

DES OUTILS POUR L'ACTION

L'aménagement des locaux de travail

L'aménagement des lieux de travail est le stade où la prévention des risques professionnels mais aussi l'amélioration des conditions de travail peuvent être abordées de manière cohérente et la plus complète possible. Il faut avant tout agir dès la conception, en élaborant par ailleurs un dossier de maintenance.

Éclairage, température...

Références réglementaires :

Conception

- Éclairage : articles R. 4213-1 à 4 du Code du travail,
- Aération et assainissement : articles R. 4212-1 à 7,
- Ambiance thermique : articles R. 4213-7 à 9,
- Sécurité des lieux de travail : articles R. 4214-1 à 8,
- Voies de circulation et accès : articles R. 4214-9 à 17,
- Quais et rampes de chargement : articles R. 4214-18 à 21,
- Aménagement des lieux et postes de travail : articles R. 4214-22 à 25,
- Postes de travail des travailleurs handicapés : articles R. 4214-26 à 29,
- Installations électriques : articles R. 4215-1 à 17,
- Incendie et explosions : articles R. 4216-1 à 34,
- Installations sanitaires, restauration : articles R. 4217-1 et 2.

Utilisation

- Éclairage : articles R. 4223-1 à 12 du Code du travail,
- Aération et assainissement : articles R. 4222-1 à 26,
- Ambiance thermique : articles R. 4223-13 à 15,
- Sécurité des lieux de travail : articles R. 4224-1 à 24,
- Aménagement des lieux et postes de travail : articles R. 4225-1 à 7,
- Postes de travail des travailleurs handicapés : articles R. 4214-26 à 29,
- Installations électriques : articles R. 4226-1 à 21,
- Incendie et explosions : articles R. 4227-1 à 57,
- Installations sanitaires, restauration : articles R. 4228-1 à 37.

Les équipements de travail

Références réglementaires :

- articles L. 4311-1 à 7 du Code du travail,
- articles R. 4312-1 à 26 du Code du travail,
- articles L. 4313-1, R.4313-1 à 86 du Code du travail,
- loi du 31 décembre 1991, n° 91.1414 relative à la prévention des risques professionnels à la transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité au travail,
- décrets du 29 juillet 1992, n° 92-765, 92-766, 92-767 et 92-768, relatifs à la conception des équipements de travail,
- décrets du 11 janvier 1993, n° 93.40 et 93-41 et décret du 2/12/1998, n° 98-1084, relatifs aux règles d'utilisation des équipements de travail,
- arrêté du 5 mars 1993,
- norme NF EN 1050, relative à l'évaluation des risques dans le cadre de la conception de machines neuves, donnant présomption de conformité à l'article L. 4311-1 du Code du travail.

Le bruit

Références réglementaires :

- décret N° 2006-892 du 18 juillet 2006 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus au bruit, codifié aux articles R. 4431-1 à R- 4437-4 du Code du travail,
- arrêté du 4 novembre 1993 relatif à la signalisation de sécurité et de santé au travail.

DES OUTILS POUR L'ACTION

Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux et leur prévention sont devenus une préoccupation majeure dans le domaine de la santé mentale au travail. La question recouvre des situations de nature différente, du stress à l'épuisement professionnel en passant par les difficultés relationnelles au sein d'un collectif de travail et la souffrance morale, jusqu'au harcèlement proprement dit. Un nombre grandissant de salariés est concerné par ces situations.

Ces risques doivent être pris en compte dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels et donc être intégré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels au sein de chaque unité de travail.

Les différents risques psychosociaux

Le stress

Déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. (Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail)

Harcèlement moral

Toutes conduites abusives (gestes, paroles, comportements, attitudes) qui portent atteinte, par leur répétition ou leur systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail.

Mal être/souffrance

Dépression réactionnelle professionnelle étant le résultat d'une stratégie managériale ou d'une organisation déficiente.

Épuisement professionnel et burn out

Un état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par l'implication à long terme dans des situations qui sont exigeantes émotionnellement.

Violence

La violence peut-être d'ordre physique sur les biens et/ou les personnes (agressions, vols,...) ou plus psychologique (domination, intimidation, persécution, humiliation,...). Dans le travail, on peut distinguer les violences externes provenant d'un client, d'un patient, d'un usager, (...), des violences internes qui concernent les salariés entre eux. (Réseau ANACT).

Le harcèlement moral dans le code du travail

La définition donnée par l'article L.1152-1 du code du travail est la suivante :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

La loi introduit donc des critères cumulatifs pour que le harcèlement moral puisse être établi.

Des agissements répétés

Un seul acte, même grave, ne peut suffire.

Exemples d'agissements : invectives, actes de violence, comportements désobligeants, dévalorisation, isolement physique, pression mentale exagérée...

