

Altersécurité infos



Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

N° 125 - décembre 2016

Pourquoi Altersécurité infos ?

La sécurité et la santé au travail sont désormais des sujets d'actualité qui intéressent le grand public. Il faut s'en féliciter, tant ce débat public contribue à renforcer l'attention portée à ces questions cruciales. Toutefois, il est encore nécessaire de diffuser sur ces questions une information plus spécialisée à destination des personnes plus spécifiquement concernées.

C'est la vocation d'Altersécurité qui, fort de l'expérience des intervenants de Point Org Sécurité, entend informer plus spécialement les employeurs et les salariés sur leurs droits et devoirs en matière de santé et de sécurité au travail. Altersécurité ne prétend pas être exhaustif, mais souhaite susciter l'attention de ses lecteurs sur l'actualité des risques professionnels.

Cette démarche repose sur quelques solides convictions. La première est que la prévention est la clef de voûte de la lutte contre les risques et qu'il n'y a pas de prévention efficace sans une bonne information. La seconde est que les risques évoluent sans cesse, à mesure que le travail lui-même se transforme et que les connaissances évoluent. La troisième est que cette mise à jour permanente de nos savoirs et de nos pratiques doit s'appuyer sur de multiples disciplines.

En effet, pour bien combattre les risques, il faut les connaître et pour les connaître, il faut se nourrir des recherches accomplies dans des domaines d'expertise aussi variés que le droit, la médecine, la sociologie, la psychologie, l'ergonomie, l'économie ou encore le management. C'est ainsi, en croisant les savoirs et les expériences les plus diverses que nous souhaitons contribuer à la nécessaire sensibilisation aux risques professionnels.

www.altersecurite.org

Éditorial

Compte personnel de pénibilité (C3P) : un outil de prévention

Le 18 novembre dernier, Pierre-Louis Bras (président du Conseil d'orientation des retraites) a transmis au Premier ministre la première partie du rapport "Améliorer la santé au travail : l'apport du dispositif pénibilité" réalisé conjointement avec d'autres experts. Ces travaux rappellent notamment qu'avant d'être un dispositif de réparation permettant à ceux qui ont eu des métiers pénibles de partir plus tôt à la retraite, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) poursuit d'abord un objectif de prévention de la pénibilité.

La prévention avant la réparation

"Comme l'indique son intitulé 'compte personnel de prévention de la pénibilité' (C3P), ce compte a pour ambition première de promouvoir la prévention et la réduction des situations où des salariés sont exposés à des conditions de travail ayant des effets délétères sur leur santé", rappellent les auteurs. Et de préciser que cet objectif ne se limite pas à la seule amélioration de la qualité de vie au travail car "l'exposition à ces situations a des effets néfastes à terme sur la santé de ceux qui les subissent. Réduire la pénibilité c'est donc gagner des années de vie, atténuer les situations de perte d'autonomie, éviter des souffrances liées aux maladies. En bref, réduire la pénibilité c'est améliorer la santé des salariés et c'est cela qui justifie les efforts consentis en ce sens".

Le C3P s'inscrit ainsi dans un mouvement plus vaste visant, conformément aux orien-

tations du 3^{ème} Plan santé au travail (PST3) 2016-2020, à "faire de la prévention une priorité, en rupture avec une approche faisant prévaloir la réparation"

C3P et document unique : des démarches conjointes

**"Dans la pratique,
seul un bon document
unique peut permettre
d'évaluer correctement
les expositions au-delà
des seuils aux 10 facteurs
de risques dits de pénibilité."**

Cet accent mis sur la prévention crée un lien organique entre le C3P et les démarches d'évaluation des risques. Les auteurs du rapport appellent ainsi que tout employeur "doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques (DUER) qui recense et hiérarchise l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise" et que "la loi de 2010 a élargi ces obligations à la pénibilité, en plus des risques professionnels". Le C3P et le document unique représentent des démarches conjointes, si bien que, dans la pratique, seul un bon document unique peut permettre d'évaluer correctement les expositions au-delà des seuils aux 10 facteurs de risques dits de pénibilité. Autre point commun : dans les deux cas, il s'agit de faciliter la mise en œuvre ultérieure de mesures de prévention. Les auteurs du rapport soulignent ainsi la nécessité de ne plus voir le DUER comme "un document de mise en conformité réglementaire" mais comme la première étape d'un "processus piloté de prévention raisonnée et opérationnelle". ■

Pour aller plus loin :

"Améliorer la santé au travail : l'apport du dispositif pénibilité", par Gaby Bonnard, Pierre-Louis Bras et Jean-François Pilliard, librement consultable sur : www.altersecurite.org.

Lu pour vous

512 000 comptes personnels de pénibilité ouverts en 2015

Selon une note de la Caisse nationale d'assurance vieillesse pour le Conseil d'orientation des retraites, 512 000 comptes personnels de pénibilité (C3P) ont été ouverts en 2015 par 25 820 entreprises en faveur de leurs salariés exposés à l'un des quatre facteurs de pénibilité (sur les dix identifiés) intégrés au C3P dès le 1er janvier 2015 : le travail de nuit, en équipes successives alternantes, répétitif et en milieu hyperbare. Comme le relève le magazine *Travail & Sécurité*, ce résultat est loin d'être marginal. En effet, "34 % de l'ensemble des PME de 300 à 999 salariés et 48,9 % des entreprises de plus de 500 se sont acquittées de cette tâche. En revanche, les TPE de moins de 10 salariés affichent un taux marginal, de l'ordre de 0,4 %, qui peut s'expliquer par le retard ou les réticences dans la mise en œuvre du dispositif, mais aussi par une activité dans des secteurs moins ou pas du tout visés". En termes de secteurs d'activité, c'est l'industrie manufacturière qui est la plus représentée, avec 273 300 salariés, soit 53,2 % des déclarations. Les facteurs de pénibilité retenus sont également signalés dans l'hébergement et la restauration (13 %), le transport et l'entreposage (11,7 %), la santé et l'action sociale (9,6 %), les services (7,9 %), le commerce et la réparation automobile (6,9 %). ■

► LA CITATION DU MOIS

Un employeur peut insérer dans son règlement intérieur, une clause prévoyant des contrôles aléatoires de consommation de substances stupéfiantes aux seuls postes dits hypersensibles drogue et alcool, pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou pour les tiers. Le contrôle peut être effectué par le supérieur hiérarchique qui doit respecter le secret professionnel sur ses résultats. Le salarié peut bénéficier d'une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur si le test est positif. Sous cette réserve, il pourra, le cas échéant faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. ■■

Marie-Paule Richard-Descamps, avocate, à propos de la récente décision du Conseil d'Etat d'autoriser sous condition les tests salivaires en entreprise, www.village-justice.com, 12/12/16.

Une obligation parfois méconnue : PROTÉGER SES SALARIÉS DES VAGUES DE FROID

Le ministère des Affaires sociales et de la Santé a activé la veille saisonnière visant la prévention des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid, pour la période du 1er novembre 2016 au 31 mars 2017. Ce dispositif comprend notamment des opérations de contrôle visant à s'assurer que les employeurs ont bien pris toutes les mesures nécessaires pour protéger leurs salariés des risques liés au froid.



La responsabilité juridique de l'employeur

"Conformément à la directive européenne CEE 89/391 et au regard des articles L. 4121-1 et suivants et articles R.4121-1 et suivants du code du travail, les employeurs ont la responsabilité de prendre les mesures nécessaires visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de leurs établissements, en tenant compte notamment des conditions climatiques", rappelle une note d'information interministérielle du 2 novembre dernier.

Un risque à intégrer dans le DUER

Preuve que la préparation de l'entreprise à la survenue de basses températures est une obligation légale, la note précise que "l'article R. 4121-1 du code du travail prévoit désormais que tout employeur doit prendre en considération les risques liés aux 'ambiances thermiques', dont participe nécessairement la situation de grand froid, dans le cadre de sa démarche d'évaluation des risques, de l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques (DUER) et de la mise en œuvre d'un plan d'actions prévoyant des mesures correctives."

Mesures individuelles et collectives

La note énonce aussi un certain nombre de mesures de prévention individuelles et collectives telles que, par exemple :

- l'aménagement des postes de travail (exemple : chauffage adapté des locaux de travail lorsqu'ils existent ; accès à des boissons chaudes, moyen de séchage et/ou stockage de vêtements de rechange ; aides à la manutention manuelle permettant de réduire la charge physique de travail et la transpiration) ;

- l'organisation du travail (exemple : planification des activités en extérieur ; limitation du temps de travail au froid, dont le travail sédentaire ; organisation d'un régime de pauses adapté et un temps de récupération supplémentaire après des expositions à des températures très basses) ;
- les vêtements et équipements de protection contre le froid (exemple : adaptation de la tenue vestimentaire, qui devra permettre une bonne protection contre le froid sans nuire aux exigences inhérentes à la tâche à effectuer - mobilité et dextérité pour l'essentiel). La tenue adoptée devra, par ailleurs, être compatible avec les équipements de protection individuelle prévus pour d'autres risques (travail en hauteur, protection respiratoire...) lorsqu'ils sont utilisés conjointement avec les vêtements de protection contre le froid.

Contrôles inopinés de l'Inspection du travail

La note prévoit aussi "une vigilance accrue de l'inspection du travail dans les secteurs d'activité les plus concernés par les risques liés au grand froid et aux variations d'ambiances thermiques, en particulier le bâtiment et les travaux publics, mais aussi d'autres secteurs (notamment la restauration et les étalages extérieurs des commerces de détail)." Elle précise enfin que "des contrôles inopinés seront engagés par les services de l'inspection du travail pour s'assurer du respect, par les employeurs, de leurs obligations réglementaires et d'une bonne évaluation du risque, adaptée au facteur grand froid". ■

Pour aller plus loin :

La note d'information interministérielle du 02 novembre 2016 est consultable sur www.altersecurite.org

Dossier

Exposition à la pénibilité : l'importance des seuils

A mesure que les entreprises mettent en œuvre les démarches en vue de l'ouverture éventuelle de comptes de prévention de la pénibilité (C3P) au profit de leurs salariés, il sera possible d'avoir une vision plus précise de l'exposition à la pénibilité des travailleurs français. Celle-ci n'est toutefois pas un angle mort de la recherche. Pour l'évaluer, il est ainsi possible de se reporter à l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) réalisée tous les 7 ans par la Dares et la Direction générale du travail. En recueillant ces données, une récente synthèse de la Dares a établi qu'en 2010 quelque 39 % des salariés français étaient exposés à au moins un facteur de pénibilité. Mais ce résultat démontre surtout l'importance d'une prise en compte rigoureuse des seuils dans la mesure de la pénibilité. En effet, en recourant aux seuils établis par l'instruction N° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 pour la mise en place des C3P, la proportion de salariés concernés serait bien moins importante.

► Exposition à des contraintes physiques marquées

En 2010, 21 % des salariés étaient exposés à des contraintes physiques marquées. La posture pénible est la contrainte la plus fréquemment observée. Ainsi, quelque "11 % des salariés doivent maintenir les bras en l'air, être accroupi, à genoux ou ont d'autres contraintes posturales 2h ou plus par semaine". Juste derrière, la manutention manuelle de charges lourdes 10 h ou plus par semaine concerne 10 % des salariés. En revanche, les vibrations mécaniques concernent presque deux fois moins de salariés : "7 % ont leurs membres supérieurs exposés 2h ou plus par semaine à des vibrations mécaniques ou sont soumis aux vibrations d'une installation fixe 10h ou plus par semaine", notent les experts. Sans surprise, "les ouvriers sont les salariés les plus exposés à au moins une contrainte physique marquée (43 %)". Les employés de commerce et de service y sont moins exposés (25 %), mais subissent néanmoins des postures pénibles (15 %) et le port de charges lourdes (15 %).

► Exposition à un environnement physique agressif

En 2010, 21 % des salariés travaillaient dans un environnement physique agressif. "Un salarié sur sept (14 %) est exposé à des produits chimiques avec des durées et intensités dépassant les seuils considérés dans cette étude, et plus de un sur dix à un niveau de bruit nocif (bruits

supérieurs à 85 dB(A) 10h ou plus par semaine ou à des bruits impulsifs 2h ou plus par semaine)", relatent les auteurs. En revanche, moins de 2 % des salariés sont exposés à des températures extrêmes au cours de leur travail, c'est-à-dire des températures de moins de 10°C ou plus de 30°C pendant 10h ou plus par semaine, ou entre 0°C et 15°C pendant 20h ou plus par semaine. Presque la moitié des ouvriers exercent leur activité dans un environnement physique agressif : "31 % des ouvriers sont en contact avec des produits chimiques à des durées et intensité dépassant le seuil ici retenu ; 31 % travaillent en présence d'un bruit nocif". L'exposition aux produits chimiques concerne tout particulièrement certaines professions du service : "26 % des aides-soignants, 36 % des agents de services hospitaliers et 54 % des coiffeurs et esthéticiens sont en contact avec au moins un produit chimique au-delà du seuil retenu."

► Exposition à des rythmes de travail contraints

En 2010, 18 % des salariés étaient soumis à des rythmes de travail contraints. "Quelque 5 % des salariés travaillent de nuit (entre 0h et 5h) plus de 45 nuits par an, 3 % travaillent en équipe alternante, et 12 % répètent un geste ou une série de gestes à une cadence élevée 10 h ou plus par semaine", précise l'étude. Les ouvriers sont là encore les plus exposés (29 %). Toutefois, 24 % des employés de commerce et de service sont également touchés par ce facteur de pénibilité. Sans surprise, "les ouvriers non qualifiés doivent plus fréquem-



ment réaliser des gestes répétitifs (28 %)". En revanche, les ouvriers qualifiés sont plus soumis au travail de nuit (10 %). Enfin, ces pics sont accentués dans certains secteurs : "55 % des ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal effectuent des gestes répétitifs au moins 10 heures par semaine". C'est également le cas de 35 % des agents d'entretien de locaux.

