimension protéiforme et la diversité de nos missions font que nous n'avons pas d'équivalent au sens strict dans les autres pays européens, mais des partenaires. En Allemagne, la commission pour la sécurité et la santé au travail et la normalisation (KAN) est par exemple notre interlocuteur privilégié sur les questions de normalisation.

Le 19 mars 2015 se tiendront les débats d'Eurogip sur le thème « L'Europe et la santé-sécurité au travail : quels acquis ? Quelles perspectives ? ». Quel est l'objectif de cette manifestation ?

R. H. Les débats d'Eurogip, qui existent depuis 2001, sont au centre de notre activité d'information et de communication. Sur un thème d'actualité en matière d'assurance ou de prévention des accidents du travail-risques professionnels (AT-MP), nous convions les participants – représentants d'organismes nationaux des pays de l'Union européenne, instances communautaires, partenaires sociaux, entreprises... – à échanger et partager leurs expériences et points de vue. Ces dernières années, ces débats ont notamment porté sur les dispositifs en Europe pour inciter les entreprises à améliorer la santé et la sécurité au travail et à réduire leur sinistralité, ou encore sur le maintien dans l'emploi en Europe à travers les politiques de réadaptation et de retour au travail. À mon sens, nous devons dépasser l'idée de ne faire que répondre à une

REPÈRES

- **TITULAIRE** d'un DEA de droit privé.
- **ENTRE** à la CnamTS en 1993. Raphaël Haeflinger est d'abord chargé de la négociation des conventions avec les professions de la santé. Il devient ensuite chef de cabinet du directeur général (de 1998 à 2002) avant de prendre la responsabilité d'une mission sur l'hospitalisation à domicile. Il intègre la direction des risques professionnels en 2003, lors de la négociation de la première convention d'objectifs et de gestion de la branche AT-MP et, à la suite de cette mission, prend la responsabilité du département de l'Assurance des risques professionnels.
- **PREND** la direction d'Eurogip en 2007.

commande. À nous de regarder en permanence ce qui se passe autour de nous, d'apporter des idées, d'échanger sur les pratiques et d'encourager les acteurs à réagir. C'était par exemple ce que nous voulions en abordant la question de la prévention de la désinsertion professionnelle. Cette année, il nous a semblé nécessaire de prendre un peu de recul sur les évolutions en cours. Nous souhaitons délaissé un temps les aspects techniques et réunir l'ensemble des acteurs pour partager leurs visions sur l'avenir de la santé et la sécurité au travail.

Quel regard portez-vous justement sur les évolutions de ces dernières décennies en matière de santé et sécurité au travail en Europe ?

R. H. Nous sommes passés progressivement d'une problématique de sécurité au travail à une problématique de santé au travail. Attention, il ne s'agit pas de dire que les accidents du travail sont totalement endigués, mais les questions de santé au travail ont changé la donne. Les maladies professionnelles se développent, avec des origines multifactorielles difficiles à tracer dans le temps. Parallèlement, on parle de prévention de la désinsertion professionnelle, de vieillissement au travail, de pénibilité... L'un des principaux enjeux va porter sur l'adaptation des systèmes d'assurance et de prévention à cette évolution du risque. Comment l'entreprise, son assureur AT-MP (accidents du travail/maladies professionnelles), les pouvoirs publics vont-ils se positionner vis-à-vis de substances ou de produits dont on suppose qu'ils peuvent avoir des effets sur la santé que l'on ne maîtrise pas encore ? Je pense par exemple à la question des nanomatériaux ou des pathologies multifactorielles. Les lignes bougent et le système tend à se complexifier. Nous avons de beaux acquis en matière de prévention des risques professionnels et de nouveaux défis à relever. Nous sommes à la croisée des chemins.

Quel est le positionnement de la politique européenne en matière de santé et sécurité au travail face à cette situation ?



© Patrick Delapierre pour l'INRS

Raphaël Haeflinger est le directeur d'Eurogip depuis 2007.

R. H. Le domaine de la santé et de la sécurité au travail est l'un des champs sociaux européens les plus développés. Nous disposons d'un corpus de textes (directive-cadre de 1989, directives particulières...), d'une normalisation conséquente, de campagnes européennes sur les risques professionnels, d'un cadre stratégique relayé par les États membres, en un mot d'une cohérence globale. Il existe néanmoins de grandes disparités entre États membres, car l'Europe ne définit que des principes et des exigences minimales. Libre à chaque pays d'aller plus loin s'il le souhaite. Mais une question se pose : comment, dans un cadre mondialisé, notre système européen peut-il s'affirmer ? Il impose une façon de voir les choses au reste du monde. Or dans le cadre de certains accords, des changements sont à prévoir. Par exemple, des réglementations nationales en matière de santé et sécurité au travail pourront-elles être contestées au titre d'entraves au libre-échange ? Le TTIP (partenariat transatlantique de commerce et d'investissement) peut notamment avoir des incidences fortes sur ces aspects. Avec l'Amérique, l'Asie, nous nous dirigeons vers un monde tri ou quadripolaire. Il va nous falloir être de plus en plus présents sur les champs internationaux pour y défendre les acquis nationaux et communautaires.

Vous évoquez des disparités entre les pays européens. Quelles sont les principales dif-

férences entre les systèmes nationaux des États membres ?

R. H. En matière de maladies professionnelles, la plupart des pays ont un système qui instruit à charge et à décharge pour reconnaître une maladie professionnelle. Sur ce point, le système français est très particulier : à partir du moment où l'on répond aux critères figurant dans les tableaux de maladies professionnelles, la reconnaissance d'une maladie professionnelle est automatique. On a une présomption d'imputabilité qui n'existe pas ailleurs. C'est un atout. En contrepartie, le système manque peut-être de réactivité : on va prendre beaucoup de temps avant d'ajouter une maladie à la liste ou modifier un critère de reconnaissance, car cela aura une incidence immédiate sur les indemnisations. Pour les AT, nous avons aussi une obligation de déclaration, obligation plus nuancée dans d'autres pays comme au Royaume-Uni ou en Allemagne. Pour cette dernière par exemple, les arrêts de travail de moins de trois jours dus à un accident ne doivent pas être obligatoirement déclarés. De même, dans de nombreux pays, c'est l'entreprise et non l'assureur qui prend en charge les premières semaines d'arrêt d'une victime d'AT-MP, intégralement (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Luxembourg) ou pour partie (Italie, Suède). Autres aspects : beaucoup de pays imposent un taux minimal d'incapacité pour donner lieu à une indemnisation du préjudice perma-



LES CINQ MISSIONS D'EUROGIP

- **La normalisation** : Eurogip a un rôle de coordination des experts présents dans les commissions de normalisation. Ceux-ci veillent notamment à ce que la reprise des normes au plan international se fasse en conservant les acquis des normes européennes en termes de prévention.
- **Coordination des organismes notifiés** : Pour le compte des ministères chargés du Travail et de l'Agriculture, Eurogip assure la coordination des organismes notifiés pour les machines et les équipements de protection individuelle (EPI), en vue d'harmoniser les pratiques.
- **Information - communication** : Outre l'organisation de ses débats, Eurogip assure une veille européenne sur la santé et sécurité au travail et produit divers supports d'information.
- **Les études et enquêtes** : Elles portent sur des sujets liés à l'actualité, les besoins de ses membres fondateurs (CnamTS/DRP, INRS) ou du Forum européen de l'assurance AT-MP.
- **Les projets** : Eurogip répond à des appels d'offres européens émanant, pour la plupart, des grandes instances (la Commission européenne, l'agence de Bilbao...) et gère les projets retenus.

ment, ce taux d'incapacité minimal pouvant aller jusqu'à 20%. Ce ne sont que quelques exemples mais il faut retenir que, sur certains champs, les différences sont fondamentales et ne peuvent être comprises qu'en décortiquant tous les systèmes. Cet exercice est déterminant dès lors que l'on s'aventure dans des comparaisons statistiques avec nos voisins.

Et dans les faits, quelles différences sont observées entre les États membres en matière de statistiques ?

R. H. Les chiffres sont extrêmement disparates d'un pays à un autre. On peut illustrer cela par quelques exemples : en France et en Espagne, il y a beaucoup de TMS reconnus. En Allemagne ou au Danemark, ce sont plutôt les dermatoses qui dominent. Les pays nordiques sont présents sur des sujets novateurs, comme la mise en évidence, chez les Danois, du lien entre le cancer du sein et le travail posté de nuit. En Espagne, très peu de cancers professionnels sont déclarés et donc reconnus. Le choix assurantiel d'un pays a une grosse incidence sur ses statistiques. Il s'explique par sa culture et des sensibilités propres. Il y a également un effet de nombre : on n'assure pas un pays de la même manière quand il compte 5 millions ou 60 millions d'habitants. Les comparaisons sont donc compliquées. Nous venons d'ailleurs de publier un rapport sur ces aspects, *Déclarations des maladies professionnelles : problématique et bonnes pratiques dans cinq pays européens*. Il s'agit d'un état des lieux des modalités de déclarations de maladies professionnelles (cancers, TMS...) en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en France et en Italie. Le rapport se penche également sur la question de la sous-déclaration dans quatre de ces pays (*NDLR : l'Allemagne ne dispose pas d'informations sur le sujet*) et les bonnes pratiques mises en œuvre par ceux-ci pour lutter contre le phénomène.

La Commission européenne vient d'adopter un nouveau cadre stratégique pour la période 2014-2020. Pouvez-vous en commenter les grandes lignes ?

R. H. Le nouveau cadre stratégique fixe un certain nombre d'objectifs, même s'ils ne sont pas quantifiés. Il doit contribuer à mieux protéger les 217 millions de travailleurs de l'Union européenne contre les accidents et les maladies liés au travail. Parmi les priorités, figure le soutien aux petites et très petites entreprises, afin qu'elles parviennent à mieux respecter les règles en matière de santé et de sécurité. Il est également question d'améliorer la prévention des maladies liées au travail en s'attaquant aux risques nouveaux et émergents (nanomatériaux, technologies vertes, biotechnologies...), sans pour autant négliger les risques existants. Le troisième grand défi est la prise en compte du vieillissement de la population active européenne. D'autres sujets sont présents, comme la question de la collecte des statistiques et la mise au point de suivis des données aussi bien sur les AT-MP reconnus que plus largement sur les expositions professionnelles. Le cadre stratégique comprend par ailleurs un volet sur la simplification de la législation existante, tout en préservant un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Eurogip étant présent sur de multiples thématiques, qui sont vos principaux interlocuteurs ?

R. H. Nous participons activement au réseau Forum européen de l'assurance, qui regroupe les assureurs AT-MP de dix-neuf pays. Nous travaillons avec Euroshnet, ENWHP (*European Network for Workplace Health Promotion*), Eurostat. Nous sommes en contact régulier avec d'autres représentants européens tels que l'EU-OSHA. Nous entretenons énormément de relations bilatérales. Nous travaillons étroitement avec l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, les pays du nord de l'Europe. Les partenaires sociaux

En savoir plus

- **SITE d'Eurogip** : www.eurogip.fr
- **LES DÉBATS d'Eurogip** : Conférence européenne, 19 mars 2015, Maison de la RATP, 75012 Paris.
- **DÉCLARATIONS des maladies professionnelles : problématique et bonnes pratiques dans cinq pays européens**, Eurogip, janvier 2015.

comptent aussi parmi nos interlocuteurs. Par exemple, en France comme dans plusieurs autres pays, ils établissent des recommandations de prévention qui définissent les règles de l'art d'une profession ou d'un groupe de professions, existent. L'un de nos travaux en 2015 va être de lancer un benchmark sur ces diverses recommandations. Il devra contribuer à établir si certaines solutions, qui ne sont pas liées à la réglementation mais font appel à l'expérience d'une profession, peuvent être partagées entre différents pays. À nous ensuite de faciliter les échanges d'information entre les partenaires sociaux. ■

-vinaigre
-riz
-sel/épices
-sauce mère
-fond de sauces
-olives

CONDIMENT

La grande distribution

© Patrick Delapierre pour l'INRS

■ DOSSIER RÉALISÉ
par Antoine Bondéelle,
Grégory Brasseur,
Céline Ravallec
et Delphine Vaudoux.

16 Un secteur en mouvements
18 De l'anticipation à la réalisation
20 Dans le « drive » du bout du monde
22 Aux caisses, le confort
n'est pas en option

24 Des résultats à la hauteur
des espérances
26 Repenser les liens au travail
28 Le nécessaire respect
des normes existantes

VASTE SECTEUR aux emplois variés, la grande distribution représente l'un des premiers employeurs de France. Marquée par une forte sinistralité, elle a bénéficié d'un plan national d'actions concertées déployé par le réseau Assurance maladie-risques professionnels. Les efforts commencent à payer et un grand nombre d'entreprises restent suivies par les Caisses régionales de santé au travail, afin d'amplifier les actions de prévention en cours.

Un secteur en mouvements

S'il est souvent bien difficile de définir précisément les périmètres d'un secteur d'activité, celui de la grande distribution ne déroge pas à la règle. Selon l'Insee, ce secteur serait constitué « *des hypermarchés et des entreprises dites du grand commerce spécialisé* ». Mais il est partout admis que la grande distribution regroupe l'ensemble des grandes, moyennes et petites surfaces de commerce de détail de biens et de services en libre-service à prédominance alimentaire. Une définition large qui regroupe de fait une multitude de métiers différents.

De l'acheteur en centrale d'achats au chargé de mise en rayons des produits, en passant par l'hôtesse de caisse ou encore le boucher ou le magasinier, la grande distribution aujourd'hui en France, c'est environ 500 000 salariés¹, répartis entre près de 1 700 hypermarchés, 9 200 supermarchés et 4 800 « supérettes »². Ce qui en fait l'un des premiers employeurs du pays. D'après le ministère du Travail, 29,7% des salariés du secteur travaillaient à temps partiel en 2013, parmi

lesquels 84,3% de femmes. En 2012, la CnamTS a enregistré plus de 29 000 accidents du travail avec arrêt dans les hypermarchés et supermarchés. Cela représente plus de 1,7 million de journées de travail perdues. On y dénombre également une quantité très importante de maladies professionnelles. La grande distribution est le secteur du régime général qui enregistre le plus grand nombre de troubles musculosquelettiques (TMS).

Depuis des années, le réseau Assurance maladie-risques professionnels (CnamTS, Carsat-Cramif-CGSS, INRS) déploie des moyens importants en direction de ce secteur, afin de mieux prévenir l'exposition aux risques professionnels. Les chiffres commencent à parler: l'indice de fréquence des accidents du travail a baissé de 3 points dans les supermarchés et de 4,9 points dans les hypermarchés, entre 2008 et 2012. En ce qui concerne les maladies professionnelles, les troubles musculosquelettiques (TMS, qui représentent près de 98% des maladies professionnelles du secteur)³ connaissent une baisse ces dernières années (voir le graphique ci-dessous).

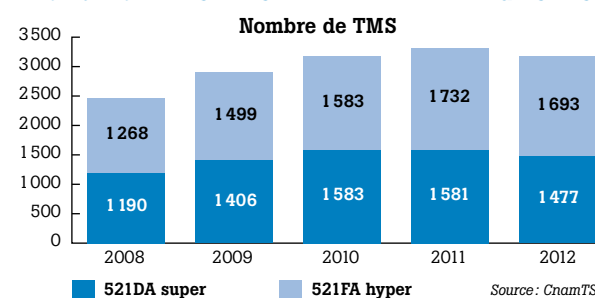
Vincent Corlier, ingénieur-conseil à la Cramif et référent national « Grande distribution » au sein du réseau, revient sur ces données: « *L'évolution récente de la sinistralité ne reflète pas parfaitement les actions menées dans les magasins et auprès des directions nationales des enseignes. D'abord, la déclaration des maladies professionnelles, du fait de leur plus grande connaissance par la société, continue à avoir un accroissement naturel, même si les conditions de reconnaissance des tableaux des TMS des membres supérieurs ont évolué. Et enfin, parce que les actions lancées lors du Plan national d'actions concertées (Pnac 2009-2013) commencent enfin à porter leurs fruits.* »

Quatre grandes actions ont été menées dans le cadre de ce plan: la poursuite de l'action « TMS-mise en rayons » tout d'abord, qui a consisté à inciter les établissements à s'équiper de transpalettes électriques à haute levée pour la mise en rayons des produits lourds, des fruits et légumes et des liquides. Ensuite, la limitation de la manutention des produits aux postes d'encaissements dite

HISTOIRES DE SURFACES ET DE RÉFÉRENCES

- Les supérettes ont une surface comprise entre 150 et 400 m² et un assortiment (proposition de produits) limité à 1 500 références.
- Les supermarchés ont une surface comprise entre 400 et 2 500 m² et un assortiment allant de 3 000 à 5 000 références.
- Les hypermarchés ont une surface d'au moins 2 500 m² et un assortiment allant de 25 000 à 40 000 références.
- Les maxi-discompteurs ont une surface inférieure à 2 500 m² et un assortiment limité (moins de 1 500 références), principalement orienté vers les marques de distributeurs et les produits sans marque.

ÉVOLUTION DES TMS PAR TYPE DE MAGASINS



« moins de 8 kg en caisse », avec l'application de la recommandation CnamTS R440. Puis, une évaluation de la prévention des risques dans les réserves et sur l'appropriation d'un référentiel normatif pour la prévention des risques liés à la manutention manuelle. Enfin, la réduction de la hauteur des palettes, afin de faire disparaître les manutentions à plus de 1,80 mètre de hauteur. 5 876 visites d'établissements



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

ont été réalisées par la Carsat. Par ailleurs, les Carsat devraient assurer la promotion d'un socle de prévention à prendre en compte lors de la construction, l'aménagement ou l'agrandissement des magasins : pose de revêtements de sol antidérapants et de baies vitrées pour les laboratoires et les chambres froides, et mise en sécurité des quais de déchargement. Une mobilisation rapide du Réseau a permis également de faire face

La grande distribution en France, c'est 500 000 emplois dont près de 30 % à temps partiel, plus de 29 000 accidents du travail avec arrêt en 2012 et un nombre très important de maladies professionnelles dont 98 % de TMS.

au développement rapide des drives, avec l'élaboration d'un référentiel sur la conception des lieux et situations de travail, ainsi que la réalisation d'un guide de prévention des risques professionnels.

Organisations et publications

Le réseau Assurance maladies-risques professionnels s'est par ailleurs organisé afin de suivre au plus près les grandes enseignes, mais aussi les plus petites, qui composent le secteur de la grande distribution. « Des correspondants d'enseignes sont chargés, au niveau national, de suivre plus précisément chaque acteur du secteur », précise Vincent Corlier. Le secteur a progressé sur des aspects techniques, mais également au niveau des organisations internes. » Par exemple : le groupe Carrefour s'est doté, au niveau national, d'une direction de la santé au travail, ainsi que d'un réseau d'animateurs de sécurité. Le groupe Intermarché déploie, au sein de sa direction « qualité et développement durable », des correspondants du pôle « santé au travail » en régions... « Toutes les enseignes ou presque vont vers une structuration de leur politique de prévention », constate encore l'ingénieur-conseil. En tout, quinze grandes enseignes et six grands franchisés ont bénéficié au niveau national, de l'appui d'au moins un ingénieur-conseil des Caisses de santé au travail. Les actions menées ont donné lieu à des documents utilisables par les acteurs concernés. Parmi ceux-ci, les recommandations de la CnamTS, mais aussi les

brochures de l'INRS et les publications des caisses régionales, qui rassemblent prescriptions techniques, textes de référence et exemples de bonnes pratiques sur divers sujets qui intéressent le secteur : conception des mobiliers, conditionnement des produits, équipements de manutention, prévention des risques liés aux travaux en hauteur, organisation du travail...

Certaines normes et documents édités par l'Afnor revêtent aussi une importance spécifique. En lien avec les normes, les fabricants de matériels les plus investis se sont engagés auprès des entreprises⁴. Depuis la fin du Pnac, si la grande distribution n'est plus ciblée en tant que telle, un grand nombre d'entreprises du secteur sont visées par les actions « TMSPro »⁵. « Ce qui devrait avoir pour effet de formaliser un certain nombre d'actions déjà engagées dans le sens de la réduction des TMS », précise Vincent Corlier. ■

1. Source : CnamTS, 2014.

2. Source : Insee, 2010. Selon la Fédération du commerce et de la distribution, le secteur, si on y ajoute les maxi-discounters (« hard-discount ») et commerces de détail adhérents, rassemble plus de 30 000 points de vente, et emploie 750 000 personnes, pour un chiffre d'affaires annuel de 190 milliards d'euros en 2012.

3. En particulier, celles liées au tableau n° 57 des maladies professionnelles du régime général – Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail. Disponible sur : www.legifrance.gouv.fr. Voir aussi : www.inrs-mp.fr/mp.

4. Lire les articles pages suivantes.

5. Voir : www.tmspros.fr/TMSPROS/. Lire aussi : www.ameli.fr/employeurs/prevention/les-troubles-musculosquelettiques-tms.php

A. B.

EN SAVOIR PLUS

Publications de l'INRS

■ *Conception des meubles d'encaissement. Cahier des charges intégrant les critères de confort, de sécurité et d'efficacité au travail.* ED 6080.

À consulter et télécharger sur : www.inrs.fr.

■ *Guide de prévention des risques professionnels dans les drives* (titre provisoire). ED 6203.

Parution prévue second semestre 2015.

Recommandations de la CnamTS

■ *L'évaluation des risques liés à la manutention manuelle des charges au poste d'encaissement dans les hypermarchés et supermarchés.* R 440.

■ *Limites pratiques permettant de diminuer les risques dus aux manutentions manuelles de colis ou produits palettisés au delà de 1,80 m.* R 461.

À consulter et télécharger sur : www.ameli.fr.

De l'anticipation à la réalisation

LORSQUE LA DÉCISION de construire un nouveau Leclerc a été prise, à Saint-Pierre-du-Mont, dans les Landes, la direction a pris en compte très tôt la prévention des risques professionnels. Avec l'aide de la Carsat Aquitaine.

J' ai commencé avec une caisse à outils il y a vingt-trois ans et j'ai dû faire à peu près tous les métiers techniques chez Leclerc... donc je sais ce que c'est que de se casser le dos et de porter des charges lourdes. » Benoît Carpentier, directeur technique du Leclerc de Saint-Pierre-du-Mont, dans les Landes, en connaît un rayon sur les conditions de travail pour les opérations de maintenance. Et c'est pour cette raison que, dès que l'idée de la construction d'un nouveau Leclerc est née, il y a trois ans, il en a parlé avec le contrô-

leur de sécurité de la Carsat Aquitaine, Jean-Baptiste Bortoluzzi. Et la construction a pu être réalisée en tenant compte du travail réel de chacun. « C'est vrai que, si l'on tient compte de la prévention des risques professionnels dès la phase de plan, tout devient beaucoup plus simple », souligne le directeur de ce Leclerc, Jean-Louis Vereecke.

La construction du nouveau Leclerc s'est décidée très vite. « En fait, j'étais déjà directeur d'un Leclerc, situé à quelques kilomètres d'ici, explique Jean-Louis Vereecke. Quand on a su qu'il y avait des projets immo-

biliers sur ce site, et notamment la venue éventuelle d'un concurrent, nous avons dû réagir très vite. » Une fois les terrains achetés, il est décidé de construire un nouvel hyper, doté d'une galerie marchande, et de fermer, à terme, le magasin existant. Au final, la surface de vente du nouveau Leclerc fait 8300 m². Les bâtiments comprennent également 5600 m² de stockage, ainsi qu'une galerie marchande, une cafétéria, un espace culturel et des commerces dans des locaux indépendants.

Des circulations bien délimitées

Sur l'ensemble du bâtiment, un gros travail a été effectué pour limiter les déplacements. Ainsi, la chambre froide des fruits et légumes se trouve juste derrière le rayon de vente de ces produits. Un double rideau sépare les deux lieux.

La Carsat Aquitaine, qui avait déjà accompagné l'établissement sur des aménagements de l'ancien site, est associée au stade de l'avant-projet définitif. « Le projet s'est monté avec l'engagement très fort du maître d'ouvrage. Celui-ci a impliqué en amont le directeur technique avec qui nous avons eu quelques échanges lors de la phase projet », explique Xavier Dotal, contrôleur de sécurité à la Carsat Aquitaine, à la cellule CLST (conception des lieux et situations de travail). Une fois les bases posées, chaque responsable de laboratoire ou de rayon a été sollicité, ainsi que le CHSCT. « On m'a montré la surface dont je disposais, confirme



© Albert Pereira pour l'INRS

LES CHIFFRES

- L'hypermarché Leclerc a une surface de vente de 8300 m² et de stockage de 5600 m², à laquelle il faut ajouter une galerie marchande, une cafétéria, un espace culturel et des commerces dans des locaux indépendants. Total des bâtiments : 80 000 m².
- 320 personnes travaillent pour l'hypermarché Leclerc, dont 60 dans les bureaux situés au-dessus du centre commercial.
- La galerie technique fait 250 m de long.
- 5 ou 6 camions livrent chaque jour l'hypermarché.

LES POINTS D'ÉTAPE

La Carsat Aquitaine est intervenue au stade de l'avant-projet définitif, avant le dépôt de permis de construire, lors d'une réunion avec le CHSCT et le maître d'œuvre, en janvier 2011. Cette réunion a permis au contrôleur de sécurité de faire des commentaires et recommandations sur des éléments pouvant être modifiés. Plusieurs points d'étapes ont eu lieu ensuite. « Les salariés ont été consultés régulièrement », précise Xavier Dotal. Ils ont pu donner leur avis sur les aménagements intérieurs liés aux activités des laboratoires, réserves et chambres froides. »

le responsable de la boulangerie, Jean-Claude Lalanne. *J'ai dû réfléchir à la façon dont nous devons organiser l'espace et présenter mes besoins en termes de surfaces, d'outils, etc. de façon à pouvoir travailler dans de bonnes conditions.* » Chaque étape était discutée puis validée par le directeur technique. *« On avait aussi, tous, l'expérience du précédent site, donc on avait des idées assez précises des écueils à éviter et des choses qui vont bien »,* complète Benoît Carpentier.

Le Leclerc est installé sur une petite commune près de Mont-de-Marsan. À l'extérieur, les zones et les accès sont bien séparés : d'un côté le parking visiteurs, de l'autre le parking salariés et enfin la cour de service (pour les livraisons). Ces séparations limitent les risques de collisions entre piétons, véhicules et engins de manutention. *« Mon seul regret, remarque le contrôleur de sécurité, c'est que le parking salariés n'ait pas été conçu pour le départ en marche avant. »*

Mais des efforts ont été réalisés pour les sens de circulation, l'éclairage des voies et la signalisation. Les livraisons du frais ont lieu plutôt la nuit ou très tôt le matin, et la réception sèche et non alimentaire le matin jusqu'à 12 heures, ce qui limite les croisements. Les quais de réception sont conçus pour permettre un calage naturel des camions (pente/contre-pente) et une boucle de détection magnétique au sol autorise l'ouverture des portes sectionnelles uniquement en présence d'un camion, sans oublier les butoirs de quai de 500 mm de profondeur (espace de sauvegarde), les guide-roues,

l'éclairage de la zone de recul et des portes sectionnelles avec bandeaux translucides.

Des locaux plus spacieux, plus clairs

Sur l'ensemble du bâtiment, un gros travail a été effectué pour limiter les déplacements. Ainsi, la chambre froide des fruits et légumes se trouve juste derrière le rayon de vente de ces produits. Un double rideau sépare les deux lieux. *« Et ça n'est pas rien, car on réceptionne quotidiennement*



© Albert Pereira pour l'INRS

un camion de fruits et légumes, ce qui représente trente palettes, souligne le directeur. Et les fruits et légumes, c'est là où, traditionnellement, il y a le plus de manutentions. » Au sol, des carrelages antidérapants ont été choisis, *« avec des coefficients de frottement adaptés dans les zones de transition »,* souligne le contrôleur de sécurité.

Partout, la lumière naturelle entre (lire l'encadré ci-dessous). *« Rien à voir avec l'ancien site, remarque le chef de quai, Rémy Meiffren. Les locaux sont plus spacieux, plus clairs, les flux mieux organisés. On a vraiment beaucoup gagné avec ce déménagement. »* *« C'est vrai que l'apport de lumière*

La galerie technique, située au-dessus de la galerie marchande, est dotée de passerelles, permettant d'y circuler sans problème.

est très agréable, remarque Xavier Dotal. Cependant, la contrepartie c'est le risque d'éblouissement et de surchauffe en fonction de l'exposition et de la saison. Nous avons proposé des brise-soleil extérieurs, mais nous n'avons pas réussi à convaincre la direction qui a préféré installer des stores intérieurs: des solutions qui ne permettent pas de réduire l'apport calorifique des rayons solaires et font perdre le bénéfice de l'apport de lumière naturelle et de la vue sur l'extérieur. »

Les interventions ultérieures sur ouvrage n'ont pas été oubliées, lors de la conception de cet hypermarché. Benoît Carpentier y a veillé et est fier de montrer les escaliers pour accéder sur les toits (il existe pas moins d'une dizaine d'accès à la toiture de 80000 m²), les points d'eau sur la toiture, les acrotères tous relevés à plus d'un mètre (sauf autour des nombreux patios permettant de faire entrer la lumière naturelle dans les bureaux). *« Chaque élément (les patios, les climatiseurs, les condenseurs, etc.) est identifié et tout est à portée de main, dans des patios techniques avec accès direct depuis l'étage, ce qui limite les manutentions et les risques de chute, précise le directeur technique. Quant à la galerie technique dans le plafond de la galerie marchande, elle est dotée de passerelles et on y circule sans problème. »*

Lorsque l'on aborde le sujet du coût, la direction répond : *« À partir du moment où tout est prévu en amont, cela coûte bien moins cher que de réaliser ces aménagements par la suite. De plus, cela facilite le travail au quotidien de chacun... »* ■

D. V.



© Albert Pereira pour l'INRS

ET LA LUMIÈRE FUT

De gros efforts pour faire entrer la lumière ont été faits : que ce soit dans la réserve des produits secs par des puits de lumière et des exutoires de fumée ou par des châssis vitrés en façade pour la réserve textile à l'étage. Par ailleurs, des bandeaux translucides, situés sur chaque porte sectionnelle de la zone réception, permettent à la fois une vue directe sur l'extérieur et l'apport de lumière. Dans tous les laboratoires (boulangerie, pâtisserie, boucherie,...), les salariés travaillent devant des baies vitrées. Et quand cela s'est avéré impossible à réaliser, ils bénéficient d'une vue indirecte sur l'extérieur, en second jour. Enfin, tous les bureaux, situés à l'étage, bénéficient également d'une vue sur l'extérieur et de l'apport de lumière naturelle.

L'INSTALLATION D'UN DRIVE E. Leclerc associé à un espace de vente a fait l'objet d'une conception rigoureuse sur la commune de Crozon. Le projet a pris en compte les besoins et les contraintes liés à ces deux activités professionnelles, en s'appuyant sur les préconisations définies pour ce type de bâtiment.

Dans le « drive » du bout du monde



© Gaël Kerbaol/INRS

Toutes les préparations se font en sacs, avec des chariots spéciaux pour lesquels un travail a été réalisé avec le fabricant. Ils comportent deux niveaux : le lourd et l'encombrant positionné en bas, le léger au-dessus.

En cette fin d'après-midi, l'heure de sortie des écoles est synonyme d'arrivée de clients au drive E. Leclerc de Crozon, dans le Finistère. Ceux-ci viennent retirer leurs achats commandés au préalable sur internet. La sonnerie d'un scanner vient de se déclencher dans la poche du « driveur ». Elle annonce l'arrivée d'un client à l'arrière de l'établissement. Il part vers la zone de réserve pour effectuer la livraison. Une scène classique ici. Nous sommes dans un tout nouveau bâtiment, ouvert

en avril 2014 à l'entrée de Crozon, sur la presqu'île homonyme. Ce drive déporté est rattaché à l'hypermarché de la commune, situé à quelques kilomètres. Sa localisation, au niveau d'un nœud routier qui compte une moyenne de 12 000 passages par jour sur l'année, a beaucoup joué sur la conception du projet. « *Le lieu était idéal pour avoir à la fois un drive et un point de vente de proximité* », présente Alain Tournier, adhérent de la Scarmor (la centrale d'achats coopérative Leclerc en Bretagne) et P-DG de l'hypermarché E. Leclerc de

Crozon. Le drive tire sa particularité de son association à un supermarché express attendant. « *Nous souhaitons apporter des services qui nous différencient d'autres commerces* », poursuit-il. C'est ainsi que sont notamment à disposition un accès wifi, un espace détente avec distributeur de boissons et, sur le parking, une borne électrique, un distributeur de billets, un service de machines à laver, un réservoir d'eau pour les camping-cars ou encore un distributeur automatique de bouteilles de gaz. Une sorte « d'aire d'autoroute » sur la presqu'île de Crozon.

L'activité drive et l'activité vente sont étroitement imbriquées dans leur organisation. La conception du bâtiment de 2 900 m² a pris en compte les besoins et les contraintes respectifs. La partie de 800 m² ouverte aux clients sert de zone de picking pour les préparateurs de commandes. L'espace a été organisé en conséquence : hauteur des rayonnages limitée à 1,65 m, allées de 2,10 m de large pour laisser la place au passage d'une palette et d'un chariot. Et les allées sont courtes (4 m) pour limiter les déplacements.

1,65 m, c'est la hauteur limite des rayonnages. Cette hauteur facilite le travail lors de la mise en rayons et lors des opérations de commandes. Elle est également appréciée des clients, cet espace de vente s'adressant à une clientèle de proximité plutôt âgée.

3 drives E. Leclerc sont associés à un espace de vente sur la zone de la Scarmor : outre celui de Crozon, il y en a un à Landerneau et un à Kervignac. Le concept associant un point de vente à un drive est relativement récent. Celui de Crozon a intégré toutes les préconisations en matière de conception et de santé et sécurité au travail.

50 % de consommation d'énergie en moins par rapport à un magasin comparable. C'est le résultat de la mise en œuvre de la réglementation thermique (RT) 2012 lors de la conception du bâtiment. Cela procure une température ambiante de confort pour le personnel.

La réserve en forme de U épouse la zone de vente. Les produits sont positionnés au plus près de la zone où ils doivent être mis en rayon, limitant là encore les déplacements pour le personnel. Les réserves « frais » et « congelés » sont chacune sur un côté de la surface de vente. Les armoires vitrées pour la vente, qui délimitent les deux zones, peuvent ainsi être chargées par l'arrière au niveau de la réserve. « Dans une mise en rayons classique, on compte jusqu'à cinq reprises de produits, complète Pierre-Yves Le Gall, contrôleur de sécurité à la Carsat Bretagne. Ici, il y en a une ou deux, en fonction des dates limites de consommation. » La préparation des commandes se fait par l'avant pour les produits surgelés, côté espace de vente. « Ça permet aux salariés de faire la préparation des produits surgelés à température ambiante, c'est un plus indéniable », souligne Erwan Trémintin, le directeur. Le contenu des commandes reçues est organisé par un logiciel en fonction de l'emplacement des produits. Cela optimise le parcours des préparateurs et réduit les allers-retours. Les produits les plus fréquemment achetés sont au plus près des allées et dans les zones de confort des rayonnages, à savoir entre 0,4 et 1,10 mètre de haut.

Plus de polyvalence, moins de répétitivité

La réserve « frais » communique avec la réserve « surgelés ». Les produits lourds et encombrants sont stockés dans un local spécifique sur une palette au sol. Dans l'attente des livraisons, les sacs de surgelés préparés sont mis

dans des congélateurs coffres. La réserve à température ambiante est à part. À l'opposé, le quai de réception dessert directement les réserves « froid » et « ambiant ». Le drive emploie 15 salariés, l'équipe est jeune. L'effectif passe à 21 personnes l'été, du fait de l'activité saisonnière dans cette région. « On est polyvalents, on sait à la fois faire du drive et du magasin, y compris la caisse, remarque David Guihard, responsable du drive. La diversité du travail fait qu'il y a moins de répétitivité de gestes et moins de traumatismes. Le contact avec les clients est aussi apprécié. »

Toute préparation se fait en sacs, avec des chariots spéciaux. Un travail sur ceux-ci a été réalisé avec le fabricant. Ils comportent deux niveaux : le lourd est positionné en bas, le léger au-dessus. « C'est pratique, à hauteur, les manutentions sont moins contraignantes », explique encore David Guihard. « Ce modèle donne satisfaction au personnel ici mais il en existe d'autres sur le marché », présente David Constans, risk manager à la Scarmor. L'éclairage du bâtiment est constitué à 100% de leds, avec allumage et extinction automatiques dans les réserves. La majorité des espaces bénéficie de la lumière naturelle, excepté les réserves « froid », au centre du bâtiment.

À ce jour, aucun accident du travail n'a été recensé depuis l'ouverture du drive. « C'est très parlant, observe Alain Tournier. Pour parvenir à ce résultat, la conception du drive a fait l'objet de réflexions s'appuyant sur les préconisations d'un groupe de travail (lire l'encadré ci-dessous). Cela s'est traduit dans

de multiples petits détails. » Une charte a en effet été signée entre la Scarmor et la Carsat Bretagne en 2011, avec pour finalité la prise en compte de la prévention des risques dans les concepts drive des magasins E. Leclerc. L'adhérent a ainsi intégré ici toutes les recommandations qui ont été édictées dans le document. « Le but de ces démarches est de donner des préconisations pour éviter des erreurs, d'apporter suffi-

La partie ouverte aux clients sert de zone de picking pour les préparateurs des commandes.



© Gael Kerbaol/INRS

samment de connaissances et de retours d'expériences pour prévenir notamment les risques de troubles musculosquelettiques », conclut Jean-Marie Rousselet, ingénieur-conseil à la Carsat Bretagne. ■

C. R.

UN GROUPE DE TRAVAIL « CONCEPTION »

Un groupe de travail associant la Scarmor (centrale d'achat des adhérents E. Leclerc du Finistère et d'une partie des Côtes-d'Armor et du Morbihan), plusieurs magasins volontaires, la Carsat Bretagne et des services de santé au travail s'est penché sur les problématiques en santé et sécurité au travail dans les drives. En amont des travaux a été signée une convention entre les différents participants. Un rapport présente des préconisations à intégrer dans la conception et l'organisation des drives. Elles portent entre autres sur les livraisons, la préparation à l'aide de chariots,

la préparation informatique, les mises en rayons. Elles encouragent également la polyvalence et les rotations des équipes, l'adéquation du nombre de salariés avec l'activité et le chevauchement des équipes, des sols parfaitement plats et lisses, des portes intérieures motorisées avec partie transparente, etc. Le résultat de ces travaux a permis de rédiger un référentiel national pour la conception des drives E. Leclerc.

1. STI Brest et STRM Morlaix (Finistère), Amiem (Morbihan) et AIDAMT (Côtes d'Armor).

Aux caisses, le confort n'est pas en option

MONOPRIX VIENT D'ÉQUIPER ses 9 000 hôtes et hôtesse de caisse de sièges et repose-pieds ergonomiques. Ce déploiement à l'échelle nationale fait suite à un travail concerté avec les représentants du personnel et à la mise en place de tests dans des magasins pilotes.

C'est l'une des devises de l'enseigne : « *Votre confort, on ne va pas s'asseoir dessus.* » Ce message, Monoprix l'a récemment porté auprès de ses chefs de caisse, eux-mêmes chargés de le relayer auprès des hôtes et hôtesse de caisse. Il accompagne l'arrivée de 3 200 sièges et repose-pieds ergonomiques, fruits d'un long travail collaboratif ayant pour objectif de sélectionner l'équipement offrant un confort maximal aux salariés affectés à ces postes. La caisse est depuis toujours un secteur sensible.

En prenant ses fonctions, il y a quatre ans, Anne-Solen Lahaye, chargée des conditions de travail et de l'innovation sociale chez Monoprix, s'est appuyée sur les constats croisés de l'entreprise, d'études d'ergonomes, de médecins du travail et de contrôleurs de la Cramif. « *Nous avons fait le pari de constituer un groupe de travail paritaire avec les représentants de l'ensemble de nos syndicats. Différentes personnes, volontaires et issues de nos magasins de Paris et de province, représentatives de celles et ceux qui travaillent au secteur caisse,*

Le repose-pied est un élément indissociable du siège. Celui qui est intégré à l'équipement choisi par Monoprix est réglable.