Une dégradation des conditions de travail

La dégradation devra donc consister en une détérioration des conditions de travail :

- soit par rapport à la situation antérieure,
- soit par rapport à la situation d'autres salariés de l'entreprise.

Susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'intervention du CHSCT

Le CHSCT a une fonction générale d'alerte et de veille en matière de santé physique et mentale des salariés.

S'il a connaissance de risques psychosociaux, il peut en avertir le chef d'entreprise qui est tenu de préserver la santé physique et mentale des employés. Ce dernier doit prendre des dispositions pour empêcher les agissements de harcèlement moral.

Le CHSCT peut également :

- saisir le médecin du travail et/ou l'inspecteur du travail,
- demander la désignation d'un expert et/ou consigner un droit d'alerte s'il est informé de situations de harcèlement,
- impulser une démarche de prévention des risques psychosociaux.

DES OUTILS POUR L'ACTION

Les TMS

Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont des pathologies multifactorielles à composante professionnelle. Ils affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres et de la colonne vertébrale. En 2000, les TMS représentaient 62 % de l'ensemble des maladies professionnelles recensées par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS).

Or, l'employeur est tenu de préserver la santé physique de ses salariés. Afin d'éviter l'apparition de TMS, il doit donc adapter le travail à l'homme et notamment éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les travailleurs (Article R. 4541-3 du Code du travail).

Principe

Une forte répétitivité des gestes entraîne une sollicitation prolongée des mêmes structures anatomiques. Des 3 facteurs biomécaniques, la répétitivité est le plus important déterminant dans l'apparition des TMS en secteur industriel.

L'objectif doit donc être de transformer les situations de travail pour réduire les contraintes pesant sur les opérateurs. La prévention des TMS passe ainsi par des actions ergonomiques visant à modifier la situation de travail.

Les contraintes de travail peuvent alors être réduites en agissant sur :

-  La conception des outils
-  la conception des produits,
-  l'organisation de la production,
-  l'organisation du travail,
-  la mise à disposition d'aides mécaniques,
-  la mise à disposition d'EPI adaptés,
-  la formation des salariés (gestes et postures).

Ces actions doivent être intégrées au cours de la conception des lieux de travail ou à l'occasion de leur aménagement.

Le risque de TMS doit également être évalué par les entreprises comme tous les autres risques (obligation réglementaire) et transcrit dans le «document unique d'évaluation des risques».

Références réglementaires :

- articles R. 4541-1 à 11 du Code du travail : «manutention des charges»,
- normes AFNOR X 35-109 : limites acceptables de port manuel de charges par une personne,
- recommandation CNAM N° 367 : moyens de manutention à poussée et/ou à traction manuelle.

Bibliographie :

Brochure INRS ED 957 « Les troubles musculosquelettiques du membre supérieur »,
Brochure INRS ED 4056 « Prévenir les troubles musculosquelettiques du membre supérieur »,
Brochure INRS ED 776 « Méthode d'analyse des manutentions manuelles ».

Les pathologies liées aux TMS

Code de Maladie Professionnelle (MP)	Régime général	Régime agricole
Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	57	39
Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	97	57
Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle habituelle de charges lourdes	98	57 bis
Lésions chroniques du ménisque	79	53
Affections provoquées par les vibrations et chocs, par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	69	29

Le PrST 2 Champagne-Ardenne 2010-2014

Conformément aux dispositions de l'article R.4614-30 du Code du travail, le PRST « fixe à l'échelle régionale des objectifs, des actions et des moyens en matière d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Ce plan constitue le programme de prévention des risques liés au travail du plan régional de santé publique mentionné à l'article L.1411-11 du Code de la santé publique ».

Objectifs

Au regard des éléments d'un diagnostic régional des risques professionnels issu des données de l'observatoire régional de santé au travail (ORST) et de la concertation menée avec les partenaires sociaux, les branches professionnelles et les partenaires locaux de la prévention des risques professionnels réunis à l'occasion des réunions du 22 septembre 2010 et du 31 janvier 2011 du Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels ont été définies 16 actions :

- Action n° 1 : Développer des actions visant à former les jeunes à la prévention des risques
- Action n° 2 : Renforcer la formation des services de contrôle et de prévention
- Action n° 3 : Réduire l'exposition aux agents chimiques dangereux en milieu de travail en améliorant l'information relative aux dangers des substances tout au long de la chaîne d'approvisionnement
- Action n° 4 : Réduire l'exposition aux agents CMR en les repérant et en identifiant des procédés alternatifs
- Action n° 5 : Renforcer le suivi des expositions professionnelles
- Action n° 6 : Réduire les expositions professionnelles liées à l'amiante
- Action n° 7 : Renforcer la prévention des TMS
- Action n° 8 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux
- Action n° 9 : Renforcer la prévention du risque routier professionnel
- Action n° 10 : Renforcer la prévention dans le secteur du BTP
- Action n° 11 : Améliorer les conditions de travail des seniors
- Action n° 12 : Renforcer la prévention des risques encourus par les travailleurs temporaires
- Action n° 13 : Renforcer la surveillance du marché des machines agricoles
- Action n° 14 : Relancer la démarche d'évaluation des risques professionnels
- Action n° 15 : Améliorer le rôle des IRP
- Action n° 16 : Élaborer le schéma régional de santé au travail



Ces actions ont été élaborées par un groupe de travail composé de membres du CRPRP comprenant la DIRECCTE, la CARSAT, la MSA, l'ARS, la DREAL, l'OPPBTP, le GAS BTP, le Rectorat et l'ARST et qui s'est réuni le 2 septembre 2010, le 15 octobre 2010, le 17 décembre 2010 et le 15 mars 2011.