► Les catégories les plus exposées

"Au final, en 2010, 39 % des salariés sont exposés à au moins un facteur de pénibilité, 10 % à au moins trois facteurs. Un ouvrier sur quatre est exposé à trois facteurs de pénibilité ou plus, contre moins de 5 % des cadres, professions intermédiaires ou employés administratifs", concluent les auteurs de l'étude pour souligner l'impact de la catégorie socio-professionnelle sur le degré d'exposition à la pénibilité, même si l'âge joue aussi : "un salarié de moins de 25 ans sur deux est exposé à au moins un facteur de pénibilité". ■

Pour aller plus loin : Étude "Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail", coordonnée par Amélie Mauroux, Synthèse Stat, n°22, novembre 2016.

Dans notre bibliothèque

Mois après mois, les experts de Point Org Sécurité scrutent l'actualité éditoriale afin de présenter aux lecteurs d'Altersécurité un panorama de ce qui se publie autour des pôles d'intérêt qui sont les leurs. Ces publications constituent un baromètre signalant les orientations, les motivations, les préoccupations et les tendances du moment en matière de sécurité et de santé au travail.



La loi travail

Collectif, Editions LexisNexis,
252 p., décembre 2016, 29 €.

Après de très nombreux amendements et débats parlementaires, le recours par deux fois à l'article 49, alinéa 3 et la saisine du Conseil constitutionnel, la loi "relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels" a été promulguée le 8 août 2016. Cette loi, qui a pour ambition de "permettre une refondation de notre modèle social", contient de très nombreuses dispositions réformant en profondeur le droit du travail. Cet ouvrage collectif rédigé par des spécialistes du droit du travail propose une analyse détaillée des modifications apportées au Code du travail. Il permet aux professionnels d'appréhender les questions essentielles que suscite cette réforme. Sur les trois parties que comprend cette ouvrage, une partie entière est consacrée aux changements relatifs à la prévention des risques et à la protection de la santé des salariés. Les auteurs s'intéressent notamment au Compte personnel d'activité et à ses modalités, parfois encore mal comprises, de mise en œuvre. ■

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

Directeur de publication : Emmanuel Pochet

Courriel : info@point-org.org - www.altersecurite.org

La ressource du mois :

Le travail en 2040 : un exercice de prospective de l'INRS

En association avec de nombreux partenaires, l'INRS a organisé, le 23 novembre dernier, un exercice de prospective visant à décrire les futurs possibles de la production en France à l'horizon 2040 en se focalisant sur les changements les plus susceptibles d'affecter les risques professionnels.

Inquiétudes sur l'avenir de l'emploi

Parmi les thèmes abordés, celui de la robotisation retient particulièrement l'attention. "Qu'il s'agisse d'un robot dans l'industrie ou d'un automate dans une agence bancaire, le logiciel est désormais omniprésent dans tous les domaines de la production", remarquent les experts. En termes de santé au travail, plusieurs scénarios sont envisagés. Un scénario vertueux dans lequel la machine est au service de l'homme. Et un autre, dans lequel les rythmes de travail sont définis par la machine. Mais l'inquiétude majeure concerne l'impact de la robotisation sur l'emploi. "Un débat oppose aujourd'hui deux écoles. D'une part, ceux qui pensent que d'autres emplois viendront en substitution de ceux qui disparaîtront, comme cela a été le cas depuis le début de la révolution industrielle. D'autre part, ceux qui font l'hypothèse que le changement à venir est d'une autre nature et que les conséquences pourraient être beaucoup plus lourdes en termes d'emploi". Si bien que certains experts envisagent carrément la fin du travail de l'homme, y compris



dans les professions intellectuelles, en raison du développement de l'intelligence artificielle...

Diversification des types d'emploi

Une chose est toutefois certaine, car déjà bien engagée : la fragilisation de l'emploi salarié stable à temps plein au profit des CDD, de l'intérim, et plus récemment du travail indépendant... Cette évolution pose bien sûr la question du suivi de ces travailleurs par un système de santé au travail conçu au temps du salariat. Elle interroge aussi un droit du travail qui fait essentiellement reposer la prévention des risques sur les employeurs. Mais, plus globalement, la fragilisation du salariat ouvre un débat sur le type de société qui peut en résulter. Certains craignent en effet l'émergence d'une société polarisée dans laquelle seule une minorité d'individus jouirait d'un statut protecteur tandis que la masse des autres serait rejetée dans la précarité voire la débrouille...

Pour aller plus loin :

Modes et méthodes de production
en France en 2040, par l'INRS,
librement téléchargeable sur www.inrs.fr

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

11, rue Albert 1er - 92210 Saint-Cloud - Tél. : 01 46 02 44 01

Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :
www.evrp.org

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :
www.sauveteur-secouriste-du-travail.org

La collection complète d'Altersécurité :
www.altersecurite.org