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

ont été réunies, se souvient-elle. Dès 2011, nous sommes partis voir ensemble ce qui se faisait ailleurs, dans d'autres enseignes. »

Recherches et expérimentation

Patricia Virfolet, représentante syndicale, employée libre-service et ancienne hôtesse de caisse, faisait partie de l'aventure. « *Dès le départ, nous avons*

autant perdre de vue les problématiques, nombreuses, qui sont spécifiques à chaque magasin », précise Agnès Grimoin, contrôleur de sécurité à la Cramif, chargée de suivre le projet. La démarche a été longue et s'est construite dans le temps. « *Nous avons identifié la nécessité de travailler avec des magasins pilotes, pour permettre une phase d'expérimentation, ajoute Anne-Solen Lahaye. Deux magasins différents de ceux dont les collaborateurs constituant le groupe paritaire étaient issus ont donc été choisis. Situés à Paris ou à proximité, pour faciliter les échanges, l'un à côté de la Porte de la Chapelle, l'autre à Neuilly-sur-Seine, ils sont assez représentatifs des multiples configurations rencontrées en termes d'environnement de travail.* » Un cabinet d'ergonomie est également associé au projet.

Concernant le matériel, il apparaît que le siège est indissociable du repose-pied. Plusieurs fournisseurs sont consultés, une dizaine de modèles examinés. À l'issue d'une sélection, deux modèles sont retenus pour être testés dans les magasins pilotes. Pascal Poiron, contrôleur de sécurité à la Cramif, revient notamment sur l'un d'entre eux : « *Dans les super-*

souhaité que la Cramif soit intégrée au groupe, afin de bénéficier d'un regard extérieur expert en prévention. Nous avons été entendus », indique-t-elle. « *Toute la difficulté, pour les membres du groupe, était de tendre vers une approche globale, sans pour*

DES BÉNÉFICES MULTIPLES

Les hôtes et hôtesse de caisse de Monoprix ont reçu une information sur les gestes clés à adopter pour récolter tous les bénéfices du nouveau matériel en matière d'assise et de confort de travail. Quatre repères pour bien se positionner :

1. Régler sa hauteur d'assise et son repose-pied. Bénéfice : éviter de lever les bras.
2. S'asseoir dans le fond du siège, le dos en appui sur le dossier. Bénéfice : reposer les muscles du bas du dos au niveau des lombaires, juste au-dessus de la ceinture.

3. Approcher le siège de la caisse, en réduisant la distance entre le corps et le tiroir-caisse. Bénéfice : éviter de tendre les bras.
4. Une fois installé, faire pivoter le siège pour accéder à la balance, à l'imprimante ou aux antivols, toujours en prenant appui sur le repose-pied. Bénéfice : limiter les torsions du dos et éviter de tendre les bras vers l'arrière.



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS

marchés, on observe, suivant les enseignes, une grande diversité de sièges de caisse. Au cours de mes visites dans ces établissements, j'ai noté une tendance à faire de plus en plus grand, de plus en plus rembourré. Pour autant, ces sièges ne sont pas adaptés au travail des hôtes et hôtesses de caisse, qui ne sont, la plupart du temps, pas en appui lombaire », explique-t-il.

« Devant ce problème, je m'étais tourné vers les fournisseurs, poursuit le contrôleur de sécurité de la Cramif. L'un d'entre eux avait accepté de développer un prototype de siège à partir d'un cahier des charges défini, notamment pour sa partie arrière. » Ce siège, doté d'une fonction « col de cygne », vient chercher la zone lombaire, quelle que soit la

Le siège doit répondre à des exigences essentielles pour le poste, telles que le soutien lombaire, qui doit être assuré, ou encore la rapidité et la facilité de mobilité pour l'agent.

taille de la personne. La profondeur d'assise est réglable de 32 à 42 cm. Un prototype a d'abord été testé dans le magasin Casino d'Asnières-sur-Seine, dans les Hauts-de-Seine, et a bénéficié de retours positifs. Intégré au panel lors du travail de sélection mené chez Monoprix, le siège est retenu pour la phase de tests dans les magasins pilotes.

Le choix des salariés

« Au cours de ces tests, il a fallu faire la part des choses et dissocier ce qui relevait de perceptions individuelles et des véritables bénéfices vis-à-vis des conditions de travail. Les interlocuteurs extérieurs nous ont aidés dans ce sens », affirme Anne-Solen Lahaye. Car à la clé, il s'agit surtout de faire le bon choix qui satisfera l'ensemble du personnel. Pour le cabinet d'ergonomie qui suit le projet, l'erreur est d'imaginer qu'il existe une posture idéale. Plusieurs postures peuvent être bonnes, à partir du moment où l'hôte ou l'hôtesse peut les choisir ou les adapter au moment souhaité, que ce soit par rapport à lui-même ou au travail. Le siège doit en revanche répondre à des exigences essentielles pour le poste, telles que le soutien lombaire, qui doit être assuré, ou encore la rapidité et la facilité de mobilité pour l'agent. Dans les magasins pilotes, tous les collaborateurs concernés ont pu tester les deux types de sièges. « Le fait d'être un magasin test a été vécu comme un honneur. Les sièges que l'on nous a proposés étaient très différents. Le premier était très proche de ce qui existait avant, contrairement au second, qui demandait un réglage plus fin, mais offrait une meilleure

précision dans l'assise et plus de confort. C'est ce dernier qui, chez nous, a fait l'unanimité », indique Abdel Zarkani, chef de caisse au Monoprix de la Porte de la Chapelle. C'est également le siège répondant au cahier des charges défini par la Cramif.

« Tout se fait sans effort. Le repose-pied est réglable, comme le dossier. Je suis à l'aise et peux me tourner rapidement s'il le faut », poursuit Natalia Dos Reis, l'une des hôtesses de caisse du magasin. « Il est primordial que les gens puissent choisir leur matériel, apprendre à s'en servir et à le régler. Ils acceptent mieux le changement. Je crois surtout que, de cette façon, ils ont eu le sentiment que Monoprix faisait quelque chose pour eux », estime Patricia Virfolet.

Autre point fondamental de la démarche : la rapidité du déploiement dans l'ensemble des magasins. Le principe du « quick win », comme l'appelle Anne-Solen Lahaye. « Sur un tel sujet, il nous a paru déterminant d'être visibles vite et partout », affirme-t-elle. 3 200 sièges et repose-pieds ont été déployés, des travaux d'aménagement devant parfois être prévus pour accueillir le dispositif. En parallèle, les chefs de caisse ont été formés par des référents régionaux et un kit de déploiement mis à disposition : vidéos, affiches, dépliants... Grâce à ces différents supports, on apprend notamment les gestes clés pour bien régler son siège. De quoi faire l'événement autour de la livraison du matériel et pouvoir, à tout moment, former et informer les nouveaux hôtes ou hôtesses de caisse accédant à ce poste. ■

G.B.

Interview

ANNE-SOLEN LAHAYE, chargée des conditions de travail et de l'innovation sociale chez Monoprix

« Lorsque mon poste a été créé, il y a quatre ans, il a fallu établir des constats. Ceux-ci ont notamment concerné la nécessité d'améliorer les conditions de travail aux postes de caisse, les outils de pilotage et les indicateurs. Des priorités ont été fixées. Aujourd'hui, les nouveaux concepts développés par Monoprix doivent être mieux-disants commercialement

comme en termes de conditions de travail. Dans ce domaine, il faut mener des actions au long cours, mais également savoir enclencher rapidement une dynamique. Notre culture des fondamentaux en santé et sécurité au travail doit sans cesse être alimentée. La communication est essentielle pour que chacun des collaborateurs s'investisse. »

AU SEIN DU GROUPE CARREFOUR, un magasin de Suresnes de la division Market (supermarchés de ville) a mis en place deux équipements indispensables à l'amélioration des conditions de travail dans les magasins : des chariots de manutention, à niveau constant, et des plates-formes de mise en rayons.

Des résultats à la hauteur des espérances

Chez Carrefour Market, les manutentions ont connu une amélioration continue depuis quatre-vingt-cinq ans. De la dépose au sol et de l'utilisation des transpalettes ou rolls aux tables à niveau constant, pour l'approvisionnement du magasin ; des pieds d'éléphant et autres casiers à bouteilles vides aux plates-formes (ou tours) de mise en rayons mobiles... Selon Patricia Villeroy, directrice ressources humaines adjointe de l'enseigne Market pour l'Île-de-France, « les choses ont bien changé. Nous travaillions déjà depuis plusieurs années, en lien avec notre direction régionale, sur l'amélioration de l'organisation et sur les conditions de travail en particulier. À l'occasion d'une réunion de CHSCT au magasin de Suresnes, dans les Hauts-de-Seine, en 2010, nous avons soumis aux élus, ainsi qu'au représentant de la Cramif, un projet de travail sur l'acquisition de nouveaux matériels. Il s'agissait d'améliorer les manutentions entre les réserves et le magasin notamment, mais aussi à la mise en rayons ».

Pascal Poiron, contrôleur de sécu-

rité à la Cramif, anciennement en charge du secteur, se souvient : « Lorsque Carrefour Market m'a demandé un appui pour les aider à limiter les risques dus aux manutentions, je me suis tourné dans un premier temps vers un fournisseur que je connaissais. Il proposait, sur d'autres secteurs d'activité, des chariots ou tables à « niveau constant », évitant aux travailleurs de se plier en deux à la moindre occasion. » Après accord du CHSCT sur le plan d'action, la direction a mis en place un groupe de travail. Celui-ci comprenait, outre Patricia Villeroy, Pascal Poiron et le représentant du fournisseur (Safil), des représentants de toutes les composantes de l'entreprise impliquées dans le projet : « J'y ai été invité en tant que cadre responsable de l'amélioration de l'organisation, précise Cédric Boutias, directeur régional. Il y avait également des personnes du CHSCT, des salariés futurs utilisateurs des équipements, le service achats, le directeur du magasin de l'époque, un représentant de la direction santé au travail, ainsi que Vincent Corlier, de la Cramif... »



© Patrick Delapierre pour l'INRS

L'ensemble des magasins de la division Market de Carrefour sont équipés de chariots à niveau constant pour l'approvisionnement des rayons.

Le groupe a collaboré étroitement autour du projet chariots. Jean-Pierre Zitouni, l'un des salariés qui ont participé aux travaux de groupe, est formel : « La première table était trop longue, pas assez maniable. La nouvelle est plus légère, plus facile à déplacer. » Il restait à simplifier et fiabiliser le matériel : « La conception ou le choix des roues, des vérins... de toutes les petites pièces soumises à de fortes contraintes pendant les activités, doivent être envisagés au plus tôt dans la démarche, remarque Pascal Poiron. C'est l'une des conditions

FAITS ET CHIFFRES

- Le magasin Carrefour Market de Suresnes emploie 110 salariés, sur une surface de 2 430 m².
- Le CHSCT a accompagné les changements de façon constructive : au niveau national, un CNHST (Comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) anime les échanges et débats autour de la santé et de la sécurité au travail.
- Le magasin utilise 14 chariots à tables niveau constant.
- Tous les deux mois, un audit, sous forme de verbatim, permet de recueillir les remarques des salariés sur les équipements de travail, en vue d'améliorations ultérieures.
- Afin d'améliorer les conditions de travail, Carrefour Market a également fait progresser la préparation par les fournisseurs et la logistique, afin de mieux ajuster les conditionnements (palettes, cartons) parvenant aux magasins et aux salariés.

sine qua non d'acceptation de nouveaux équipements par le personnel. » Après une série de tests qui ont donné entière satisfaction, les nouveaux chariots à niveau constant ont été adoptés pour le magasin. La démarche, jugée exemplaire, a été généralisée auprès de tous les magasins de la division : « Chaque magasin dispose de cinq à vingt chariots à hauteur, selon sa taille. Nous en sommes à 6550 sur l'ensemble du territoire », se félicite Patricia Villeroy.

Travaux communs

Concernant la mise en rayons en hauteur, les représentants de la Cramif et du magasin nourrisaient aussi des ambitions : « Afin de mieux analyser le travail, j'ai filmé les salariés en situation de travail réel, détaille Pascal Poiron. Le constat était le même qu'ailleurs. Trop de salariés travaillaient en tension, avec des postures de travail non adaptées, et utilisaient des équipements non prévus à cet effet : pieds d'éléphant, casiers à bouteilles vides, retournés, posés au sol... » Si ces équipements sommaires permettent une hauteur et, dans le cas des casiers, une surface de travail parfois suffisantes, leur utilisation, confirmée par l'analyse des conditions de travail réel à l'aide de la vidéo, posait des problèmes bien connus des ergonomes : bras trop en extension, contraintes sur le dos et la colonne vertébrale, positions instables, fragilité... De nouveau, le CHSCT se prononce pour une amélioration de la mise en rayons.

La direction décide de capitaliser le travail déjà accompli autour des chariots de manutention et



© Patrick Delapierre pour l'INRS

contacte, avec le même groupe de travail, un autre fournisseur. « Nous avons travaillé en identifiant des fonctions, correspondant aux tâches à accomplir et aux contraintes rencontrées : tablette pour poser les produits, pieds et échelons, déplacement des plates-formes et roulage, signale Pascal Poiron. En particulier, un certain nombre d'échanges ont eu lieu autour de la tablette : elle ne devait pas être trop large, afin d'éviter les gestes trop amples pour la mise en rayons. » Les prototypes ont été testés de nouveau par les salariés : « La mise en rayons est plus facile, plus économique pour le corps », confie Roger Makongue, un salarié qui a été associé au groupe de travail. Aujourd'hui, les nouveaux équipements font l'unanimité auprès du personnel. « Un travail qui semblait de longue haleine, reprend le directeur régional. Mais qui, après dix-huit mois de conception et d'essais dans le

Après dix-huit mois de conception et d'essais, le résultat est là : aujourd'hui, entre six et sept mille plates-formes de mise en rayons équipent les Carrefour Market, au niveau national.

magasin de Suresnes, suivis de tests sur cinq magasins, connaît un réel succès : aujourd'hui, entre six et sept mille plates-formes de mise en rayons équipent les Carrefour Market, au niveau national. » Bien sûr, comme lors de tout changement, il a fallu vaincre quelques résistances. Les salariés ont été formés à l'utilisation des nouveaux équipements. Mais les premiers chiffres s'annoncent prometteurs : « En 2013, un tiers d'accidents ou d'incidents du travail en moins en lien avec le dos a été constaté, précise Cédric Boutias. On attend de voir ce que cela va donner, mais la tendance semble se confirmer, ce qui est plutôt bon signe. » Il reste encore des pistes de travail : « Nous continuons, notamment avec la Cramif, de plancher sur d'autres aspects : la conception des caisses, le travail en hauteur, les chariots dans les drives... », confie la DRH adjointe. ■

A. B.

DU BISPHÉNOL DANS LES TICKETS DE CAISSE

En 2013, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) publiait un rapport d'expertise collective concernant l'évaluation des risques du bisphénol A sur la santé humaine. Le rapport identifiait notamment des risques potentiels pour les enfants à naître de femmes exposées à cette substance pendant la grossesse. En France, le bisphénol A, utilisé notamment comme révélateur dans les papiers thermiques, est interdit depuis le 1^{er} janvier 2015 dans tous les contenants alimentaires. Le bisphénol S, un produit de structure chimique proche, est l'un des substituts les plus

utilisés dans les papiers thermiques, bien que les données sur les effets biologiques de ce dernier ne soient pas encore stabilisées. Dans ce contexte, l'INRS a entrepris en 2013 une étude visant à déterminer le niveau d'imprégnation en bisphénols A et S des agents de caisse par la réalisation de dosages urinaux. Cette étude, dont les résultats seront très prochainement publiés dans des documents scientifiques et techniques de l'INRS, devrait permettre de vérifier, par des données de terrain, les hypothèses émises lors des précédentes évaluations sur la contamination des professionnels.

Repenser les liens au travail

LE MONDE DES « HYPERS » n'a pas très bonne réputation, en général, notamment du point de vue des salariés. Pourtant, certaines enseignes, mettent en place des échanges fructueux sur les questions de sécurité. C'est le cas de l'hypermarché Auchan de Dieppe.



© Grégoire Maisonneuve pour l'IMRS

Le développement de la polyvalence est encouragé pour lutter notamment contre des risques tels que les troubles musculosquelettiques (TMS), qui guettent les salariés effectuant toujours les mêmes gestes ou contraints aux mêmes postures.

Quand les gens pensent aux hypermarchés, que ce soit chez nous ou ailleurs, les métiers et les emplois ne font pas forcément rêver, commente Carole Lamamy, responsable ressources humaines dans un hyper Auchan de 350 salariés à Dieppe, en Seine-Maritime. « Pourtant, autant que faire se peut, nous nous ingénions à faire mentir les clichés. » Un avis partagé par Éric Labussière, qui cumule les fonctions de responsable d'exploitation technique du magasin et de responsable sécurité. « Je n'ai

pas connu une telle qualité de relations au travail dans mes précédents emplois. Au bout de quelques mois, je suis encore surpris par la considération élevée, de la part de la direction et des instances représentatives du personnel, pour le dialogue et l'échange. On peut même parler des conditions de travail sans tabou ! »

Outre le stage d'entrée qui consiste chez Auchan, quel que soit le poste occupé ensuite, à faire travailler le nouvel embauché à l'ensemble des postes du magasin – « ça facilite tellement le dialogue, par la suite, ajoutait-il. Quand les gens savent que vous connaissez leur poste, ils vous témoignent bien plus que de la politesse : un réel intérêt... » –, Éric a pu apprécier aussi le travail en réseau autour de la prévention : « Les responsables sécurité des 25 magasins de la région se réunissent régulièrement. Cela facilite les synergies, les échanges de bonnes pratiques. Autant de bonnes habitudes qui permettent de mieux répondre, collectivement et individuellement, aux questions qui se posent. » Même si, aucun magasin ne ressemblant à un autre, certaines réponses aux questions de prévention se doivent de rester spécifiques.

Jacques Charlotte, contrôleur de sécurité à la Carsat Normandie, témoigne d'une collaboration de longue date : « Les relations avec l'entreprise sont anciennes. Elles ont démarré en 1986 (lire l'encadré ci-dessous). Cela nous a permis de nous comprendre et de faire passer un grand nombre de messages de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. »

Une illustration des relations sociales plus respectueuses est donnée par le règlement des horaires de travail : « Un accord d'entreprises sur le temps de travail, ainsi que notre volonté de faire attention aux équilibres entre vie privée et vie professionnelle, permet aux hôtesses de caisse et à un certain nombre d'autres postes, de se positionner de façon volontaire sur les plages horaires », explique Carole Lamamy. Christine, chef du secteur caisses, intervient : « Un outil (actuellement papier), en cours d'informatisation, permet de calculer les besoins et charges de travail. Les salariées expriment leurs souhaits de manière volontaire, six semaines à l'avance. » Les seuls motifs de changements acceptés après ce positionnement sont d'ordre médical. « Nous accordons des temps de repos

DE VIEILLES CONNAISSANCES

JACQUES CHARLOTTE, contrôleur de sécurité à la Carsat de Normandie

« Notre collaboration a commencé en 1986 (à l'époque, le magasin était sous enseigne Mammouth), avec une action de conception pour limiter les risques routiers, lors des opérations de chargement et de déchargement des camions. En 1994-1995, c'est encore une action de conception, avec la construction de la galerie marchande actuelle, qui nous a de nouveau amenés à travailler ensemble. En 2005, la suppression de la distribution gratuite de sacs marquait encore une amélioration des conditions

de travail des caissières. Depuis, le Pnac Grande distribution¹ a vu le déploiement de plusieurs actions. Actuellement, deux actions sont en cours : l'essai de gondoles inférieures à 1,80 m de hauteur ; et l'application de la recommandation ChamTS pour prévenir les risques liés aux manutentions manuelles lors de la mise en rayons¹. »

1. Lire p. 16-17.



© Grégoire Maisonneuve pour l'IMRS

importants et veillons à ce que nos collaboratrices effectuent des journées de travail les plus continues possibles », reprend la responsable RH.

Polyvalence et formations

Une action qui ne se borne pas aux horaires de travail: « Nos réflexions ont porté aussi sur l'employabilité et les compétences de nos salariés, signale Carole Lamamy. Nous essayons de développer la polyvalence. Aussi bien pour lutter contre la précarisation et l'appauvrissement professionnels, la perte de motivation, que contre des risques tels que les troubles musculo-squelettiques (TMS), qui guettent plus encore les salariés affectés toujours aux mêmes postes. » Une équipe dite « transverse », de quinze collaborateurs actuellement, a

été constituée. Comprenant des salariés déjà en place, volontaires, et de nouveaux embauchés, cette équipe doit former des personnes polyvalentes, en vue notamment d'absorber les surcroûts de travail. « Les salariés qui y sont affectés expriment une certaine satisfaction, rapporte Éric Labussière. On est passé d'une polyvalence subie à une polyvalence reconnue, les regards ont changé. »

Au niveau des formations à la sécurité, le magasin s'est doté de formateurs internes: un formateur au sauvetage secourisme du travail (SST) assure les formations et le recyclage de quelque 60 à 70 salariés. « Nos 14 agents de sécurité sont formés SST », se réjouit Carole Lamamy. Pour ce qui est de la prévention des risques liés à l'activité physique (Prap), deux moniteurs en interne dispensent les forma-

Après une analyse des risques, le poste de la rôtissoire a fait l'objet d'une des dernières actions Prap (prévention des risques à l'activité physique). Le meuble a notamment été abaissé.

tions, très appréciées en général et conduisent un certain nombre d'actions Prap: « L'une des dernières en date est l'amélioration du poste de la rôtissoire, indique Éric Labussière. Le meuble initialement prévu était trop haut, en deux parties, l'une au-dessus de l'autre, et risquait d'occasionner des TMS, lombalgies, brûlures... » Après une analyse des risques, il a été décidé de placer les deux parties du meuble au même niveau, à une hauteur médiane. « Quand on voit le meuble en place, c'est juste évident, explique la salariée affectée au poste ce jour. Il suffisait d'y penser! »

Une action plus ancienne s'est déroulée au rayon boulangerie il y a cinq ans: l'achat d'une machine à emballer les baguettes. « Vraiment utile, pour un rayon qui sort jusqu'à deux mille pains par jour. Et vraiment plus économique pour le corps des salariés », pointe Éric Labussière. Lors des dernières fêtes de fin d'années, le personnel, y compris l'encadrement, qui a donné des coups de mains ponctuels a pu apprécier les améliorations apportées par les nouveaux équipements. Enfin, une formation à la gestion des incivilités a été dispensée l'an dernier: « Cela nous a permis de parler, d'échanger sur ces sujets délicats, susceptibles de mettre les collègues à rude épreuve, et de les préparer à mieux gérer ce type de situations », relate la responsable des ressources humaines. ■

1. Lire le dossier: « Horaires atypiques – Contretemps de travail », Travail & Sécurité, n° 717, mai 2011. À consulter sur: www.travail-et-securite.fr.

A. B.



© Grégoire Maisonneuve pour l'IMRS

Interview

NATHALIE, hôtesse de caisse

« J'ai des problèmes de dos: mon temps de travail est réparti entre les caisses et les rayons. En ce qui concerne les sièges de caisse, nous avons été associées au choix des équipements. Nous avons privilégié un modèle robuste sans roulettes, réglable en hauteur, profondeur et positionnement pour le dossier et l'assise. C'est vraiment plus

confortable, on finit les journées moins exténuées qu'avant. Celles qui souffrent de TMS (une épaule ou un bras, coude, poignet...) peuvent choisir, entre les caisses paires et impaires, un poste sollicitant moins le membre touché. »

Le nécessaire respect des normes existantes

SI UN CERTAIN NOMBRE d'enseignes progressent sur leurs équipements de travail, les normes et recommandations concernant les chariots de manutention, notamment ceux qui équipent les drives, ne sont pas encore assez respectés par la profession. Entretien avec un contrôleur de sécurité et une chercheuse de l'INRS.

Qu'est-ce qui a motivé l'étude réalisée par l'INRS auprès de salariés utilisant des chariots dans un drive ?

Philippe Morand, contrôleur de sécurité à la Carsat Rhône-Alpes. À la suite d'une question d'ordre technique, nous avons fait appel à l'INRS pour venir réaliser des mesures de forces de pousser-tirer de deux chariots utilisés dans un espace drive, et les comparer aux valeurs normatives (selon la norme NF X 35-109)¹. Dans le même temps, une évaluation des fréquences cardiaques et de l'effort subjectif était aussi demandée. En effet, nous avions des doutes sur l'utilisation de ces chariots. Pour nous, ils participaient à la fatigue de leurs utilisateurs, dans les conditions particulières de l'entreprise.

Quels sont les résultats des mesures ?

Emmanuelle Turpin-Legendre, chercheuse au laboratoire de physiologie du travail (INRS). Deux types de chariots étaient testés – un court et un long – dans trois situations d'essai : les deux chariots en intérieur, le chariot long en extérieur. Trois niveaux de charges ont été testés : 40, 80

et 120 kg. La norme NF X 35-109 admet quatre domaines de risque : « réduit pour tout opérateur » ; « réduit pour le plus grand nombre » ; « risque accru » ; et « activité délétère ». Les mesures de forces pour la mise en mouvement sont claires : en intérieur, mettre en mouvement un chariot court avec une charge de 40 kg est une activité à risque accru. Démarrer avec une charge de 80 kg est une activité à risque accru voire délétère. Avec le chariot long, démarrer avec 40 kg de charge est une activité à risque accru ; avec 80 kg, elle devient délétère. Enfin, démarrer un chariot long en extérieur représente une activité délétère, à 40 ou à 80 kg de charge. Dans tous les cas, les charges de 120 kg sont des activités à risque accru, voire délétères. Aucune de ces situations ne présente un risque réduit pour tout opérateur. On peut en revanche émettre l'hypothèse d'une manière de faire différente entre hommes et femmes, du point de vue de l'effort.

Quelles sont les conclusions ?

P.M. Tout d'abord, que les chariots utilisés ne répondent pas à un objectif de limitation des

risques dus aux manutentions pour les salariés. Ensuite, il y a aussi un effet « état des sols » défavorable, et peut-être aussi un effet en lien avec l'usure des chariots. L'aspect que je retiens est la différence entre le ressenti des salariés et les conclusions au moyen des appareils de mesure. Une tâche ressentie comme légère peut produire des conséquences graves pour la santé. Le facteur de l'âge est à prendre en compte : ce qui est possible à 20 ans devient difficile à 30 et peut-être impossible à 45 ans. J'ai donc demandé à l'entreprise de bien vouloir refaire des essais avec un nouveau chariot plus léger. En espérant que les sols feront aussi l'objet d'une réfection. Le monde des drives étant en pleine expansion, il nous semble essentiel de prévenir les risques dès que possible. D'autres démarches peuvent aider à mieux prendre en compte la complexité des problèmes : aménagement des postes, organisation, etc. ■

1. NF X 35-109 – Manutention manuelle de charges pour soulever, déplacer et pousser-tirer. Afnor. À commander sur : www.afnor.org (service payant).

Propos recueillis par A. B.



© Patrick Delapierre pour l'INRS

LES CAISSES AUSSI ONT LEUR NORME

L'aménagement des postes d'encaissement fait l'objet du document INRS *Conception des meubles d'encaissement. Cahier des charges intégrant les critères de confort, de sécurité et d'efficacité au travail* (ED 6080) et peuvent être définis selon la norme NF X 35-701. Lors de la conception et de l'implantation des lignes de caisses :

- le plan d'implantation des postes d'encaissement doit renseigner l'ensemble des dimensions ;
- les contraintes environnementales pour l'implantation des caisses sont également à prendre en compte (organisation des files des clients...).



Préventica

CONGRÈS // SALONS 2015

SANTÉ et SÉCURITÉ au travail

L'ÉVÉNEMENT ANNUEL DE RÉFÉRENCE

TOULOUSE	09, 10, 11 JUN
LYON	13, 14, 15 OCT



PRÉVENTICA INTERNATIONAL

Casablanca
17 • 18 • 19 MARS 2015



EXPOSER
+33 (0)5 57 54 12 65

DEVENIR PARTENAIRE
+33 (0)5 57 54 38 26

preventica.com
Code **TYM6T**

À L'OCCASION DE LA RÉNOVATION de la brasserie parisienne La Mascotte, véritable institution de Montmartre, 100 m² de sous-sol ont été créés. Objectif : y installer la partie technique, à savoir la cuisine. C'est ici qu'à la tête d'une brigade d'une quinzaine de personnes, Aurélien Marion, chef de cuisine, orchestre dorénavant le grand ballet des petits plats.

Une brigade fière de sa cuisine

7h30 La réception des marchandises est en cours. En plein cœur de Montmartre, la brasserie La Mascotte, institution gastronomique locale, a rouvert en novembre 2012, après sept mois de fermeture. À l'entrée, un monte-fût totalement automatique permet d'acheminer les matières premières au sous-sol avec le minimum de manutention. « *Initialement, la cuisine, qui n'était pas plus grande qu'un office, se trouvait au rez-de-chaussée, dans l'alignement du bar,* explique Thierry Champion, le gérant. *L'évaluation des risques professionnels et la connaissance que nous avons des contraintes, liées notamment au manque de place, nous ont guidés tout au long du projet.* » « *Malgré son expérience et sa parfaite connaissance de l'établissement, que ses parents avaient tenu, le gérant n'a pas hésité à s'entourer des conseils extérieurs* », assure Christophe Ballue, contrôleur de sécurité à la Cramif. L'organisme de prévention ainsi qu'un cabinet d'architectes spécialisé ont en effet été pleinement associés au projet. Principal défi : la conception d'un espace de 100 m² en sous-sol pour y installer toute la partie technique. Creusé sur la butte Montmartre, ce domaine est désormais celui d'Aurélien Marion, chef de cuisine. « *Nous avons installé ici les salles de préparation du froid, les chambres froides, l'épicerie, la*

cave, la laverie et les vestiaires », explique-t-il. Autour d'un immense piano nouvelle génération, placé en position centrale, chacun s'installe à son poste. « *J'ai un cuisinier au poisson, un cuisinier à la viande, un autre prépare le froid. Un pâtissier complète l'équipe et occupe un poste de travail dédié à son activité* », reprend le chef.

9h40 Les cuisiniers se concentrent sur la mise en place de la carte, les préparations pour le plat du jour, la constitution des stocks. Cinq personnes en cuisine, une à la plonge. « *À La Mascotte, nous travaillons exclusivement des produits frais, en grande quantité, et la conservation se fait désormais sous vide, en cellule de refroidissement* », reprend Aurélien Marion. Le restaurant sert en moyenne 200 couverts par jour, plus de 300 pendant le week-end. « *Tout est très fonctionnel, les marchandises sont accessibles. Des chariots à roulettes sont utilisés pour les transporter* », témoigne Vincent Speare, chef de partie. Avant les travaux, il était apprenti dans l'établissement. « *Ça n'a plus rien à voir!, s'exclame-t-il. Nous avons gagné en confort autant qu'en rapidité d'exécution.* » Plus personne ne s'épuise dans des endroits contraints. « *Le personnel dispose de couloirs de travail intéressants.*

REPÈRES

■ **ARRIVÉ** avec ses parents en 1965, Thierry Champion est l'actuel gérant de La Mascotte. Cet établissement plus que centenaire est installé dans le quartier des Abbesses, à Paris. Il a évolué du bistrot de quartier vers la brasserie traditionnelle, désormais spécialisée dans les fruits de mer. Thierry Champion est l'initiateur des plus récents aménagements, réalisés en lien avec un cabinet d'architecte spécialisé et la Cramif. Menés dans un souci d'amélioration continue, ils ont conduit à repenser totalement les lieux et l'organisation, de la cuisine au service en salle.



© Gaël Kerbaol/INRS

Le pari un peu fou de La Mascotte a été de créer 100 m² de sous-sol sur la butte Montmartre pour y installer toute la cuisine.



© Gaël Kerbaol/INRS

En termes de conception, tout a été traité, du sol au plafond, avec le choix de revêtements permettant de limiter le risque de glissade ainsi que le bruit. D'autre part, au-dessus du piano, les hottes à compensation assurent une extraction très efficace, ce qui permet de conserver à tout moment une atmosphère de travail agréable », affirme Thierry Campion.

Le chef de cuisine dirige des opérations qui ont lieu autour des fourneaux.



© Gaël Kerbaol/INRS

dressage. « On envoie! » Trois monte-plats sont utilisés pour les échanges avec la salle. Les deux premiers desservent le rez-de-chaussée et le troisième est réservé au premier étage. À l'occasion du projet de rénovation, une nouvelle salle privatisable d'une quarantaine de couverts a en effet été conçue à l'étage.

12h05 « Une nordique, une aile de raie, direct! » Debout, près du terminal sur lequel arrivent les commandes, Aurélien Marion devient, à l'heure du service du déjeuner, le véritable chef d'orchestre des opérations. « Ok, chef! » Autour des fourneaux, les échanges fusent et restent fluides. En termes de puissance et de montée en

13h15 La vaisselle sale revient par l'un des monte-plats. Elle est mise en place dans le nouveau tunnel de lavage, conçu pour éviter la manutention de paniers de vaisselle particulièrement lourds. Un travail sur l'aspiration et l'évacuation des vapeurs, très importantes à ce poste, a été mené. Le dispositif de ventilation du local répond aux préconisations de la Cramif et contribue à améliorer les conditions de travail à la plonge. En outre, le système est bien plus efficace en termes de lavage et de séchage de la vaisselle.



© Gaël Kerbaol/INRS

Le tunnel de lavage a été conçu pour limiter le port de paniers de vaisselle très lourds.

14h00 « Tout est réuni pour que nous fassions une belle cuisine », affirme Aurélien Marion. Peu à peu, les envois pour le service du déjeuner se font moins nombreux. L'équipe reprend son travail sur les préparations. Dans une heure, la brigade du soir prendra la relève. « Il fallait ces changements pour assurer la pérennité du restaurant et atteindre nos objectifs de qualité de service. La réponse que nous avons apportée se traduit en termes d'amélioration du confort de travail, de mise aux normes (handicap, incendie...) et de respect des règles d'hygiène, estime Thierry Campion. Ces efforts nous ont permis d'accueillir une très bonne brigade, stable depuis deux ans. Et c'était bien l'un des enjeux : se donner les moyens de fidéliser les salariés et d'accueillir les nouveaux dans de bonnes conditions. » En salle, les aménagements ont permis de redonner du confort au client. Le mobilier a évolué : les tables, plus larges, sont adaptées au service des fruits de mer. Un point très apprécié également par le personnel en salle. Comme en cuisine, il est moins contraint par l'espace et dans les meilleures dispositions pour assurer un service de qualité. ■

température, les plaques fonctionnent comme un feu vif, mais sans flamme, ce qui réduit en partie les risques de brûlure. Pour les cuisiniers, c'est évident : la nouvelle organisation de la cuisine, comme la largeur très confortable des espaces de travail, contribuent à diminuer le stress et les risques d'accidents. « Le seul inconvénient est que nous n'avons plus de contact direct avec nos collègues en salle », indique Vincent Speare. Tout passe désormais par le terminal de commandes ou le téléphone. « Le vol-au-vent est prêt, chef! » Les commandes sont préparées table par table. Aurélien Marion conserve une vigilance de chaque instant sur l'ensemble des opérations qui se déroulent en cuisine. Il contrôle et complète le

Grégory Brasseur



ART VIVANT

Dans les



LA RÉNOVATION de l'atelier décoration-costumes du Palais Garnier, au cœur de la capitale, a réuni plusieurs directions autour d'un projet de prévention des risques professionnels, cher à l'Opéra national de Paris. L'amélioration du réseau de ventilation générale, le réaménagement de l'espace et la modernisation des postes ont été orchestrés dans le respect des contraintes liées au bâtiment.

coulisses de l'Opéra



1

1 **Les dimensions** du local sont de plus de 10 m de long, 8 m de large et 6 m de hauteur, soit un volume global de plus de 500 m³. Une mezzanine à 3 m de hauteur est installée sur la partie du local donnant sur l'extérieur.

2 **Des cuves** calorifugées, dont la température est réglée par thermostat, sont utilisées en remplacement de marmites de cuisine, pour la préparation des teintures. Leur vidange automatique par gravité a considérablement réduit les manutentions.



2

Vous donnez au costume ce qui fait son âme", m'a-t-on dit un jour. » Véronique Degy occupe temporairement le poste de chef de l'atelier décoration-costumes du Palais Garnier, qui abrite l'Opéra national de Paris, en plein cœur de la capitale. Grâce à son savoir-faire artisanal, et à celui de l'ensemble des décorateurs, c'est ici, dans les coulisses de l'Opéra, que les étoffes prennent réellement vie. Dans l'atelier, deux décorateurs permanents travaillent aux teintures et à la patine, ainsi qu'à la confection

de bijoux et d'accessoires, pour répondre aux besoins des productions en cours. Les masques des petits rats de *Casse-Noisette* côtoient les costumes du *Lac des Cygnes* et un nombre impressionnant de bijoux de scène. De vrais trésors! En 2014, l'atelier décoration-costumes de Garnier a été entièrement rénové, à la suite d'une démarche de prévention des risques professionnels, qui s'est appuyée sur le travail collaboratif des différentes directions.

À l'époque, les risques identifiés dans le document unique de l'Opéra¹ soulignent la néces-

sité d'une réflexion sur le fonctionnement des lieux. Malgré la suppression, au fil des ans, des produits les plus dangereux, notamment les pigments de teinture classés cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), le risque chimique est toujours présent. Se posent également des questions liées aux manutentions manuelles, aux risques de troubles musculosquelettiques, au bruit... Sous l'impulsion du CHSCT, le projet accélère. Des réunions d'étape sont programmées avec le responsable d'atelier habituel, Bernard Connan,



3

3 Les espaces teinture et peinture ont été séparés de façon à faciliter l'organisation du travail.



4

4 Une machine pourvue d'un dispositif de captage intégré, dont le rejet se fait sur l'extérieur, remplace l'ancienne cuve ouverte pour les teintures de grandes séries. Le bruit dû au soufflage de vapeur dans le bain de teinture et les émanations des vapeurs des bains ont été réduits.

les représentants du personnel, le service interne chargé de la sécurité au travail, le responsable du service costumes, la direction des bâtiments, le service de santé au travail et la Cramif. Un dossier d'intervention du Centre de mesures physiques de la Cramif est établi et constitue le fil rouge à partir duquel le groupe de travail se met en quête de solutions. « *J'ai insisté pour que l'ensemble des acteurs soient réunis tout au long de la démarche, afin qu'ils expriment leurs besoins et leurs contraintes, et parviennent à des propositions communes* »,

indique Agnès Grimoin, contrôleur de sécurité à la Cramif. Dès le départ, une difficulté technique majeure est identifiée. Elle tient à l'installation de gaines de ventilation dans un bâtiment qui a deux siècles d'existence, classé monument historique depuis 1923. Pas question de le dénaturer en touchant aux façades.

Un projet de compromis

La localisation de l'atelier, au cœur du service costumes (lire l'encadré page 37), est discutée, mais n'est finalement pas remise en cause. En effet, à tout moment, les décorateurs doivent

conserver une proximité immédiate avec les responsables de production des spectacles qui les sollicitent. Les échanges entre les services sont quotidiens. Une dimension inhérente aux métiers du spectacle vivant doit également être intégrée. Lorsque la production l'exige, il arrive qu'une quinzaine d'intermittents travaillent simultanément dans l'atelier et les heures ne sont pas comptées. « *La modernisation a porté sur l'amélioration du réseau de ventilation générale, le poste à soudeuse, les postes de teinture et de peinture et la réorganisation de l'espace de*





5

5 Les CMR et les produits chimiques les plus dangereux ont été substitués.

6 Les tâches réalisées dans l'atelier décoration-costumes requièrent des talents créatifs, artistiques et artisanaux divers, ainsi qu'une grande flexibilité.

7 En mezzanine, c'est la mémoire de l'Opéra qui est conservée. Masques, tiaras, bijoux anciens, la collection de trésors est impressionnante.



6

travail, remarque Laurent Kral, responsable sécurité au travail de l'Opéra. *Certaines propositions initiales, telles que l'isolement de la machine de teinture, la plus bruyante et la plus polluante, dans un local attenant, n'ont pas pu être retenues. Sur ce sujet comme sur d'autres, il a fallu chercher des compromis acceptés par tous.*

« *Les activités teinture et peinture ont été séparées, ce qui a permis de résoudre en partie des problèmes de coactivité* », explique Valérie Dubus, décoratrice costumes. Une cloison vitrée a été créée entre les deux espaces,

conformément aux préconisations de la Cramif. Par ailleurs, l'espace teinture a été totalement revu. « *La directrice des costumes a fait le tour des établissements homologues en Europe, pour voir ce qui s'y faisait. Son choix s'est porté sur une machine à teinture finlandaise* », souligne Agnès Grimoin. L'équipement est pourvu d'un dispositif de captage intégré, dont le rejet se fait sur l'extérieur. La pollution résiduelle, lors de l'ouverture des baignoires, est évacuée grâce à la ventilation générale existante. « *C'est notre petite cuisine. Pour répondre aux demandes de la production, il*

faut régulièrement contrôler les teintures et donc ouvrir les baignoires, prélever un morceau de tissu, le sécher et le comparer aux échantillons de référence qui nous ont été fournis », explique Véronique Degy. L'expérience et le savoir-faire lui suffisent pour juger des couleurs des pigments et des quantités nécessaires pour modifier le bain. L'opération est renouvelée autant de fois qu'il le faut, jusqu'à l'obtention de la teinte souhaitée.

Des espaces distincts

« *Nous sommes nettement moins exposés qu'auparavant au bruit*



7

CINQ ATELIERS

Le service costumes du Palais Garnier regroupe cinq ateliers dans lesquels toutes les pièces qui seront portées par les artistes sont confectionnées. L'atelier fiou crée les tutus et autres costumes féminins. L'atelier tailleur est pour sa part consacré à la confection des costumes masculins. Dans l'atelier maille, on fabrique les collants de spectacle, tuniques, sous-vêtements, genouillères, tandis que dans l'atelier modiste sont élaborés les chapeaux et tous les éléments coiffants. L'atelier décoration-costumes, enfin, est dédié à tout ce qui n'est pas du ressort de la couture : teinture, peinture, vieillissement et patine de vêtements, fabrication de bijoux, têtes d'animaux, ailes, masques... Les costumes prêts pour la scène et leurs accessoires sont entreposés dans le central costumes. Une pièce impressionnante, dont la hauteur sous plafond permet l'accrochage des tutus suspendus à l'envers.

et aux émanations de vapeurs, affirme Valérie Dubus. *D'ailleurs, tout est vraiment mieux organisé. Par exemple, avant les travaux, nous préparions les teintures dans des grosses marmites, très lourdes, qu'il fallait vider manuellement.* » Ces marmites ont été remplacées par des cuves calorifugées, fermées et mises en dépression, avec un rejet de l'air à l'extérieur. Un robinet en partie basse permet leur vidange par gravité. Par ailleurs, la hauteur des cuves a été étudiée afin de limiter le risque de troubles musculosquelettiques. En complément, les opératrices





8



9

8 Au niveau de la cabine de peinture, ouverte à ventilation horizontale, la moyenne des vitesses d'air mesurées dans la section frontale d'évolution du peintre dans l'espace imparti doit être au minimum égale à 0,5 m/s, aucune mesure n'étant inférieure à 0,4 m/s. Les produits chimiques sont stockés dans des armoires ventilées.

9 La mise en peinture se fait soit de façon manuelle au pinceau sur table, soit au pistolet basse pression devant la cabine ouverte à ventilation horizontale. Seules les peintures à l'eau sont utilisées dans l'atelier et de moins en moins d'aérosols.

ont conçu elles-mêmes un petit marchepied. « Nous sommes également en mesure d'accueillir dans de meilleures conditions les responsables de production, qui sont en contact direct avec le créateur des costumes, lorsqu'ils viennent discuter des nuances souhaitées sur un tissu, évoque Véronique Degy. Parfois, les danseurs eux-mêmes nous rendent visite pour une retouche couleur sur leurs chaussons. Ce travail en liaison avec la production se poursuit jusqu'au bout, puisque nous assistons aux répétitions, notamment la générale. Sur scène, dans les condi-

tions d'éclairage souhaitées pour le spectacle, on voit tout ! »

Une ventilation récompensée

Côté peinture, la chaudière à vapeur a été enlevée et l'espace récupéré a laissé place à la cabine ouverte à ventilation horizontale. Un local technique à proximité héberge le ventilateur de la cabine et les compresseurs à air comprimé. Les produits chimiques sont quant à eux stockés dans des armoires ventilées, avec rejet à l'extérieur. Non loin de là, sont installés la bijouterie et son petit

atelier soudure. Diadèmes ornés de cristaux, reproduction de bijoux anciens, confection de coiffes... Au poste de soudure, les décorateurs alternent entre des pièces de petit format, en bijouterie, et de gros volumes, pour la fabrication de carcasses. Les contraintes de mobilité et d'adaptation de l'espace se devaient d'être intégrées. « Une table de soudage, équipée d'un long bras articulé permettant d'aspirer les polluants au plus près de la source d'émission, avec raccordement sur l'extérieur, a été installée. Il n'est plus nécessaire désormais de por-



10 À la table de soudage, où les décorateurs alternent entre des pièces de petit format, en bijouterie, et de gros volumes, pour la fabrication de carcasses, le bras articulé permet de travailler en garantissant l'aspiration des fumées de soudure au plus près de la zone d'émission, quelle que soit la dimension de la pièce traitée.

11 Dans la grande salle du Palais Garnier, les décoratrices observent le rendu de leur travail dans les conditions de lumière du spectacle.



ter un masque à cartouche très contraignant », estime Bernard Connan.

« Compte tenu des aménagements et de la configuration des locaux, une problématique globale de compensation d'air a dû être prise en compte », explique Laurent Kral. Une ventilation par extraction et introduction d'air mécanique est réglée au maximum du débit disponible et des ouvertures statiques complémentaires ont été créées au niveau de la mezzanine. Pour assurer une ventilation optimale, le volume d'air neuf entrant dans l'atelier doit correspondre au

volume d'air vicié extrait. « Le groupe de travail a fait des propositions qui répondent pleinement au rapport d'intervention du laboratoire », indique Agnès Grimoin. Un trophée Cramif a d'ailleurs été attribué à l'Opéra de Paris pour cette démarche. Une nouvelle intervention du laboratoire de mesures physiques est prévue pour les prochains mois, afin de contrôler l'efficacité des dispositifs en place. Des réglages ou ajustements seront effectués, si nécessaire. « Il était important, pour ne générer aucun conflit interservice ou interpersonnel,

que chacun ait la parole. Les directions ont appris à travailler ensemble », approuve Jean-Philippe Thiellay, directeur adjoint de l'Opéra national de Paris. La nouvelle direction de l'Opéra souhaite d'ailleurs s'appuyer sur ce travail et déployer ce type de démarche dans d'autres ateliers, que ce soit à l'Opéra Bastille, dans les ateliers Berthier ou à l'École de danse. La rénovation de l'atelier décoration-costumes de Garnier ne constitue sans doute qu'un premier acte. ■

Grégory Brasseur
Photos : Gaël Kerbaol

1. L'Opéra de Paris est un établissement public, industriel et commercial de plus de 1 500 salariés.

Fiche d'identité

- **NOM** : Menuiserie Cohen SARL.
- **LIEU** : Clichy (Hauts-de-Seine).
- **EFFECTIF** : 5 personnes.
- **ACTIVITÉ** : menuiserie (cuisines, ameublement, agencements, portes, fenêtres...) pour les particuliers et les entreprises.



© Gaël Kerbaol/INRS

L'essentiel

- **POUR ÊTRE** en-dessous de la VLEP de 1 mg de poussières de bois par mètre cube d'air, la menuiserie a changé sa scie à panneaux et son système d'aspiration et a installé une presse à briquettes.

POUSSIÈRES DE BOIS

Un objectif ambitieux

LA MENUISERIE COHEN, située à Clichy, dans les Hauts-de-Seine, a changé son système d'aspiration des poussières de bois et investi dans une presse à briquettes. Objectif : passer sous la valeur limite d'exposition professionnelle. Mais, avant tout, c'est surtout au niveau du confort de travail que les salariés perçoivent les améliorations.

C'est sans effort et dans un atelier presque dénué de poussières qu'Éric Goldstein, menuisier d'atelier dans la menuiserie Cohen, installée à Clichy, dans les Hauts-de-Seine, manie sa scie à panneaux. Lorsqu'il doit changer d'orientation de coupe, la bascule se fait automatiquement. Les cotes, il les vérifie maintenant sur un écran digital. « *Je me fatigue moins et je peux préciser les réglages au dixième de millimètres. Je ne voudrais pas retourner en arrière* », assure-t-il. En arrière, c'est avant 2010, date à laquelle cette menuiserie de cinq personnes qui réalise tous types de travaux

de menuiserie (cuisines, ameublement, agencements, portes, fenêtres...) pour les particuliers et les entreprises a changé son aspiration et sa scie à panneaux. En 2006, la Cramif est intervenue dans cette entreprise pour la sensibiliser à la question des poussières de bois. Le Centre de mesures physiques de la Cramif (CMP) vient y réaliser des mesures de vitesse d'air qui révèlent que le système d'aspiration existant n'est pas bien dimensionné. Dans le diamètre du conduit, la vitesse de l'air est à 8,3 m/s, au lieu de 20 m/s. Puis, en 2009, c'est l'inspection du travail qui demande un contrôle de l'aspiration. « *À la suite des mesures du CMP, trois*

LE CHIFFRE

67 000 €

c'est l'investissement total de la menuiserie, dont la moitié pour la scie à panneaux.

Leslie Courbon

axes d'amélioration prioritaires ont été définis: le remplacement de la scie à panneaux, le redimensionnement du système d'aspiration et la révision des trappes », explique Pascal Poiron, contrôleur de sécurité à la Cramif. La scie à panneaux, qui avait près de trente ans, devait être remplacée car elle était conçue de telle façon qu'il était impossible d'y mettre un captage à la source efficace...

« Impossible également d'adapter le système d'aspiration car le tuyau était trop étroit (60 mm) et il n'y avait une aspiration qu'à l'avant de la lame, pas à l'arrière, ajoute le contrôleur de sécurité. Il fallait aussi supprimer le recyclage de l'air dans l'atelier et mettre en place des registres¹ automatiques et non manuels. »

La suppression du recyclage de l'air a pu être réalisée très rapidement: « Nous avons enlevé le carreau d'une vitre pour faire passer le tuyau afin qu'il rejette l'air à l'extérieur », indique Pascal Cohen, le gérant.

Les mesures du CMP ont montré que le système d'aspiration était sous-dimensionné: il n'était adapté que pour une machine. Or, même si la plupart du temps il n'y a qu'une personne dans l'atelier, donc une seule machine en fonctionnement, trois sont raccordées. « Afin de descendre sous la valeur limite d'exposition professionnelle aux poussières de bois qui est de 1 mg/m^3 d'air et comme nous pouvions avoir des aides de la Cramif, nous avons décidé de changer tout le système d'aspiration et pas seulement la scie à panneaux », indique Pascal Cohen. « Car même si changer la scie à panneaux et supprimer le recyclage faisaient déjà une grosse différence, j'estime qu'en prévention, il faut aller jusqu'au bout et ne pas faire les choses à moitié », précise-t-il.

La nouvelle scie à panneaux a une aspiration à la source à l'avant et à l'arrière de la lame. « Souvent, l'aspiration à l'arrière est à au moins 1 m de la lame. Lorsque la personne retire le panneau, la poussière est remise en suspension. Là, l'aspiration est à 3 mm de la zone

“

En prévention, il faut aller jusqu'au bout des choses et ne pas les faire à moitié.

”

de coupe. Il n'est pas possible d'être plus proche », se félicite Pascal Poiron. Et les résultats sont là: alors qu'avant, les pics pouvaient atteindre 180 mg/m^3 , ils ne dépassent désormais pas les $1,2 \text{ mg/m}^3$. « Nous avons beaucoup moins de poussière qu'avant, remarque Éric Goldstein. Nous passons le balai tous les jours. Maintenant, nous passons l'aspirateur une fois par semaine. » L'achat de la nouvelle scie à panneaux a été l'occa-

derrière le filtre. Du coup, l'air qui l'environne ne contient que peu de poussières et il y a moins de risque d'inflammation », explique Pascal Poiron.

Un autre problème constaté par l'entreprise résidait dans le changement des sacs dans lesquels tombait la sciure: il fallait régulièrement vérifier s'ils étaient pleins. Lorsqu'ils l'étaient, l'aspiration n'était plus efficace. Parfois, ils débordaient. Lors du changement de sacs, une grande quantité de poussière était remise en suspension, « jusqu'à 100 mg/m^3 lors de ce type de manipulation », constate Pascal Poiron. « Nous mettions des masques, se rappelle Joël Cottinier, poseur en chantier, mais nous étions couverts de poussière. C'était une vraie corvée. Nous devons le faire environ une fois par mois. » L'entreprise a donc opté pour la mise en place d'une presse à briquettes qui supprime les sacs et la manipulation de sciure. « C'est beaucoup mieux », souligne Pascal Cohen.

Enfin, l'atelier est situé en milieu urbain, dans une zone résidentielle. Pour des questions d'esthétique et de place, le nouveau groupe d'aspiration a été placé dans l'atelier, à la place de l'autre. De même, les réglages de la presse à briquettes ont été modifiés: « Avant, elle se mettait en route automatiquement. Maintenant, nous préférons la mettre en route manuellement pour qu'elle ne fonctionne que lorsque cela ne risque pas de gêner les voisins », explique Pascal Cohen. Elle fonctionne environ deux heures tous les mois et les briquettes sont utilisées pour alimenter le poêle qui chauffe l'atelier. ■

1. Trappes permettant de raccorder ou non une machine à l'aspiration.



© Gaël Kerbaol/INRS

Une presse à briquettes permet de recycler les poussières de bois et réduit considérablement l'exposition des opérateurs qui n'ont plus à manipuler les sacs de sciure.

sion d'investir dans un outil plus ergonomique et plus précis grâce à la bascule automatique et la lecture digitale des cotes: « J'ai moins mal au dos avec cette scie », apprécie Éric Goldstein.

Une presse à briquettes

Le nouveau système d'aspiration est dimensionné pour les trois machines qui y sont raccordées. Les registres sont automatiques, asservis à la mise en route de la machine. Si trois machines sont raccordées, la plupart du temps, seule une machine à la fois est utilisée. L'air est rejeté à l'extérieur et l'installation prend en compte le risque d'explosion de poussières: « Le moteur est situé

Fiche d'identité

- **ENTREPRISE** : Adoma, bailleur social.
- **EFFECTIF** : 400 ouvriers de maintenance et 100 cadres et agents de maintenance.
- **TYPES D'ÉTABLISSEMENTS** : résidences sociales, foyers de travailleurs migrants (FTM), pensions de famille...

L'essentiel

- **DANS LE CADRE** de la nouvelle réglementation amiante et de sa politique de formation continue, le bailleur social Adoma forme actuellement tout son personnel de maintenance aux interventions de second œuvre sur des matériaux contenant de l'amiante.
- **AFIN DE METTRE** sur pied ces formations, il a fallu définir des modes opératoires en conditions réelles pour les techniciens du second œuvre, susceptibles de rencontrer des matériaux contenant de l'amiante.
- **DIX MODES** opératoires relevant de la sous-section 4 (sols, murs, plafonds) font l'objet des sessions de formation. Ils ont été en parallèle validés en conditions réelles sur des chantiers tests.

LE CHIFFRE

1 500

jours de formation des personnels de maintenance Adoma seront nécessaires pour répondre aux exigences de l'arrêté du 23 février 2012.

AMIANTE

Se former à des pratiques éprouvées



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

LE BAILLEUR SOCIAL Adoma forme son personnel de maintenance aux interventions courantes sur des matériaux et équipements susceptibles de contenir de l'amiante. Il a, au préalable, validé les modes opératoires retenus à travers des chantiers tests.

En prévision de l'entrée en vigueur en juillet 2015 de la nouvelle réglementation amiante (arrêté du 23 février 2012 et décret du 4 mai 2012), qui fixe la valeur limite d'exposition à 10 fibres/litre, les bailleurs sociaux se mobilisent. À l'automne dernier¹, en région parisienne, une série de chantiers tests avait été réalisée dans le but de définir, pour les artisans du second œuvre, des façons d'intervenir en sécurité en présence de matériaux susceptibles de contenir de l'amiante. L'idée était de déterminer des modes opératoires simples à mettre en œuvre et aisément reproductibles. Une autre série de tests en situation réelle s'est déroulée en fin d'année dans un immeuble géré par

le bailleur social Adoma, à Grenoble, en Isère. Cette fois-ci, il s'agissait d'évaluer et de valider des modes opératoires auxquels seraient formés les personnels de l'entreprise.

Adoma est propriétaire de la quasi-totalité des résidences qu'il gère, sur l'ensemble du territoire national, d'où une volonté de maîtriser toutes les interventions techniques. Celles-ci concernent l'intégralité des locaux – incluant le domaine collectif et les logements – et peuvent aussi bien être des travaux de remise en état de logements que des réparations ponctuelles. Pour répondre aux besoins, le gestionnaire emploie 400 ouvriers de maintenance dans sa filière technique sur toute la France et une centaine de techniciens et responsables entretien-

Céline Ravallec

maintenance. Ils sont amenés à intervenir sur plusieurs corps d'état : plomberie, électricité, menuiserie, serrurerie, peinture. Afin de se mettre en conformité avec la future réglementation et dans le cadre de sa politique de professionnalisation du personnel technique, le gestionnaire a pour objectif de former d'ici au 30 juin 2015 tout son personnel de maintenance aux bonnes pratiques pour intervenir en sécurité sur des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante. Depuis le mois de janvier dernier, des sessions de formation ont lieu, par groupes de dix personnes. La formation porte sur une dizaine de modes opératoires, relevant de la sous-section 4 : ils concernent les interventions sur les sols, les murs, les plafonds. Ce sont ces modes opératoires, qui impliquaient une mise en œuvre simple sur le terrain, que les chantiers tests ont permis de valider en conditions réelles.

Un de ces chantiers a consisté à réaliser, sur une durée de 100 minutes, huit percements de dalles de sols amiantées, à l'occasion de la pose et de la dépose d'une cuvette de toilettes. « *Ce protocole expérimental ne représente pas véritablement une situation réelle rencontrée : ce type de travaux ne nécessite jamais des interventions en nombre aussi important dans un délai aussi restreint*, souligne Lindsay Andalon, responsable hygiène et sécurité chez Adoma. *Tout au plus, une telle intervention nécessite de percer deux trous.* » Dans le cadre de la validation du mode opératoire, la particularité de l'intervention ici consiste à percer à travers une poche de gel hydrique, pour limiter les émissions de poussières et de possibles fibres d'amiante.

Les dix protocoles approuvés

La poche rectangulaire présente une surface collante sur l'une de ses faces. Une fois celle-ci mise en place, l'opérateur effectue son percement à travers la poche. Lorsque l'opération est terminée, le foret est retiré au travers de la poche. L'opérateur l'essuie ensuite avec une lingette. Le gel utilisé peut être plus ou moins

visqueux, les poches plus ou moins grandes. « *Il est nécessaire de penser aux différents usages possibles (au sol, au plafond)*, souligne Frédéric Bosler, cofondateur de BCL Invent qui a fourni les poches de gel hydrique. *D'où l'utilisation d'un petit collecteur de forme conique afin de recueillir l'écoulement éventuel de gel lors des interventions aux plafonds.* »

Les dimensions de la poche pourront être revues à terme en fonction des besoins. Il faut que la fixation soit suffisamment résistante pour empêcher la poche de tourner lorsque le foret de la perceuse la transperce. Les résultats n'ayant mis en évidence aucune émission de fibre d'amiante sur la durée de l'intervention, ce protocole a été validé. Impression de l'opérateur ? « *Ça change les repères, ça n'est pas forcément évident au début, il faut un petit temps d'adaptation* », répond-il. Les dix modes opératoires testés ont tous été validés dans les mêmes conditions. L'objectif initial de ne pas être émissif tout en réduisant au maximum les contraintes imposées aux opérateurs a été atteint.

Afin d'assurer une couverture nationale, Adoma est divisé en cinq grandes régions plus le siège, elle compte donc six CHSCT. Les modes opératoires, définis à l'échelle nationale, ont été présentés pour avis à ces six instances. « *Il est nécessaire d'avoir un même niveau d'information partout*, explique Sylvain Paillard, responsable filière maintenance. *Une des difficultés ensuite pour nous va être de recueillir l'unanimité sur nos protocoles par les différents organismes (Direccte, OPPBTP, Carsat). Selon les régions, leurs exigences peuvent différer. Or nous avons besoin d'une homogénéisation de nos méthodes de travail.* » Une formation des services ressources humaines a parallèlement été mise sur pied pour qu'ils soient sensibilisés aux suivi d'exposition à l'amiante du personnel. En complément des 400 opérateurs en cours de formation, 40 cadres et 60 agents de maîtrise ont déjà été formés.

Une réflexion associant les ache-

teurs d'Adoma a été développée pour qu'ils prennent en compte notamment la facilité de pose des équipements. « *On leur demande par exemple de veiller à ce que, lors du remplacement de luminaires, les nouveaux matériels achetés présentent le*



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

Avant de faire l'objet de formations pour le personnel technique, les dix modes opératoires permettant d'intervenir en sécurité sur des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante ont été testés en situation réelle.

même entrase que les anciens, évitant ainsi d'avoir à percer de nouveaux trous dans les murs », explique Sylvain Paillard. « *C'est une démarche globale de l'entreprise dans la prise en compte de la problématique et de la maîtrise du risque amiante*, résume Pierre-Alban Doucet, technicien-conseil à la Carsat Rhône-Alpes. *Elle cherche à apporter des solutions pratico-pratiques à tous les niveaux, en impliquant les différents services et les différents intervenants. Concernant les modes opératoires, les résultats sont très encourageants : simples, duplicables et transposables.* » ■

1. Lire « *Amiante. Faire efficace en toute simplicité* », Travail & Sécurité n° 757, p. 46-48. À télécharger sur : www.travail-et-securite.fr.

Fiche d'identité

- **NOM** : Aromatica.
- **LIEU** : Le Bar-sur-Loup (Alpes-Maritimes).
- **NOMBRE** de salariés : 16.
- **DATE DE CRÉATION** : 2000.
- **ACTIVITÉ** : création et production d'arômes alimentaires.

L'essentiel

- **L'ENTREPRISE** s'est d'abord penchée sur la question du risque chimique. Aidée par la Carsat, elle a mis en place des extracteurs.
- **POUR LUTTER** contre les TMS, elle a acquis une filieuse et modifié le conditionnement de certaines matières premières.
- **AUTRE SUJET** de préoccupation : les RPS, avec la création d'un comité d'épanouissement et la sensibilisation à la question de l'encadrement de proximité.

LE CHIFFRE

900

c'est le nombre de matières premières qu'utilise l'entreprise en production.

LE RISQUE CHIMIQUE et les troubles musculosquelettiques sont les deux axes principaux de la démarche globale de prévention des risques professionnels mise en place par Aromatica, une entreprise qui crée des arômes alimentaires.

AGROALIMENTAIRE

Objectif : rendre les risques insipides



© Claude Almodovar pour l'INRS

Dans l'air, des odeurs de fraise, de menthe et d'agrumes... Chez Aromatica, entreprise familiale de seize personnes, on invente, on crée et on produit des arômes alimentaires, principalement sucrés. D'abord fabriqués en petites quantités dans le laboratoire, les arômes sont sentis et goûtés par les aromaticiens. Une fois validés, ils sont fabriqués en grande quantité dans l'atelier pour parfumer des boissons, des produits laitiers, des confiseries... Créée en 2000 par sa présidente actuelle, Corinne Barrault, et un associé, l'entreprise est installée, depuis 2008, au Bar-sur-Loup, dans les Alpes-Maritimes. Dès son arrivée sur le nouveau site, le responsable du développement a décidé de s'attaquer aux risques professionnels. Premier objectif : réduire le risque chimique. En

effet, parmi les produits utilisés pour créer des arômes (molécules naturelles ou synthétiques, infusions, concentrés, résines, absolus, huiles essentielles ou poudres), certains sont classés cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR). Si l'entreprise a réussi à en substituer un certain nombre, cela s'avère complexe voire impossible pour d'autres. Pour pallier le problème, avec l'aide de la Carsat Sud-Est, Aromatica a installé des extracteurs sur les couvercles des cuves, un bras aspirant et des caissons aspirants à chaque poste de pesée : « Pour être le plus efficaces possible, ces caissons aspirants sont munis de parois latérales et sont dimensionnés afin d'avoir une vitesse d'air de 0,5 m/s », explique Patrick Ortega, contrôleur de sécurité à la Carsat Sud-Est. « C'est mieux, ça nous permet

Leslie Courbon

de respirer moins de produits. Et l'odeur est moins forte », apprécie Jean-Claude Bottoni, préparateur en atelier. Pour limiter le bruit, les moteurs ont été munis de silencieux.

Le deuxième sujet a été celui des TMS. « C'est une problématique très fréquente dans le secteur, constate Thomas Gallet, le responsable du développement. Nous avons commencé par de petites actions, faciles à mettre en place. » À l'atelier, les manutentions sont nombreuses : les préparateurs vont chercher les produits dans des fûts munis de robinets qu'ils déplacent au transpalette, ils transvasent les produits dans des seaux appelés estagnons, les pèsent puis les mettent dans une cuve. Ces produits sont ensuite chauffés ou mélangés selon les besoins.

Parmi les actions réalisées, certains conditionnements de matières premières ont été changés. Lorsque c'était possible, les fûts de 200 litres ont été remplacés par des fûts de 25 ou 10 litres, beaucoup plus maniables. Pour les gros volumes, ils ont été remplacés par des conteneurs de 1000 litres munis de robinets. « Ceux-ci sont adaptés pour être manipulés au chariot élévateur alors que les petits fûts ne le sont pas : il faut parfois basculer ces derniers avec les fourches du transpalette pour prélever le liquide », explique Serge Dalmas, responsable industriel, QHSE. « Dans une formule, nous pouvons avoir besoin d'1 gramme d'un produit comme de 25 kg d'un autre. Il est nécessaire d'avoir des conditionnements adaptés à l'usage que nous faisons du produit, que ce soit en termes de quantité ou de fréquence d'utilisation », explique Thomas Gallet.

Du nouveau à venir au conditionnement

Une autre action a été le changement du type de sucre inversi et de glucose, deux produits très utilisés. Ils devaient être chauffés pour être liquéfiés. Pour cela, les opérateurs les mettaient dans des seaux de 15 kg, les pesaient puis les transvasaient dans la cuve qui les chauffait. « Parfois, il fallait des quantités



© Claude Almodovar pour l'INRS

de 200 voire 300 kg, cela faisait beaucoup de manipulations », se rappelle Jean-Claude Bottoni. Aujourd'hui, ils n'ont plus besoin d'être chauffés car ils sont déjà sous forme liquide. Les contenants sont déplacés au chariot élévateur afin que soit prélevée la quantité nécessaire de produit à incorporer au mélange. Les manutentions sont donc beaucoup moins nombreuses. « Pour cela, il a fallu adapter toutes nos formules dans lesquelles ces sucres étaient utilisés », indique Thomas Gallet.

Les mélanges sont ensuite conditionnés. L'opérateur, muni d'une balance sur un transpalette réglable en hauteur, remplit les bidons de 25 litres à l'aide d'un robinet fixé sur la cuve. Certaines cuves peuvent être posées sur des tables élévatrices, mais d'autres sont fixes et l'opérateur doit travailler courbé pour atteindre le robinet. « Nous sommes en train de réfléchir à la possibilité de passer du conditionnement par pesée au conditionnement volumétrique. Il n'y aurait plus besoin de balance, le bidon pourrait être directement disposé sur la palette et rempli grâce à une pompe. Il n'y aurait donc plus à le manipuler », espère Thomas Gallet. Une fois la palette terminée, une filmeuse automatique achetée dernièrement évite au conditionneur de nombreuses manipulations.

« En mai 2014, un ergonome est venu pour nous aider. Car un

Après les efforts réalisés sur le conditionnement des produits à manipuler, les postes de pesée devraient évoluer afin de faciliter cette tâche.

œil extérieur est toujours utile pour identifier les problèmes et trouver des solutions », explique Thomas Gallet. « Cette démarche est rare dans une petite entreprise », constate Patrick Ortega. L'ergonome a principalement suggéré deux choses. La première consisterait à déplacer le poste de conditionnement, situé dans une zone de passage, afin de le positionner dans le flux, entre la zone d'expédition et l'atelier. La deuxième concerne les postes de pesée. L'objectif serait de disposer les balances sur des tables élévatrices, car les contenants posés sur la balance ne sont pas tous de la même taille et les opérateurs doivent parfois lever les bras pour les remplir. De plus, l'écran qui indique le poids mesuré pourrait être déporté à hauteur des yeux car il est pour l'instant au niveau de la balance et nécessite de pencher la tête. Des préconisations actuellement à l'étude.

Sur sa lancée, l'entreprise s'est attelée à d'autres risques auxquels étaient exposés ses salariés. Par exemple, certains collaborateurs avaient tendance à rouler vite le soir afin d'éviter les embouteillages liés à la sortie des salariés d'une importante usine voisine. Les horaires ont été décalés d'un quart d'heure afin que les salariés d'Aromatica partent avant ceux-là. Une attention particulière est également portée à la prévention des risques psychosociaux. L'encadrement de proximité est sensibilisé afin de faire remonter toute difficulté. Il y a un an, un comité d'épanouissement, appelé CE, a été mis en place. Il regroupe une personne de chaque entité de l'entreprise : les bureaux, l'atelier et le laboratoire. Objectif : améliorer les conditions de travail. Il travaille actuellement sur la rémunération et la qualité de vie au travail.

En plus du déplacement du poste de conditionneur, Thomas Gallet envisage de créer des caniveaux dans l'atelier afin de recueillir les eaux de lavage pour éviter les risques de glissades, de mettre des chauffages aux postes de travail dans l'atelier qui n'est pas chauffé, de mettre en place la robotisation des pesées... ■

Fiche d'identité

- **NOM** : Darégal.
- **LOCALISATION** : Saint-Divy (Finistère) et siège à Milly-la-Forêt (Essonne).
- **EFFECTIF** : 320 salariés en France, dont 24 permanents à Saint-Divy.
- **ACTIVITÉ** : production d'herbes aromatiques surgelées destinées à l'industrie, au grand public et à la restauration.

L'essentiel

- **L'USINE** de Saint-Divy a fait l'objet d'une étude ergonomique pour identifier les postes de travail les plus contraignants.
- **À PARTIR** des résultats, des actions ont été menées, en priorité aux postes de conditionnement et de palettisation.
- **PARMI** les actions menées ou en cours : réduction des poids unitaires des cartons, ajustement des hauteurs de travail réglementaires, réorganisation des flux...
- **LES OPÉRATIONS** de nettoyage ont également fait l'objet d'aménagements : passerelles d'accès, suppression des échelles au profit de nacelles.

LE CHIFFRE

1%

de la masse salariale totale est consacré à des formations en santé et sécurité, soit 26 % du plan total de formation du groupe qui représente 3,8 % de la masse salariale.

L'ENTREPRISE DARÉGAL, qui produit des herbes aromatiques surgelées, mène une politique d'amélioration continue des conditions de travail de ses salariés. Principal axe en cours de réflexion : les manutentions manuelles aux postes de conditionnement et de palettisation.



© Gaël Kerbaol/INRS

CHARGE PHYSIQUE DE TRAVAIL

Couper l'herbe sous le pied des TMS

Ciboulette, persil, estragon, romarin, cerfeuil, basilic... Plus de 40 variétés d'herbes aromatiques sont cultivées et commercialisées sous forme surgelée par l'entreprise Darégal. Malgré une activité ralentie en ce début d'année, dès le parking de l'usine de Saint-Divy, dans le Finistère, une odeur d'herbes fraîches flotte dans l'air. Fonctionnant sur le mode de l'agriculture intégrée, l'entreprise fournit des semences à des agriculteurs qui les cultivent et les récoltent exclusivement pour sa production. 83 agriculteurs travaillent spécifiquement pour Darégal, sur 1500 hectares de terrains en Europe. En moyenne, 70000 tonnes d'herbes aro-

matiques sont ainsi produites chaque année.

Une fois les récoltes livrées à l'usine, le process consiste à laver la matière première, la trier, la surgeler et la conditionner. Les lignes de surgélation sont en grande partie automatisées, faisant appel à des interventions humaines essentiellement pour le pilotage et le contrôle. Quatre personnes travaillent sur chaque ligne, le chef de ligne et trois personnes au conditionnement. Les machines ont le plus souvent été développées spécialement pour cette activité, avec des systèmes de sécurité adaptés.

La production est saisonnière, les récoltes ayant lieu entre juin et décembre. Le reste de l'année

Céline Ravallec

est essentiellement consacré à la maintenance des machines. « *Ce sont les personnes qui travaillent en production qui effectuent également la maintenance préventive et le nettoyage des machines*, explique Benoît Treguer, correspondant qualité, sécurité, environnement de l'usine. *C'est une des spécificités du site. Cette polyvalence a été voulue par la direction.* » Les principaux accidents rencontrés dans l'activité sont les chutes de plain-pied, liées aux glissades dans un environnement froid et humide. Les risques de coincements ou chocs aux mains sont également présents. Lors de la production, des bourrages de matière peuvent se produire dans les machines. Les interventions à mener dans l'urgence sont alors génératrices de risques.

Mais c'est l'exposition à des troubles musculosquelettiques (TMS) qui est actuellement la plus grande source de réflexion dans l'activité. En bout de ligne, le conditionnement et la palettisation des produits représentent des volumes importants à traiter. Ces postes nécessitent beaucoup d'interventions manuelles pouvant être à l'origine de TMS des membres supérieurs ou de douleurs cervicales. C'est pourquoi une étude sur la réorganisation de ces postes a été menée en interne. Pour un effectif permanent de seulement 24 salariés, l'usine de Saint-Divy possède pourtant un CHSCT. C'est lui qui a initialement attiré l'attention de la direction sur des situations de travail critiques à certains postes.

Une gestion des cartons à revoir

Une analyse ergonomique, réalisée par la Carsat Bretagne en juillet 2013, a débouché sur un état des lieux précis et une mise en lumière des situations de travail contraignantes. Au conditionnement, à la sortie des lignes, deux opératrices étaient amenées à manipuler environ 200 cartons vides et autant de cartons pleins de 20 kg par heure. Leur travail consistait à introduire des poches en plas-

tique dans les cartons vides et, après remplissage automatisé, à contrôler le résultat, à fermer les poches et le carton, puis à diriger ces derniers sur les convoyeurs. La hauteur de travail, fixe et

qui nécessitait la mise en œuvre rapide de mesures de prévention pour réduire les sollicitations physiques. Enfin, les palettes à constituer étant stockées dans les chambres froides, les opérateurs se déplaçaient fréquemment dans une zone à -20°C en portant les cartons. Les résultats de cette étude vont donner lieu à des actions correctives.

D'ores et déjà, le poids des cartons, initialement de 20 kg, a ainsi été abaissé à 15 kg depuis octobre 2014. « *Il fallait trouver le bon compromis*, précise Stéphanie Joye, responsable santé, sécurité, environnement du groupe. *Un groupe de travail pluridisciplinaire (amélioration continue, recherche & développement, santé-sécurité) a réfléchi à la façon de réduire la masse unitaire des cartons. Des cartons de 10 kg ont été envisagés mais l'idée a été abandonnée face aux contraintes qui auraient été induites en termes d'organisation et de cadences.* » Si cela a généré un coût supplémentaire au niveau des emballages, estimé à environ 30000 € par an, la mesure a apporté un réel bénéfice en termes de maintenances et de conditions de travail.

“ La prévention des risques professionnels est l'un des axes majeurs de la politique de la direction. ”

Des passerelles d'accès ont été installées afin de réduire le risque de chute de hauteur lors des opérations de nettoyage et de maintenance préventive. Ces opérations demeuraient potentiellement dangereuses.

trop élevée, induisait un travail manuel au-dessus des épaules. À l'inverse, la prise de cartons sous les châssis générait des risques de lombalgies, les salariés devant se baisser pour attraper les cartons pleins. Sur l'un des convoyeurs, les salariés devaient tirer les cartons, autre manipulation susceptible de générer des lombalgies et des troubles musculosquelettiques. Sur le poste de palettisation, les mesures ont montré que le poids quotidien manutentionné pouvait atteindre 19 tonnes, ce



© Gaëlle Kerbaol/INRS

La direction a d'ailleurs validé cette option sans hésitation.

Quatre opérations pour un même poste

« La prévention des risques professionnels est l'un des axes majeurs de la politique de la direction, poursuit Stéphanie Joye. La sécurité est d'ailleurs intégrée dans la charte Darégal. Dans le cadre de sa politique d'amélioration continue, l'entreprise cherche des pistes pour limiter ou corriger des situations de travail génératrices de risques. » « L'usine de Saint-Divy a été rachetée par Darégal en 2001, relate Christian Kerguillec, responsable de l'usine. On dispose, depuis, de moyens qu'on n'avait pas auparavant pour investir sur l'amélioration des conditions de travail. » Parmi les autres aménagements réalisés : un bras déviateur sur la ligne de conditionnement évite aux opérateurs d'aiguiller manuellement les cartons. L'entreprise va très prochainement s'équiper de trois transpalettes à haute levée, les tables élévatrices n'étant pas adaptées à l'espace de travail contraint.

« Dans le cas des postes de conditionnement, nous avons cherché à identifier les tâches qui pouvaient être automatisées, comme par exemple l'étiquetage, souligne Christian Kerguillec. Cette analyse a été faite par un groupe de travail. Cela a notamment mis en évidence le fait que l'une des personnes réalisait systématiquement quatre opérations sur un seul poste. Les risques de développer des TMS y étaient très présents. L'étude a permis de supprimer deux de ses tâches, l'alimentation manuelle de la deuxième sortie en carton vide et leur répartition en fonc-

L'exposition à des troubles musculosquelettiques (TMS) est actuellement le plus grand sujet de réflexion dans l'activité.

■ UNE ENTREPRISE QUI MISE SUR LES FORMATIONS ET L'INNOVATION

Recyclage régulier des habilitations, formation sauveteur secouriste du travail suivie par la moitié des salariés de l'usine, prévention du risque ammoniac (installation ICPE), incendie-explosion, conduite d'engins et de chariots de manutention... sont autant de formations suivies par les salariés. La formation des collaborateurs du groupe aux questions de santé et sécurité représente un axe prioritaire de l'entreprise. Avec notamment une vingtaine de saisonniers employés chaque année, l'accueil des nouveaux salariés a été également formalisé afin d'uniformiser pour tous le discours sur l'entreprise et sur les postes de travail. Toujours à la recherche de solutions novatrices sur le marché des herbes aromatiques, l'entreprise consacre par ailleurs 7 % de son chiffre d'affaires à l'innovation et à l'activité recherche & développement. Elle a ainsi été récompensée de plusieurs Prix de l'Innovation au Salon de l'Industrie agroalimentaire en France (Sial), notamment le Grand Prix innovation pour ses infusions surgelées en 2012. Sa gamme de coulis aux herbes aromatiques a par ailleurs reçu le grand prix Sirha innovation 2015.



© Gaël Kerbaol/INRS

tion des besoins. Cela réduit la charge physique mais également mentale de la personne et lui permet de mieux se concentrer sur le produit. »

Les actions à engager ont été priorisées avec l'aide de différents partenaires (service de santé au travail, Carsat, CHSCT) et en incitant le personnel à exprimer ses besoins et à proposer des solutions. « C'est assez récent de demander aux opérateurs leur avis », souligne Stéphanie Joye. Un travail sur les hauteurs réglementaires au conditionnement est en cours et devrait aboutir en juin prochain, pour le démarrage de la nouvelle saison. Une analyse des flux a été réalisée et la réorganisation du conditionnement est en cours d'étude – malgré les contraintes liées au bâtiment – pour que les opéra-

teurs aient moins de distance à parcourir de la ligne à la palette. Les opérations de nettoyage, réalisées une fois par poste, le matin et le soir, demeuraient des opérations potentiellement dangereuses, avec en premier lieu le risque de chute de hauteur. Des passerelles d'accès ont été installées afin de réduire ce risque. « La méthode de l'entreprise est importante, résume Pierre-Yves Le Gall, contrôleur de sécurité à la Carsat Bretagne : on fait un état des lieux, on définit des mesures correctives, on vérifie ensuite si ce qui est mis en place fonctionne, on adapte, en associant les salariés et les instances représentatives. Sans une telle organisation en interne, avec l'implication du CHSCT et de la délégation unique du personnel, cela n'aurait pas été possible », conclut-il. ■

En savoir plus

■ **NORME NF X35-109** « Ergonomie – Manutention manuelle de charge pour soulever, déplacer et pousser / tirer – Méthodologie d'analyse et valeurs seuils ».

■ **À retrouver sur www.afnor.fr (payant).**

■ **TMS PROS** : le programme national de prévention des TMS.

■ **À retrouver sur <https://tmspros.fr/TMSPROS>.**

Colloque

Rayonnements optiques & électromagnétiques au travail

////// DE L'EXPOSITION À LA PRÉVENTION

Pour aider les responsables d'entreprises, les médecins du travail et les autres spécialistes de la prévention, l'INRS organise ce colloque destiné à faire le point sur la mise en œuvre de solutions de prévention.

////// Thèmes abordés

- > État des lieux, environnements professionnels, effets, santé au travail.
- > Réglementation et normalisation.
- > Évaluation des risques, métrologie, activités particulièrement exposées.
- > Prévention médicale et technique, organisation du travail.
- > Enjeux et perspectives.

////// Public concerné

Bureaux d'études, cabinets de consultants, Carsat, CHSCT, inspection du travail, organismes de contrôle, services prévention des entreprises, services de santé au travail...

20, 21 & 22
OCTOBRE 2015
PARIS

Inscription obligatoire :
www.inrs-rayonnements2015.fr

Contact : rayonnements2015@inrs.fr

www.inrs.fr

////// Lieu

Cité Internationale Universitaire de Paris
17 Boulevard Jourdan
75014 PARIS



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

Entrée et circulation sur un site industriel

Dans le cadre du réaménagement d'un site industriel, quelle approche faut-il développer pour maîtriser les interférences entre les différents flux (entrées et sorties du personnel et des visiteurs, livraisons de matières premières, mouvements entre ateliers, sortie de produits finis...) et les risques qui y sont associés ?

RÉPONSE Chaque année, un nombre important d'accidents liés aux circulations dans les entreprises est déploré. Outre les dégâts humains qu'ils peuvent provoquer, ceux-ci représentent des coûts directs ou indirects pouvant nuire à la performance globale de l'entreprise. Pour les éviter et réduire le risque à la source, le maître-mot est l'organisation. Celle-ci doit s'appuyer sur une analyse de l'activité réelle, qu'il faut réaliser le plus en amont possible de tout projet, dans l'idéal dès la phase de programmation. À l'issue de cette analyse, plusieurs

dispositions peuvent être mises en place. Parmi les règles de sécurité à appliquer, on peut citer la séparation des flux : des voies et accès différents doivent être prévus pour les poids lourds, les véhicules légers et les piétons. Le respect de la marche en avant permet ensuite de réduire les manœuvres dangereuses sur le site. Les modalités de circulation autour des bâtiments doivent également être définies et respecter les règles communes de circulation et de priorité à droite. Enfin, le stationnement en marche arrière doit être encouragé pour tout type de véhicule. Lorsqu'il est difficile à mettre en œuvre, pour les poids lourds notamment, l'entrée et la sortie des zones de stationnement doivent se faire dans le sens de la marche. Outre ces dispositions d'ordre général, des aménagements spécifiques et liés aux activités sur le site peuvent bien sûr être prévus, comme par exemple l'installation de réducteurs de vitesse pour les sites où les lignes droites sont longues. Notons enfin que l'ensemble des zones ouvertes à la circulation (allées piétonnes, voies automobiles, aires de stationnement...) doivent faire l'objet d'un éclairage, d'un marquage et d'une signalétique adaptés. ■



Comment faciliter l'orientation et sécuriser les déplacements des personnes accédant au site (personnel, visiteurs, livreurs...)?

RÉPONSE Quel que soit le site, qu'il s'agisse d'un bâtiment industriel, d'une exploitation de matériaux ou d'un chantier, un plan de circulation doit être affiché à l'entrée. Les différentes zones d'accueil, de stationnement et de livraison sont répertoriées, ainsi que les voies d'accès permettant de les desservir en toute sécurité. Par ailleurs, la présence d'un accueil à l'entrée du site permet d'éviter les errements des visiteurs. Un plan du site leur est remis et ils sont orientés vers leur point de rendez-vous. Un livreur, par exemple, doit être informé, dès son entrée dans l'entreprise, du lieu de déchargement sur lequel il doit se rendre et de l'itinéraire aller-retour à emprunter, tout comme des consignes de sécurité

à respecter sur site (interdiction de fumer, port d'EPI particuliers...). ■

En savoir plus ■ ■ ■

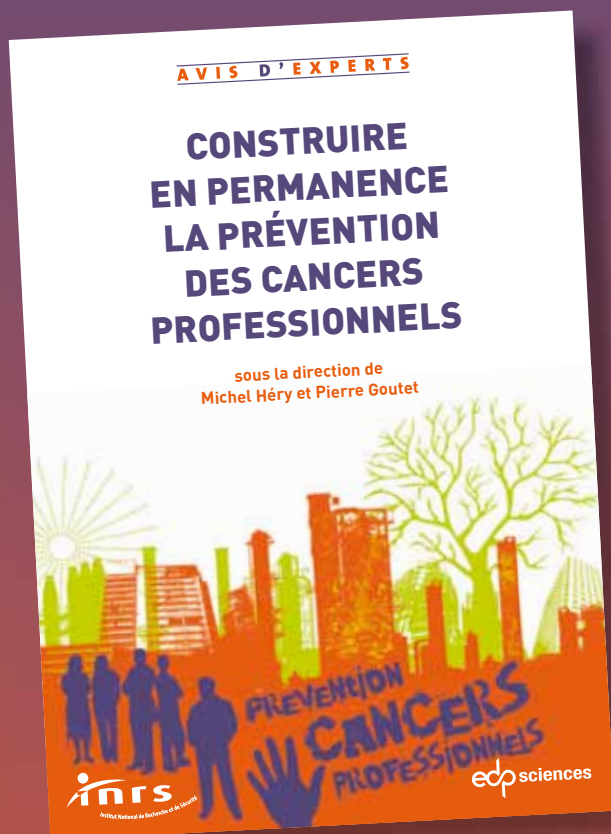
- LA CIRCULATION en entreprise, ED 975, INRS.
- CONCEPTION et organisation des circulations et des flux dans l'entreprise, ED 6002, INRS.
- QUELQUES approfondissements autour du risque routier : Conduire est un acte de travail, ED 934, INRS.
- LE RISQUE routier. Un risque professionnel à maîtriser, ED 936, INRS.
- LE RISQUE routier en mission. Guide d'évaluation des risques, ED 986, INRS.

L'ensemble de ces documents est à consulter sur www.inrs.fr.

CONSTRUIRE EN PERMANENCE LA PRÉVENTION DES CANCERS PROFESSIONNELS



Collection AVIS D'EXPERTS



Le nouveau volume de la collection Avis d'experts de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), publié par EDP Sciences, propose de faire le point sur les connaissances sur les cancers professionnels. L'INRS a associé à la réalisation de cet ouvrage une douzaine d'organismes différents qui ont pour point commun de tous œuvrer, chacun dans leur domaine d'activité, chacun avec ses compétences particulières, à la prévention des cancers professionnels.

Environ 2 millions de salariés sont exposés en France à des agents cancérigènes (produits chimiques, rayonnements ionisants... voire travail de nuit) et de nombreux secteurs sont concernés, dont l'industrie du bois, la métallurgie, la chimie ou le BTP...

Avec ce nouvel avis d'expert, l'INRS et les organismes associés à la réalisation de cet ouvrage, proposent un état de l'art de la prévention des risques cancérigènes. Face à l'importance et à la complexité de cet enjeu, le travail en commun est un aspect essentiel. En effet, l'invisibilité de la nocivité de l'exposition à des cancérigènes et le temps de latence d'apparition des pathologies pouvant aller jusqu'à plusieurs dizaines d'années, rendent indispensables l'apport de nombreuses disciplines et l'intégration de points de vue différents.

L'ouvrage revient, bien entendu, sur le cas de l'amiante mais aussi sur la détection de nouveaux cancérigènes et présente un panorama complet des dispositifs existants pour prévenir les cancers.

Cet ouvrage a été coordonné par Michel Héry, chargé de mission à la direction des applications de l'INRS, spécialiste de l'évaluation des expositions professionnelles et responsable du projet « Prévention des cancers professionnels », et Pierre Goutet, expert à l'INRS. Les contributions émanent d'institutionnels de la prévention (INRS, services Prévention des risques professionnels des Caisses régionales d'assurance retraite et de santé au travail, services de santé au travail...), de chercheurs, de médecins et de partenaires des entreprises.

L'avis d'expert s'organise en 6 parties :

- Apport des études expérimentales et épidémiologiques dans la connaissance et la prévention des cancers professionnels
- Connaissance des expositions en milieu de travail
- Gestion du risque dans l'entreprise
- De la perception du risque à sa prévention
- Stratégies d'action et secteurs professionnels : approches inter-régimes, convergences et éventuelles différences d'approche
- Prise en charge et réparation

« Construire en permanence la prévention des cancers professionnels »

Ouvrage collectif de l'INRS, sous la direction de Michel Héry et Pierre Goutet
Édité par EDP Sciences dans la collection Avis d'experts, www.edpsciences.org
260 pages • ISBN 978-2-7598-1193-3 • février 2015 • 39 euros

En vente sur laboutique.edpsciences.fr

LE CODE DU TRAVAIL prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, il lui appartient d'évaluer et de prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques sont facteurs de pénibilité, c'est-à-dire qu'ils peuvent occasionner des dommages durables aux salariés au-delà de certains seuils d'exposition ; la loi instaure alors, au bénéfice de ces salariés, un mécanisme de compensation.

Dispositif juridique relatif à la pénibilité

La réforme des retraites issue de la loi du 9 novembre 2010¹ a instauré diverses dispositions, prenant en compte la pénibilité au travail. Celles-ci avaient pour objet de définir la notion de pénibilité, de prévenir les risques professionnels et la pénibilité, d'assurer une traçabilité de l'exposition professionnelle des salariés aux facteurs de pénibilité et, enfin, de prévoir des mesures de compensation.

Avec la loi du 20 janvier 2014² et ses décrets d'application, le dispositif mis en place connaît quelques évolutions significatives au 1^{er} janvier 2015.

Définition de la pénibilité

La pénibilité se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé et liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, ou à certains rythmes de travail.

Pour les risques professionnels susceptibles de constituer des facteurs de pénibilité, le Code du travail (CT) prévoit que seules les expositions dépassant certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, sont prises en compte dans la fiche pénibilité³. Des seuils d'exposition chiffrés associant une action ou une situation à une intensité et à une durée minimale pour chaque facteur de pénibilité sont ainsi précisés à l'article D. 4161-2 du CT pour les dix facteurs de pénibilité retenus par la réglementation. Quatre sont prises en compte à compter du 1^{er} janvier 2015 (activités exercées en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif). Les six autres ne le seront qu'à compter du 1^{er} janvier 2016 (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit).

L'identification des salariés pour lesquels une fiche pénibilité doit être établie est réalisée grâce à l'évaluation de l'exposition de chaque travailleur au regard de ses conditions habituelles de travail,

réalisée, en moyenne, sur l'année. Les partenaires sociaux peuvent caractériser l'exposition des travailleurs à la pénibilité par des situations types d'exposition définies par un accord collectif de branche étendu⁴. Les conditions dans lesquelles ces situations types peuvent être prises en compte par l'employeur pour établir la fiche pénibilité sont précisées par le CT⁵.

Prévention de la pénibilité

L'obligation légale de prévenir les risques professionnels, et donc la pénibilité, concerne toutes les entreprises et s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur au titre de l'article L. 4121-1 du CT.

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2015, l'employeur doit annexer au document unique les données collectives utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de pénibilité de nature à faciliter l'établissement des fiches pénibilité, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition et la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils⁶.

Attention : même si l'employeur n'identifie pas de risques constitutifs de facteurs de pénibilité dans son entreprise ou d'exposition à ces facteurs dépassant les seuils réglementaires, son obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés demeure. En effet, l'employeur est tenu d'évaluer les risques professionnels liés à ses activités, de retranscrire les résultats de son évaluation dans le document unique et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir et garantir ainsi la santé et la sécurité des salariés.

L'obligation d'identifier et de prévenir la pénibilité relève de la responsabilité de l'employeur qui doit rechercher et évaluer l'exposition potentielle de ses salariés à chacun de ces facteurs de pénibilité. Toutefois, d'autres acteurs doivent être impliqués dans cette démarche. À cet égard, la prévention de la pénibilité a été prise en compte dans les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)⁷ et du service de santé au travail (SST)⁸.

Nadiège Félicie,
chargée d'études
juridiques à l'INRS

En complément de l'obligation générale de prévenir la pénibilité, certaines entreprises ont l'obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Cette obligation particulière concerne les entreprises ou groupes d'entreprises de 50 salariés ou plus, dont au moins 50 % sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (25 % à compter du 1^{er} janvier 2018).

Ce dispositif doit permettre aux salariés exposés à des risques, facteurs de pénibilité, de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de ces risques, de manière à prévenir toute pénibilité et leur permettre de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé⁹.

Traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité

Dans toute entreprise, quelle que soit sa taille, et pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, après application des mesures de protection collective et individuelle, l'employeur doit remplir une fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité.

Le contenu et les modalités d'utilisation et de communication de cette fiche sont précisés dans le CT¹⁰.

La fiche contient les conditions d'exposition aux facteurs de pénibilité, la période d'exposition, les mesures de prévention mises en œuvre. De plus, doit y figurer, de manière apparente et claire, le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Elle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels.

Un arrêté en fixe un modèle¹¹ *a minima*, c'est-à-dire que la fiche établie par l'employeur comporte au minimum les informations qu'il prévoit.

La fiche individuelle d'exposition est conservée par l'employeur par tout moyen, pendant cinq ans après l'année à laquelle la fiche se rapporte et est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail.

De plus, elle est tenue à tout moment à la disposition du travailleur et une copie de la fiche est transmise à celui-ci :

- au terme de chaque année civile, ou dans le mois suivant la date de fin de contrat si celui-ci s'achève au cours de l'année civile ;
- en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours consécutif à un accident du travail (AT) ou une maladie professionnelle (MP) et d'au moins trois mois dans les autres cas ;
- s'il déclare une MP.

En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent en obtenir une copie.

La fiche pénibilité est confidentielle. Dès lors, les informations contenues dans ce document ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

Enfin, le fait de ne pas remplir ou actualiser la fiche

est puni d'une amende de 1 500 € (avec une majoration en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction¹².

À noter : depuis le 1^{er} janvier 2015, le cas particulier du travail temporaire est encadré :

- les entreprises utilisatrices transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations dont cette dernière a besoin pour établir la fiche ;
- l'entreprise de travail temporaire, en tant qu'employeur, établit la fiche individuelle d'exposition. Les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices transmettent ces informations et les modalités selon lesquelles l'entreprise de travail temporaire établit la fiche de prévention des expositions sont définies par décret en Conseil d'État (à paraître).

Compensations liées à la pénibilité

À la possibilité de départ en retraite anticipé prévue par la réforme des retraites de 2010, s'ajoute, sans pour autant s'y substituer, un deuxième dispositif mis en place par celle de 2014, instaurant le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

En d'autres termes, deux dispositifs de compensation coexistent :

- loi du 9 novembre 2010 : abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous les salariés justifiant d'une incapacité permanente partielle au titre d'une MP ou d'un AT, sous certaines conditions (applicable depuis le 1^{er} juillet 2011) ;
- loi du 20 janvier 2014 : instauration du C3P qui permet de comptabiliser, sous forme de points, les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité acquiert du fait de cette exposition, qui peuvent être utilisés à différentes fins (formation, passage à temps partiel, par exemple).

Le C3P est susceptible d'être ouvert au bénéfice de tout salarié du secteur privé et du personnel des organismes publics employé dans les conditions de droit privé. Sont exclus de ce dispositif les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité (liste fixée par décret)¹³.

Le CT¹⁴ détermine les conditions :

- d'ouverture et d'abondement du compte (le salarié n'a aucune démarche à effectuer, le compte étant automatiquement créé et abondé au début de chaque année civile, au vu de la déclaration annuelle de l'employeur pour l'année précédente) ;
- d'utilisation du C3P pour la formation professionnelle, le passage à temps partiel et pour la retraite ;
- de gestion des comptes, du contrôle et des réclamations ;
- de financement des droits liés au compte.

À noter : un site internet a été mis en place par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)¹⁵. Il est destiné à informer les salariés, les employeurs et les acteurs de la formation professionnelle sur les droits et les démarches liés au compte personnel de prévention de la pénibilité. ■

Notes

1. Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.
2. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014.
3. Art. L. 4161-1 du CT.
4. Art. L. 4161-2.
5. Art. D. 4161-1 alinéa 2.
6. Art. R. 4121-1-1.
7. Art. L. 4612-2 et L. 4612-16.
8. Art. L. 4622-2.
9. Art. L. 4163-1 et suivants, D. 4163-1 et suivants.
10. Art. L. 4161-1 et L. 4161-2, D. 4161-1 à D. 4161-4.
11. Annexe de l'arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail. À noter : un arrêté créant un nouveau modèle, faisant évoluer la fiche pour l'aligner sur le C3P, est à paraître.
12. Art. R. 4741-1-1.
13. Décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014.
14. Art. L. 4162-1 et suivants, R. 4162-1 et suivants.
15. www.preventionpenibilite.fr.

Documents officiels

EXTRAITS DE TEXTES parus du 1^{er} au 31 janvier 2015

Santé et sécurité au travail

PRÉVENTION - GÉNÉRALITÉS

ACCIDENTS DU TRAVAIL/MALADIES PROFESSIONNELLES

■ Réparation

Circulaire interministérielle n°DSS/SD2/2014/370 du 30 décembre 2014 relative aux modalités de calcul des indemnités journalières dues au titre de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ministère chargé de la Santé (<http://circulaires.legifrance.gouv.fr> - 7 p.).

Cette circulaire a pour objet d'explicitier la mise en œuvre du décret n° 2014-953 du 20 août 2014 qui a apporté des modifications au régime des indemnités journalières (IJ) versées au titre du risque accidents du travail et maladies professionnelles. Elle apporte des précisions sur certains points, notamment sur :

- la période de référence servant de base au calcul des IJ AT/MP (le salaire pris en compte pour calculer l'IJ est celui du mois civil précédant l'arrêt de travail) ;
- la détermination du gain journalier net, par application au salaire brut, du même taux forfaitaire que celui servant au calcul des IJ maternité. Le taux forfaitaire sera donc celui issu de l'arrêté du 28 mars 2013 fixant le taux forfaitaire mentionné à l'article R. 331-5 du Code de la Sécurité sociale, soit 21 % en l'état actuel du droit ;
- l'assiette de calcul des IJ AT/MP et des rentes AT/MP, constituée désormais des rémunérations servant au calcul des cotisations AT/MP.

La circulaire précise enfin que ces dispositions sont applicables aux accidents du travail intervenus à compter du 1^{er} janvier 2015 et ayant donné lieu à un arrêt de travail indemnisé à compter du 2 janvier 2015 (l'article L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale prévoit en effet que l'IJ est due à compter du premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident).

■ Tarification

Décret n° 2014-1757 du 31 décembre 2014 relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des bénéficiaires d'actions d'aide à la création d'entreprise, d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement dans la recherche d'emploi.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 1^{er} janvier 2015 - p. 28.

Ce décret étend la couverture au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles qui était prévue pour les demandeurs d'emploi bénéficiant d'actions d'aide à la création d'entreprise, d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement dans la recherche d'emploi dispensées ou prescrites par Pôle emploi, aux bénéficiaires de ces actions lorsqu'elles sont prescrites par des organismes ou structures d'aide au retour à l'emploi. Sont concernées en particulier les actions dispensées ou prescrites par les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, les organismes de placement

spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou les structures ayant conclu une convention avec les acteurs du service public de l'emploi.

Le texte prévoit en outre les modalités de déclaration des accidents à la caisse primaire d'affiliation.

Arrêté du 31 décembre 2014 modifiant l'arrêté du 19 août 1992 relatif à la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles due pour les demandeurs d'emploi qui participent à des actions dispensées ou prescrites par l'Agence nationale pour l'emploi.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 1^{er} janvier 2015 - p. 33.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

■ Établissements de santé

Arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 13 janvier 2015 - pp. 512-523.

Cet arrêté fixe les nouvelles modalités de délivrance de l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU) qui a été créée à l'origine par l'arrêté du 3 mars 2006.

L'AFGSU comprend un niveau 1 destiné aux personnels, non professionnels de santé, employés au sein d'un établissement de santé, d'une structure médicosociale ou dans un cabinet libéral et un niveau 2 destiné à certains professionnels de santé en exercice, ou aux étudiants préparant certains diplômes en vue de l'exercice de certaines professions médicales ou paramédicales. La formation comprend, en outre, une spécialisation en situation sanitaire exceptionnelle, destinée aux professionnels de santé et aux personnels ayant vocation à intervenir en cas de situation sanitaire exceptionnelle dans les établissements de santé et les établissements médicosociaux.

L'arrêté présente en détail les différents programmes et modalités de formation : durée de formation (allongement à 21 h du niveau 2 de la formation), contenu des modules, objectifs pédagogiques, modèles d'attestation de formation, durée de validité des différentes attestations de formation portées à quatre ans...

Décret n°2015-74 du 27 janvier 2015 relatif aux actes infirmiers relevant de la compétence exclusive des infirmiers de bloc opératoire.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 29 janvier 2015 - pp. 1334-1335.

Ce décret modifie la liste des actes professionnels que les infirmières et infirmiers, titulaires du diplôme d'État, sont amenés à accomplir. En particulier, il énumère une série d'actes et d'activités que les infirmières et infirmiers de bloc opératoire sont seuls habilités à réaliser, à condition d'avoir suivi une formation : notamment l'installation chirurgicale du patient ; la mise en place et la fixation des drains susaponévrotiques ou la fer-

meture sous-cutanée et cutanée, sous réserve que le chirurgien puisse intervenir à tout moment et dans les conditions fixées par un protocole préétabli.

Le décret permet également aux infirmiers en formation préparant au diplôme d'État de bloc opératoire de participer, dans certaines conditions, à ces activités réservées aux infirmiers et infirmières de bloc opératoire.

■ Handicapés

Arrêté du 8 décembre 2014 fixant les dispositions prises pour l'application des articles R. 111-19-7 à R. 111-19-11 du Code de la construction et de l'habitation et de l'article 14 du décret n°2006-555 relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public situés dans un cadre bâti existant et des installations existantes ouvertes au public (rectificatif).

Ministère chargé du Logement. Journal officiel du 3 janvier 2015 – p. 137.

■ Pénibilité

Loi n°2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives (rectificatif).

Parlement. Journal officiel du 3 janvier 2015 – p. 61.

Arrêté du 24 décembre 2014 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif. Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 3 janvier 2015 – pp. 118-119.

L'article L. 314-6 du Code de l'action sociale prévoit que les accords collectifs de travail applicables aux salariés de certains établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif doivent recevoir un agrément ministériel préalable, avant de pouvoir prendre effet.

Dans ce contexte, cet arrêté porte agrément d'une série d'accords et plans d'actions relatifs à la prévention de la pénibilité, conclus dans certaines associations relevant du secteur.

Ces plans, qui s'appuient sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité au travail rencontrées dans les structures, ont pour objectif de mettre en place des mesures de prévention et de compensation de la pénibilité : réduction des expositions du personnel aux facteurs de pénibilité, aménagements de postes de travail, amélioration des conditions de travail ou aménagement des fins de carrière notamment.

ORGANISATION - SANTÉ AU TRAVAIL

CHSCT

■ Formation

Arrêté du 29 décembre 2014 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 13 janvier 2015 – p. 524.

SECOURISME

Arrêté du 16 janvier 2015 modifiant l'arrêté du 24 août 2007 fixant le référentiel national de compétences de sécurité civile relatif à l'unité d'enseignement « premiers secours en équipe de niveau 1 ».

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 29 janvier 2015 – pp. 1337-1338.

Cet arrêté modifie notamment les modalités de la formation de premiers secours en équipe de niveau 1 (PSE1) que doivent suivre les personnes pour tenir la fonction de secouriste. Cet enseignement a pour objet de faire acquérir les capacités nécessaires afin de porter secours, sur le plan technique et humain, à une ou plusieurs victimes, en agissant seul ou au sein d'une équipe, avec ou sans matériel, dans l'attente ou en complément des services publics de secours concernés.

L'arrêté détaille les modalités de la formation : habilitation ou agrément des organismes de formation, établissement d'un référentiel interne de formation et de certification par l'organisme, qualification des formateurs, encadrement des apprenants, prérequis ; ainsi que les conditions de délivrance de la certification de secouriste (dépôt pour validation d'un modèle de certificat de compétences par chaque organisme de formation, existence d'un processus de certification interne à l'organisme, évaluation...).

Arrêté du 19 janvier 2015 modifiant l'arrêté du 14 novembre 2007 fixant le référentiel national de compétences de sécurité civile relatif à l'unité d'enseignement « premiers secours en équipe de niveau 2 ».

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 29 janvier 2015 – pp. 1338-1340.

Cet arrêté modifie notamment les modalités de la formation de premiers secours en équipe de niveau 2 (PSE2) donnant la qualification d'Équipier secouriste et dont l'obtention est obligatoire pour les personnes admises dans une équipe appelée à participer aux secours organisés sous le contrôle des autorités publiques. Cet enseignement a pour objet de faire acquérir les capacités nécessaires afin de porter secours, sur le plan technique et humain, à une ou plusieurs victimes, en agissant seul ou au sein d'une équipe, avec ou sans matériel, dans l'attente ou en complément des services publics de secours concernés.

L'arrêté détaille les objectifs pédagogiques de la formation, ses modalités (habilitation ou agrément des organismes de formation, durée, qualification des formateurs, encadrement des apprenants, prérequis...) ainsi que les conditions de délivrance de la certification d'équipier secouriste (dépôt d'un modèle de certificat de compétences par chaque organisme de formation, existence d'un processus de certification interne à l'organisme, évaluation...).

RISQUES CHIMIQUES ET BIOLOGIQUES

RISQUE CHIMIQUE

■ Amiante

Arrêté du 23 décembre 2014 modifiant et complétant 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 3 janvier 2015 – p. 127.

Arrêté du 14 janvier 2015 modifiant et complétant 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 30 janvier 2015 – pp. 1429-1430.



Arrêté du 14 janvier 2015 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage 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 30 janvier 2015 – p. 1430.

Arrêté du 14 janvier 2015 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage 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 30 janvier 2015 – p. 1430.

Arrêté du 14 janvier 2015 modifiant 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 30 janvier 2015 – pp. 1430-1431.

Arrêté du 14 janvier 2015 modifiant 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 30 janvier 2015 – pp. 1431-1432.

Arrêté du 14 janvier 2015 modifiant 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 30 janvier 2015 – pp. 1432-1433.

Arrêté du 14 janvier 2015 modifiant 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 30 janvier 2015 – p. 1433.

RISQUE BIOLOGIQUE

■ Déchets d'activités de soins

Circulaire DGS/EA1/2015/4 du 6 janvier 2015 relative à la procédure administrative départementale applicable aux appareils de prétraitement par désinfection des déchets d'activités de soins à risques infectieux (Dasri) et à la mise en œuvre de l'appareil de prétraitement par désinfection des Dasri « Sterilwave 250 » de la société Bertin.

Ministère chargé de la Santé (<http://circulaires.legifrance.gouv.fr> -8 p.).

Cette circulaire rappelle le cadre réglementaire applicable aux appareils de prétraitement par désinfection des déchets d'activités de soins à risques infectieux (Dasri).

L'article 88 du règlement sanitaire départemental prévoit actuellement l'obligation d'incinérer les Dasri. Il est cependant possible de déroger à l'obligation d'incinération par l'utilisation d'appareils de prétraitement par désinfection, préalablement validés au niveau national.

Par ailleurs, la rubrique n°2790 de la nomenclature des instal-

lations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) prévoit une procédure d'autorisation préfectorale pour les installations de traitement de déchets dangereux recevant des déchets externes provenant de plusieurs origines.

Un arrêté viendra prochainement préciser les modalités de délivrance de l'attestation de conformité des appareils de prétraitement par désinfection des Dasri.

Dans l'attente de la parution de l'arrêté, la circulaire rappelle que l'utilisation d'appareils de prétraitement par désinfection demeure soumise à une autorisation préfectorale, soit par dérogation au règlement sanitaire départemental pour les appareils internes à un établissement et qui ne traitent que les Dasri de cet établissement (procédure instruite par l'Agence régionale de santé), soit au titre de la rubrique n°2790 des ICPE pour les installations qui traitent des déchets de plusieurs origines (instruction du dossier par la Dreal).

Par ailleurs, la circulaire valide et précise les conditions de mise en œuvre d'un procédé particulier de prétraitement par désinfection des Dasri : déchets admis, conditions d'implantation, essais périodiques sur porte-germes, contrôles périodiques de la qualité de l'air, contrôles réguliers des paramètres de désinfection, élimination des déchets traités...

RISQUES PHYSIQUES ET MÉCANIQUES

ATMOSPHÈRES DE TRAVAIL

■ Aération

Arrêté du 17 décembre 2014 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 30 janvier 2015 – pp. 1422-1423.

RISQUE MÉCANIQUE

■ Machines/équipements de travail

Décision d'exécution (UE) 2015/16 de la Commission du 6 janvier 2015 relative à la publication avec restriction au Journal officiel de l'Union européenne de la référence de la norme EN 1870-17:2012 sur les tronçonneuses manuelles à coupe horizontale avec une unité de sciage en application de la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n°L 3 du 7 janvier 2015 – pp. 61-63.

La norme européenne EN 1870-17:2012 « Sécurité des machines pour le travail du bois – Machines à scies circulaires – Partie 17: Tronçonneuses manuelles à coupe horizontale avec une unité de sciage (scies circulaires radiales manuelles) » contient des dispositions relatives aux dispositifs de protection de la lame, qui permettent au concepteur de choisir d'installer des protecteurs de la lame de scie fixes ou mobiles, sans faire référence à une analyse de risques alors que ces dispositifs offrent des niveaux de sécurité différents.

En 2013, la France a saisi les instances européennes considérant que, de ce fait, cette norme harmonisée ne satisfaisait pas entièrement aux exigences essentielles de santé et de sécurité définies à la directive 2006/42/CE (directive « machines »).

Après examen de la norme, la Commission a conclu que certaines de ces dispositions, en permettant au concepteur d'une machine d'installer des protecteurs de lames offrant des niveaux de sécurité différents, sans faire référence à une analyse des risques, ne satisfaisaient pas aux dispositions défi-

nies par le point 1.4.2 de l'annexe 1 de la directive machines, qui détaille les exigences particulières de sécurité des protecteurs fixes et des protecteurs mobiles.

Par conséquent, la Commission décide de faire mentionner dans la liste des références de normes harmonisées au titre de la directive machine, publiée au journal officiel, une restriction de la présomption de conformité de la norme EN 1870-17:2000, en ce qui concerne le choix des protecteurs de la lame de scie.

Décision d'exécution (UE) 2015/27 de la Commission du 7 janvier 2015 relative à la publication avec restriction au journal officiel de l'Union européenne de la référence de la norme EN 474-1:2006+A4:2013 sur les engins de terrassement en vertu de la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil. Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 4 du 8 janvier 2015 – pp. 24-26.

À la suite d'une série d'accidents mortels du travail survenus en Allemagne lors de l'utilisation de machines de terrassement construites conformément à la norme harmonisée EN 474-1 « Engins de terrassement – Sécurité – Partie 1 : Prescriptions générales », les instances européennes ont été saisies de pétitions en vue d'examiner les aspects techniques de sécurité traités dans la norme. La Commission en a conclu que les engins de terrassement conçus et fabriqués conformément à cette norme ne permettaient pas au conducteur de disposer d'une visibilité suffisante pour faire fonctionner la machine sans risque pour le conducteur ou des tiers.

Par conséquent, cette décision précise que dans l'attente d'une révision appropriée de la norme EN 474-1:2006+A4:2013, celle-ci ne confèrera plus de présomption de conformité aux exigences essentielles de la directive 2006/42/CE relatives au poste de conduite et aux organes de service des machines, en ce qui concerne sa partie relative à la Visibilité - Champ de vision de l'utilisateur.

RISQUE PHYSIQUE

■ Atmosphère hyperbare

Arrêté du 19 décembre 2014 complétant l'arrêté du 21 juin 2013 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare. Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 30 janvier 2015 – p. 1423.

■ Rayonnements ionisants

Arrêté du 16 janvier 2015 portant homologation de la décision n°2014-DC-0463 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 23 octobre 2014 relative aux règles techniques minimales de conception, d'exploitation et de maintenance auxquelles doivent répondre les installations de médecine nucléaire *in vivo*.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 27 janvier 2015 – pp. 1188-1192.

Cet arrêté porte homologation de la décision n°2014-DC-0463 de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) du 23 octobre 2014 relative aux règles techniques minimales de conception, d'exploitation et de maintenance auxquelles doivent répondre les installations de médecine nucléaire *in vivo*.

La décision de l'ASN qui figure en annexe de l'arrêté fixe les règles de conception des locaux de médecine nucléaire *in vivo* (implantation, dimensions, revêtements, installations sanitaires, ventilation...) et les règles d'exploitation (limitations d'accès de

certaines chambres, transport des sources radioactives, confinement, circulation...). Certaines dispositions de l'arrêté du 30 octobre 1981 fixant les prescriptions applicables aux installations dans lesquelles sont utilisés des radioéléments artificiels en sources non scellées à des fins médicales sont abrogées à compter du 1^{er} juillet 2015, en particulier les dispositions relatives aux caractéristiques des locaux où sont manipulés les radioéléments, à l'équipement en matériel de radioprotection et aux dispositifs de ventilation pour les installations d'utilisation *in vivo*.

ENVIRONNEMENT

INSTALLATIONS CLASSÉES

■ Agroalimentaire

Arrêté du 18 décembre 2014 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations classées pour la protection de l'environnement soumises à déclaration sous la rubrique n° 2265.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 3 janvier 2015 – p. 100.

Ce texte définit les règles techniques qui doivent être mises en œuvre par les exploitants d'installations classées relevant du régime de la déclaration au titre de la rubrique n° 2265 relative aux installations mettant en œuvre un procédé de fermentation acétique en milieu liquide.

■ Déchets

Arrêté du 16 décembre 2014 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations classées pour la protection de l'environnement soumises à déclaration sous la rubrique n° 2793-1.

Ministère chargé de l'Environnement. Bulletin officiel Développement durable, Aménagement, Nature, Énergie, Climat, Prévention des risques n° 2014/24 du 10 janvier 2015 – 23 p.

Les annexes de l'arrêté du 16 décembre 2014 relatif aux installations classées soumises à déclaration sous la rubrique n° 2793-1 relative aux installations de collecte de déchets de produits explosifs apportés par le producteur initial de ces déchets sont publiées.

Arrêté du 16 décembre 2014 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations classées pour la protection de l'environnement soumises à déclaration sous la rubrique n° 2793-2.

Ministère chargé de l'Environnement. Bulletin officiel Développement durable, Aménagement, Nature, Énergie, Climat, Prévention des risques n° 2014/24 du 10 janvier 2015 – 22 p.

Les annexes de l'arrêté du 16 décembre 2014 relatif aux installations classées soumises à déclaration sous la rubrique n° 2793-2 relative aux installations de transit, de regroupement ou de tri de déchets de produits explosifs sont publiées.

■ Installations de méthanisation

Arrêté du 10 décembre 2014 modifiant l'arrêté du 8 décembre 2011 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations classées pour la protection de l'environnement soumises à déclaration sous la rubrique n° 2910-C de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement (installations de combustion consommant exclusivement du biogaz produit par une seule installation de méthanisation soumise à déclaration sous la rubrique n° 2781-1).

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 6 janvier 2015 – p. 191.

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** :
Nathalie Buet, Marie-Claude Brauit, Jocelyne Chabert, Hugues Decoudun, Serge Gonzales, Anne Heger, Edwina Lamoureux, Marie-Hélène Leroy, Christian Lesouef, José Lubrano, Pierre-Yves Monteleon, Jean-François Naton, Carole Panozzo, Monique Rabussier, Bernard Salengro, Ronald Schouller, Pierre Thillaud, Marc Veyron
- **Administrateurs suppléants** :
Elodie Corrieu, Philippe Debouzy, Alain Delaunay, Isabelle Delorme, Vincent Gassmann, Renaud Giroudet, 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 RENVOYER À

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

Pour plus d'infos :

www.travail-et-securite.fr

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 2015*

France 46 €
 Dom 51 €
 Europe-Tom 68 €
 Reste du monde 73 €

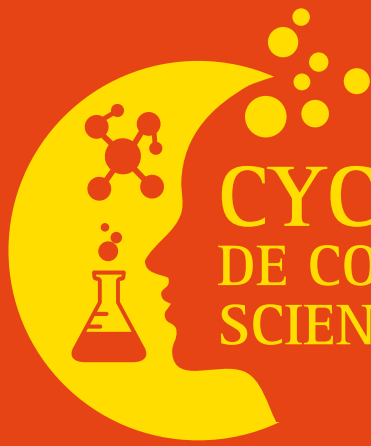
* exonération TVA

Nombre d'abonnements

X..... €
X..... €
X..... €
X..... €

Total

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



**CYCLE
DE CONFÉRENCES
SCIENTIFIQUES INRS**

inrs
Institut National de Recherche et de Sécurité

Conférence INRS 2015
sur la recherche en santé au travail

**8.9.10
avril
2015**

Nancy, France

LE RISQUE CHIMIQUE

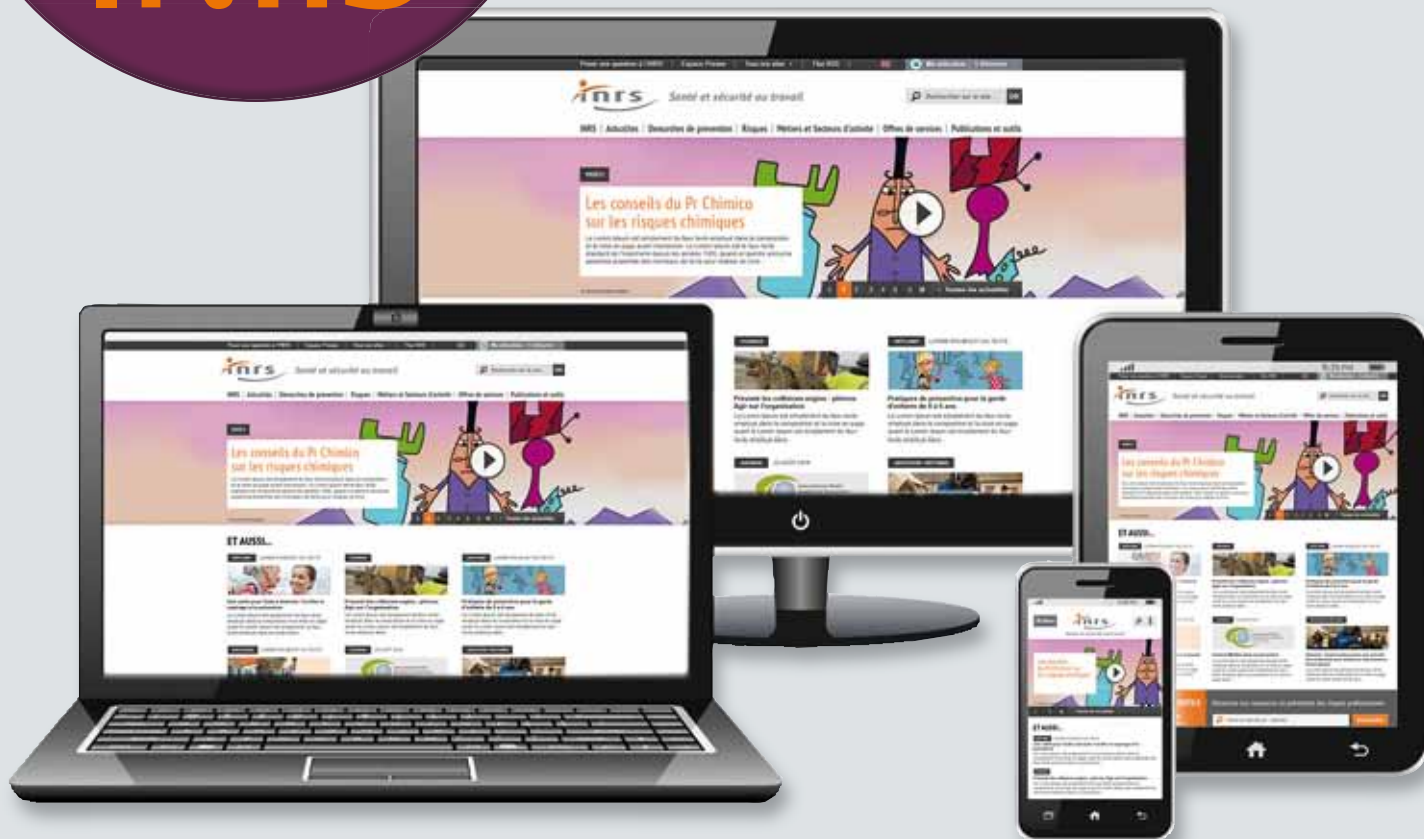
MÉTHODES ET TECHNIQUES INNOVANTES



www.inrs-risque-chimique2015.fr
Contact : risque-chimique2015@inrs.fr

Le
nouveau
site internet
INRS

www.inrs.fr



Des contenus plus riches, un meilleur confort de navigation et un design plus moderne adapté aux terminaux mobiles.

Découvrez la nouvelle version
du site de référence
en santé et sécurité au travail.