Le choix de ces actions s'intègre dans une démarche globale de synergie entre les différents plans (2e Plan régional santé environnement partie « Environnement au Travail », Plan Stratégique Régional de Santé, Plan d'actions régional de la CARSAT Nord-Est, Plans d'actions de la MSA Marne-Ardenne-Meuse et de la

MSA Aube-Haute-Marne, Plan régional de prévention BTP de l'OPPBTP).

Gouvernance

Le pilotage du PRST 2 est effectué par les services de la DIRECCTE (Circulaire DGT 2010/07 du 30 juillet 2010).

Un comité de pilotage, comprenant à titre principal la DIRECCTE, la CARSAT, la MSA, l'OPPBTP et l'ARACT, a été mis en place. Son rôle est d'assurer un suivi global de l'exécution du plan et d'en définir les axes stratégiques.

Un comité de suivi, animé par le référent régional PRST 2 et composé notamment des pilotes des différentes actions, est chargé du suivi de l'exécution du plan.

Un point spécifique est dédié au PRST 2 à l'occasion de chaque réunion du CRPRP. Un tableau de bord de suivi a été mis en place à destination du comité de pilotage et du CRPRP, en complément des fiches actions. Un bilan sera effectué en deux étapes : A mi-parcours et à la fin du plan.

DES OUTILS POUR L'ACTION

La prévention de la pénibilité au travail

Issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (Titre IV sur la pénibilité du parcours professionnel) le nouvel article L.4121-3-1 du Code du travail définit la pénibilité, qui se caractérise par deux conditions cumulatives :

1. Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé
2. Une typologie des facteurs déterminée par décret autour de trois axes : contrainte physique marquée, environnement physique agressif, rythme de travail contraignant.

 Les facteurs de risques sont :
(Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011)

 Au titre des contraintes physiques marquées :

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2
- Les postures pénibles définies comme position forcée des articulations
- Les vibrations mécaniques définies à l'article R. 4441-1

Ce nouveau dispositif doit permettre aux acteurs de la prévention, dont le CHSCT, de se mobiliser pour aller plus loin dans la prévention des risques en enrichissant l'évaluation et en accompagnant le déploiement d'un plan d'action pour tendre vers une meilleure qualité de vie au travail et permettre aussi le maintien dans l'emploi des seniors.

Depuis le 1^{er} janvier 2012 les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont 50 % de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité, non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, doivent négocier sur la prévention de la pénibilité (Article L.138-29 du Code de la sécurité sociale)

 Au titre de l'environnement physique agressif :

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et fumées
- Les rayonnements ionisants définis aux articles R. 4451-1 et suivants
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1
- Les températures extrêmes
- Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1

Le contenu de l'accord ou du plan est encadré et doit comporter des thèmes obligatoires : au moins 3 thèmes parmi 6 prévus (Article D. 138-27 du Code de la sécurité sociale)

Un au moins des 2 thèmes suivants doit être inclus :

- La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité (ex. : actions permettant de faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche, etc.) ou de la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention, etc.). Toute action collective de prévention est encouragée;

 Au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le placement automatique d'une pièce ou la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

- l'adaptation et l'aménagement de postes de travail (ex. : programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés).

De plus l'accord ou le plan doit aussi intégrer au moins 2 de ces 4 autres thèmes :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel (ex. : aménagement d'horaire, articulation des temps privés et professionnels, répartition de la charge de travail au sein des équipes, etc.);
- le développement des compétences et des qualifications (ex.: formations/reconversion permettant d'anticiper le départ précoce sur les postes pénibles);
- l'aménagement des fins de carrière (ex: entretiens de 2ème partie de carrière avec DRH, médecin du travail, congés supplémentaires, etc.)

L'employeur « doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la pénibilité au travail » (L. 4121-1 du Code du travail)
La pénibilité au travail doit donc être analysée, évaluée et intégrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'employeur doit également depuis le 1^{er} janvier 2012 consigner dans la fiche de prévention des expositions à la pénibilité prévue par le décret n° 2012-136 du 30 janvier 2012 les conditions habituelles d'exposition, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre.

le maintien en activité (ex: anticipation et aide au retour de personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée)