

travail sécurité

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

DOSSIER

L'aide à domicile



N° 820 NOVEMBRE 2020 - 6€

■ LE GRAND ENTRETIEN

Franck Héas, auteur d'une étude sur les accords relatifs à la qualité de vie au travail

■ UNE JOURNÉE AVEC

Des démineurs sans improvisation

■ EN IMAGES

Industrie. Aborder tous les volets de la production

■ EN ENTREPRISE

Logistique. Quand la lingerie prend la mesure des TMS



© Patrick Delapierre pour l'INRS/2020

10



© Gaël Kerbaoui/INRS/2020

26

© Philippe Castano pour l'INRS/2020

12



04 ACTUALITÉS

- **Équipements de protection individuelle**
Nanoparticules : l'efficacité des appareils de protection respiratoire à l'essai
- **Étude**
Présentisme et risques psychosociaux
- **Accidents du travail**
Une fréquence en légère baisse en 2019
- **Chantiers**
La manutention au top

10 LE GRAND ENTRETIEN

« La santé au travail doit-elle être négociée ? »

Franck Héas, professeur de droit social et du travail à la faculté de droit de Nantes, et auteur d'une étude sur les accords relatifs à la qualité de vie au travail.

DOSSIER

12

L'AIDE À DOMICILE

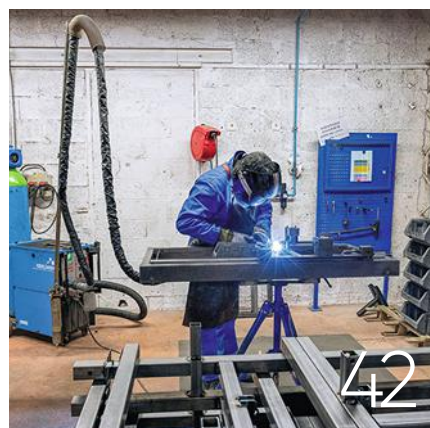
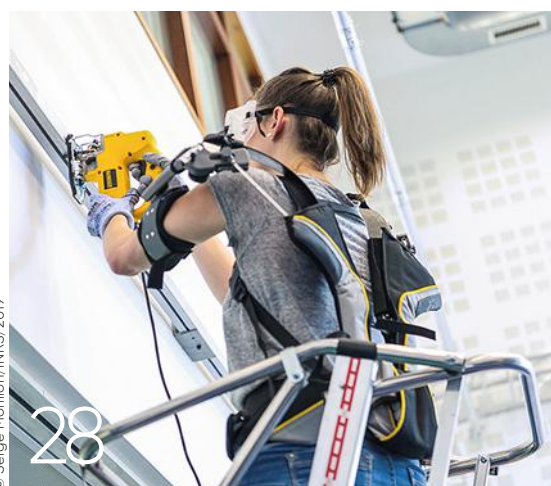
- 13. Accompagner sans s'esquinter
- 15. Une qualité de vie à préserver
- 16. Ensemble, on va plus loin
- 18. L'innovation bénéficie aux conditions de travail
- 20. Un lien social renforcé
- 22. Former pour travailler... et protéger
- 24. Fédérer, structurer et harmoniser

26 UNE JOURNÉE AVEC

Des démineurs sans improvisation



© Serge Morillon/INRS/2019



© Gaël Kerbaol/INRS/2020

28 LES RENDEZ-VOUS

Exosquelettes

Vos questions, nos réponses

30 EN IMAGES

Industrie

Aborder tous les volets de la production

38 EN ENTREPRISE

38. Conception

Une boucherie qui ne dit pas son nom

40. Logistique

Quand la lingerie prend la mesure des TMS

42. Métallurgie

L'ergonomie sort de son lit

44 SERVICES

- Retour sur
- À la loupe
- Extraits du Journal officiel
- Questions-réponses



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

65, boulevard Richard-Lenoir – 75011 Paris

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

Dépôt légal 1950-9005. ISSN 0373-1944

www.inrs.fr

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

Photo de couverture : Fabrice Dimier pour l'INRS/2020

E-mail rédaction : ts@inrs.fr

Prix au numéro : 6 €

Abonnement annuel (France métropolitaine) : 58 €

Directeur de la publication : Stéphane Pimbert

Rédactrice en chef : Delphine Vaudoux

Assistante : Bahija Augenstein, 01 40 44 30 40

Secrétaire de rédaction : Alexis Carlier

Rédacteurs : Grégory Brasseur, Katia Delaval, Damien Larroque, Céline Ravallec

Ont collaboré à ce numéro : Philippe Castano, Patrick Delapierre, Fabrice Dimier, Serge Morillon

Maquettiste : Amélie Lemaire

Reporter-photographe : Gaël Kerbaol

Iconographe : Nadia Bouda

Chargée de fabrication : Sandrine Voulyzé

Documents officiels : assistance juridique, 01 40 44 30 00

Abonnements-diffusion : 01 40 94 22 22

Photogravure : Key Graphic

Impression : Maury

Ce journal est imprimé par une imprimerie certifiée Imprim'vert®, avec des encres à base d'huile végétale sur papier issu de forêts gérées durablement.



ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Nanoparticules : l'efficacité des appareils de protection respiratoire à l'essai

Les perspectives nombreuses et variées qu'ils ouvrent à la recherche et à l'industrie ont rendu les nanomatériaux incontournables dans de nombreuses entreprises. Quand une approche de prévention collective ne peut être mise en place, les équipements de protection individuelle sont le seul rempart à la pénétration des nanoparticules dans l'organisme. Les appareils de protection respiratoire sont-ils efficaces ?

DE LA PHARMACIE aux télécommunications, de l'aéronautique à l'agroalimentaire, de nombreux secteurs industriels fabriquent ou utilisent des nanomatériaux¹. Ce succès est à mettre sur le compte de certaines propriétés particulières (physiques, chimiques, biologiques...) de la matière à l'échelle du nanomètre (nm) et qui rendent possible la fabrication de matériaux aux caractéristiques souvent inédites. L'émergence des « nanos » a posé la question des risques liés aux expositions professionnelles à ces produits. Alors que des études avaient démontré l'efficacité des dispositifs de protection collective, un manque de données sur les appareils de protection respiratoire (APR) vis-à-vis des nanomatériaux a conduit l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) à travailler sur le sujet (*lire l'encadré En savoir plus*). « L'objectif était de tester les performances de divers APR filtrants à ventilation libre (de la pièce faciale filtrante au masque complet) ou à ventilation assistée (demi-masques, masques complets et cagoules) lors d'une exposition aux nanomatériaux, précise Sandrine Chazelet, responsable d'études à l'INRS. Cette étude devait être menée en fonction de la taille des particules et d'autres contraintes liées au poste de travail comme le rythme respiratoire. Il s'agissait également de mettre en évidence l'apport des bonnes pratiques d'utilisation et notamment celui de l'ajustement du masque. »

Un bon fonctionnement sous conditions

Les résultats de l'étude ont montré que la taille des particules influence le fonctionnement des APR filtrants puisque leur efficacité est accrue pour les particules dont la taille est inférieure à 100 nm. Les conclusions de ces travaux confirment donc la pertinence de ces équipements de protection individuelle pour faire barrière aux nanoparticules, si tant est que certaines conditions soient respectées.

Deux paramètres, en particulier, peuvent perturber leur bon fonctionnement. Le premier est le rythme respiratoire du porteur. Si celui-ci est élevé comme dans le cas d'activités physiques intenses, il peut entraîner une baisse des performances ou une réduction d'autonomie de certains dispositifs. Il apparaît donc important d'adapter les postes de travail qui exposent aux nanoparticules pour que les opérateurs n'aient pas à fournir d'efforts trop intenses au cours de la réalisation de leurs tâches. Et lorsque l'activité physique



© Serge Morillon pour l'INRS/2020

ne peut être adaptée, les masques à ventilation assistée doivent être privilégiés. En effet, outre le maintien de leur efficacité lors de l'accélération de la respiration, ils apportent un confort respiratoire notable.

Le second facteur, et le plus signifiant, auquel il convient de porter une attention particulière est l'ajustement du masque sur le visage. Il doit être optimal et s'accorder à la morphologie du visage de chaque salarié. Pour être efficaces sur ce point, les entreprises devront réaliser des essais d'ajustement. Pour les guider dans ces procédures techniques, l'INRS a publié une brochure intitulée *Protection respiratoire, réaliser des essais d'ajustement* (ED 6273) à laquelle les professionnels peuvent se référer pour prélever des mesures rigoureuses. ■ D. L.

1. Selon la définition de l'Union européenne, un nanomatériau est un matériau contenant des particules libres, sous forme d'agrégat ou sous forme d'agglomérat, dont au moins 50 % des particules, dans la répartition numérique par taille, présentent une ou plusieurs dimensions externes se situant entre 1 nm et 100 nm.

En savoir plus



■ **PERFORMANCES** des appareils de protection respiratoire filtrants vis-à-vis des nanoparticules, étude INRS.

■ **PROTECTION RESPIRATOIRE**, réaliser des essais d'ajustement, ED 6273, INRS.

À télécharger sur www.inrs.fr

ÉTUDE

Présentéisme et risques psychosociaux

ALLER TRAVAILLER alors que l'on est malade a « pour effet d'aggraver les problèmes de santé des salariés et d'augmenter, à moyen et long termes, le nombre des absences pour raisons de santé. Le présentéisme est de ce fait coûteux pour la collectivité », souligne la Dares qui a publié le 5 août dernier une étude qui se penche sur les liens entre les conditions et le présentéisme.

Les statistiques montrent que cette pratique est plus fréquente en présence de certains facteurs de risques psychosociaux (RPS). Face à une demande de travail importante en intensité, en quantité ou en temps de travail, « le salarié pourrait être découragé de s'absenter par la perspective d'une quantité de travail encore plus importante à son retour de maladie, ou par la pression des collègues sur qui retomberaient les tâches non réalisées ».

Dans les métiers à l'intensité émotionnelle forte (ceux du soin, notamment) ou dans le cas où un manque de moyens empêche de faire correctement son travail, la Dares estime que le présentéisme peut

s'expliquer par la solidarité envers les usagers et, là encore, envers les collègues qui récupèrent le travail supplémentaire. L'étude désigne d'autres facteurs de RPS comme, entre autres, la pression temporelle, le manque d'autonomie, les tensions avec la hiérarchie, l'insécurité socio-économique, les changements organisationnels... ■ D. L.

1. « Quel lien entre les conditions de travail et le présentéisme des salariés en cas de maladie ? », étude de la Dares à retrouver sur <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>



© Claude Almodovar pour l'INRS/2016

+30%

d'accidents du travail chez les femmes, entre 2002 et 2015. Alors qu'ils baissent de 17 % pour la même période chez les hommes. Réunis le 4 septembre dernier, les membres du groupe permanent du Conseil national d'orientation des conditions de travail « considèrent que la prise en compte de la singularité homme-femme dans l'évaluation des risques doit être retenue comme action prioritaire, le cas échéant dans le prochain plan santé travail ». Ils retiennent également « toute l'importance de la formation, de l'information et de la sensibilisation à cette approche "différenciée" de tous les acteurs de l'entreprise, des préventeurs et des partenaires sociaux ». Ils ont aussi rappelé l'importance de concevoir et de diffuser des équipements de protection individuelle différenciés.

LE CHIFFRE
DU MOIS

COVID-19

Le port du masque se généralise en entreprise

Selon un sondage Qapa réalisé mi-septembre, plus de 66 % des entreprises françaises ont appliqué la directive du port du masque dans la société, et 71 % ont fourni des masques à leurs salariés. Par ailleurs, si pour les personnes qui travaillent dans un bureau individuel le port du masque n'est pas obligatoire, 21 % des personnes interrogées en porteront même en étant seules. Par ailleurs, 67 % s'équiperont si une autre personne entre dans leur espace, 12 % refusent catégoriquement d'en porter un.

EXOSQUELETTES

Quelle place dans la prévention des TMS ?

Un article récemment publié par l'Institut italien de prévention des risques professionnels (Inail) passe en revue les connaissances actuelles sur l'usage des exosquelettes au travail et les freins à leur utilisation. Ces dispositifs d'assistance physiques, portés par l'utilisateur par l'intermédiaire de contentions, peuvent présenter un intérêt en prévention des troubles musculosquelettiques (TMS). Leur utilisation reste encore limitée à l'heure actuelle. Selon les auteurs de l'article, prendre davantage en compte les besoins des opérateurs et les conditions de réalisation de l'activité, dès la conception d'exosquelettes, favoriserait une adoption plus importante de ces dispositifs. Par ailleurs, le développement de nouvelles méthodes d'évaluation des risques biomécaniques, spécifiques aux exosquelettes, est nécessaire car ces dispositifs modifient notamment la répartition des efforts sur le corps.

Télécharger le document « Exosquelettes professionnels: dispositifs robotiques portables et prévention des troubles musculosquelettiques d'origine professionnelle sur le lieu de travail de demain » (en anglais uniquement) sur www.osha.europa.eu



MONDE

ALLEMAGNE

Si une infection due au Sars-CoV2 survient dans un cadre professionnel, la Covid-19 qui en résulte peut être reconnue au titre d'un accident du travail sur la base des connaissances actuelles relatives à la propagation du virus. Pour cela, il faut pouvoir prouver que l'infection est due à un contact professionnel intensif avec une personne reconnue avoir été infectée par le coronavirus. La durée et l'intensité du contact sont les facteurs les plus importants. Faute de pouvoir identifier une personne contact spécifique, un phénomène d'infection massif dans l'entreprise peut suffire. Cela s'applique également si l'infection s'est produite sur le chemin du travail. L'assurance accident compétente doit vérifier et évaluer au cas par cas si les conditions de reconnaissance d'une maladie Covid-19 comme accident du travail sont remplies. D'autre part, la reconnaissance de la Covid-19 en maladie professionnelle exige que la victime ait travaillé dans un service de santé, d'aide sociale ou dans un laboratoire ou qu'elle ait été exposée à un risque avec la même intensité dans le cadre d'une autre activité.

ESPAGNE

Le gouvernement espagnol veut « clarifier » le statut juridique des livreurs travaillant pour des plates-formes, a annoncé le ministre du Travail, Yolanda Diaz, lors d'une conférence de presse. « Il n'y a aucun doute sur le fait qu'une personne qui livre à vélo n'est pas un entrepreneur mais un simple travailleur » et qu'il « n'a aucune marge d'autonomie par rapport à la plate-forme qui l'emploie », a-t-elle avancé. « La réglementation que nous allons élaborer clarifiera la nature de cette relation », conclut-elle.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Une fréquence en légère baisse en 2019

L'ASSURANCE MALADIE-RISQUES PROFESSIONNELS vient de publier les derniers chiffres sur les accidents du travail. Leur fréquence, qui s'établit à 33,5 pour 1000 salariés en 2019, est en légère diminution par rapport à l'année précédente. Son niveau historiquement bas concerne l'ensemble des secteurs d'activité, à l'exception

du tertiaire où elle accuse une hausse. Au total, 655 715 nouveaux sinistres ont été reconnus l'an passé. Ce chiffre connaît une hausse de 0,6 % par rapport à 2018, attribuable à l'augmentation de 2 % du nombre de salariés. Le nombre d'accidents dans le BTP est en baisse de 0,3 %. Il enregistre en revanche une hausse de 4 % dans les activités tertiaires (administrations, banques, assurances...) et dans les secteurs du travail temporaire et de l'action sociale (+1,3 %). Tous secteurs confondus, les principales causes d'accidents sont les manutentions manuelles (50 %) et les chutes de hauteur et de plain-pied (28 %). Côté accidents de trajet, près de 99 000 cas ont été enregistrés en 2019, soit un chiffre en augmentation de près de 1 % en un an. Ils atteignent leur niveau le plus élevé depuis 2000. Pour la deuxième année consécutive, on assiste à une progression du nombre de maladies professionnelles (+1,7 % par rapport à 2019) avec 50 392 cas reconnus. Ce sont principalement les troubles musculosquelettiques qui en sont l'origine (88 %, en augmentation de 2,3 % en un an). Les affections psychiques liées au travail augmentent de façon significative (+6 %), tout comme les affections liées à la silice cristalline (+13,9 %). ■ K. D.



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS/2020

ENTREPRISE D'AU MOINS 10 SALARIÉS

Le compte dématérialisé AT/MP devient obligatoire

À partir du 1^{er} décembre 2020, toute entreprise de plus de 10 salariés qui relève du régime général devra avoir ouvert un compte AT/MP en ligne, sous peine de pénalité. Cette obligation résulte de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020. Accessible depuis le site net-entreprises.fr, le compte AT/MP est un service en ligne gratuit. Il propose les services suivants :

- la consultation des taux de cotisation notifiés du/des établissement(s) avec le détail de leur calcul, les accidents du travail et maladies professionnelles récemment reconnus impactant les futurs taux ;
- la notification dématérialisée des décisions de taux de cotisation ;
- un bilan individuel des risques professionnels permettant à l'entreprise de se comparer avec les autres structures de mêmes taille et secteur ;
- l'attestation des indicateurs des risques professionnels, nécessaire dans le cadre d'une réponse à un marché public ;
- un service de demande en ligne des subventions prévention TPE, destinées aux entreprises de moins de 50 salariés pour les aider à financer des solutions de prévention des risques professionnels ;
- les barèmes des coûts moyens par secteur d'activité.

Pour en savoir plus, se rendre sur le site de sa Caisse, ou de net-entreprises.fr



L'IMAGE DU MOIS

Le chantier de Notre-Dame se poursuit avec le démontage de l'échafaudage et des différentes structures. Des bases vie ont été apportées pour gérer la décontamination (avec vestiaires sales, douches, vestiaires propres). La grue, avec une flèche qui culmine à 75 m, est un outil indispensable pour les phases de consolidation et de reconstruction. Elle est dotée d'un ascenseur pour faciliter la montée du grutier. Sur le toit des bungalows, les garde-corps servent de protections collectives pour les interventions de maintenance.

CHANTIERS

La manutention au top

Dans le secteur de la construction, les conséquences financières et humaines des accidents du travail et des maladies professionnelles peuvent être particulièrement conséquentes. Afin d'assurer une sécurité optimale sur les chantiers, l'Assurance maladie-risques professionnels cherche à intervenir le plus en amont possible.

CONNAISSEZ-VOUS les TOP ? Ce sont les « Thèmes opérationnels prioritaires du BTP ». Des thèmes identifiés par l'Assurance maladie-risques professionnels sur lesquels il apparaît nécessaire d'agir prioritairement pour réduire les accidents du travail (AT) en s'adressant en amont, c'est-à-dire aux maîtres d'ouvrage. « Le secteur du BTP reste très accidentogène, explique Jacques Balzer, ingénieur-conseil à la Carsat Alsace-Moselle, en charge du BTP. On sait ainsi qu'en termes de coûts, un quart est dû aux chutes de hauteur, un quart à la manutention, un quart à l'amiante. Le reste (risque électrique, chimique, risque routier etc.) représentant le dernier quart. En ciblant les maîtres d'ouvrage et les entreprises, il s'agit de prendre en compte la prévention des risques professionnels en amont pour l'intégrer dans leurs marchés de travaux, et d'inciter les entreprises intervenantes à s'équiper, en fonction des besoins du chantier. »

C'est à partir des chiffres de sinistralité qu'ont été définis les cinq TOP : la prévention des chutes, l'hygiène et les conditions de travail, la valorisation de la coordination du CSPS, les interventions ultérieures sur ouvrage avec l'élaboration du DIUO (dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage, et la réduction des manutentions manuelles.

Prototype

Direction Reichstett, une petite ville du Bas-Rhin, située à quelques kilomètres de Strasbourg, où un chantier illustre parfaitement ce que pourrait donner concrètement l'action de l'Assurance maladie risques professionnels dans le cadre des TOP. Deux maisons individuelles (R+1) et un petit immeuble collectif (R+2) sortent du sol. Le gros œuvre est bien avancé, les trois maçons de la société Woljung montent des murs en briques rouges. Chaque brique pèse, sèche, entre 18 et 24 kg. Le rythme de travail des maçons est soutenu : « Dans un peu plus d'un mois, nous aurons fini notre intervention », explique Timothée Schwach, conducteur de travaux chez Woljung.

Au premier étage de l'habitat collectif, les maçons testent un prototype de bras manipulateur de briques qui permet de réduire les manutentions

manuelles visées par les TOP. Il peut s'adapter à toutes les formes de briques et permet de les soulever sans effort. « Il faut l'amener avec une grue. Une fois installé, on peut régler la vitesse de déplacement, la hauteur, et choisir le type de préhension en fonction de la brique », explique Florent Heidt, le contrôleur de sécurité de la Carsat à l'origine de ce projet. D'où l'importance d'avoir envisagé son installation au moment de la conception du chantier.

Ce jour-là, les maçons ont réceptionné 6 tonnes de briques. Le bras manipulateur peut être une aide pour environ la moitié des briques reçues, soit 3 tonnes. « Car il n'est pas utilisable dans tous les cas de figure », explique Timothée Schwach. Pour ce qui est de l'appropriation de cette aide technique, le conducteur de travaux estime qu'il faut un peu de temps pour la prendre en main et, surtout, que son utilisation doit aussi permettre de ne pas perdre en productivité. « Mais ça va dans le bon sens », conclut-il.

D'autant que les briques ont tendance à être de plus en plus volumineuses pour respecter les exigences de la réglementation thermique, et donc de plus en plus lourdes. « En Allemagne, remarque Jacques Balzer, on peut déjà voir des briques de grande taille... évidemment beaucoup plus lourdes. » ■ **D. V.**



© Gédéon Kerboal/NRS/2020

> DES AIDES POUR LES TOP

Les Carsat/Cramif/CGSS proposent des aides financières pour accompagner les TOP. « Leur montant est variable, selon les Caisses, explique Pascal Schoch, responsable du pôle expertise et incitation financière à la Carsat Alsace-Moselle. Elles peuvent concerner les aides à la manutention, les échafaudages, l'hygiène sur les chantiers... »

Plus de renseignements sur www.ameli.fr/entreprise

■ Mesures barrières au travail

En entreprise, le respect strict des mesures barrières est nécessaire pour éviter la transmission de la Covid-19. L'INRS propose plusieurs affiches rappelant les bonnes pratiques au travail. La première, assez générale, met l'accent sur les règles de distanciation, l'hygiène des mains, le port du masque. Deux affiches concernent plus spécifiquement les repas et pauses mais aussi l'organisation de réunions. Enfin, des affiches sur les masques (chirurgicaux, en tissu...) rappellent également les gestes à adopter pour mettre correctement un masque, l'enlever...

A 844, A 845, A 846, A 847, A 848, A 849



■ Salariés du bâtiment – Le plomb, vous et votre famille

Le plomb est un métal utilisé depuis l'Antiquité dans de nombreuses applications. Très résistant à la corrosion, il a notamment longtemps servi à la fabrication de conduites d'eau et comme pigment de peintures (céruse) malgré sa toxicité. De nombreux salariés du bâtiment notamment peuvent y être exposés au cours de leur activité et cela peut avoir des conséquences graves pour leur santé et celle de leurs proches. Ce dépliant est destiné à sensibiliser tous les salariés du bâtiment, amenés à manipuler du plomb ou à être en contact direct ou indirect avec le plomb, aux dangers que représente leur exposition à ce métal.

Il préconise des mesures d'hygiène et de prévention pour se protéger et pour éviter de contaminer leurs proches au-delà du milieu du travail.

ED 899 – Nouvelle édition



■ Santé au travail : passez à l'action. Travail de bureau

Ce dépliant de sensibilisation, destiné aux TPE-PME, présente les principaux risques liés au travail de bureau ainsi que les chiffres-clés en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans cette activité. Il rappelle également les principales situations à l'origine d'accidents du travail ainsi que les solutions de prévention incontournables pour passer à l'action. Il est accompagné d'un outil d'évaluation disponible sur le site de l'INRS.

ED 6383 – Nouveauté



■ Prévention des risques en zone de compactage.

Fiche pratique de sécurité

Les compacteurs à déchets permettent de réduire le volume des produits tels que les cartons, rognures d'imprimerie,



bouteilles plastiques, déchets industriels... Ils sont à l'origine d'accidents graves, souvent mortels, par cisaillement ou écrasement dans la zone de compactage. La majorité des accidents impliquent l'élément presseur et surviennent en phase de production. Cette fiche concerne les compacteurs horizontaux hydrauliques dont le chargement de la trémie s'effectue manuellement.

Sont pris en compte les risques d'écrasement par l'élément presseur lors de l'utilisation courante : chargement des déchets, récupération de déchets inappropriés, débordage, etc.

ED 124 – Nouvelle édition

■ TutoPrév' Accueil. Travail de bureau

Ce document fait partie d'une collection intitulée TutoPrév', centrée sur une approche des risques professionnels par les situations de travail. Il concerne l'accueil de nouveaux salariés dans des bureaux. TutoPrév' est un dispositif à destination des lycéens, des apprentis et des entreprises pour intégrer la prévention des risques dès la formation initiale et aider la personne accueillant un nouvel embauché à évaluer ses connaissances sur le sujet. Cette collection est déclinée par secteur d'activité ou par métier.

ED 4469 – Nouveauté



« La santé au travail doit-elle être négociée ? »

FRANCK HÉAS



© Patrick Delapierre pour l'INRS/2020

Professeur de droit social et du travail à la faculté de droit de Nantes, Franck Héas est l'auteur d'une étude sur les accords relatifs à la qualité de vie au travail. Il revient sur le contenu de ces textes et s'interroge sur les conséquences, pour la protection des salariés, de l'augmentation du recours à la négociation à l'échelle des entreprises ou des branches professionnelles aux dépens de l'application du droit national.

Travail & Sécurité. Comment définissez-vous la qualité de vie au travail (QVT) ?

Franck Héas > La QVT est une approche transversale de l'organisation du travail, qui comprend la santé au travail mais pas seulement. Du point de vue juridique, depuis la loi travail de 2016, il existe une obligation de négocier la QVT, au sein de l'entreprise ou d'une branche professionnelle, entre les employeurs et les partenaires sociaux sur des sujets aussi variés que l'articulation entre la vie professionnelle et privée, la lutte contre les discriminations, le droit à la déconnexion et, éventuellement, la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels... En revanche, il n'y a pas d'obligation pour ces discussions d'aboutir à un accord. Mais si des textes sont signés, ils s'appliquent en plus du droit nation-

nal, issu de la loi. Ils peuvent ainsi avoir de réels effets sur la vie et le fonctionnement des entreprises, notamment sur les conditions de travail des salariés. En 2019, je me suis intéressé, d'un point de vue juridique, à ces accords, qui sont consultables sur le site Légifrance. Si j'ai pu en recenser 430 adoptés entre septembre 2017 et mai 2019, l'étude que j'ai menée porte sur le contenu des 200 plus récents.

Le champ de ces négociations QVT est large. Au final, que contiennent les accords que vous avez compulsés ?

F. H. > Il ressort de cette analyse une grande hétérogénéité. Il est néanmoins possible de regrouper ces accords en quatre familles. Les accords basiques sont

■ **Propos recueillis par Katia Delaval et Damien Larroque**

les plus nombreux dans l'échantillon étudié avec 126 représentants. Peu innovants, ils se contentent de déclarations d'intentions ou de rappels des lois et conventions en vigueur. Mais même si cela ne va pas bien loin, ils ont cependant le mérite d'exister et de témoigner du fait qu'un dialogue social a eu lieu. Qu'il y a eu des échanges qui ont peut-être permis de progresser en matière de débat interne à l'entreprise. Je tiens à souligner que les recherches que j'ai réalisées ne renseignent pas sur les entreprises qui ont engagé des négociations autour de la QVT sans que aboutisse à la signature d'un accord.

Les autres catégories d'accords vont plus loin...

F. H. > En effet. Au nombre de 37, les accords dits organisationnels abordent la QVT par le biais des conditions d'emploi concrètes. Ils s'intéressent ainsi à l'aménagement des horaires, à la charge de travail ou à l'agencement des espaces. Ils peuvent également aborder des points comme la formation, le télétravail ou la déconnexion. Leurs dispositions sont donc plus étendues, plus précises et plus complètes que dans le groupe des accords basiques. La troisième catégorie est composée de textes que je qualifierais de globaux. Ils sont une vingtaine dans mon étude et franchissent un palier supplémentaire en ne considérant pas uniquement le poste de travail en lui-même, mais aussi son environnement et le cadre d'emploi. De ce fait, les mesures prises sont plus singulières : renforcement de la communication et création de groupes de réflexion sur le travail et son organisation, mais aussi développement personnel, divertissement au travail... La QVT y reste cependant circonscrite au cadre professionnel à la différence de la quatrième classe d'accords que j'ai rassemblés sous l'étiquette « comportementalistes ». Ce sont les moins représentés, avec 17 occurrences. Ils étendent la notion de QVT à la santé publique en facilitant la pratique du sport dans les effectifs, en prenant en charge les programmes d'arrêt du tabagisme des employés ou en proposant des menus sains dans les cantines, par exemple.

En sortant de la sphère professionnelle pour entrer dans celle du privé, ces accords comportementalistes ne vont-ils pas trop loin ?

F. H. > Le droit est un outil et, comme tous les outils, il peut être utilisé à bon ou mauvais escient. Viser à encadrer le comportement des salariés en dehors de l'entreprise peut avoir des effets bénéfiques pour la santé de ceux-ci, mais également mener à des dérives en diminuant les libertés individuelles. Ces accords font peser une partie de la santé au travail sur les salariés en adoptant une logique d'individualisation qui peut mener à leur responsabilisation en la matière. Le droit du travail et de la sécurité au travail a, historiquement, dans notre pays, une approche collective. Toutefois, un glissement vers l'individualisation s'est opéré depuis une trentaine d'années et s'est accéléré depuis dix ans.

Comment s'expliquent ces changements ?

F. H. > La logique qui sous-tend ces évolutions est celle d'un code du travail trop lourd, trop complexe et peu utile, qu'il faut à tout prix simplifier pour limiter au maximum les contraintes des entreprises. Pour y parvenir, les accords d'entreprise et de branches sont donc de plus en plus favorisés pour régir de nombreux aspects du



REPÈRES

2019

Étude

« La négociation d'entreprise sur la qualité de vie au travail », dans le cadre d'un projet marisa (Marché du risque santé) financé par l'ANR (projet n° ANR-17-CE26-0018).

DEPUIS 2007

Professeur à l'université de Nantes :
- enseignant en droit social et en droit du travail,
- chercheur au laboratoire de Droit et changement social du CNRS (UMR 6297), où il s'intéresse plus particulièrement au droit de la santé au travail.

fonctionnement des établissements. Mais la santé au travail doit-elle et peut-elle être négociée ? Si les deux parties sont de force égale, cela peut déboucher sur des accords équitables. Mais ne nous voilons pas la face, le taux de syndicalisation est en baisse régulière en France et la création du CSE a diminué de 30% le nombre de représentants du personnel, affaiblissant de fait le dialogue social. Très souvent, les accords sont préparés par les avocats de l'employeur, ou des consultants, et présentés aux syndicats qui n'ont que peu de marge de manœuvre. Bien sûr, il y a des cas où ces négociations aboutissent à de réels accords justes et équilibrés, mais la position de force dans laquelle sont souvent les employeurs peut incontestablement jouer en défaveur des salariés.

Avez-vous des exemples de négociations qui viennent rebattre les cartes du droit du travail ?

F. H. > Citons les accords de performance collective qui, depuis 2017, donnent la possibilité, en cas de difficultés dans l'entreprise, de définir des baisses de salaire ou des augmentations du nombre d'heures de travail hebdomadaires. Les salariés sont en droit de refuser ces nouvelles modalités qui ne correspondent pas à leurs contrats initiaux. Mais dans ce cas, l'employeur peut les licencier. On retourne alors complètement le paradigme du licenciement pour raisons économiques en faisant peser le motif de la rupture sur le désaccord du salarié plutôt que sur la situation de l'entreprise. Nous sommes bien sur le passage d'une approche collective à individuelle que j'évoquais précédemment. Et cela montre que simplifier le droit du travail peut aboutir à limiter la protection des salariés. Selon la même mécanique, l'ouverture de la négociation sur les compensations des heures supplémentaires a permis dans certains cas l'adoption de majorations plus basses que celle des 10% inscrits dans la loi.

Vous semblez dresser un tableau bien sombre des relations entre salariés et employeurs. Cela correspond-il exactement à la réalité ?

F. H. > Le fait d'avoir à disposition des outils permettant d'assouplir le fonctionnement de l'entreprise sans les contraintes du licenciement économique est fatalement tentant en période difficile. La pandémie que nous connaissons en est le dernier exemple. De nombreuses entreprises traversent des turbulences et elles ont la possibilité d'organiser des baisses de salaires ou l'allongement du temps de travail et de licencier les récalcitrants. Les salariés ont-ils vraiment la possibilité de refuser ces changements, alors même que l'économie et le marché du travail sont ébranlés ? Le « rapport de force » peut-il être considéré comme équilibré ? Par ailleurs, les mesures de simplification du droit pour faire face à la Covid-19 ont fortement remis en question le droit au repos ou les congés payés... Vont-elles être prolongées longtemps ? Voire être pérennisées alors qu'elles ont au départ vocation à n'être que provisoires ? Au regard de ces enjeux, l'injonction à la simplification du droit du travail me semble illusoire, tant les relations entre toutes les parties devraient s'inscrire dans le temps et demeurer équilibrées. Ne serait-il pas alors plus pertinent de revendiquer un droit à la complexité du droit si nous voulons en garantir la justesse ? ■



- 13. Accompagner sans s'esquinter
- 15. Une qualité de vie à préserver
- 16. Ensemble, on va plus loin
- 18. L'innovation bénéficie aux conditions de travail
- 20. Un lien social renforcé
- 22. Former pour travailler... et protéger
- 24. Fédérer, structurer et harmoniser

L'aide à domicile

Manutentions, chutes, accidents de la route... les accidents du travail sont très fréquents dans le secteur de l'aide à domicile. L'analyse des situations de travail, l'organisation du travail, le déploiement d'aides techniques et la formation aux risques professionnels sont autant de leviers pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Accompagner sans s'esquinter

PRÈS DE 100 accidents du travail pour 1000 salariés : la sinistralité du secteur de l'aide à domicile est très forte, près de trois fois plus élevée que la moyenne nationale tous secteurs confondus. Un chiffre qui n'a cessé de croître ces dix dernières années. La majorité des accidents sont liés aux manutentions manuelles, aux chutes de plain-pied et de hauteur. La prévention des risques professionnels demeure un sujet délicat dans ce secteur très varié à la fois en termes de structures et d'activités.

« Plus de 8 000 établissements proposent des services d'aide à domicile en France destinés aux personnes âgées ou handicapées », présente Laure Le Douce, ingénieur-conseil à la Cnam. À ces établissements s'ajoutent des structures publiques, des structures de services à la personne (jardinage, ménage, garde d'enfant...), et également de l'emploi direct par des particuliers employeurs. Au total, cela représente 1,4 million de travailleurs, la grande majorité de l'activité étant consacrée à l'aide à la personne.

Principale particularité du secteur de l'aide à domicile : l'activité professionnelle est exercée dans des lieux de vie qui n'ont pas été conçus pour le travail. Les situations rencontrées sont très diverses et spécifiques à chaque domicile : habitat exigu, logement encombré, présence d'animaux, étages, absence de douche, etc. Les besoins des bénéficiaires sont eux aussi multiples : aide au lever, à la toilette, aux courses, entretien du domicile, préparation des repas, accompagnement social... Leur identification est une étape essentielle dans l'organisation des

interventions et chaque situation doit donner lieu à un repérage des risques professionnels. Cette analyse est un prérequis indispensable à la mise en place de mesures de prévention adaptées.

Les relations humaines occupent une place essentielle dans le quotidien des professionnels du secteur.



© Cédric Pasquini pour l'INRS/2020

« Chacun de ces outils répond à des besoins précis qui dépendent des capacités motrices et cognitives de la personne aidée et des lieux d'intervention, souligne Carole Gayet, pilote de la thématique aides à la personne à l'INRS. Une formation peut s'avérer nécessaire pour s'en servir en toute sécurité. » Grâce à un travail conjoint de la Cnam, de l'INRS et des organisations professionnelles du secteur, les intervenants sont de plus en plus sensibilisés aux aides techniques », constate Hélène Lemasson-Godin, directrice des relations sociales et RH réseau à l'Una¹. « Les dispositifs de financement des projets relatifs à la prévention des risques professionnels et des risques pour les bénéficiaires, pour des aides techniques notamment, ont été simpli- >>>

Aides techniques et formation

Il peut s'agir autant de la nécessité de l'achat d'outils, d'aides, que de l'aménagement des interventions, la mise en place de formations, ou encore l'organisation des journées des intervenants... Les adaptations possibles sont diverses. Cela peut aller du simple aménagement des lieux – enlever un tapis qui présente un risque de chute, déplacer le mobilier qui gêne lors de l'intervention et oblige le professionnel à des postures contraignantes, etc. – à la mise en place d'équipements plus lourds comme, dans le cas de soins à la personne, des aides à la mobilisation (lit médicalisé, lève-personne, etc.) afin de faciliter les transferts et déplacements des bénéficiaires en perte d'autonomie.

ZOOM



DES ACTIONS CONJOINTES POUR LES AIDANTS ET LES AIDÉS

Ce qui est bénéfique pour l'aidant l'est aussi pour l'aidé. Les chutes à domicile représentent la première cause d'accidents chez les plus de 80 ans et également un risque professionnel important pour les intervenants à domicile. Repérer les sources potentielles d'accidents du travail pour les professionnels agissant dans le cadre de l'aide à domicile et proposer des moyens de les éviter sont donc profitables au maintien de l'autonomie des personnes âgées. C'est dans cet esprit qu'a été lancé le programme national dédié au secteur et piloté par l'Assurance maladie-risques professionnels. L'objectif est double : agir conjointement pour réduire les risques professionnels et favoriser en conséquence le maintien de l'autonomie. « Ce programme est déployé depuis 2019 par l'ensemble des Caisses (Carsat, CGSS et Cramif), précise Laure Le Douce, ingénieur-conseil à la Cnam et référente nationale du programme. Il permet un accompagnement technique des structures d'aide et de soins à domicile volontaires, avec l'aide des conseils départementaux et de l'action sociale des Carsat. » Des aides financières sont également possibles, sous la forme de contrats de prévention, pour les entreprises de moins de 200 salariés.



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2020

Les besoins des bénéficiaires sont multiples : aide au lever, à la toilette, aux courses, à l'entretien du domicile, à la préparation des repas, accompagnement social...

fiés, dans le cadre des politiques publiques. Mais ils restent hétérogènes selon les territoires », estime pour sa part Lucie Desarbres, responsable Santé au travail de la fédération Adedom¹.

Si de plus en plus de professionnels de l'aide à domicile sont sensibilisés aux apports de ces solutions techniques, leur rejet par les bénéficiaires et leur famille reste parfois un frein à leur usage. Ces outils d'aides à la mobilisation médicalisent l'environnement de vie ou renvoient à la notion de handicap : ils peuvent être difficiles à accepter. « Ce sont pourtant des équipements bénéfiques pour tout le monde, souligne Carole Gayet. Pour l'aidant professionnel ou familial, en simplifiant les interventions et en évitant les risques associés aux manutentions, notamment les troubles musculosquelettiques (TMS). Mais aussi pour la personne aidée puisqu'ils ont pour objectif de maintenir son autonomie, voire de lui en redonner. »

Ce message est souvent mieux accepté quand il est porté par un professionnel de santé. Si dans les services polyvalents d'aide et de soins à domicile (Spasad), de tels professionnels peuvent relayer cette parole auprès des bénéficiaires qu'ils suivent, les services

d'aide et d'accompagnement à domicile n'ont pas cette possibilité. Dans les situations les plus délicates, il peut s'avérer nécessaire d'avoir recours à un ergothérapeute. Son rôle est justement d'évaluer les besoins en aides techniques et les réaménagements de l'habitat nécessaires au maintien de l'autonomie du bénéficiaire.

Manque de temps et stress

Les relations humaines occupent aussi une place essentielle dans le quotidien des professionnels du secteur. « La charge émotionnelle liée aux relations avec les bénéficiaires et leur entourage est importante », explique Carole Gayet. Certains contextes familiaux et sociaux sont parfois difficiles. Les aides à domicile travaillent souvent seuls et sont parfois confrontés à des situations délicates. Créer un collectif avec des temps d'échanges permet de trouver ensemble des solutions à mettre en œuvre pour faciliter le travail et contribue à prévenir les risques psychosociaux.

L'organisation du travail est également un levier important pour réduire les risques professionnels et améliorer la qualité de vie

au travail des intervenants. « Les accidents sont favorisés par le manque de temps ou le stress », souligne Florence Millorit, experte d'assistance conseil à l'INRS. « Pour répondre au besoin, notamment l'accompagnement des personnes handicapées, il y a eu un développement d'interventions en horaires atypiques (tôt le matin, en soirée et le week-end), constate Vololona Andriant, responsable du service qualité à la FNAAFP/CSF¹. Cette plus grande amplitude horaire d'intervention impacte les conditions de travail de certains intervenants. La planification et l'organisation du travail sont devenues des enjeux importants pour les services d'aides à domicile, qui doivent trouver un équilibre entre les besoins des bénéficiaires et la qualité de vie au travail des salariés. »

Les interventions, plus courtes, se multiplient dans la journée et les déplacements entre les domiciles prennent davantage de temps. Des innovations organisationnelles émergent dans le secteur. En particulier, le modèle Buurtzorg (lire l'encadré p. 16) qui consiste à travailler en équipes très sectorisées et autonomes. « Il est nécessaire d'accompagner ces changements d'organisation, notamment à l'aide de formations, car ils entraînent de nouvelles attritions pour les salariés », souligne Florence Millorit.

Engager une démarche de prévention des risques professionnels permet d'améliorer les conditions de travail des salariés de l'aide à domicile. C'est également un levier déterminant pour recruter et fidéliser des salariés. Car ce secteur fait face à un autre défi : avoir les moyens humains pour répondre à la demande croissante d'accompagnement des personnes vieillissantes, qui représente déjà les deux tiers de l'activité du secteur. Et la demande s'accroît du fait du vieillissement de la population et du souhait de la plupart des Français de rester le plus longtemps possible chez eux, malgré leur perte d'autonomie. ■ K. D.

1. L'Una (Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles), Adedom et la FNAAFP/CSF sont trois organisations professionnelles du secteur de l'aide à domicile. Leurs adhérents sont principalement des associations.



REPÈRES

> FORMATIONS

Différentes formations existent pour développer les compétences en prévention des risques professionnels des salariés du secteur :

- prévention des risques liés à l'activité physique dans le secteur sanitaire et médico-social (Prap 2S) ;
- acteur prévention secours – Aide et soin à domicile (APS-ASD) ;
- repérer les risques et intégrer les aides techniques.

En savoir plus : Formation à la prévention des risques professionnels des acteurs du secteur de l'aide et du soin à domicile. ED 7404, INRS. À télécharger sur le site www.inrs.fr

Une qualité de vie à préserver

Le programme « Aidants-aidés, une qualité de vie à préserver » a vu le jour en 2012 en Aquitaine. Son objectif est de diminuer les accidents à la fois chez les salariés de l'aide à domicile et chez les personnes qu'ils accompagnent.

Le programme « Aidants-aidés, une qualité de vie à préserver » a été créé en 2012 par la Carsat Aquitaine. En quoi consiste-t-il ?

Sandrine Paradis, ingénieur-conseil à la Carsat Aquitaine et pilote du programme. Ce programme a pour objectif de prévenir les risques au domicile de trois publics : les personnes aidées, leurs proches et les professionnels de l'aide et du soin à domicile. Le logement, qui est un lieu de vie pour les uns et de travail pour les autres, peut présenter des situations à risques d'accidents pour tous, de chutes par exemple. Par ailleurs, plus la personne accompagnée est valide et autonome, moins l'aidant effectue de manutentions, ce qui réduit les accidents du travail associés : c'est en quelque sorte un cercle vertueux. Le dispositif propose un accompagnement technique, méthodologique et financier aux structures d'aide et de soins à domicile, que ce soit des établissements publics, des entreprises privées ou des associations. L'idée est que les solutions choisies soient avantageuses tant pour les bénéficiaires que pour les aides à domicile, pour préserver la qualité de vie de chacun.

Concrètement, qu'est-ce que ça donne ?

S. P. Les contrôleurs de sécurité

de la Carsat Aquitaine, en association depuis 2019 avec des cabinets d'ergonomie, accompagnent pendant deux ans les établissements qui participent au programme. Plusieurs actions sont menées dans chacun d'entre eux. Tout d'abord, afin d'animer, de cadrer et d'organiser la démarche de prévention des risques professionnels, un référent est nommé au sein de la structure. La formation de l'ensemble des salariés va alors les aider à repérer des risques au domicile, afin de mettre en place des solutions d'aménagement de l'habitat ou des aides techniques selon les besoins identifiés. Dans les cas les plus complexes, le programme prévoit un accompagnement par un spécialiste (ergonome ou ergothérapeute).

La Carsat travaille avec des partenaires extérieurs sur ce programme ?

Pierrick Chaussée, directeur adjoint Maladie, action sociale, risques professionnels de la Carsat Aquitaine de 2010 à 2020. Le secteur de l'aide à domicile est atypique. Il est essentiellement financé par des fonds publics ou sociaux, notamment par les conseils départementaux. Ce sont eux qui pilotent la politique d'accompagnement des personnes âgées et des personnes handicapées. Ils ont donc un rôle

essentiel dans le fonctionnement et le financement du programme. Nous les avons associés très tôt à ce projet. Le secteur se distingue aussi par la structure des entreprises, essentiellement associatives ou publiques. La mobilisation des partenariats engagés par la Carsat au titre de la politique d'action sociale en faveur des retraités a permis aux préventeurs de rencontrer les bons interlocuteurs et de mieux appréhender l'organisation et les enjeux de ce secteur professionnel.

Quels résultats avez-vous obtenus avec ce programme ?

S. P. Nous avons testé le programme en 2012, en Dordogne et dans les Landes, puis nous l'avons étendu en 2015 à la Gironde, au Lot et aux Pyrénées-Atlantiques. Environ 450 structures d'aide à domicile sont présentes sur ce territoire et nous en avons accompagné 170 depuis la mise en place du programme. En 2016, l'indice de fréquence des accidents du travail dans les structures que la Carsat Aquitaine a accompagnées était de 82, puis de 76 en 2018. Les services de santé au travail des structures que nous avons suivies nous ont également signalé qu'il n'y avait plus autant de licenciements pour inaptitudes médicales. ■

Propos recueillis par K. D.

LE PROGRAMME « AIDANTS-AIDÉS » EN SEINE-MARITIME

Trois structures de Seine-Maritime – une association et deux entreprises – participent au programme « Aidants-aidés ». « Il débute par une journée de formation pour les dirigeants aux risques professionnels, explique Thierry Gantois, ingénieur-conseil à la Carsat Normandie et pilote de l'expérimentation. Puis, nous réalisons un diagnostic dans chaque structure qui leur sert de base pour établir un plan d'action. Il porte sur trois axes : l'organisation de la santé et la sécurité, l'accueil des nouveaux embauchés

et la formation et la gestion des compétences. » Des formations spécifiques pour les salariés du terrain sont proposées : le repérage de situations dangereuses et l'utilisation d'aides techniques. Le service Action sociale-retraite et le service Prévention des risques professionnels de la Carsat animent un comité technique auquel les trois structures participent, afin d'échanger sur leurs avancées et les difficultés rencontrées.

Ensemble, on va plus loin

Engagée depuis plusieurs années, la démarche de prévention des risques professionnels du Centre intercommunal d'action sociale du Grand Dax se fonde notamment sur l'écoute des auxiliaires de vie. Le programme aidants-aidés de la Carsat Aquitaine va leur permettre d'aller vers un pilotage de la prévention davantage structuré.

IL EST PRESQUE MIDI quand Xavier Zanazzi arrive en voiture devant un pavillon planté au milieu des champs de maïs, à Narrosse. Il s'agit de l'une des vingt communes des Landes bénéficiant des services d'aide à domicile du Centre intercommunal d'action sociale (CIAS) du Grand Dax destinés aux personnes âgées ou en situation de handicap physique ou psychique. L'auxiliaire de vie va passer trois quarts d'heure avec la résidente de la demeure qu'il accompagne depuis quatre ans. Il réchauffe son déjeuner, amené au préalable par le service de portage de repas du CIAS, puis l'aide à manger et, enfin, range la cuisine.

Pour le déplacement de la nonagéniaire entre le salon et la cuisine adjacente, il lui suffit de pousser le fauteuil roulant, dans lequel elle a été transférée le matin par son fils. Pas de manutention compliquée lors de cette intervention. Pas non plus de problème d'encombrement des lieux gênant la mobilisation de l'habitante, ni de tapis qui pourrait exposer le travailleur à une chute. Mais ce n'est pas toujours le cas. Chaque situation de travail est unique.

« J'apprécie l'autonomie de mon métier, mais je sais qu'en cas de problème, je peux faire remonter les difficultés et obtenir de

l'aide », souligne le professionnel. Le smartphone qui équipe tous les auxiliaires de vie du CIAS permet d'accéder aux informations sur les bénéficiaires en scannant un QR code collé à l'entrée de leur domicile. L'appareil permet également de consulter les plannings ou de contacter le responsable de secteur en cas de difficulté.

📱 **Réchauffer les plats et aider les bénéficiaires lors des repas font partie du quotidien des auxiliaires de vie du CIAS.**

Par ailleurs, les six équipes de 20 à 25 auxiliaires de vie du centre se réunissent une fois par mois avec leur responsable de secteur. C'est l'occasion d'échanger sur les difficultés liées à certaines situations de travail : un bénéficiaire acariâtre, une famille qui ne comprend pas la nécessité d'aménager le domicile afin de sécuriser



© Cédric Pasquini pour l'INRS/2020

CHAQUE SITUATION DE TRAVAIL EST UNIQUE

Toilette, habillage, prise de repas... les tâches effectuées par les aides à domicile du CIAS du Grand Dax sont très variées. Certains gestes peuvent être très techniques, comme les mobilisations des bénéficiaires. Chaque situation est unique. « C'est ce que j'aime dans ce travail », témoigne l'auxiliaire de vie Caroline Ventura. C'est ce qui fait la richesse du métier mais aussi sa complexité. « L'environnement de travail des auxiliaires de vie diffère à chaque prestation, plusieurs fois par jour.

Les aides à domicile doivent se repérer et s'adapter à chaque fois », souligne Aurélie Bouteille, la référente sociale au CIAS. Mais c'est surtout l'approche humaine qui singularise le travail des aides à domicile – chaque bénéficiaire a son histoire, son vécu et son tempérament. « La grande majorité des bénéficiaires sont sympas et reconnaissants de notre travail », apprécie l'auxiliaire de vie Xavier Zanazzi.

les interventions... Il est parfois nécessaire de réfléchir ensemble pour débloquer les situations les plus complexes. Des groupes de parole avec la psychologue du CIAS ont également lieu régulièrement.

Structurer pour pérenniser

« Développer l'écoute de nos agents a été notre priorité », explique Vincent Benoît, le directeur du CIAS depuis quatre ans. « Nous avons mis en place des groupes de travail en 2017, où chacun peut participer sur la base du volontariat », complète Anne Dupuy, la directrice adjointe. Le premier concernait justement ces situations difficiles au cours desquelles les aides à domicile se sentent démunis. Il a abouti à l'élaboration d'une fiche de signalement. « Elle permet de tracer, quantifier et présenter la situation de manière factuelle. Cela m'aide lors de mes discussions avec les familles, par exemple sur la nécessité de procéder à des aménagements du domicile », apprécie Aurélie Bouteille, la référente sociale au CIAS. « En parallèle, nous avons mis en place une commission pour les cas complexes, afin que la prise de décision soit collégiale », précise Anne Dupuy. « Nous sommes bien écoutés, témoigne Caroline Ventura, aide à domicile au CIAS. Il y a eu beaucoup d'améliorations, notamment sur les conditions de travail. »

Fin 2019, le CIAS décide d'aller plus loin dans sa démarche de prévention en participant au programme « Aidants-aidés, une qualité de vie à préserver » de la Carsat Aquitaine, dont le directeur entend parler par le Conseil

départemental des Landes. « Nous y avons vu une opportunité de structurer notre démarche de prévention afin de la pérenniser », explique-t-il. L'entrée dans le dispositif s'accompagne de la signature d'un contrat de prévention avec la Caisse, un appui technique et financier pour mener à bien la démarche en deux ans. Il permet notamment au CIAS de bénéficier d'un accompagnement par un cabinet de consultants. Le diagnostic initial a mis en évidence des besoins en formation des responsables, des référents et des salariés, afin de développer la culture de prévention au sein de la structure. Par exemple, sur le repérage des risques à domicile ou sur l'utilisation des aides techniques. « Comme nous sommes un service public, nous dépendons d'un

intervenants à domicile du CIAS, sur une durée de trois ans. « Le choix d'une formation en interne, par une personne qui connaît le métier, nous a semblé plus pertinent », explique Anne Dupuy. Et cela contribue à créer une dynamique en santé et sécurité au travail dans le service. »

Tester avant de déployer

Avec les deux assistantes de prévention que compte le CIAS, cela constituera une petite équipe pour diffuser la prévention des risques professionnels au sein de la structure. « Pour que la démarche soit pérenne, il est essentiel d'avoir au sein de la structure des personnes relais pour l'animer », insiste Laurent Brauner, contrôleur de sécurité à la Carsat Aquitaine. Autres objectifs visés par le pro-

« Nous avons mis en place une commission pour les cas complexes, afin que la prise de décision soit collégiale. »

organisme de formation différent du privé¹ », précise Anne Dupuy. Il a fallu rechercher, et parfois mettre en place, des équivalences de formation afin qu'elles soient en adéquation avec les attentes du référentiel national du réseau prévention.

Une auxiliaire de vie du CIAS va être également formée à l'animation de la démarche. La future animatrice de prévention a déjà suivi la formation Prap 2S et la formation de formateurs « premiers secours ». Il est prévu qu'elle déploie la formation aux « gestes qui sauvent » à l'ensemble des

gramme: faire tester la première année des aides techniques par les intervenants à domicile, afin de limiter les TMS, et déployer celles jugées utiles l'année suivante. Un accompagnement collectif est prévu avec les autres structures d'aide à domicile du département qui suivent le programme, soit 13 établissements publics et 15 ADMR... afin d'échanger sur des solutions testées face à des problèmes bien souvent partagés au sein du secteur. ■ K. D.

1. Parmi les 150 agents du CIAS, la moitié sont des agents de la fonction publique et l'autre moitié au régime général de la Sécurité sociale.

DIAGNOSTIC DE SITUATIONS COMPLEXES

Le programme « Aidants-aidés, une qualité de vie à préserver » de la Carsat Aquitaine a permis de financer l'accompagnement du CIAS par un ergonome pour une situation complexe, et d'identifier les besoins en aides techniques. Par exemple, une famille était réticente à remplacer le lit conjugal par un lit électrique, qui devenait nécessaire du fait de la détérioration de l'état de santé de la bénéficiaire: les auxiliaires de vie avaient du mal à la lever pour faire sa toilette

le matin. « L'arrivée du médical dans le foyer est parfois difficile à accepter par les proches », souligne Aurélie Bouteille, la référente sociale au CIAS. L'analyse de la situation au domicile par une personne neutre et extérieure a permis de convaincre la famille, alors même que la situation était bloquée depuis plusieurs mois.

ADT 44 (pour Aide à domicile pour tous Loire-Atlantique) a été créée en 1976, et employait alors essentiellement des travailleuses familiales. Geoffroy Verdier, son directeur depuis dix ans, veut dépoussiérer cette structure afin de réduire les risques professionnels et rendre le métier plus attractif.

L'innovation bénéficie aux conditions de travail

« **J'INTERVIENS** à la fois au domicile de personnes et en habitat inclusif. J'ai trouvé un équilibre qui répond à mes aspirations. Il faut dire qu'ADT 44 essaie toujours, dans la mesure du possible, de satisfaire nos demandes », remarque Sophie Lambert, auxiliaire de vie. Cette attention portée aux salariés fait partie d'un projet plus important, mené par le directeur général de la structure, Geoffroy Verdier.

L'association ADT (pour Aide à domicile pour tous) 44 propose une vaste gamme de services, auprès des familles, des personnes âgées, des enfants, des personnes en situation de handicap... Avec ses 485 salariés, elle intervient sur l'ensemble des communes de la Loire-Atlantique. « Et comme pour toute structure d'aide à domicile, les TMS font partie des risques professionnels les plus présents », remarque Annie Jacq, contrôleur de sécurité à la Carsat Pays-de-la-Loire. En 2014, ADT 44 est ciblée par la Carsat pour intégrer la démarche TMS Pros visant à réduire les TMS. Le directeur général, dans un premier temps, estime que cette démarche n'est qu'« un

prisme sur les TMS » et qu'il a déjà bien avancé sur la prévention des risques professionnels. Une réponse qui ne satisfait pas Annie Jacq qui le rencontre pour lui présenter la démarche : « C'est vrai qu'ADT 44 faisait déjà pas mal de choses en matière de prévention. Je souhaitais qu'elle structure davantage sa démarche et

l'encadré p. 21). C'est pour cette raison que j'encourage les salariés de terrain à être acteurs de leur planning, de leurs horaires, de leur travail. Ça participe à l'amélioration des conditions de travail. »

La formation constitue son premier levier d'action : les 485 salariés ont tous suivi des formations « gestes et postures ». « Depuis 2017, 9 personnes sont devenues animateurs de prévention et la formation "acteur prévention secours dans l'aide à domicile" est proposée à tous les intervenants. Cela représente, par personne, 4 jours de formation par an, à renouveler tous les deux ans. », indique Jennifer Turquet, la coordinatrice de la marque employeur.

« J'ai proposé aux intervenants à domicile de prendre en main leur planning. »

qu'elle trouve d'autres pistes que la formation pour prévenir les TMS. »

« Nous sommes dans des métiers anciens, apparus après-guerre, comme les "travailleuses familiales", remarque Geoffroy Verdier. Je veux innover, proposer un management plus autonome, s'appuyant sur l'entreprise libérée ou le modèle Buurtzorg (NDLR : lire

Libérer les énergies

En parallèle, des responsables de secteur sont montés en compétences sur le handicap, les ressources humaines, le soutien aux familles... Et ce, grâce à des formations portant sur le management ou l'évaluation, ou encore en participant à des programmes de l'Una¹ sur le handicap ou l'aide et le soin, ou

TROUVER SON ÉQUILIBRE

Rares sont les intervenants qui ont choisi d'emblée de travailler dans l'aide à domicile. « Cela ne fait qu'un an et demi que je travaille pour ADT 44. Avant, je travaillais dans le commerce et j'en ai eu assez des objectifs, des chiffres, des marges. Je voulais travailler dans l'humain. J'ai effectué des stages dans des instituts médico-éducatifs, des maisons de retraite, auprès de personnes handicapées... puis je me suis formée, j'ai affiné mes choix et aujourd'hui, je ne regrette rien », raconte Reine

Guilbaud, aide à domicile. « Je travaille à temps partiel, à raison de 130 heures par mois. C'est un choix, cela me permet d'allier vie privée et vie professionnelle, d'autant que j'ai des enfants en bas âge. Je fais pas mal de kilomètres, je vois des situations compliquées, mais on a suivi des formations et on peut s'appuyer sur les cadres d'ADT 44 ou la psychologue. Et puis, j'alterne des interventions à domicile et des interventions chez Ker'Age, en habitat inclusif. Ça me convient. »



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2020

d'autres partenaires sur la protection de l'enfance. « Si un intervenant se trouve confronté à une situation complexe, comme une personne vieillissante en situation de handicap ou un enfant présentant des troubles autistiques, je suis à l'écoute. J'accompagne la responsable de secteur et l'intervenant dans leur réflexion sur l'attitude professionnelle, les savoir-faire, les savoir-être. Sans oublier aussi l'écoute de la personne, de l'enfant et de ses parents, dans l'expression de leurs besoins et de ce qui est acceptable pour eux », remarque Pélagie Binet, cadre spécialisée handicap et habitat inclusif. Une double compétence qui lui permet d'intervenir sur la coordination opérationnelle des habitats inclusifs et de soutenir les responsables de secteurs dans l'accompagnement de leurs équipes auprès de personnes en situation de handicap. Depuis deux ans, le directeur général a lancé le projet

📷 **Joël Bonneau, aide à domicile, est amené à effectuer des tâches très différentes au cours de ses journées d'intervention. Il bénéficie d'une voiture d'ADT 44 car il fait partie des gros rouleurs. Grâce à son planning sur son smartphone, en cas d'imprévu, il est immédiatement en contact avec le bénéficiaire et sa responsable.**

« Libérons nos énergies » : « J'ai proposé aux intervenants à domicile de prendre en main leur planning. » Chacun est doté d'un smartphone qui lui donne le planning en temps réel. « C'est plutôt bien, reconnaît Joël Bonneau, aide à domicile. On badge en arrivant au domicile, on a accès au planning, on est tenu au courant des modifications. » Ce jour-là, il arrive chez M. B. un peu avant l'heure pour nous présenter son intervention. « C'est un monsieur qui souffre d'une légère déficience intellectuelle, décrit-il, qu'il faut accompagner pour certaines tâches comme les courses, le ménage... il faut aussi s'assurer de son hygiène, l'accompagner lors de sorties. »

Une fiche par bénéficiaire

Ce lundi, le planning de Joël est plutôt chargé, période de vacances oblige. Il a commencé à 8h30 et est intervenu dans la matinée auprès de trois personnes. À 13h, il arrive chez M. B. pour l'accompagner dans une grande surface afin d'échanger un produit, puis passer une partie de l'après-midi chez son frère. Il a ensuite deux interventions d'une heure. « Je termine à 18h, mais c'est parce que je fais des remplacements en ce moment. Si je dois décaler une intervention, j'ai le planning. Je suis en contact avec ma responsable de secteur ou le bénéficiaire. Si je rencontre des difficultés, j'en parle à ma responsable et à la psychologue du travail. »

Sur le smartphone, une fiche présente chaque bénéficiaire, les tâches à effectuer, le logement, les équipements, les personnes à contacter, l'environnement fami-

lial. « C'est la responsable de secteur qui remplit la fiche. Ensuite, chacun de nous a la possibilité de l'enrichir, c'est pratique », explique Sophie Lambert.

Le risque routier est un autre sujet important dans ces métiers où il faut se déplacer d'un domicile à l'autre, et surtout respecter les horaires. « Je dois y aller, s'excuse d'ailleurs Reine Guilbaud, aide à domicile, en quittant l'habitat inclusif où elle intervient ce jour-là. J'ai 40 minutes de trajet pour aller chez un frère et une sœur en situation de handicap. » Elle parcourt plus de 1200 km par mois pour son travail et fait partie des intervenants bénéficiant d'une voiture de service hybride à boîte automatique : « J'en suis ravie, d'autant que nous n'avons pas à avancer l'essence. »

Seul petit bémol, ce n'est pas une voiture de fonction. « Mais on y réfléchit », remarque le directeur général qui a déjà acheté 93 véhicules pour les plus gros rouleurs. Le dernier baromètre social a d'ailleurs mis en évidence que les salariés avaient le sentiment de faire moins de kilomètres, d'avoir moins de coupures dans la journée et de mieux concilier vie familiale et professionnelle.

Après deux ans, « Libérons nos énergies » a-t-il eu une incidence sur certains indicateurs comme l'absentéisme ? « Oui et non, reconnaît le directeur général. Nous avons toujours autant de jours d'absence, mais moins d'absences de courtes durées. C'est le signe d'un meilleur management. » Toujours est-il qu'ADT 44 a aussi bien avancé dans la démarche TMS Pros, en validant la dernière étape. ■ D. V.

1. Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles.

HABITAT INCLUSIF

Ker'Age est un ensemble de huit studios situés au dernier étage de l'Ehpad Saint-Joseph, à Nantes. Il accueille des travailleurs d'Esat à la retraite, éligibles à la prestation de compensation du handicap (PCH) qui louent chacun un logement et ont accès à des espaces collectifs. En mutualisant leur PCH, ils bénéficient de la présence d'un accompagnant ADT 44 10h/jour, pour aider à la préparation des repas, à l'entretien du linge, aux sorties... « Nous sommes bien au domicile des personnes, insiste

Annie Jacq. Mais ces locaux sont aménagés, bénéficient de matériel adapté pour le ménage notamment, et des aides techniques installées si nécessaire. De plus, la durée des interventions des salariés d'ADT 44 est longue, ce qui leur permet de faire des heures sans courir d'un domicile à l'autre. C'est particulièrement intéressant. D'ailleurs, ça a tendance à se développer. » « Quand une personne devient trop dépendante, nous en discutons avec la famille qui peut alors demander une place en Ehpad », remarque Sophie Lambert.

Un lien social renforcé

Agence d'aide à domicile de l'agglomération de Rouen, Azaé a mis en place une nouvelle organisation afin d'offrir de meilleures conditions de travail à ses salariés. Avec l'aide de la Carsat Normandie, l'entreprise développe également l'utilisation des aides techniques.

« **JE ME SUIS RENDU COMPTE** que je gérais beaucoup d'insatisfaction. Celle des salariés comme celle des bénéficiaires. » Tel est le constat que Séverine Cogé-Klein, gérante de l'agence Azaé de Rouen, a fait quelques années après sa création. L'entreprise et ses 140 salariés proposent des services d'aide à domicile sur les 80 communes de l'agglomération. Séverine Cogé-

Klein cherche alors comment changer les choses et se penche sur des organisations alternatives du travail. En 2018, elle s'inspire du modèle Buurtzorg pour mettre une nouvelle organisation en place, avec des équipes autonomes, très sectorisées, composées de 6 à 10 salariés exerçant la même activité. Les salariés accèdent au planning grâce à leur téléphone pro-

📷 L'auxiliaire de vie suit principalement huit bénéficiaires : des personnes âgées, auxquelles s'ajoutent des personnes qu'elle voit occasionnellement lors des remplacements de ses collègues.

fessionnel, et s'organisent au sein de leur équipe lorsqu'un collègue a besoin d'être remplacé. L'équipe administrative continue à aider les collaborateurs de terrain, « notamment pour vérifier qu'ils respectent les durées de travail légales, les temps de pause... », précise Aurélie Quéné, assistante de gestion. Ou s'il faut faire appel à une autre équipe d'un secteur proche, pour les remplacements non pourvus au sein de l'équipe. « Les remplacements sont aujourd'hui beaucoup plus simples et moins stressants pour l'équipe administrative », souligne Séverine Cogé-Klein. « Nous sommes davantage dans l'échange avec les salariés de terrain. C'est plus intéressant pour tout le monde », constate Aurélie Quéné.

Deux ans après sa mise en place, la gérante peut déjà dresser un bilan positif. « Les arrêts de travail de courte durée ont diminué de 25 %, souligne-t-elle. Et il y a moins de turn-over. » Un atout certain dans un secteur qui peine à recruter. « Cette organisation permet d'économiser en coûts de fonctionnement et de réduire les temps non facturables liés aux déplacements entre les domiciles, car les équipes sont davantage sectorisées qu'avant, explique-t-elle. Les bénéfices réalisés ont pu être investis dans la revalorisation des salaires, la montée en compétences, la formation et la création de temps d'échange au sein des équipes. »

Les bénéfices du confinement

Autre bénéfice de la nouvelle organisation de travail : l'entreprise semble s'adapter plus facilement en cas de crise. Cela a été le cas notamment lors du confinement



© Gaël Kerbaol/INRS/2020

AIDE À LA MANUTENTION : OBTENIR LES ÉQUIPEMENTS

« Quand il y a des équipements au domicile pour ne pas se faire mal au dos, je les utilise, c'est fait pour ça », explique Valérie Neuville. Chez un bénéficiaire, elle utilise un verticalisateur pour le transférer de son lit vers son fauteuil. Chez un autre, elle se sert d'un lève-malade : elle a dû faire la démonstration de son fonctionnement au fils de celui-ci pour le rassurer. Car il faut parfois convaincre le bénéficiaire ou sa famille d'installer de tels équipements. « Il m'est arrivé une fois que

la famille d'un bénéficiaire refuse d'installer un lit médicalisé, se souvient-elle. Dans ce cas-là, on fait remonter l'information à l'agence. Et le lit a été installé le lendemain. » L'auxiliaire de vie compte par ailleurs sur le drap de glisse prévu dans le kit d'aides techniques pour l'aider à déplacer un centenaire qui a perdu en mobilité.

📷 Les vélos électriques, loués pour suppléer les transports en commun pendant le confinement, ont été conservés.



© Gael Kerbaol/INRS/2020

lié à l'épidémie de Covid-19. « Nous n'avons gardé que les services essentiels, c'est-à-dire ceux destinés aux bénéficiaires âgés et handicapés, explique la gérante. Cela représente les trois quarts de notre activité. » Les équipes se sont organisées entre elles. De son côté, la gérante a organisé des services de garde d'enfants pour les salariés qui en avaient besoin, le temps que les aides à domicile soient considérés comme personnel prioritaire pour l'accès aux crèches et aux écoles.

Et comme les transports publics se sont interrompus pendant un temps, la gérante a fait appel à un service de location de vélos électriques pour les salariés non véhiculés... et cela a beaucoup plu, au point que le système a été conservé : « C'est plus rapide pour aller chez les bénéficiaires. Et je suis beaucoup moins fatiguée en fin de journée », apprécie Valérie Neuville, auxiliaire de vie depuis 2015. Elle utilisait auparavant un vélo pliable et les transports en commun.

Les changements ne se sont pas tous faits sans difficulté. « Il a fallu rassurer, se souvient Séverine

Coge-Klein. L'équipe administrative avait peur de ne plus avoir assez de travail. » Quelques salariés ont préféré partir. « L'idée ne me plaisait pas et j'ai pensé arrêter, reconnaît Valérie Neuville. J'ai l'habitude de travailler seule. Madame Coge-Klein m'a convaincue d'essayer. Au final, je ne regrette pas : on fait moins de kilomètres et on s'organise entre nous. On a aussi davantage de flexibilité pour notre vie personnelle. Et l'équipe administrative est là pour nous aider. » Elle rencontre désormais les autres membres de l'équipe dans des réunions d'échanges, une à deux fois par mois. « On ne se connaissait pas avant et aujourd'hui il nous arrive de nous retrouver hors du travail », apprécie-t-elle.

L'auxiliaire de vie suit principalement huit bénéficiaires : des personnes âgées, sans compter ceux qu'elle voit occasionnellement lors des remplacements de ses collègues. Elle réalise des tâches variées, en fonction des besoins identifiés dans le plan d'aide établi par l'assistante sociale du département : ménage, préparation de repas, toilette, habillage...

« J'ai besoin qu'elle m'aide à entrer et sortir de la douche, explique Gisèle, 96 ans, une de ses bénéficiaires. Mon fils, qui travaille dans le bâtiment, n'a pas pu construire une douche à l'italienne à cause du sous-sol. »

Diagnostic et plan de prévention

À ce domicile, Valérie Neuville n'a pas besoin d'équipement ou d'aide technique car la bénéficiaire est encore très mobile. Mais il lui arrive d'y avoir recours dans d'autres situations de travail. « Le déploiement d'aides techniques constitue justement le principal axe d'amélioration identifié pour l'entreprise Azaé », explique Laurent Lecoindre, contrôleur de sécurité à la Carsat Normandie.

L'entreprise s'est portée volontaire en 2018 pour participer au programme « Aidants-aînés » proposé par la Carsat Normandie (lire l'encadré page p. 16). « Dans ce cadre, nous avons réalisé avec l'agence Azaé un diagnostic sur la prévention des risques professionnels et établi un plan d'action, précise le contrôleur de sécurité. Le contrat de prévention que nous avons signé avec l'entreprise cette année apporte une aide financière pour l'achat de ces aides techniques et pour réaliser des formations à leur utilité. » Les salariés de terrain ont été associés à la démarche pour déterminer le contenu des kits. L'ergothérapeute du Conseil départemental est venu présenter les différentes aides techniques et leurs bénéfices. Une partie des équipements est arrivée et les formations à leur utilisation sont actuellement déployées auprès des aides à domicile. Objectif : former l'ensemble des salariés en un an. ■ K. D.

LE MODÈLE BUURTZORG SE DÉVELOPPE

Buurtzorg ou comment révolutionner le monde de l'aide à domicile. Buurtzorg, c'est d'abord le nom d'une entreprise néerlandaise, créée en 2006 par Jos de Blok, ancien infirmier puis cadre dans une grosse entreprise du secteur. Aujourd'hui, c'est le nom d'une méthode adoptée par de plus en plus d'entreprises du soin à domicile en France. Le principe est simple : des équipes intervenantes de proximité, sectorisées, qui travaillent en totale autonomie et reliées entre elles au niveau de la structure centrale, le plus souvent

par un système d'échanges informatique. Ce modèle a connu un franc succès aux Pays-Bas puisque l'entreprise représente aujourd'hui 70 % du marché des soins à domicile batave, avec plus de 10 000 infirmiers dispensant des soins quotidiens à 65 000 patients. Reconnu comme bénéfique tant pour les aidants que pour les aidés, le modèle Buurtzorg est actuellement actif dans 24 pays à travers le monde. Objectif : replacer l'humain au centre du soin.

Former pour travailler... et protéger

Unicéa Services, entreprise familiale d'aide à domicile basée à Romorantin dans la région Centre-Val-de-Loire, mise sur la formation pour recruter et fidéliser ses salariés, mais aussi pour faire progresser la prévention des risques professionnels. Avec la création de la société MCFE2S, elle se donne les moyens de ses ambitions.



© Philippe Castano pour l'INRS/2020

C'EST EN 2010, à Romorantin, en Sologne, que Romain Marsias fonde Unicéa Services, société de prestations de bricolage et de jardinage. Mais le carnet de commandes ne se remplit pas assez vite. Le dirigeant décide alors de faire évoluer l'entreprise vers le secteur de l'aide à domicile. Un choix payant puisqu'il emploie aujourd'hui 40 salariés qui assistent des personnes âgées ou handicapées dans les gestes de la vie courante, l'entretien de leur logement et leurs déplacements. Mais recruter et fidéliser les collaborateurs demeure un sérieux point d'achoppement.

« Le métier est exigeant, physiquement et moralement. Le turn-over dans notre secteur d'activité est élevé, constate Romain Marsias. Ces dernières années, de nombreux auxiliaires de vie expérimentés se retirent du marché pour prendre leur retraite ou parce qu'ils sont usés. L'embaucher de professionnels formés est devenu rude. » Ces difficultés de recrutement sont à l'origine de la création en 2016 de MCFE2S, organisme national dont Sophie Landrin, la mère de Romain, prend les rênes. « Nous proposons aux

personnes non qualifiées que nous engageons chez Unicéa Services un parcours d'apprentissage global au métier d'aide à domicile », indique-t-elle. Objectif : leur permettre d'acquérir les connaissances et les bonnes pratiques afin d'exercer leur activité le plus efficacement sans s'abîmer physiquement et psychologiquement.

Pour comprendre les tenants et les aboutissants de la profession, les stagiaires bénéficient de formations en ligne et en présentiel. Le temps se partage entre la salle de classe pour l'enseignement théorique et la reconstitution d'un appartement pour les travaux pratiques. « Il y a une chambre, une cuisine, une salle de bains et un débarras. Ce dernier est volontairement un peu en fouillis pour correspondre à la réalité des domiciles », explique Sophie Landrin. Et la salle de bain exiguë ne possède pas de douche. Car dans la vraie vie, tout n'est pas parfait.

Ne pas faire seul ses premiers pas

Dans la chambre, les futurs auxiliaires de vie se familiarisent avec les équipements et aides tech-

REMPLAÇANTES

Pour faire face aux imprévus, Unicéa Services a créé deux postes d'aides à domicile itinérantes. Celles-ci prennent le relais, au pied levé, de leurs collègues ne pouvant se rendre chez les bénéficiaires (maladie, panne de voiture...). « C'est rassurant d'arriver le matin et de savoir qu'en cas de problème, nous pouvons compter sur les itinérantes, confirme Orlane Lhonore, coordinatrice de secteur. Avant, c'était la panique. Il fallait prévenir le client, trouver une remplaçante... Maintenant, le stress a disparu. »

Pour occuper ces postes, il fallait des personnes volontaires et capables de prendre en charge toutes les prestations.

« En compensation du travail dans l'urgence et des kilomètres parcourus, le salaire a été réévalué, précise Sophie Landrin. Nous ne savions pas au départ si cette stratégie serait rentable. Je peux vous dire aujourd'hui que nos itinérantes sont occupées à temps plein et qu'au vu des avantages, le jeu en vaut la chandelle. »



© Philippe Costantini pour l'INRS/2020

niques comme le lit médicalisé, le drap de glisse ou le lève-personne. Si auparavant, pour les besoins des exercices, un stagiaire jouait le bénéficiaire, aujourd'hui Lili-Rose a repris le rôle. Sous ce sobriquet d'actrice hollywoodienne se cache un mannequin articulé de plus de 50 kilos permettant aux stagiaires d'apprendre à manipuler les corps sans faire mal et sans se faire mal. « La formation aborde le savoir-faire du métier mais également les risques auxquels il expose, souligne Patricia Brousse, contrôleur de sécurité à la Carsat Centre-Val-de-Loire. Ceux liés au port de charge et aux postures pénibles, bien sûr, mais aussi ceux associés à l'utilisation de produits d'entretien. »

Les stagiaires apprennent ainsi à repérer les situations dangereuses présentes dans les habitations. Ils sont d'ailleurs encouragés à les signaler pour pouvoir y remédier en acquérant du matériel ou en se rapprochant de la famille du client lorsque les solutions résident dans le réaménagement du domicile, par exemple.

Dernière étape du parcours de formation : une semaine de tutorat avec une collègue expérimentée. « Les cursus pour devenir aide à domicile sont bien trop souvent uniquement théoriques et ne pré-

📺 Dans l'appartement reconstitué, les stagiaires se familiarisent avec les équipements et les aides techniques. Un mannequin réaliste et articulé leur permet d'apprendre à accompagner les déplacements en sécurité pour les bénéficiaires comme pour eux-mêmes.

« J'aurais aimé être préparée comme je le fais avec mes collègues. »

parent pas assez à la réalité du terrain, affirme Sophie Landrin. Pousser les nouveaux directement dans le grand bain, c'est prendre le risque de les voir abandonner rapidement. »

« J'aurais aimé être préparée comme je le fais avec mes collègues, confirme Adeline Petat, auxiliaire de vie mais également tutrice. Je me souviens m'être sentie assez démunie lorsque je me suis retrouvée pour la première fois devant un vieux monsieur à qui je devais faire une toilette. » Outre le tutorat initial, les employés qui ressentent le besoin d'une remise à niveau sur certains aspects du travail peuvent demander à repartir sur le terrain en binôme. Les tuteurs partagent avec les responsables leurs connaissances des limites et des points forts de leurs collègues, ce qui permet d'affecter certaines missions aux personnes les plus qualifiées pour

les remplir et faire monter en compétences les autres. Ce qui signifie moins de stress pour tous. Face au succès de ce dispositif, le nombre de tuteurs passera prochainement de deux à quatre.

Connaître ses limites d'intervention

Avec ce parcours de formation, la direction cherche aussi à transmettre l'idée que l'aide à la personne est un vrai métier, afin

de revaloriser les salariés à leurs propres yeux. Ils ne sont pas là pour donner un coup de main, ce sont des professionnels avec un savoir-faire. Et il y a des règles. « Il ne faut pas accepter de continuer à travailler après avoir débadgé car, en cas d'accident, le travailleur n'est plus couvert, tient à souligner Romain Marsias. Cela peut paraître un peu dur, mais la bonne marche à suivre consiste à dire au patient d'appeler nos services pour obtenir ce dont il a besoin. » Cette prudence doit aussi être celle de la direction qui doit être vigilante et interpellé le bénéficiaire ou sa famille si les conditions au domicile ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité de son personnel. Si la famille n'accepte pas un lit médicalisé par exemple. « J'ai connu une structure qui, avant de dire stop, a eu quatre accidents du travail de salariés qui aidaient une personne en surpoids à se lever et à se coucher sans aide technique, relate, consternée, Patricia Brousse. Il ne faut surtout pas en arriver là. »

Écoutés et valorisés, les salariés d'Unicéa Services s'investissent. « Nous l'avons constaté au moment du confinement lié à la Covid-19. Pas un seul arrêt de travail, raconte Romain Marsias. S'appuyer sur la formation et la prévention des risques pour fidéliser les salariés, ça marche. » En témoigne la réduction du turnover dans l'entreprise. « Certaines structures d'aide à la personne estiment que former leurs employés est une perte de temps et d'argent car ils ne restent pas suffisamment longtemps dans l'entreprise. Mais c'est tout l'inverse ! Les salariés restent, car ils ne pas formés », conclut Patricia Brousse. ■ D. L.

NON BINAIRE

Baptisé Lili-Rose par les stagiaires de MCFE2S, le mannequin avec lequel les stagiaires s'entraînent à manipuler les corps est anatomiquement réaliste. Ses organes génitaux féminins peuvent être remplacés par un sexe masculin permettant d'apprendre les gestes d'une toilette sur une femme et un homme. Détail qui pourrait sembler trivial mais qui a son importance, le pénis factice peut être mis en érection. « On en parle librement, on explique comment réagir. Ça dédramatise cette situation délicate qui peut être mal vécue si on n'y est pas préparé », explique Adeline Petat, auxiliaire de vie.

AIDES DE LA CARSAT CENTRE-VAL-DE-LOIRE

La Carsat Centre-Val-de-Loire a soutenu Unicéa Services en finançant la formation de 24 salariés aux risques professionnels et à l'utilisation des aides techniques. Unicéa Services a également bénéficié de financements pour acquérir des tablettes, des kits d'aides techniques...

📷 Marie-Noëlle Hatton-Couval aide à la préparation du déjeuner d'une bénéficiaire.



© Philippe Castano pour l'INRS/2020

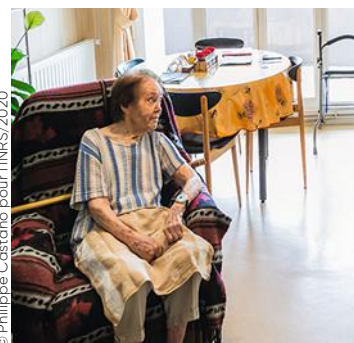
Fédérer, structurer et harmoniser

Le réseau ADMR des Vosges est constitué de 37 associations locales, d'une association départementale et d'une fédération. Ces 39 structures, toutes autonomes, proposent des services d'aide à domicile sur l'ensemble du département. La fédération ADMR pilote et harmonise la prévention des risques professionnels des 880 salariés. La Carsat Nord-Est les a accompagnées dans cette démarche.

À 11H30, après avoir garé sa voiture à proximité du bâtiment de quatre étages, Marie-Noëlle Hatton-Couval accède par l'ascenseur au domicile de Paule, 95 ans. Sa tenue de travail enfilée, l'auxiliaire de vie réchauffe le déjeuner préparé par un traiteur local. Anciennement salariée dans la restauration, elle porte une attention particulière à la présentation des plats avant de les apporter sur un plateau. Tout en lui donnant son repas, elle discute avec Paule. Celle-ci bénéficie des services de l'association ADMR

d'Épinal depuis huit ans, mais ces trois dernières années, la fréquence des visites a augmenté. « Depuis que Paule a fait une chute et ne peut plus utiliser son poignet », précise Marie-Noëlle Hatton-Couval. Ils sont actuellement cinq salariés à se relayer pour l'assister 7 jours sur 7, toute l'année, dans les gestes qu'elle ne peut plus faire seule: la toilette, l'habillage, la préparation des repas, le ménage. « Et aussi l'accompagner pour une balade, à ses rendez-vous médicaux, ou jouer au scrabble ou aux cartes

avec elle », ajoute la salariée. La nonagénaire a encore toute sa tête, se lève et se déplace seule, éventuellement à l'aide d'une canne ou d'un déambulateur. Il n'a donc pas été nécessaire d'équiper son domicile en aides techniques particulières, à l'exception d'un siège de douche. Le trois-pièces est lumineux, spacieux et bien rangé. Rien ne traîne au sol, aucun obstacle n'entravera le bon déroulement de l'intervention. « Étant l'intervenante attitrée, je passe quatre fois par jour, 5 jours



© Philippe Castano pour l'INRS/2020

L'ADMR EN FRANCE

■ L'ADMR est un réseau associatif national composé de 92 fédérations départementales. Il propose des services à la personne de la naissance à la fin de vie dans quatre domaines: services et soins aux seniors, accompagnement du handicap, enfance et parentalité, entretien du domicile. Dès sa création en 1945, l'ADMR a développé un modèle

associant clients, bénévoles et salariés permettant de remplir plusieurs missions: développer le lien social, créer des emplois et répondre aux besoins de tous.

- 2700 associations locales
- 94 375 salariés
- 96 000 bénévoles
- 720 000 clients

sur 7. En plus de ces quatre visites, je réalise entre cinq et six interventions en moyenne dans la journée », précise l'auxiliaire de vie, qui opère sur le secteur urbain et résidentiel d'Épinal et alentours, chez des personnes âgées ou handicapées. « Notre travail permet aux personnes de rester chez elles, souligne-t-elle. Chaque bénéficiaire a son caractère, mais je n'ai jamais eu de problème à m'adapter. Nous agissons avec diplomatie car nous sommes au domicile de la personne accompagnée. » Les lieux d'intervention sont aussi très variés... le tout menant à une multitude de situations de travail pour les aides à domicile de l'association ADMR d'Épinal.

Il s'agit de l'une des 37 associations locales du réseau ADMR des Vosges (lire l'encadré page précédente), chacune étant sur une zone

risques professionnels une priorité, en embauchant une responsable QHSE, Céline Duclet. Celle-ci a débuté par une démarche d'harmonisation des pratiques au sein des 39 structures. Chaque association est en effet administrée et gérée par une équipe de bénévoles. « La fédération ADMR joue un rôle de conseil et d'accompagnement auprès des associations », précise Céline Ambert, responsable RH de la fédération.

Conseil et accompagnement

« J'ai rédigé un document unique d'évaluation des risques professionnels [DUERP] commun et un plan d'action pour l'ensemble des associations, explique Céline Duclet. Une fois par an, dans chaque association, un groupe de travail composé du président de

et des relais essentiels de proximité dans cette démarche. « Ils ont suivi la formation de trois jours proposée par la Carsat pour mettre en œuvre et animer les actions de prévention des risques au sein de structures d'aide à domicile », précise Florence Ung.

L'évaluation des risques au domicile est un levier important pour prévenir les deux principaux risques professionnels identifiés par les associations, à savoir les chutes et les TMS liés à la manutention. « En 2016, nous avons envisagé de faire faire une évaluation exhaustive des risques dès la première visite au domicile des personnes accompagnées réalisée par les bénévoles lors de la constitution du dossier de prestation », se souvient Florence Ung. Cependant, par manque de temps lors du démarrage de la prise en charge, l'idée a malheureusement été abandonnée. « Le bénévole ne renseigne que la partie la plus visible des risques: un tapis qui constitue un risque de chute, des accès difficiles, un éclairage insuffisant..., détaille Céline Duclet. Cette fiche d'évaluation, qui a été formalisée en 2018, reste ensuite dans le cahier de liaison plusieurs semaines afin d'être complétée par les salariés au cours des premières interventions. »

Fin 2017, au sein de chaque association, des réunions ont été organisées afin d'aborder la prévention des risques professionnels et ainsi sensibiliser les salariés et les bénévoles. « C'est l'opportunité de faire remonter les difficultés de terrain », explique Céline Duclet. « L'ensemble des actions menées par la fédération a permis de diffuser une culture de prévention des risques professionnels au sein de toutes les associations », apprécie Florence Ung. ■ K. D.

« L'évaluation des risques au domicile est un levier important pour prévenir les chutes et les TMS liés à la manutention. »

géographique. Ensemble, elles couvrent tout le département. Les 776 salariés d'intervention assistent principalement des personnes en perte d'autonomie, du fait de leur âge ou d'un handicap, « des activités particulièrement accidentogènes, qui présentent notamment des risques de troubles musculo-squelettiques [TMS] et de chutes », note Florence Ung, contrôleur de sécurité de la Carsat Nord-Est. En 2016, la direction de l'ADMR des Vosges a fait de la qualité de ses services et de la prévention des

l'association, du secrétaire fédéral et de salariés réactualise le DUERP. Par ailleurs, un comité de pilotage fédéral, qui se réunit trois fois par an, a été mis en place il y a trois ans afin de gérer la prévention des risques professionnels en faisant un point régulier avec les présidents des structures: suivi des indicateurs de sinistralité, analyse des accidents du travail significatifs, etc. » Pour accompagner les associations au quotidien, quatre encadrants de secteur, salariés de la fédération, constituent des appuis

QUELQUES OUTILS POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES

- Outil d'évaluation des risques professionnels. Aide à domicile. Outil INRS n°68
- Prévenir les risques professionnels dans les métiers de l'aide à domicile. Un guide de bonnes pratiques pour les aides à domicile. ED 7404, INRS.
- Prévenir les risques professionnels dans les métiers de l'aide à domicile. Un guide de bonnes pratiques pour les aides à domicile. ED 4198, INRS.

- Les aides techniques: nettoyer ou désinfecter? Soins et aide à la personne. ED 6375, INRS.

- TutoPrév' - Aide à la personne à domicile et en établissement. TutoPrév' accueil. INRS, 2020

- Aide à domicile. Repérer et prévenir les risques professionnels à domicile. Livret d'accompagnement. ED 4299, INRS.

Téléchargeables sur le site www.inrs.fr

Des démineurs sans improvisation

La dépollution pyrotechnique, qui consiste à extraire des sols d'anciennes munitions de guerre, expose en premier lieu à des risques d'explosion et d'émanations chimiques toxiques. La consigne de sécurité première est de tout stopper en présence de visiteurs. La venue de l'équipe de Travail & Sécurité a ainsi interrompu le déroulement de l'activité. Nous avons néanmoins pu reconstituer une journée-type de cette profession hors du commun.



📷 Toutes les journées sur chantier démarrent par une réunion rappelant notamment les objectifs du jour et les règles de sécurité.



REPÈRES

> **LA DIVISION pyrotechnique en charge de la dépollution des restes explosifs de guerre au sein de Suez Remédiation compte 25 membres répartis en deux pôles : les travaux, qui intervient sur le terrain ; et les méthodes, qui effectuent toutes les études en amont, l'ingénierie des prestations de sécurisation et des travaux de dépollution en phase d'exécution, ainsi que la R&D spécifique aux métiers de la dépollution.**

📷 Chaque munition ne présentant pas de risque est marquée à la bombe de traçage.

l'expérience humaine, cela demande du temps de devenir démineur », explique René Tauziet.

8h20

Départ des deux équipes, accompagnées de deux conducteurs de tracto-bennes qui transféreront les volumes de terre. Afin d'assurer une coactivité en sécurité, chaque équipe intervient dans un rayon d'action bien défini, suffisamment à distance l'une de l'autre. Sur un chantier de dépollution pyrotechnique, cinq zones de rayons croissants sont définies autour des zones de fouilles, avec des consignes de sécurité propres à chacune. Tandis qu'un binôme va vers la bande de terre à creuser, le second, composé de Frédéric Gaillard, démineur, et de Jérémie Vial, aide-opérateur, part sur l'ancien merlon.

8h00

Réunion à la base-vie, animée par le responsable de chantier, René Tauziet. Lors de ce brief quotidien, il attribue les zones de travail pour la journée aux deux équipes, organisées en binômes, revient sur les derniers événements survenus, fait des rappels de sécurité. Le présent chantier de dépollution se situe sur une ancienne base militaire aérienne dans la Marne. Prévu pour durer 15 semaines, il consiste à dépolluer une emprise pour un futur usage technique. Il s'organise en deux parties : d'un côté, traiter et déplacer un merlon de terre de 15 000 m³ sur une autre zone de la base ; de l'autre, sécuriser une bande de terre de 5 m de large sur 1,20 m de profondeur où il est prévu de poser une clôture. De par son histoire, la Marne comporte dans ses sols une innombrable quantité de munitions, issues principalement de la Première Guerre mondiale. La terre du merlon, apportée il y a une trentaine d'années ici, contient quelques restes d'explosifs. La zone de la clôture n'ayant pratiquement pas été remaniée peut contenir des munitions dans le sol. Le rôle des démineurs est d'identifier si les munitions mises au jour présentent des risques, et de les gérer selon leur nature et leur dangerosité. Tous sont d'anciens militaires. « *L'expérience professionnelle acquise dans l'armée est la seule école qui existe, notre métier repose sur la connaissance et*





© Gaël Kerbaol / NRS/2020

Avant cette phase de terrain, où tout est très séquencé, une étude préalable du sol a été réalisée. « *En phase diagnostic, une cartographie de l'ensemble du site nous indique au centimètre près la présence d'anomalies magnétiques dans le sol*, explique David Gomez, directeur de division en charge des activités pyrotechniques chez Suez Remédiation. *Une étude préalable de sécurité pyrotechnique sur les terrains, qui dure entre 3 et 8 mois, fait l'objet d'une validation par le contrôle général des armées. Toutes les anomalies magnétiques localisées sont potentiellement des objets pyrotechniques, même si les cibles retenues ne s'avéreront pas toutes d'anciennes munitions.* » Sur le terrain, un jalon est planté au droit de chaque cible retenue à l'issue du diagnostic. Frédéric en relève un. Il utilise un magnétomètre monosonde pour confirmer sa présence. Le creusement se fait dans un premier temps à l'aide d'une pelle mécanique. Jérémie Vial aux commandes racle délicatement la terre avec le godet jusqu'à environ 50 cm de l'anomalie. Puis Frédéric Gaillard réalise la fin de l'approche manuellement. Jérémie reste à distance, « *histoire que je sois seul sur la photo... en cas de flash* », ironise Frédéric. Le creusement ne se fait jamais au droit d'une anomalie, mais sur le côté. Le démineur découvre alors un petit débris métallique sans danger. Depuis un mois, de nombreux témoignages de guerre ont été retrouvés ici : queues de cochon (supports pour barbelés typiques du conflit de 14-18), pelles, matériel militaire divers... « *On sait qu'on se situe ici sur une ancienne position allemande. Les obus tirés que l'on retrouve sont tous français et il y avait un stock de munitions allemandes,* », commente René Tauziet, qui est aussi fêru d'histoire, comme tous dans l'équipe.

13h00 Reprise de l'activité après la pause déjeuner, partagée avec l'ensemble de l'équipe. Pendant que les démineurs retournent sur le terrain, René Tauziet gère toute la partie administrative et la logistique du chantier. « *L'administratif représente 80% de mon temps* », estime-t-il. Son bureau est installé dans la base-vie, implantée hors de la zone d'effets de l'emprise des travaux, afin de recevoir des visiteurs sans interrompre l'activité de dépollution : livraison du gazole pour les engins de chantier et pour le groupe

📷 Le démineur utilise un magnétomètre monosonde pour confirmer la présence de chacune des anomalies magnétiques localisées lors du diagnostic préalable.

électrogène tous les mardis, réunions avec la maîtrise d'ouvrage tous les mercredis, commandes et livraisons de fournitures diverses, gestion des relations clients...

15h00 Le chef de chantier est appelé par un des démineurs qui vient de mettre au jour une munition. « *On a toujours un plan, mais ça ne se passe jamais comme prévu*, sourit-il. *C'est ce qui fait l'intérêt du métier.* » Il se rend aussitôt sur place pour identifier l'élément *in situ* et décider de la marche à suivre selon sa nature et son état. Faire la différence entre un explosif et un toxique n'est pas toujours aisé. « *Comme on dit, s'il y a un doute, il n'y a pas de doute*, souligne-t-il, *tous les protocoles sont écrits, il n'y a aucune improvisation.* » Dans le cas présent, il s'agit d'un reste d'obus de 75 mm ne présentant plus de trace d'explosif, donc inoffensif. Il est posé à proximité du périmètre d'intervention, dans un stock dormant. Il sera vérifié et marqué à la bombe de traçage par deux démineurs pour confirmer son caractère inoffensif.

Depuis le début du chantier, un obus de 155 mm, cinq obus de 75 mm et 20 grenades à manches encore explosives ont été révélées. Ils ont fait l'objet d'une destruction sur site la semaine précédant notre venue. Les munitions encore actives trouvées ne sortent en aucun cas du chantier. Elles sont toujours détruites sur place. Pour prévenir le risque chimique, qui expose à des intoxications ou des brûlures, les démineurs sont équipés d'un



© Gaël Kerbaol / NRS/2020

📷 La terre provenant du merlon est égrenée à la pelle mécanique avant son transfert dans la benne. Le démineur à proximité contrôle visuellement la présence d'éventuels objets dans la terre.

détecteur de gaz portable, de gants et se positionnent toujours autour d'une cible en fonction du vent. « *Nous n'intervenons jamais dans un contexte d'urgence*, souligne Jean-Yves Montano, directeur adjoint des opérations à la division pyrotechnique de Suez Remédiation. *Mais en présence d'une munition qui fuit, une chaîne d'urgence se mettra en place. Une équipe de la sécurité civile prendra en charge, dans le cadre de ses missions, l'intervention sur la munition chimique.* » Hormis ces risques hors normes régis de façon extrêmement rigoureuse, « *on rencontre les risques inhérents à tout chantier : mal de dos, entorses... avec un plan de prévention comme sur tout chantier* », conclut René Tauziet. ■

Céline Ravallec

De nombreuses questions nous sont parvenues lors de la diffusion du Rendez-Vous de *Travail & Sécurité*, table-ronde de la rédaction, consacré aux exosquelettes. Cette rubrique permet aux experts de l'INRS de répondre à une sélection d'entre elles.



© Serge Morillon pour l'INRS/2020

Exosquelettes : vos questions, nos réponses

■ À quel moment peut-on décider de mettre en place une solution d'assistance physique telle qu'un exosquelette ?

L'exosquelette est généralement envisagé dans le cadre d'une réflexion sur un poste contraignant pour améliorer, voire résoudre, une situation de travail propices aux troubles musculosquelettiques (TMS) et ce, dans le respect des principes généraux de prévention. Il convient de s'interroger en amont sur les mesures de prévention collectives à mettre en œuvre : est-il possible de supprimer le risque à la source ? Si le risque ne peut pas être supprimé, peut-on le réduire par les moyens de prévention collective

(allègement de la charge physique par des mesures telles que la reconception de la situation de travail, des changements organisationnels, des aménagements techniques, l'acquisition de nouvelles compétences...) ? Les technologies d'assistance physique pourront être abordées ensuite si tant est qu'elles puissent répondre au besoin d'assistance identifié.

■ Quels sont les gestes pour lesquels un exosquelette apporte le plus de bénéfices ?

Les exosquelettes ont à ce jour majoritairement été conçus pour soulager les efforts inhérents à l'éléva-

tion des bras et au redressement du corps après une flexion du buste. Les bénéfices apportés par ces technologies en termes de réduction des efforts musculaires ont été démontrés uniquement lors de ces deux types d'efforts, sous certaines conditions..

■ Les exosquelettes peuvent-ils être utilisés pour toutes les tâches induisant des efforts musculaires ou des postures contraignantes ?

Non, les exosquelettes offrent des performances d'assistance très spécifiques. L'intégration de ce type de technologie doit répondre à un besoin d'assistance physique identifié et caractérisé et tenir compte de l'activité globale dans son environnement spécifique. Pour l'heure, ces technologies ne sont donc pas utilisables pour des tâches où les contraintes physiques sont de nature très variable.

■ Un exosquelette mis au point pour un salarié est-il utilisable par d'autres salariés ?

C'est possible mais loin d'être acquis. Les caractéristiques de l'exosquelette (forme, fonctionnement...) ne lui permettent pas de s'adapter systématiquement à la morphologie de chacun (genre, taille, poids) ou à certains problèmes de santé d'ordre locomoteur, cardio-vasculaire ou cutané par exemple. Il est également possible que certaines personnes ne puissent pas utiliser correctement, confortablement ou sans risque, un modèle mis au point pour un autre salarié. Une évaluation de l'aptitude à utiliser l'exosquelette apparaît nécessaire afin de s'assurer qu'il convient aux caractéristiques des utilisateurs. L'INRS préconise que le service de santé au travail soit associé à cette évaluation. par ailleurs, dans le contexte de la crise sanitaire et pour prévenir la transmission du virus Sars-Cov2, il est recommandé aux entreprises de ne pas mener de projets avec l'utilisation d'un même exosquelette par plusieurs salariés.

■ Avec le recours aux exosquelettes, peut-on envisager d'augmenter le poids des charges manipulées ?

Non. Le recours à un exosquelette peut apporter localement (au niveau du dos, des épaules, des coudes, des poignets...) un supplément de force lors d'un mouvement spécifique, grâce à un moteur, un élastique ou un ressort. En revanche, dans la grande majorité des cas, les contraintes sont nécessairement transmises à une autre partie du corps de l'utilisateur (les jambes par exemple). Les efforts restent alors intégralement supportés par le salarié. Seule leur répartition est modifiée. Il convient dans ce cas de respecter les normes en vigueur (NF X35-109 notamment) concernant les limites de charge et de contraintes physiques pour les tâches de manutention manuelle.

■ Les exosquelettes ont-ils un intérêt dans le cadre du maintien dans l'emploi ? Y a-t-il des contre-indications au port d'un exosquelette vis-à-vis d'une pathologie ou d'un handicap ?

Sur cette question, il appartient au service de santé au travail, qui connaît à la fois l'état de santé du salarié et la situation de travail dans laquelle il évolue, de se prononcer. Il s'appuiera sur l'avis des professionnels de santé prenant en charge le salarié et sur les compétences de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail pour évaluer les intérêts et limites de l'usage de l'exosquelette. Cette solution est à envisager parmi l'ensemble des adaptations possibles de l'environnement de travail favorisant le retour ou le maintien au travail.

■ L'intégration d'un exosquelette peut-elle avoir des conséquences sur les collectifs de travail ?

Oui. Par exemple, l'intégration de l'exosquelette peut entraîner une redistribution des tâches au sein de l'équipe de travail, une modification des cycles de travail, une réorganisation des espaces de travail. Ces changements peuvent conduire les membres de l'équipe et leur hiérarchie à faire évoluer leurs stratégies de travail et doivent être systématiquement abordés dans la phase d'intégration de l'exosquelette.

■ Comment accompagner l'acceptation des exosquelettes dans les entreprises ?

Favoriser l'acceptation d'un exosquelette repose sur la recherche d'un équilibre entre différents facteurs. Ceux-ci incluent en particulier les conditions du déploiement et du suivi de l'exosquelette, sa facilité d'utilisation, ses performances en termes de production et de santé et sécurité, la façon dont l'identité professionnelle et l'affect de l'utilisateur sont impactés (anxiété, plaisir ou non à travailler avec l'exosquelette...), et les retours de la direction, de l'encadrement et des collègues envers l'utilisateur. Les réflexions quant à l'acceptation de l'exosquelette doivent donc être menées le plus en amont possible du projet d'intégration, et inclure l'ensemble des personnes concernées. Des pistes concrètes sont proposées dans la brochure *Acquisition et intégration d'un exosquelette en entreprise* de l'INRS, référence ED 6315, pour s'assurer que le choix de l'exosquelette et son déploiement se fassent de façon appropriée. ■



Retrouvez la table ronde diffusée le 19 novembre 2019 sur la chaîne YouTube d'INRS France, rubrique **Les Rendez-Vous de Travail & Sécurité**
www.youtube.com/watch?v=4g4nFF9Cpvk

INDUSTRIE

Aborder tous les volets de la production

À FROIDECONCHE, Soprofen Industrie fabrique des volets roulants. Une activité qui expose ses salariés à des risques liés aux ports de charge, aux postures contraignantes et aux gestes répétitifs. Consciente de ces difficultés, l'entreprise s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche pérenne d'amélioration des conditions de travail.





1. SUR LE POSTE DE MONTAGE

des joues, la visseuse à main ne sert plus que très ponctuellement. Dans la nouvelle configuration, les opérateurs n'ont plus qu'à disposer les pièces sur un plateau qui glisse jusque dans la cage de l'automate.

2. À CÔTÉ DES ÉTABLIS sur lesquels les plus grands modèles de volets sont assemblés, des tables hydrauliques soulèvent, pour les mettre à hauteur des opérateurs, des casiers dans lesquels sont glissés les produits finis.

« **LE BUT DU JEU**, c'est que les salariés puissent remplir leurs missions. Mais aussi qu'ils rentrent chez eux en pleine forme. » Voilà qui résume bien l'état d'esprit de Lionel Cardot, responsable maintenance et HSE de Soprofen Industrie, site de production de volets roulants appartenant à Soprofen Fermetures. Depuis plusieurs années, avec l'appui de sa direction, il met sa conviction au service des conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Située à Froideconche, en Haute-Saône, l'usine compte 150 personnes et produit entre 4 000 et 4 500 volets par semaine. En fonction des postes,

les salariés sont amenés à faire de la manutention, à adopter des positions pénibles ou à effectuer des gestes répétitifs qui mettent les organismes à rude épreuve.

Dans l'atelier de montage, une salariée reconnue par tous pour son efficacité quand il s'agit d'assembler les joues, des éléments du coffre contenant le volet roulant. Dans la précédente configuration, sa précision et sa vitesse d'exécution n'avaient pas leur pareil dans l'entreprise. Mais depuis, avec le soutien financier de la Carsat Bourgogne-Franche-Comté, l'entreprise a fait l'acquisition d'un robot de vissage en 2019. « La visseuse élec-

trique était suspendue pour en réduire le poids. Mais 3 200 vis quotidiennes, ça use, témoigne-t-elle.

« Mon épaule commençait sérieusement à me faire souffrir. »

Sur son nouveau poste, la professionnelle n'a plus qu'à disposer les pièces sur un plateau qui glisse jusque dans la cage de l'automate.

« En plus, tout est à portée de main.

J'ai participé à la réflexion sur la disposition des bacs de composants qui me convient donc parfaitement.

Il reste à trouver des solutions pour l'approvisionnement car pour le moment, je suis livrée sur l'ancien poste, précise-t-elle. Mais je sens déjà que mon épaule va mieux

■ Par Damien Larroque. Photos: Fabrice Dimier



📷 **3. SIX DES DIX POSTES** d'assemblage sont aujourd'hui équipés de pieds réglables électriques pour permettre aux opérateurs d'en adapter la hauteur à leur taille.

📷 **4. AU POSTE D'EMBALLAGE**, c'est une machine qui forme les cartons puis les convoie jusqu'aux salariés qui y positionnent les volets.

grâce à Plkachu. C'est le surnom que j'ai donné au robot... »

Tester avant d'adopter

Sur leurs chariots, les joues, comme les autres pièces qui composent les différents modèles de volets, convergent vers dix postes d'assemblage. Six d'entre eux sont aujourd'hui équipés de pieds réglables, électriques, pour permettre aux opérateurs d'en adapter, à volonté, la hauteur à leur morphologie. Dans les mois qui viennent les quatre postes restants seront modifiés à l'identique. « Pour moi qui suis grand, c'est un soulagement. Je ne suis plus plié en deux

sur mon ouvrage, raconte Jérémie Rancier, un monteur. Et comme le système peut mémoriser différents niveaux, il est facilement ajustable, ce qui nous permet d'adopter la bonne position, quelle que soit la référence que l'on manipule. »

À côté des établis sur lesquels les plus grands modèles de volets sont assemblés, des tables hydrauliques soulèvent des casiers pour les mettre à hauteur des opérateurs. Ces réceptacles, dans lesquels sont glissés les produits finis, sont destinés à rejoindre la zone d'emballage. « Les emplacements de la partie gauche de ces structures ne pouvant être atteints sans soulever les

volets, nous testons un prototype de rallonge escamotable pour pallier ce problème, explique Lionel Cardot en actionnant le dispositif. Si les retours des salariés sont positifs, la rallonge sera généralisée à court terme. » Et dans le cas contraire, il sera modifié pour mieux répondre à leurs attentes. Chez Soprofen, pas de solutions imposées. Au contraire, les salariés, premiers concernés, sont toujours associés aux réflexions pour améliorer leurs conditions de travail. Au poste d'emballage, les cartons ne sont plus, comme c'était le cas par le passé, dépliés manuellement. Une machine leur donne leur forme >>>

📷 5. **UN NOUVEAU PISTOLET** à colle pneumatique soulage les opérateurs qui scellent les paquets. Avec l'ancien modèle, la force à appliquer sur la gâchette mettait les mains à rude épreuve.

📷 6. **À L'AIDE DE VÉRINS**, un mécanisme relève les tapis gravitaires à l'horizontale permettant ainsi de faire glisser sans effort les cartons contenant les volets pesant de 25 à 30 kilos sur des chariots.



puis les convoie jusqu'aux salariés qui y rangent les volets. Un nouveau pistolet à colle pneumatique est venu soulager les opérateurs qui scellent les paquets. En effet, il fallait appliquer une force non négligeable sur la gâchette de l'ancien modèle pour parvenir à appliquer la glue. Le confort apporté par ce changement de matériel a largement convaincu, puisque le pistolet a été déployé sur d'autres postes de la manufacture qui requièrent, eux aussi, l'usage de colle.

À la force du pouce

Au bout des lignes d'emballage, ce sont les ports de charge qui

ont fait l'objet de toutes les attentions. Depuis peu, deux mécanismes conçus en interne sont à l'origine de progrès conséquents. Le premier relève les tapis gravitaires à l'horizontale à l'aide de vérins permettant ainsi de faire glisser sans effort les cartons pesant de 25 à 30 kilos sur des chariots. Ces derniers ont bénéficié de la seconde amélioration. Puisqu'ils supportent trois cartons, soit presque 100 kilos, l'effort nécessaire pour les déplacer et la force requise pour les freiner étaient importantes. Maintenant que les chariots sont équipés de moteurs électriques, il suffit d'ac-

tionner une molette avec le pouce pour mettre en mouvement le chargement et le guider aisément jusqu'à la zone d'expédition.

« Grâce au moteur, on n'a plus mal au dos, confirme Guillaume Bosch, un agent de quai. Nous devons encore porter les cartons pour monter les palettes, mais nous sommes passés de cinq à deux tonnes manipulées par jour. C'est une sacrée différence. » « Mon objectif est ici de supprimer totalement les ports de charge. Je pensais solder le dossier grâce à des exosquelettes, mais les essais n'ont pas été concluants, regrette Lionel Cardot. Cependant, je ne



7. GRÂCE À LEURS MOTEURS électriques, les chariots chargés des cartons sont conduits jusqu'à la zone d'expédition à la force du pouce : en actionnant une molette !

8. UN SYSTÈME DE CERCLAGE automatique des palettes évite aux salariés de s'agenouiller, de se contorsionner pour pousser le feuilard, le lien de plastique qui arrime la marchandise, sous la palette et le récupérer de l'autre côté... Cette opération étant réalisée des dizaines de fois par jour, l'amélioration est certaine !



m'avoue pas vaincu. J'espère bien que les prochaines générations de ces technologies répondront à nos besoins. »

Un peu plus loin, une autre acquisition subventionnée par la Carsat en 2016 fait l'unanimité auprès des équipes. Il s'agit d'un système de cerclage automatique des palettes. Le feuilard, lien de plastique qui arrime la marchandise, est mis en place par la machine et le salarié n'a plus qu'à le souder. Quelques secondes suffisent. Plus besoin de s'agenouiller, de se contorsionner pour pousser le feuilard sous la palette et le récupérer de l'autre côté, de lever les

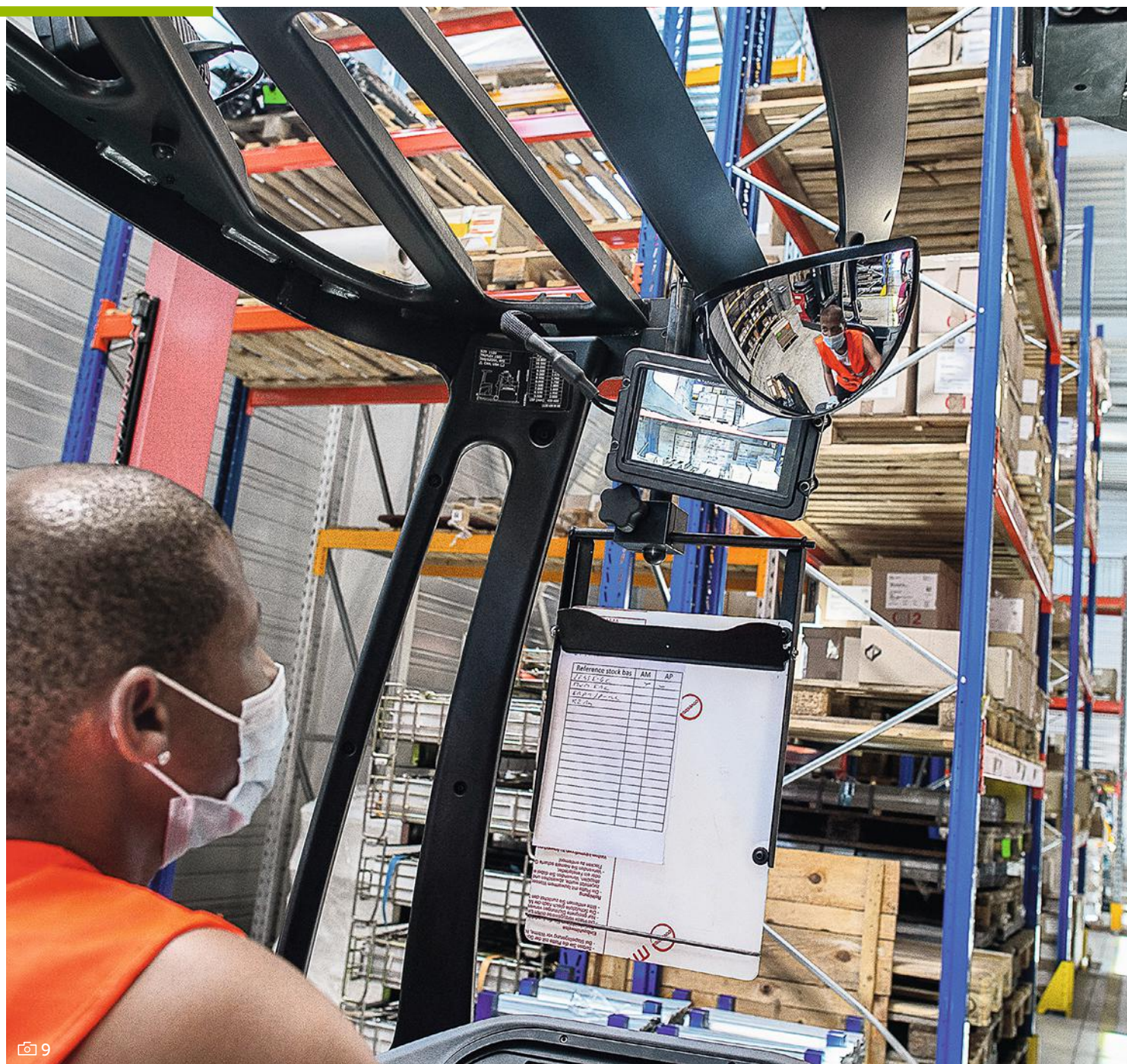
bras... « Quand l'opération est répétée des dizaines de fois par jour, c'est éreintant, affirme Cyrille Froidevaux, chef d'équipe expédition. Cet outil de cerclage est vraiment devenu indispensable. »

Un moteur pour ne pas caler

« Nous avons subventionné en partie ces différents dispositifs, mais Soprofen ne compte pas uniquement sur ces aides pour avancer en prévention, souligne Fabrice Baretti, contrôleur de sécurité à la Carsat Bourgogne-FrancheComté. J'ai remarqué plusieurs actions intéressantes dont je n'avais pas

connaissance. » Sur un poste de montage de l'atelier traditionnel par exemple, où le travail manuel reste très présent, de gros ressorts sont installés sur les systèmes d'ouverture de volets. Un exercice qui a priori n'a rien d'une promenade de santé. « Il faut visser les ressorts pour les comprimer et les mettre en place. À sept tours, cela devient dur. À 14, c'est carrément de la musculation, plaisante à moitié un monteur. Maintenant, grâce à une machine conçue en interne, il suffit d'enclencher le ressort, de programmer le nombre de tours souhaités sur l'écran et ça roule tout seul. »

>>>



Autre atout de taille pour améliorer les conditions de travail de cet atelier, le centre d'usinage automatique des lames. Il est alimenté par des bobines d'aluminium thermolaqué de couleurs variées. Celles-ci sont découpées selon la longueur préalablement entrée dans l'ordinateur qui le pilote. Avant son installation, les opérateurs devaient positionner la matière première, la mesurer et la couper. La finition de ces lames nécessite de les caler les unes après les autres. Pour ce faire, il faut déplacer un support pas moins de 800 fois par jour. Pour soulager les salariés, le mécanisme

a été motorisé. En actionnant une manette, la cale est positionnée sans effort. « Le système est sécurisé. Si la partie mobile entre en contact avec un obstacle, elle s'arrête instantanément. Pas de risque de bousculer ou de blesser un salarié qui serait sur son chemin », précise Lionel Cardot, en arrêtant le support de la hanche sans sourciller.

Détecteurs multidirectionnels anticollision

Dans le magasin, un nouveau chariot élévateur attire l'attention de Fabrice Baretti. « Il est équipé d'une

caméra au niveau de la fourche. Ainsi, quand il faut déposer ou récupérer une palette dans les étagères hautes qui atteignent 5,20 mètres, le conducteur peut parfaitement effectuer sa manœuvre et réduire les risques de renversement des produits », observe-t-il. « Et plus besoin de se tordre le cou pour regarder en l'air. On est moins crispé, on le sent dans les épaules en fin de journée », précise un cariste. D'une pierre deux coups, donc. Pour prévenir les collisions, ce chariot élévateur possède aussi un « blue point », une lumière bleue projetée au sol à quelques mètres devant lui pour prévenir de son arri-

📷 **9. LE NOUVEAU CHARIOT** élévateur du magasin possède une caméra au niveau de la fourche. Pratique pour déposer ou récupérer une palette dans les étagères hautes qui atteignent 5,20 mètres, le dispositif réduit les risques de renversement des produits.

📷 **10. L'IMPOSANT LÈVE-PALETTE** est capable de supporter des charges allant jusqu'à quatre tonnes. Alimenté au gaz, il évite l'exposition des salariés aux fumées de diesel. En outre, il est équipé de deux caméras permettant de restituer une image en trois dimensions qui facilite les manœuvres.



📷 10



📷 11

📷 **11. UNE BOTTELEUSE** d'asperges a été détournée de son utilisation première. Chez Soprofen, c'est la solution idéale pour remplacer les élastiques que les salariés plaçaient auparavant manuellement.

vée. En complément, des détecteurs multidirectionnels installés aux croisements des allées déclenchent une alarme sonore lorsqu'ils détectent deux « objets » dans la zone qu'ils couvrent, que ce soit des engins, des piétons ou de la marchandise.

Dehors, sur la zone de stockage des supports qui servent à transporter les produits les plus volumineux, un imposant lève-palette retient à son tour l'intérêt de Fabrice Baretti. Doté de quatre roues directionnelles qui augmentent sa maniabilité, il est capable de supporter des charges allant jusqu'à quatre tonnes. « Les modèles de

cette puissance sont habituellement alimentés au diesel, remarque le contrôleur. Celui-ci fonctionne au gaz, ce qui signifie qu'il n'y a plus d'exposition à des fumées nocives. » En outre, cet Hercule mécanique est équipé de deux caméras permettant de restituer une image en trois dimensions qui facilite les manœuvres. « En parlant de circulation, nous avons le projet de revoir les flux à l'extérieur de l'usine, avec notamment un sens unique pour sécuriser les déplacements des camions qui nous livrent les matières premières et de ceux qui chargent la production », indique Lionel Cardot.

La volonté d'amélioration des conditions de travail de Soprofen s'illustre ainsi tout au long de son process. Si beaucoup de choses ont été faites, l'entreprise ne compte pas s'arrêter en si bon chemin et cherche continuellement le moyen de mieux faire, en allant parfois chercher l'inspiration dans des sphères inattendues. Une botteuse d'asperges pour lier les paires de coulisses, il fallait y penser. C'est pourtant une solution idéale pour remplacer les élastiques dont la résistance était redoutable pour les doigts des salariés qui les posaient auparavant manuellement. ■



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2020

C'est dans un quartier paisible de Montpellier que Laurent Hoff a décidé d'ouvrir une boucherie. « Mais je ne voulais pas qu'elle ressemble à une boucherie », précise-t-il. C'est vrai qu'avec son avancée en bardage bois, elle intrigue. Mais à l'intérieur, tout a été pensé et réalisé pour travailler dans de très bonnes conditions.

CONCEPTION

Une boucherie qui ne dit pas son nom

« **CHEZ LOLO**, on trouve toujours ce que l'on veut... euh, pardon, chez Laurent », lance un client. Lolo, c'est Laurent Hoff, chef boucher et gérant du Boucheron, à Montpellier, dans l'Hérault. Une agréable boucherie de quartier proposant des viandes de qualité. À sa tête, Laurent, 30 ans, un boucher passionné qui a su prendre les bonnes décisions pour l'ouverture de sa boucherie au printemps 2019, notamment en matière de prévention des risques professionnels.

« Avant ? J'étais juste en face, s'amuse le chef boucher, dans un local de 24 m². » Il avait, en mars 2017, repris une boucherie existante, mais avait dû tout remettre aux normes. « Pour moi, poursuit-il, j'étais parti pour y rester un certain temps. » C'était sans compter sur le hasard. Il déjeune en effet régulièrement dans la pizzeria située en face de sa boucherie, lorsqu'un jour, le patron du restaurant lui fait part de son envie d'arrêter son activité. Laurent n'hésite pas longtemps et décide d'y transférer sa boucherie,

pour travailler dans de meilleures conditions.

Nous sommes fin 2018. Laurent Hoff sait très bien ce qu'il veut pour cette nouvelle aventure. Aidé de son compagnon et de la CFBCT (Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs), il se renseigne, apprend, discute. Sur tout : les investissements, les aménagements possibles, le plan de maîtrise sanitaire, les risques professionnels... un vrai travail de fourmi. Les plans sont établis avec l'aide d'un conseiller en hygiène et mon-

FICHE D'IDENTITÉ



- **NOM :** boucherie
Le Boucheron (clin d'œil au fait que le gérant porte souvent des chemises à carreaux, de bûcheron)
- **LIEU :** Montpellier (Hérault)
- **ACTIVITÉ :** boucherie de quartier
- **EFFECTIF :** 1 salarié gérant et 1 apprenti

L'essentiel

> **LAURENT HOFF**, aidé de son compagnon, a racheté le pas-de-porte situé en face de son ancienne boucherie, pour travailler dans des locaux plus vastes et dans de meilleures conditions.

> **APRÈS PLUSIEURS** mois d'investigation et de travaux, la nouvelle boucherie a ouvert en avril 2019, en respectant quasiment toutes les préconisations de la Carsat.

trés à la mairie. « On ne voulait pas partir sur des réalisations qui auraient pu être retoquées par la suite », remarque le boucher.

Il n'hésite pas à appeler l'INRS, la Carsat, son syndicat... Et c'est en mars 2019, qu'il rencontre pour la première fois Christophe Pages, contrôleur de sécurité à la Carsat Languedoc-Roussillon. Objectif: lui demander des conseils et des aides financières. « Il m'a montré ses plans, les investissements qu'il souhaitait réaliser... je n'avais pas grand-chose à ajouter, tout y était », reconnaît le contrôleur de sécurité. Pour bénéficier d'un contrat de prévention, le boucher suit les deux formations demandées par la Carsat, l'une sur les bases en prévention, l'autre sur l'affûtage des couteaux, « non sans mal puisque j'ai fini par l'organiser moi-même », ajoute-t-il avec malice. Il y avait trop peu d'inscrits.

Faire avec les lieux

Les 58 m² de la boucherie ouverte en avril 2019 se répartissent entre

« Compte tenu de la configuration des lieux, il n'a pas été possible de les équiper de rails au plafond, ce qui aurait été intéressant pour réduire les manutentions », remarque Christophe Pages. Une fois les carcasses découpées, les déchets sont stockés dans des seaux bleus facilement identifiables, puis déversés directement grâce à une trappe, dans une poubelle réfrigérée située dans la cour. Elle est ramassée régulièrement par un équarrisseur, qui les transformera en aliments pour chiens ou chats.

Le sol de toutes les zones de travail est recouvert d'un carrelage antidérapant choisi dans la liste éditée par la Cnam¹. Pour le nettoyer, Laurent Hoff a acquis la plus petite monobrosse du marché, bien pratique surtout lorsque l'on doit la passer trois fois par jour: le matin, le midi et le soir. La chambre froide a été créée dans un nouvel espace, dans la cour, et a bénéficié d'un rehaussement pour être à niveau et faciliter le travail des bouchers,

donc on peut travailler face au mur, mais aussi face à face », explique celui-ci. Tout le magasin et le labo sont climatisés.

Des résultats et de l'investissement

Dans l'espace de vente, la lumière naturelle rentre largement grâce à de vastes baies vitrées. Les vitrines réfrigérées peuvent s'ouvrir par l'avant pour faciliter le nettoyage et un lave-mains équipé d'une commande au genou a été installé près de la caisse pour limiter les déplacements. Quant à la caisse, elle est posée sur un meuble à roulettes. « Nous l'avons fait faire sur mesure, nous pouvons le déplacer pour interdire aux clients l'accès à la zone de

LE CHIFFRE

+ 30 %

de progression du chiffre d'affaires a été réalisé depuis le déménagement



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2020

Pour travailler ses viandes, le boucher dispose de deux tables réglables en hauteur, dans le labo. Une pour lui, l'autre pour l'apprenti.

le point de vente, le petit bureau, le vestiaire, le labo et le frigo. À cela s'ajoute un petit espace de stockage ainsi qu'une cour, pas désagréable pour déjeuner ou prendre un café. Les flux sont, dans la mesure du possible, régis par le principe de marche en avant. En moyenne, la boucherie réceptionne un peu plus d'un boeuf chaque semaine, six agneaux, deux porcs ainsi que des quartiers découpés, 50 kg de filets de poulets et une grande quantité de volailles. Tout est stocké au frigo, situé au fond des locaux.

notamment les déplacements de chariots. Laurent Hoff a récupéré de son ancienne boucherie un cadre pour accrocher les carcasses qu'il estime pas tout à fait adapté à ses nouveaux locaux. Dès qu'il aura les moyens, il en fera concevoir un nouveau, plus haut (il ne va pas jusqu'au plafond) et plus pratique pour être rangé dans son frigo.

Pour travailler ses viandes, le boucher dispose de deux tables réglables en hauteur, dans le labo. Une pour lui, l'autre pour l'apprenti, Christopher: « Elles sont amovibles,

travail. De plus, nous avons créé deux hauteurs pour faciliter le paiement aux personnes à mobilité réduite », remarque Laurent Hoff.

Sur la partie arrière de la boutique et dans le labo trônent des machines rutilantes dont Laurent Hoff n'est pas peu fier. Il s'agit d'une scie à os, d'une machine pour découper le jambon et d'une machine pour mettre les produits sous vide, très pratique pour organiser à l'avance son travail. « Lorsque j'ai déménagé, mon comptable m'a dit que je pourrais peut-être gagner 10 % de chiffre d'affaires, alors que j'ai progressé de 30 %. » Puis, pendant le confinement, les affaires ont bondi à nouveau, avec 80 % de chiffre d'affaires supplémentaire, ce qui lui a permis d'investir dans ces fameux nouveaux matériels et de faire bénéficier son apprenti de primes.

Au total, les travaux auront coûté 132 000 €, avec une aide de 25 000 € de la Carsat. Compte tenu de ses très bons résultats, Laurent Hoff espère pouvoir, à terme, travailler à quatre au Boucheron. Mais même avec des conditions de travail optimales, c'est un secteur où il est toujours difficile de recruter. ■

1. À retrouver sur www.ameli.fr

Delphine Vaudoux

À Corbie, dans la Somme, le site logistique du groupe Chantelle Lingerie a intégré en 2014 le programme TMS Pros de la Carsat Hauts-de-France. Une opportunité que le fabricant de lingerie a su saisir pour changer son approche de la prévention et s'engager dans une démarche proactive qui irrigue aujourd'hui son organisation au-delà de la prévention des seuls troubles musculosquelettiques.

LOGISTIQUE

Quand la lingerie prend la mesure des TMS

DANS LA SOMME, le site de Corbie est l'une des six plates-formes logistiques du groupe Chantelle Lingerie. Ici transitent annuellement, en provenance de ses usines, 15 millions de sous-vêtements féminins siglés Chantelle, Passionata, Chantal Thomass et Femilet, quatre des sept marques que possède l'industriel. Les 160 salariés du site les réceptionnent, vérifient leur qualité, les stockent avant de les répartir dans les zones de picking puis de les réemballer pour les expédier en

magasins. Ces activités logistiques qui nécessitent de nombreuses manutentions peuvent être génératrices de troubles musculosquelettiques (TMS).

Au début des années 2010, l'impact de ces derniers sur les chiffres de sinistralité de l'entreprise attire l'attention de la Carsat Hauts-de-France. Et en 2014, celle-ci l'intègre à son programme TMS Pros. « À l'époque, nous pensions que notre démarche de prévention était menée dans les règles de l'art, d'où notre manque d'enthousiasme

Les principes défendus par TMS Pros font aujourd'hui partie intégrante du fonctionnement de Chantelle Lingerie et favorisent une politique d'amélioration continue.

quand on nous a imposé cet accompagnement, confie Patrice Candelier, responsable sécurité et maintenance logistique Picardie. Mais notre scepticisme premier a vite laissé place à de l'intérêt. »

« La formation proposée par le dispositif nous a permis de réaliser que nous n'anticipions pas assez. Nous agissons en réaction à des accidents », confirme Élodie Vifquain, chargée de sécurité du site de Corbie.

Alors que les deux préventeurs ne le soupçonnaient pas, l'analyse des

FICHE D'IDENTITÉ



- **NOM** : Chantelle Lingerie
- **LIEU** : Corbie (Somme)
- **ACTIVITÉ** : logistique (réception, contrôle qualité, stockage, expédition)
- **SUPERFICIE** : 20 000 m²
- **EFFECTIF** : 160 salariés
- **EXPÉDITIONS ANNUELLES DU SITE DE CORBIE** : 15 millions de produits
- **NOMBRE DE POINTS DE LIVRAISON** : 12 000
- **CHIFFRE D'AFFAIRES GROUPE** : 400 millions d'euros

L'essentiel

> **CERTAINES ACTIVITÉS** de la plate-forme logistique de Corbie du groupe Chantelle exigent des manutentions sources de TMS.

> **L'ACQUISITION** d'outils et des changements d'organisation ont amélioré les conditions de travail des salariés.

> **EN S'APPROPRIANT** les principes du programme TMS Pros, l'entreprise est entrée dans une démarche de prévention pérenne et systématique.



© Philippe Costanzo pour l'INRS/2020

postes met en évidence que le traitement des retours marchandise et la préparation spécifique (mise sur cintre, étiquetage) sont des tâches particulièrement pénibles. Pour scanner les articles, les salariés devaient tendre le bras pour les passer sous des lecteurs optiques accrochés au-dessus du plan de travail. « À force d'effectuer ce mouvement pendant des heures, j'ai fini par ressentir des douleurs dans le bras, explique Sylvie Demaie, préparatrice de commandes. Avec les nouveaux lecteurs incrustés dans les tables à la manière de ceux des caisses des supermarchés, cela va beaucoup mieux ! »

Premiers concernés, premiers de cordée

L'ergonomie de ces postes a été également revue. Hauteur adaptée, éclairage individuel, portecartons inclinables sur roulettes... Toutes ces évolutions ont été testées et validées par les premiers intéressés. C'est l'autre grand enseignement du programme TMS Pros : inclure les salariés aux réflexions et à l'élaboration des actions de prévention. « Nous sommes là pour accompagner les équipes, les aider à trouver la solution qui leur convient. Ce sont elles qui utiliseront les outils choisis et évolueront dans l'organisation mise en place. Pas nous, insiste Patrice

nué. « Grâce aux tables élévatrices, on ne se plie plus en deux pour récupérer la lingerie conditionnée en vrac dans des containers et on n'a plus mal au dos, estime Nathalie Moutonnet, préparatrice de commandes. Et pour les modèles qui arrivent en cartons sur palettes, nous utilisons les manipulateurs à ventouses. Une fois que l'on a pris le coup de main, c'est vraiment plus confortable que de porter les caisses. »

Dans la zone de picking, entre les allées d'étagères garnies de lingerie, le tapis qui convoie les colis à remplir pour expédition trace quatre boucles, chacune équipée d'une gare. Lorsqu'un paquet s'arrête dans l'une d'elles, un salarié le scanne pour connaître la localisation et le nombre de sous-vêtements à y introduire. Le carton est ensuite repoussé sur le convoyeur et s'arrête si besoin dans d'autres gares où des employés différents les compléteront avec d'autres références. Les distances parcourues par les préparateurs sont ainsi limitées. Sur les étagères, le rangement des produits est organisé de manière à ce que les articles à forte rotation soient les plus accessibles possible.

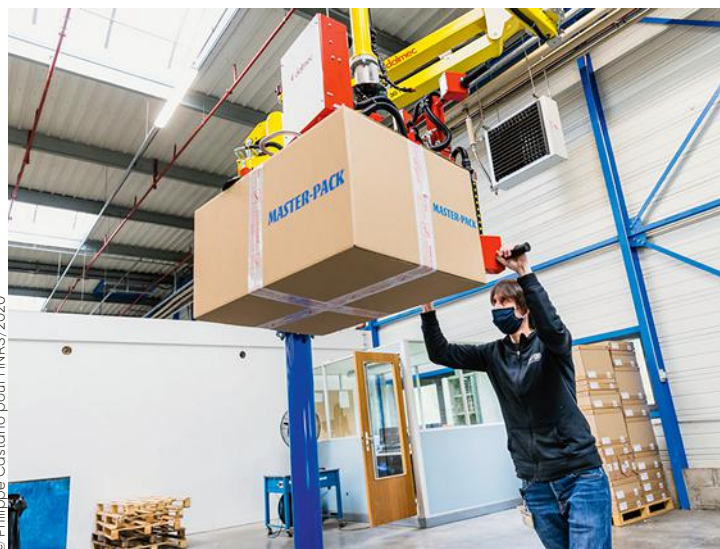
Des envois plus chargés

« Le rayonnage le plus bas ainsi que le plus haut accueillent dorénavant les modèles plus rarement

plus en plus chargés. Pour ce faire, les cartons sont regroupés dans de grandes caisses qui, une fois pleines, glissent sur un convoyeur gravitaire au bout duquel elles sont palettisées à l'aide d'un préhenseur à ventouses. « Au-delà de l'acquisition d'outils pour améliorer les conditions de travail, nous encourageons la polyvalence auprès de nos effectifs. Changer de postes au cours de la journée et de la semaine, c'est varier gestes et postures », signale Élodie Vifquain.

Chantelle Lingerie s'est approprié les principes défendus par TMS Pros. Ils font aujourd'hui partie intégrante

À l'expédition, les colis, de plus en plus volumineux par souci d'économie, sont palettisés à l'aide d'un préhenseur à ventouses.



© Philippe Castano pour l'INRS/2020

700 000

colis de lingerie sont préparés et expédiés chaque année par les équipes du site Chantelle de Corbie.

LE CHIFFRE

Condellier. Les essais font l'objet de fiches de satisfaction et, si ce n'est pas concluant, nous revoyons notre copie. Ainsi les salariés sont contributeurs de la décision. »

Aux postes de tri des sous-vêtements qui arrivent des usines du groupe, le système de stockage automatisé nécessite que les marchandises soient rangées dans des boîtes de dimensions bien précises. Auparavant, cette étape de reconditionnement imposait six à sept manutentions. Aujourd'hui, les ports de charge ont drastiquement dimi-

demandés. n sent un mieux au niveau des articulations », commente Chantal Mutel, une préparatrice de commandes. Pour ne pas perdre de vue le colis qu'ils sont en train de préparer, les employés n'y accrochent plus de pinces à ressorts métalliques mais des pinces à linge américaines. Celles-ci ne nécessitent pas de pression pour être mises en place, ce qui évite l'apparition de douleurs et de syndrome du canal carpien.

Du côté des expéditions, par souci économique, les envois sont de

de son fonctionnement et favorisent une politique d'amélioration continue. « La preuve en est que certaines évolutions ne sont pas issues directement des objectifs définis dans le cadre du programme, se félicite Cyril De Laage, contrôleur de sécurité à la Carsat Hauts-de-France. Et l'entreprise va même plus loin en appliquant la démarche plus largement à tout type de risques. » « Nous avons par exemple travaillé sur les risques psychosociaux sur notre site de Villers-Bretonneux en mettant en place un projet sur la QVT, illustre Delphine Desjardin, responsable des ressources humaines logistique et usine de production. Face au succès de ce projet, nous l'avons également déployé dans notre établissement de Corbie. » ■

Damien Larroque

MÉTALLURGIE

L'ergonomie sort de son lit

Leader sur le marché du lève-lit, la tôlerie creusoise ATL Production fabrique à Aubusson du matériel destiné à améliorer les conditions de travail du personnel hôtelier. Elle-même confrontée à de nombreux risques professionnels, elle a su transformer son atelier pour mieux prendre soin de ses salariés.

FICHE D'IDENTITÉ



- **NOM :** ATL Production
- **LIEU :** Aubusson (Creuse)
- **ACTIVITÉ :** fabrication de structures métalliques, notamment de systèmes de relevage de lits dédiés aux hôtels
- **DATE DE CRÉATION :** 1994
- **EFFECTIF :** 26 salariés



© Gaël Kerbaol/INRS/2020

L'essentiel

> **LE LÈVE-LIT**, qui représente 75 % de la production (7 000 unités par an), est décliné sous différentes formes, pour répondre notamment aux besoins de praticité pour les petites chambres d'hôtels.

> **L'ATELIER** a été totalement réorganisé, en cohérence avec les flux de production. Il est équipé de nouvelles machines et les postes de travail ont été repensés de façon à améliorer l'ergonomie et à réduire les risques liés aux manutentions.

> **LES SOUDEURS** utilisent des torches aspirantes. Des supports ont été conçus pour leur permettre de travailler à hauteur.

LORSQU'IL RACHÈTE ATL Production en 2009, Philippe de Courtilles a la conviction que son produit phare, un système de relevage de lit permettant aux femmes de chambre de travailler sans se casser le dos, a de beaux jours devant lui. S'il ambitionne de s'imposer comme le leader de la prestation de services pour améliorer l'ergonomie dans l'hôtellerie, le défi est de taille. L'isolement géographique, du fait de l'implantation à Aubusson, dans la Creuse, complique le recrutement de main-d'œuvre qualifiée et augmente le coût de livraison des matières premières. Pour recréer une dynamique, le patron mise sur la qualité et le développement technologique. Il fait des gérants d'hôtels – ses clients – des partenaires. Enfin, il s'engage sur les conditions de travail des salariés. « Les lève-lits ont révolutionné le

 **Déplacement de machines, changements de flux de production, achat d'équipements technologiques... ce sont les salariés qui ont été les acteurs du changement.**

travail des femmes de chambre, un métier dont on connaît la pénibilité physique. Comment ne pas être nous-mêmes attentifs à la santé et la sécurité de ceux qui travaillent dans l'atelier pour les fabriquer ?, s'interroge-t-il. Nous devons transformer le site de production vieillissant, mais en associant les salariés, en faisant appel à l'intelligence collective. »

Se réapproprier l'outil de travail

L'entreprise n'est pas confrontée aux fortes cadences. Toutefois, les manutentions sont nombreuses. « On a encouragé les salariés à s'exprimer – ce qui pour eux était nouveau – en leur donnant le droit de se tromper. Les plus impliqués nous ont aidés à convaincre les autres », reprend le chef d'entreprise. En 2016, il crée un poste de référente santé

et sécurité qu'il confie à Sylvie Prudhon, jusque-là assistante de direction. « Il fallait un regard qui ne vienne pas de l'atelier, indique-t-elle. Les salariés étaient, pour beaucoup, fiers d'exercer un métier à l'ancienne, un métier dur. J'ai écouté leurs besoins et les ai incités à prendre du recul. Ensemble, nous avons réalisé les études de postes. »

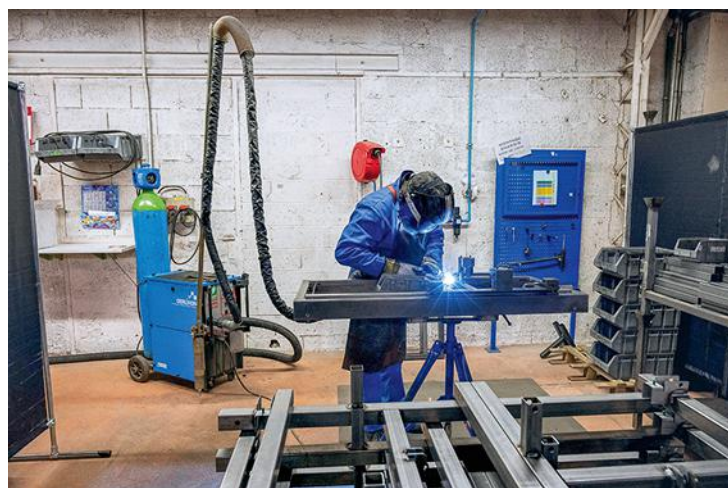
Il y a deux ans, trois groupes de travail se forment. L'objectif est de reconcevoir totalement l'atelier, de l'arrivée des tôles et tubes d'acier à la sortie des produits finis. « La dynamique a pris. Déplacement de machines, changements de flux de production, achat d'équipements technologiques... La direction a sou-

tenu. Nous en avons la traduction parfaite : le stockage des pièces a été repensé avec des îlots placés au plus près de là où elles servent ; les flux se font dans un sens logique de production, sans croisement, sans pas inutiles ; le travail à bonne hauteur est favorisé partout », affirme Pascal Barcikowski, affecté à la découpe laser et au pliage. « À l'entrée, les matières premières sont stockées au plus près des machines de découpe laser, avec deux voies bien distinctes, pour la tôle et pour les tubes », confirme Jérémy Dujon. En 2019, l'entreprise a investi dans un laser tube, une machine que les opérateurs appelaient de leurs vœux. Exit la scie automatique et



REPÈRES

> UNE AIDE FINANCIÈRE Hôtel + est proposée par l'Assurance maladie-risques professionnels aux établissements d'hébergements de moins de 50 salariés pour prévenir le mal de dos et les troubles musculosquelettiques ainsi que le risque chimique. Les lève-lits à énergie autonome ou électriques font partie des équipements financés.



Les postes de soudage, en plus des torches aspirantes, ont bénéficié de divers aménagements : tapis antifatigue, trépieds rotatifs que le soudeur incline à sa guise pour le positionner au mieux.

tenu, mais ce sont les salariés qui ont été les acteurs du changement. Ils se sont réapproprié l'outil de travail », insiste Jérémy Dujon, le chef d'atelier.

L'entreprise est également accompagnée par la Carsat Centre-Ouest, et bénéficie d'une aide financière puis d'un contrat de prévention. « Cela a d'abord concerné l'équipement en torches aspirantes pour les opérations de soudage, puis l'amélioration de l'ergonomie aux postes de travail, précise Karine Blanzat, contrôleur de sécurité à la Carsat Centre-Ouest. Avec notamment la mise en place d'un palonnier à ventouses et sa potence pour la manipulation des plaques au niveau de la découpe laser. »

« On a décrit notre vision de l'atelier et une synthèse des propositions a été faite, pour répondre à nos besoins et aux attentes de produc-

tion. Ce bond technologique a permis de supprimer des étapes, le recours à la sous-traitance et de réduire les nuisances sonores. Du côté des tôles, le palonnier à ventouses et la potence facilitent la manutention de pièces de 70 à 80 kg. Un équipement du même type est utilisé à l'emballage.

Des solutions à l'étude

Pour permettre le travail à hauteur, les opérateurs chargés du pliage disposent d'un support de palettes à niveau constant. Les postes de soudage, outre la mise à disposition de torches aspirantes, ont bénéficié de divers aménagements : tapis antifatigue, trépieds rotatifs que le soudeur incline à sa guise pour le positionner au mieux. « Pour certains, les torches sont un peu lourdes », note toutefois le chef d'atelier. Des solutions doivent être étudiées.

Un peu plus loin, la dernière arrivée rencontre un franc succès : il s'agit d'une table rectangulaire, à hauteur réglable, dotée d'un système de bridage et de positionnement pour la soudure de précision et l'assemblage. « Elle est modulable et comme elle sert elle-même de gabarit, il n'y a plus à en stocker partout et à encombrer l'espace de travail, souligne Pascal Demargne, un monteur. C'est un gain de temps, d'espace de travail et de confort. Je travaille dans l'usine depuis 34 ans. Les conditions actuelles sont une chance pour les jeunes. En fin de journée, la fatigue se fait moins sentir. »

En bout de ligne, les pièces sont positionnées sur des barres de soutien, guidées vers la cabine de poudrage, cuites puis détachées et assemblées. « Chaque barre qui part en peinture regroupe les éléments d'un lève-lit et d'une commande. Tout a été pensé pour que les monteurs puissent assembler les éléments prêts à expédier en 3 minutes », insiste Jérémy Dujon. Avant, il fallait décrocher les pièces peintes, les stocker et les reprendre le lendemain pour constituer le produit.

Les palettes partent ensuite vers la filmeuse automatique et sont entreposées au plus près des quais d'expédition, quand auparavant une reprise au chariot élévateur était nécessaire pour les stocker dans un bâtiment voisin. « L'atelier est vivant.

LE CHIFFRE

70 000

lits ont été équipés par ATL Production d'un dispositif de lève-lit dans l'hôtellerie française.

Les opérateurs ne sont plus de simples exécutants, ils l'ont pensé eux-mêmes », assure Sylvie Prudhon. Et les réflexions se poursuivent, notamment pour améliorer la mise en place des ressorts sur les pièces finies, qui nécessite encore de forcer. « En se transformant, ATL Production a automatisé, sans jamais cesser d'embaucher, précise le chef d'atelier. La croissance s'est accompagnée d'une montée en compétences et en savoir-faire. » ■

Grégory Brasseur

Les épidémies liées à des coronavirus

La pandémie de Covid-19 qui sévit depuis décembre 2019 succède à d'autres épisodes liés à cette famille de virus. Mais ces épisodes ne sont pas comparables.

C'EST EN 2002 qu'est apparue la première épidémie de Sras (syndrome respiratoire aigu sévère) provoquée par un nouveau virus appelé Sars-CoV. Celui-ci fait partie de la famille des *Coronaviridae*, un groupe de virus jusque-là responsables de pathologies relativement bénignes. Depuis, deux autres coronavirus ont sévi dans le monde, classés dans le groupe de risque infectieux 3 (sur 4) selon la classification des agents biologiques du Code du travail.

Le coronavirus responsable du syndrome respiratoire aigu sévère (Sars-CoV) a émergé fin 2002 en Chine et a rapidement diffusé dans 30 pays, responsable d'une épidémie mondiale. Cette épidémie n'a duré que quelques mois (novembre 2002-juliet 2003), interrompue notamment grâce à des mesures de prévention et de contrôle drastiques. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a rapporté un total de 8096 cas probables signalés pendant cette période, dont 774 décès (taux de létalité de 9,6%).



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2020

En France, parmi 437 cas possibles de Sars-CoV signalés entre mars et juillet 2003, sept ont été retenus comme des cas probables, dont un patient décédé. Aucune transmission secondaire n'a été identifiée. Le Mers-CoV (*Middle East respiratory syndrome related coronavirus*) est, lui, apparu en 2012 dans la péninsule arabique, où il est resté essentiellement localisé. Sa létalité est forte – 30% – mais sa transmissibilité d'homme à homme reste faible. 2300 cas ont été répertoriés dans le monde, dont deux en France. « Les caractéristiques de ces deux épidémies liées à des coronavirus permettent difficilement d'en tirer des leçons pour la

pandémie actuelle. La transmission du Sars-CoV2 est plus élevée et les personnes infectées sont contagieuses 48 h avant les symptômes », avance le docteur Marie-Cécile Bayeux-Dunglas, responsable du pôle risques biologiques à l'INRS.

Gouttelettes et aérosols

En milieu de travail, certaines professions sont plus exposées au risque de contamination, notamment les soignants – que ce soit en milieu hospitalier, en profession libérale, mais aussi dans les Ehpad – et les métiers en contact avec le public, qui ont d'ailleurs de risques de croiser des personnes porteuses du Sars-CoV2.

« Au début de l'épidémie, on pensait que les gouttelettes émises lorsque l'on éternue, respire ou parle étaient les principaux vecteurs de contagion : assez grosses, elles contiennent plus de virus, mais plus lourdes, elles tombent rapidement au sol. D'où la distance d'au moins un mètre à respecter entre chaque personne pour se protéger », note Christine David, responsable du pôle risques biologiques à l'INRS. Les aérosols également émis lorsque l'on éternue, respire ou parle, plus légers et donc restant en suspension plus longtemps dans l'air, sont maintenant reconnus comme vecteurs de transmission lorsqu'ils s'accumulent dans un local. Avec l'expérience, il a été observé que certains locaux mal aérés et accueillant de nombreuses personnes favorisent la concentration d'aérosol qui pourrait être suffisante pour contaminer toute personne entrant dans ces pièces. Cependant, la dose infectieuse n'est pas encore connue.

C'est pourquoi outre la distanciation d'au moins un mètre et les mesures d'hygiène, les gestes de prévention passent par le port de masques qui permettent d'arrêter les gouttelettes plus fines émises par le porteur. Mais aussi par l'aération régulière des pièces, soit en ouvrant la fenêtre, soit par une ventilation mécanique. « Il faut en revanche éviter les courants d'air au niveau du visage, qui transportent les gouttelettes au-delà d'un mètre », recommande Christine David.

Quant à la désinfection des surfaces – où le virus pourrait survivre plusieurs heures, mais ne se multiplie pas – elle doit s'opérer selon leur degré de risque. Celles touchées par de nombreuses personnes (interrupteurs, poignées de porte...) doivent être traitées plusieurs fois par jour, avec un tensioactif ou un produit contenant un tensioactif et un désinfectant répondant à la norme NF EN 14476. Les surfaces à moindre risque peuvent faire l'objet d'un nettoyage avec un tensioactif présent dans tout produit de ménage, qui détruit l'enveloppe lipidique du virus, l'empêchant ainsi de reconnaître et de pénétrer dans la cellule cible. ■

Gaëlle Ginibrière

Activités générales de Sécurité sociale

CETTE ACTIVITÉ comprend les activités de gestion (collecte des cotisations, versement des prestations) de la couverture des risques maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, invalidité, décès, vieillesse (retraite de base de la Sécurité sociale) et survie (pensions de réversion). Elle comprend également les activités d'administration générale de Sécurité sociale (Acoss, Urssaf).

Les activités générales de Sécurité sociale comptent 110 369 salariés en 2018. Les accidents du travail ont diminué de 3,2 % entre 2017 et 2018. Les trois premières causes d'accident y sont les mêmes pour ces activités que pour l'ensemble des activités du régime général, mais avec des proportions différentes. Si les accidents liés à la manutention manuelle, en tête, sont moins fréquents (35 % des cas au lieu 50 %), la proportion de chutes, qu'elles soient de plain-pied ou de hauteur, est plus élevée (respectivement 23 % contre 16 % et 20 % contre 12 %). Les agressions sont la quatrième cause d'accident avec 13 % des cas (3 % pour l'ensemble des activités) et vient ensuite le risque routier (6 %).

On retrouve ces différents types d'accidents dans les récits extraits de la base Epicea : accidents de la route en mission, agressions, ainsi que des suicides et des malaises.

Des risques variés

Si les activités générales de la Sécurité sociale évoquent un travail de bureau, les déplacements en voiture sont néanmoins nombreux et exposent les salariés au risque routier lors des trajets en voiture d'assistantes sociales, de directeurs ou d'agents d'agences régionales, de puéricultrices, de contrôleurs de sécurité, à l'occasion de réunions régionales ou de rendez-vous professionnels. Les accidents peuvent impliquer un tiers comme le cas de l'écrasement d'une voiture par une bobine de feuilles d'acier de 17 tonnes échappée d'une semi-remorque ou une violente collision frontale avec un camion circulant en sens inverse. Les accidents peuvent résulter d'une perte de contrôle du véhicule sur une route sinueuse au moment d'un dépassement ou d'un problème technique, par exemple une désactivation impossible du régulateur de vitesse sur l'autoroute, également lors d'un dépassement.

La prévention de ces accidents peut consister au remplacement des déplacements par des conférences téléphoniques ou des visio-conférences quand c'est possible. Les déplacements indispensables doivent être organisés tout en assurant la fiabilité technique des véhicules. La brochure *Le risque routier, un risque professionnel à maîtriser* (réf. : ED 6352, INRS. À télécharger sur www.inrs.fr) aborde l'évaluation et la prévention du risque routier en mission.

Des malaises mortels concernent des agents comptables ou administratifs, des assistants de direction, exposés à différents facteurs de stress ou au cumul de différents facteurs : surcharge de travail pendant un temps plus ou moins long, nombreux et longs déplacements en voiture, engagements de responsabilité dus à la teneur comptable ou budgétaire de

missions dans des mairies, à l'Urssaf, dans des maisons de retraite ; préparation de dossiers de contentieux, stress résultant de la nécessité d'avoir à défendre des budgets et des bilans de fin d'année devant des conseils d'administration, avenir incertain dans un cas associé au fait « d'accuser le coup sans faire état de ses problèmes ».

Une surcharge de travail pendant les semaines précédant la clôture de certification des comptes a également été mentionnée comme l'une des causes du suicide d'un fondé de pouvoir par défenestration sur son lieu de travail.

La brochure *Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?* (réf. : ED 6349, INRS. À télécharger sur www.inrs.fr) et différents dossiers du site INRS¹ traitent de la prévention des violences externes, des suicides au travail et des risques psychosociaux.

Dans le secteur des activités générales de la Sécurité sociale, le nombre de maladies professionnelles reconnues a diminué de 9,6 % entre 2017 et 2018 avec 94 cas réglés en 2018 : 80 affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (tableau 57), proportion un peu plus élevée que la moyenne (85 % des cas contre 82 %), 4 affections ou cancers relatifs à l'amiante (tableaux 30A et 30B), un cas de surdité (tableau 42). Sept cas sont reconnus hors tableau (7 % contre 2 % pour l'ensemble des activités) dont, parmi les causes identifiées, 5 épisodes dépressifs et un cas d'arthrose. ■

1. « Agression et violence externe », « Suicide en lien avec le travail », dossiers web INRS, (www.inrs.fr).

Claire Tissot

NAF 8430A – Activités générales de Sécurité sociale

Relevant du CTN H (Activités de service 1) pour 98,8 % des salariés

NAF	8430A	% du total	Tous NAF
Nombre de salariés	110 369	0,58	18 875 562
Nombre d'établissements	1 501	0,07	2 209 046
AT en premier règlement	1 153	0,18	651 103
Dont AT avec 4 jours d'arrêt	992	0,17	588 427
Nouvelles IP	79	0,24	33 345
Décès	1	0,18	551
Journées perdues	81 580	0,19	43 608 278
Indice de fréquence	10,4		34,5
Taux de fréquence	5,7		20,7
Taux de gravité	0,4		1,4
Indice de gravité	4,1		11,2
Maladies professionnelles	94	0,21	45 731

(Statistiques Cnam 2018). Les taux et indice de fréquence, basés sur un nombre d'accidents, traduisent le degré d'exposition des salariés aux risques. Les taux et indice de gravité, basés sur un nombre de journées perdues, traduisent l'impact de la sinistralité sur la productivité.

Documents officiels

EXTRAITS DE TEXTES parus du 1^{er} au 30 septembre 2020

Santé et sécurité au travail

PRÉVENTION/GÉNÉRALITÉS

ACCIDENTS DU TRAVAIL/MALADIES PROFESSIONNELLES

■ Tableaux

Décret n° 2020-1125 du 10 septembre 2020 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre VII du Code rural et de la pêche maritime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 12 septembre 2020, texte n° 29 (www.legifrance.gouv.fr - 3 p.).

Ce décret modifie le tableau des maladies professionnelles n° 58 du régime agricole relatif à la maladie de Parkinson provoquée par les pesticides. Il porte le délai de prise en charge de la maladie au titre des maladies professionnelles à 7 ans, contre 1 an auparavant.

Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au Sars-CoV2.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 15 septembre 2020, texte n° 10 (www.legifrance.gouv.fr - 3 p.).

Ce décret crée pour les assurés du régime général et du régime agricole, deux nouveaux tableaux de maladies professionnelles (n° 100 et n° 60), afin de fixer les conditions dans lesquelles les affections respiratoires aiguës liées à une infection au Sars-CoV2 peuvent être prises en charge au titre des maladies professionnelles (MP).

Cette reconnaissance en maladie professionnelle, concerne les malades qui ont développé une détresse respiratoire, ou en d'autres termes, des « affections respiratoires aiguës causées par une infection au Sars-CoV2 confirmées par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (compte rendu d'hospitalisation, documents médicaux) et ayant nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire, attestée par des comptes rendus médicaux, ou ayant entraîné le décès ».

Les deux tableaux prévoient la liste limitative des travaux susceptibles de provoquer les affections Covid-19.

Concernant le régime général, sont concernés par la reconnaissance en MP :

- tous les travaux accomplis en présentiel par les soignants. Ce terme de « soignants » est entendu au sens large, dans la mesure où le décret prévoit une liste assez longue en visant entre autres le personnel de soins et assimilé, de laboratoire, de service, d'entretien, administratif ou de services sociaux,

en milieu d'hospitalisation à domicile ou ayant travaillé au sein de certains établissements et services notamment les établissements hospitaliers, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les services d'aide et d'accompagnement à domicile intervenant auprès de personnes vulnérables, les services de soins infirmiers à domicile, les structures d'hébergement pour enfants handicapés ou encore les pharmacies d'officine... (Il s'agit donc ici d'une liste limitative des travaux susceptibles de provoquer la Covid-19, qui se concentre essentiellement sur le lieu de travail, sans distinguer réellement le personnel soignant, des personnels non-soignants.);

- les activités de soins et de prévention auprès des élèves et étudiants des établissements d'enseignement ;
- les activités de transport et d'accompagnement des malades, dans des véhicules affectés à cet usage.

Ces deux nouveaux tableaux accordent aux soignants et assimilés qui ont contracté une forme grave de la Covid-19 dans le cadre de leur activité professionnelle, le bénéfice d'une présomption d'imputabilité pour la reconnaissance des pathologies liées à une infection au Sars-CoV2 en MP.

Cette présomption les dispense d'établir la preuve du lien de causalité entre leur travail et leur pathologie, dès lors que trois conditions cumulatives sont réunies :

- la maladie contractée correspond à celle figurant dans le tableau : le soignant doit être atteint par une affection respiratoire aiguë qui a été « confirmée par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (compte rendu d'hospitalisation, documents médicaux) ». La maladie doit également avoir entraîné la nécessité d'une oxygénothérapie, d'une autre forme d'assistance ventilatoire ou, dans les cas les plus graves, le décès de la victime ;
- le délai de prise en charge est respecté : la Covid-19 doit avoir été constatée dans un délai de prise en charge de 14 jours suivant la fin de l'exposition au risque. Cela signifie que la victime ne doit pas avoir interrompu totalement son activité pendant 14 jours avant la constatation de la maladie ;
- la victime a exercé une activité susceptible de provoquer la maladie : le soignant « malade » doit avoir travaillé en présentiel dans des établissements sanitaires et médico-sociaux ou pour le transport et l'accompagnement des malades.

Par ailleurs, afin de faciliter la procédure de reconnaissance de MP pour les travailleurs non soignants, le décret prévoit, par dérogation aux dispositions du Code de la sécurité sociale, que pour toutes les autres affections (maladies liées à la Covid-19 mais sous une forme ne nécessitant pas d'assistance respiratoire), l'instruction des demandes sera faite par un « comité de reconnaissance des MP unique » dont la composition des membres sera alléguée.

L'objectif est de permettre une instruction plus rapide des dossiers.

En pratique, les personnes, soignants et non-soignants, qui ne rempliront pas les conditions des tableaux de MP devront donc recourir à ce système complémentaire de reconnaissance des MP. Dans ce cadre la CPAM transmettra la demande de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie au comité allégé, qui suite à une expertise individuelle, se prononcera sur le lien de causalité entre la Covid-19 et le travail de la victime.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

■ Jeunes

Ordonnance n° 2020-1162 du 23 septembre 2020 relative aux conditions de travail des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans à bord des navires et à l'embarquement de personnes autres que gens de mer à des fins d'observation ou de mise en situation en milieu professionnel.

Ministère chargé de la mer. Journal officiel du 24 septembre 2020, texte n° 39 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cette ordonnance modifie une série de dispositions du Code des transports relatives notamment au travail de nuit et à la durée de travail des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, à bord des navires.

Il modifie l'article L. 5544-26 du Code des transports et fixe, d'une part, la durée journalière de travail à 8 heures et prévoit, dans certaines conditions, un régime de dérogation possible à la durée du travail pour les jeunes travailleurs âgés d'au moins 16 ans à bord des navires, sans accord préalable de l'inspection du travail. Cette dérogation n'est possible que dans la limite de 5 heures par semaine et de 2 heures par jour. En cas de dépassement de la durée légale de travail, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne sont attribuées. En outre, les heures supplémentaires éventuelles ainsi que leurs majorations ne peuvent être rémunérées et donnent obligatoirement lieu à un repos compensateur équivalent.

Le décret modifie, d'autre part, l'article L. 5544-27 du Code des transports. Celui-ci définit, la notion de travail de nuit comme tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans et comme tout travail effectué entre 16 heures et 6 heures pour les jeunes travailleurs âgés de 15 à 16 ans, conformément aux dispositions de la directive 94/33/CE du 22 juin 1994 du Conseil relative à la protection des jeunes au travail.

Par ailleurs, le texte insère, dans le Code des transports, une série de dispositions encadrant la présence à bord de navires de pêche ou de commerce, de personnes embarquées dans le cadre de périodes de découverte des métiers maritimes (articles L. 5545-8-1 à L. 5545-8-11).

Il exige en particulier la fourniture d'un certificat médical justifiant de l'aptitude à l'embarquement pour ces personnes et interdit tout embarquement de personnes mineures à bord des navires dont la fiche d'effectif minimal autorisé est inférieur à deux.

Concernant spécifiquement la présence de jeunes, à bord de navires, dans le cadre de visites d'information, de périodes ou de séquences d'observation en milieu professionnel prévues par le Code du travail et le Code de l'éducation, le décret précise les modalités d'embarquement de ces jeunes : conclusion d'une convention spécifique préalable, possibilité de rupture

de la convention par l'autorité administrative compétente en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à la sécurité du jeune embarqué, possibilité d'assortir le prononcé de la rupture de la convention d'une interdiction, pour l'armateur, d'accueillir de nouveau des jeunes pendant une période d'au plus douze mois. Ces dispositifs s'adressent à des jeunes scolarisés dans l'enseignement général du second degré ou en lycée professionnel ainsi qu'aux étudiants.

Concernant enfin, la présence à bord de navires de bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel, prévues par le Code du travail (personnes avec ou sans activité professionnelle, suivies par des structures d'accompagnement), le décret précise également les modalités d'embarquement : accueil limité à une personne dans ce cadre, dérogation possible à l'interdiction de travail de nuit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans à bord des navires ainsi qu'à la durée minimale de repos quotidien, possibilité de retrait immédiat ordonné par l'inspection du travail ou par l'agent de contrôle des affaires maritimes en cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé de la personne embarquée ainsi qu'une suspension de l'exécution de la convention de stage en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à la sécurité de la personne embarquée.

RISQUES BIOLOGIQUES ET CHIMIQUES

RISQUE BIOLOGIQUE

■ Covid-19

Textes portant sur la protection des travailleurs

Circulaire du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19.

Premier ministre (www.legifrance.gouv.fr, 3 p.).

Dans le contexte de crise sanitaire liée à la Covid-19 et de l'évolution de l'épidémie, cette circulaire présente les règles de protection à mettre en œuvre afin que les agents publics de l'État et ses établissements publics garantissent la continuité du service public, tout en assurant la santé et la sécurité des agents de l'État et des usagers des services.

Elle rappelle que le cadre général applicable en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail est le protocole national élaboré par le ministère chargé du Travail et elle invite les administrations et les établissements de l'État à mettre en œuvre l'ensemble des orientations de ce protocole, tout en y apportant les ajustements nécessaires.

La circulaire confirme le port obligatoire du masque de protection (a minima « grand public ») pour les fonctionnaires travaillant dans des espaces clos et partagés et dans les espaces de circulation, à la seule exception des bureaux occupés par une personne. Il appartient aux administrations de fournir les masques de protection aux agents, d'en préciser les modalités d'usage et d'en vérifier le port. Des adaptations à l'obligation du port permanent du masque peuvent néanmoins être mises en place pour tenir compte des besoins spécifiques des services. Elles devront, dans ce cas, s'inscrire dans le respect des obligations de conformité et de fonctionnement des installations de ventilation et d'aération, de limitation du nombre de personnes présentes dans la zone

de travail, de distanciation physique des personnes à tout moment et de port d'une visière.

Concernant le télétravail, la circulaire rappelle qu'il demeure une pratique à favoriser, en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque de contamination par le coronavirus et permet de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux, ainsi que l'affluence dans les transports en commun, en particulier dans les zones de circulation active du virus. Toutefois, le télétravail sera mis en place dans une limite de jours télétravaillés qui pourra être modulée en fonction de la situation épidémiologique territoriale, en respectant le régime relevant du décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié et devra se concilier avec les nécessités du service.

Par ailleurs, les agents publics présentant l'une des pathologies mentionnées par le décret n°2020-1098 du 29 août 2020, seront, lorsque le télétravail n'est pas possible, placés en autorisation spéciale d'absence, après présentation d'un certificat d'isolement délivré par un médecin. Sont concernés les agents atteints d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie), d'une immunodépression congénitale ou acquise (chimiothérapie anticancéreuse, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlée...) d'un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires et âgés d'au moins 65 ans, ou encore les agents sous dialyse ou présentant une insuffisance rénale chronique sévère.

Concernant les autres agents présentant l'un des facteurs de vulnérabilité les plaçant dans une situation à risque de développer une forme grave d'infection au virus Sars-CoV2, notamment les personnes avec antécédents (ATCD) cardiovasculaires ou les personnes ayant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment), le télétravail est à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent.

Enfin, la circulaire détaille les conditions d'emploi aménagées dont doit disposer chaque agent, lorsqu'une reprise du travail en présentiel est décidée par le chef du service au regard des besoins du service ou lorsque le télétravail n'est pas possible. Elles consistent notamment en :

- la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent qui devra le porter sur les lieux de travail en le changeant toutes les 4 heures ;
- une vigilance particulière vis-à-vis de cet agent en ce qui concerne l'hygiène régulière des mains ;
- l'aménagement du poste de travail de l'agent : par exemple, un bureau dédié ou l'installation d'écran de protection, limitation du contact avec le public ou à défaut installation d'un écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté.

Textes portant sur l'adaptation de l'activité économique à la crise sanitaire liée à la Covid-19

Décret n°2020-1146 du 17 septembre 2020 modifiant le décret n°2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 18 septembre 2020, texte n°20 (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.).

Ce texte vient modifier certaines dispositions du décret n°2020-860 du 10 juillet 2020 pour habilitier les préfets de département, dans les territoires où l'état d'urgence sanitaire est en vigueur ainsi que dans les zones de circulation active du virus, à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de dix personnes sur la voie publique ou dans des lieux ouverts au public.

Par ailleurs, il introduit une dérogation au port du masque obligatoire, pour les assistants maternels à leur domicile, lorsqu'ils ne sont en présence d'aucun autre adulte.

Textes portant diverses mesures de lutte contre la propagation du virus Covid-19 : organisation du système sanitaire

Arrêté du 15 septembre 2020 modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 16 septembre 2020, texte n°24 (www.legifrance.gouv.fr - 3 p.).

Cet arrêté vient modifier l'arrêté du 10 juillet 2020 pour actualiser la liste des professionnels de santé habilités à réaliser l'examen de détection du génome du Sars-CoV2 par un test virologique (RT PCR) et autoriser les masseurs-kinésithérapeutes à réaliser le prélèvement d'échantillon biologique nécessaire à cet examen.

Dans ce cadre, le texte prévoit que lorsque les laboratoires de biologie médicale ne disposent pas de personnel en nombre suffisant pour réaliser la phase pré analytique de l'examen de détection de la Covid-19 par PCR, le prélèvement nasopharyngé peut être réalisé par un masseur-kinésithérapeute diplômé d'État, à condition qu'il atteste avoir suivi une formation spécifique à la réalisation de l'examen, conforme aux recommandations de la Société française de microbiologie et dispensée par un médecin ou un biologiste médical.

Textes portant sur les produits hydroalcooliques

Arrêté du 8 septembre 2020 modifiant l'arrêté du 13 mars 2020 autorisant par dérogation la mise à disposition sur le marché et l'utilisation temporaires de certains produits hydroalcooliques utilisés en tant que biocides désinfectants pour l'hygiène humaine.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 17 septembre 2020, texte n°8 (www.legifrance.gouv.fr - 1 p.).

Afin de prévenir les risques de pénurie de produits hydroalcooliques utilisés pour l'hygiène humaine, aux fins de limiter le risque infectieux lié à la transmission du virus Sars-CoV-2, l'arrêté du 13 mars 2020 modifié à plusieurs reprises, autorise la mise à disposition sur le marché et l'utilisation de certains produits hydro-alcooliques (solutions et gels) relevant du type de produits biocides 1 (désinfectants pour l'hygiène humaine), dans des conditions dérogatoires au droit commun et qui sont applicables de façon temporaire.

Les dispositions dérogatoires concernaient initialement notamment une tolérance vis-à-vis des dépôts de demandes d'autorisation de mise sur le marché par le biais du téléservice Simmbad ou de la déclaration sur la base Synapse ou encore la possibilité, pour le fabricant, d'utiliser des fiches

de données de sécurité modèles, produites par l'Ineris sur la base des compositions et formulations des produits biocides autorisées par l'arrêté du 13 mars 2020 modifié.

L'arrêté du 13 mars encadre également l'origine industrielle de ces produits, qui pour être mis sur le marché et être utilisés, doivent avoir été fabriqués par certaines entreprises, sans préjudice de la réglementation applicable par ailleurs, en matière notamment de protection des travailleurs.

Dans le contexte de la crise sanitaire, les besoins en produits hydro-alcooliques demeurant importants, un arrêté du 29 juin 2020 a prolongé jusqu'au 31 décembre 2020 l'application de ces mesures dérogatoires, tout en opérant une transition progressive vers la réglementation biocides à laquelle sont soumis ces produits et en particulier le règlement européen (UE) n° 528/2012.

Ainsi, à compter du 1^{er} octobre 2020, la mise sur le marché de produits hydro-alcooliques utilisés pour l'hygiène humaine dans ces conditions dérogatoires devient toutefois conditionnée à une déclaration de mise sur le marché du produit, dans certaines conditions, aux services compétents du ministère chargé de l'Environnement et de l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, ainsi qu'à une déclaration de la composition à l'Institut national de recherche et de sécurité et, enfin, à un étiquetage conforme aux prescriptions réglementaires.

Il apparaît néanmoins que certains stocks de produits, constitués durant la période dérogatoire, ne pourront être écoulés dans les délais fixés par l'arrêté 13 mars 2000. C'est pourquoi cet arrêté du 8 septembre allonge le délai d'écoulement des stocks et autorise jusqu'au 31 mars 2021, la mise à disposition sur le marché des stocks existants de produits et de solutions hydro-alcooliques (lots fabriqués avant le 1^{er} octobre 2020).

Textes portant sur l'adaptation des formations

Arrêté du 16 septembre 2020 modifiant l'arrêté du 12 mai 2020 adaptant aux circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 le programme et les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs. Ministère chargé des transports. Journal officiel du 24 septembre 2020, texte n° 47 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, un arrêté du 12 mai 2020 avait prévu une série de mesures dérogatoires applicables au programme et aux modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale (FIMO) et continue (FCO) des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs, pour la période allant du 15 mai 2020 au 30 septembre 2020.

Dans ce contexte, cet arrêté vient prolonger, jusqu'au 31 décembre 2020, la mise en œuvre de ces adaptations. Il autorise, par ailleurs, les centres de formation ayant un agrément initial expirant entre le 12 mars 2020 et le 24 septembre 2020, et qui n'ont pas atteint le nombre requis de session de formation, à présenter une nouvelle demande d'agrément dès la date de fin de validité de leur agrément initial.

De la même manière, le décret autorise les centres de formation professionnelle des conducteurs de transport routier de voyageurs à présenter un nouvel agrément selon les mêmes conditions que précitées lorsque l'agrément initial expire entre le 12 mars 2020 et le 31 décembre 2020.

Par ailleurs, les exigences minimales à respecter pour assurer la santé et la sécurité des stagiaires et des formateurs, pendant le déroulement des sessions de formation dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, prévues à l'annexe 3 de l'arrêté du 12 mai 2020 sont renforcées.

Il est désormais notamment exigé que les personnes présentes dans les salles de formation portent un masque barrière couvrant le nez et la bouche pendant toute la durée de l'enseignement.

RISQUE CHIMIQUE

■ Amiante

Arrêté du 8 septembre 2020 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 12 septembre 2020, texte n° 16 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 8 septembre 2020 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 12 septembre 2020, texte n° 17 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

RISQUES MÉCANIQUES ET PHYSIQUES

■ Transport routier

Décret n° 2020-1104 du 31 août 2020 instituant une contravention en cas de méconnaissance des dispositions de l'article L. 3313-4 du Code des transports.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 2 septembre 2020, texte n° 20 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Afin de préserver la sécurité routière, l'article L. 3313-4-4 du Code des transports, prévoit l'obligation, pour l'employeur d'un conducteur de véhicule utilitaire léger, qui effectue une opération de transport trop éloignée du centre opérationnel de l'entreprise pour lui permettre d'y retourner après la journée de travail, de lui assurer un hébergement dans des conditions compatibles avec la dignité humaine et respectueuses de sa santé. L'employeur doit, en outre, mettre le conducteur en mesure de prouver par tout moyen que les périodes de repos quotidien ou hebdomadaire ont été prises dans ces conditions.

Dans ce contexte, ce décret modifie l'article R. 3315-11 du Code des transports pour instaurer une amende en cas de violation de ces dispositions.

Il punit ainsi, d'une amende de 5^e classe (1500 €, pouvant être multipliés par 5 si l'employeur est une personne morale), le fait, pour un employeur, de faire prendre à son salarié le repos quotidien ou hebdomadaire prévu par le Code du travail, à bord du véhicule ou dans un hébergement n'offrant pas des conditions de sécurité, de confort et d'hygiène respectueuses de sa santé.

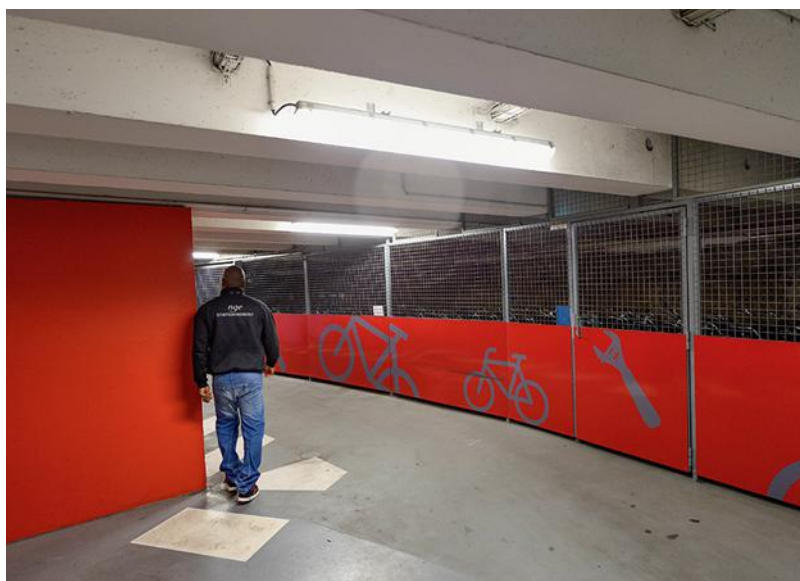
La même amende est encourue pour l'employeur qui ne met pas son salarié en mesure de justifier qu'il a pris ses dernières périodes de repos, en dehors du véhicule, dans ces bonnes conditions.

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

Exposition au radon

Quelles sont les entreprises concernées par une évaluation du risque lié au radon ?

RÉPONSE La réglementation impose à toutes les entreprises d'intégrer l'exposition de leurs salariés au radon dans leur évaluation des risques professionnels (depuis le 1^{er} juillet 2018). Le radon est un gaz radioactif naturel, classé cancérigène certain pour le poumon par le Centre international de recherche sur le cancer. Il est émis essentiellement par le sol et peut se diffuser et se concentrer dans les espaces clos mal ventilés. Les lieux de travail en sous-sol ou rez-de-chaussée de bâtiments ou les entreprises dont les activités sont réalisées en souterrain sont donc particulièrement concernées. L'employeur doit également vérifier si le lieu de travail se situe dans une zone à risque faible ou significatif pour le radon. Ces zones sont définies à l'échelle communale (voir le site web de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire : www.irsn.fr). Si cette évaluation conclut à un risque de dépassement du niveau de référence, des mesurages doivent être effectués. ■



© Gaël Kerbaol/INRS/2015

Comment l'exposition au radon peut-elle être mesurée ?

RÉPONSE Des mesures d'exposition au radon peuvent être effectuées à l'aide de détecteurs adaptés disponibles auprès d'un laboratoire accrédité¹. Elles consistent à placer ces instruments dans les lieux concernés pendant deux mois minimum. Et ce, de préférence en période hivernale, d'octobre à avril, lorsque la concentration en radon est maximale car l'aération des locaux est réduite. Si les résultats sont supérieurs au niveau de référence, qui correspond à 300 becquerels/m³ en moyenne annuelle, l'entreprise doit prendre des dispositions pour réduire la concentration en deçà de ce seuil. Améliorer la ventilation des locaux suffit le plus souvent. Si ce n'est pas le cas, l'amélioration de l'étanchéité des voies d'entrée du radon (sols, murs, passage de canalisations...) peut compléter ces actions. Une nouvelle campagne de mesures permettant de vérifier l'efficacité des

moyens de prévention mis en œuvre doit être réalisée. Lorsqu'en dépit des moyens mis en œuvre, le niveau de concentration demeure supérieur à 300 Bq/m³, il peut également être nécessaire de délimiter une zone radon, d'évaluer la dose individuelle pour les travailleurs amenés à y pénétrer, d'assurer le suivi individuel renforcé de leur état de santé et une surveillance dosimétrique individuelle lorsque l'exposition est supérieure à un certain seuil de dose annuelle. ■

1. Liste disponible sur le site de l'INRS www.inrs.fr.

En savoir plus



■ « Radon en milieu de travail », dossier web INRS
À consulter sur www.inrs.fr.



L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est une association déclarée sans but lucratif.

UN ACTEUR DU DISPOSITIF DE PRÉVENTION EN FRANCE

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) est une association loi 1901, créée en 1947 sous l'égide de la Cnam, administrée par un Conseil paritaire (employeurs et salariés).

De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, en passant par leur transformation en solutions pratiques, l'Institut met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels.

L'action de l'INRS s'articule autour de quatre missions complémentaires : études et recherche, assistance, formation, information.

L'INRS, c'est aujourd'hui 580 collaborateurs répartis sur deux sites : à Paris (209 personnes) et en Lorraine (371 personnes). L'INRS est financé par la Sécurité sociale-Accidents du travail/risques professionnels.

MEMBRES ACTIFS DE L'ASSOCIATION

- Confédération générale du travail (CGT)
- Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- Confédération générale du travail-force ouvrière (CGT-FO)
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- Mouvement des entreprises de France (Medef)
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)
- Union des entreprises de proximité (U2P)

CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Président : Renaud Buronfosse
- Vice-Président : Ronald Schouller
- Secrétaire : Bernard Salengro
- Trésorier : Pierre-Yves Montéléon
- Secrétaire adjoint : Daniel Boguet
- Trésorier adjoint : Pierre Thillaud

ADMINISTRATEURS TITULAIRES

Myriam Armengaud • Nathalie Buet • Dominique Boscher • Alain Delaunay • Serge Gonzales • Edwina Lamoureux • Richard Langlet • Marie-Hélène Leroy • José Lubrano • Carole Panozzo • Philippe Simarik • Pascal Vigier

ADMINISTRATEURS SUPPLÉANTS

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

**COVID-19
UN RISQUE
PEUT EN MASQUER
UN AUTRE**

**Risques professionnels
Restons vigilants !**



Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles • 65 bd Richard-Lenoir 75011 Paris • www.inrs.fr • Création graphique : Éva Minem • © INRS 2020 • AD 856

Pour en savoir plus :
www.inrs.fr

