

altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité - N°14 Novembre 2006

Signaux forts

Trop de salariés mal informés des consignes de sécurité de leur entreprise

À l'occasion de la semaine européenne de la santé et la sécurité au travail, le groupe de travail temporaire Randstad a réalisé une enquête sur les conditions d'accueil et de sécurité des salariés. Réalisée sur la base de réponses volontaires et anonymes à un questionnaire sur Internet, cette enquête révèle de graves lacunes.

66,7 % des salariés dépourvus de formation en matière de prévention des accidents

On apprend ainsi que seulement 54 % des salariés – qu'ils soient intérimaires, en CDD ou en CDI – ont été informés de l'ensemble des consignes de sécurité de leur entreprise. De même 58 % n'ont pas été précisément mis au courant de l'attitude à adopter en cas d'accident. Plus préoccupant encore : quelque 66,7 % des salariés interrogés n'ont reçu aucune formation en matière de prévention des accidents du travail.

Cependant, qu'ils aient raison ou tort, plus de 67 % des salariés estiment qu'ils travaillent dans un environnement sécurisé, contre près de 16 % qui pensent le contraire. Pour se prémunir contre les risques au travail, 23,6 % des salariés interrogés souhaiteraient disposer d'équipements et de tenues de protection, tandis que 47,3 % aimeraient bénéficier d'une bonne formation à la sécurité. [n](http://www.randstad.fr)

Les résultats de l'enquête sont consultables sur le site www.randstad.fr

Éditorial

Document unique et inspection du travail : de grandes disparités de perception

Obligatoire depuis novembre 2002, le document unique d'évaluation des risques professionnels est de plus en plus contrôlé par les services des Directions Départementales du Travail ou de la Mutualité Sociale Agricole. Les commentaires et courriers reçus après ces contrôles témoignent de grandes disparités dans la perception de la notion même de document unique par les contrôleurs et les inspecteurs du travail.

Les amendes pour absence de document unique commencent à tomber. Le plus souvent, elles résultent d'une situation conflictuelle entre le chef d'entreprise et le contrôleur. Contrôleurs et inspecteurs du travail n'apprécient pas – on les comprend – d'être accueillis avec des propos désinvoltes, méprisants, voire hostiles.

La méthodologie POS appréciée

Avec plus de 7500 interventions d'assistance document unique à leur actif depuis 2003, les intervenants de Point Org Sécurité (POS) sont bien placés pour témoigner des fortes disparités rencontrées lors de l'étude du document par les contrôleurs et les inspecteurs du travail. En présence d'un document unique réalisé selon la méthodologie POS, la réaction est le plus souvent favorable. De nombreux contrôleurs voient dans cette méthode, particulièrement adaptée aux réalités des entreprises, un gage de sérieux. Beaucoup le disent aux chefs d'entreprises concernés.

Les cas de réaction négative face à un document réalisé selon la méthode POS sont très rares et toujours motivés par un événement hors document unique : accident du travail, mauvais accueil de l'entreprise, désinvolture apparente dans le traitement des obligations de sécurité. Ces circonstances irritent les contrôleurs et cela les conduit parfois à des observations surprenantes.

Divergences sur la forme du document unique

Ainsi, un même document présenté à deux contrôleurs différents a donné lieu à des critiques diamétralement opposées. "Trop précis" pour l'un, qui regrettait qu'il soit nécessaire de lire en entier le paragraphe explicatif de la méthode utilisée pour bien la comprendre, "trop vague" pour l'autre, qui reprochait l'absence de recension de toutes les possibilités d'occurrence des risques identifiés.

On touche là un problème de compréhension de ce que doit être un document unique. Certains contrôleurs voudraient y voir un dictionnaire de toutes les circonstances possibles d'accidents alors que ce sont les causes de dangers qu'il convient de traiter prioritairement. Pour être utilisable, le document unique doit mettre en lumière les principaux risques et hiérarchiser les priorités, faute de quoi le véritable dan-

ger sera noyé au milieu d'un fatras que personne ne lira et qui ne servira donc à rien. Ainsi, les chutes peuvent avoir des circonstances multiples sur les chantiers. Signaler l'existence du risque de chute de hauteur en précisant la nécessité d'utiliser les équipements de protection collective et individuelle est plus pertinent que de lister les dizaines de façons de tomber possibles. Noyées dans la masse, ces informations perdent toute portée pratique et, sur le terrain, la clarté des consignes de sécurité données par l'encadrement risque d'en souffrir.

Des remarques, parfois pertinentes, soulignent une prise en compte insuffisante des problèmes de sécurité dans certaines entreprises. Ainsi, une entreprise de gros œuvre dont le responsable "ignorait" qu'en l'absence de coordonnateur SPS (Sécurité et Protection de la Santé) la responsabilité de la coordination sécurité lui incombe lorsqu'il réalise la part prépondérante des travaux, a vu son document unique être "épluché" suite à un accident. Or, ce document, bien que formellement "dans les clous", témoignait de la désinvolture de ce chef d'entreprise vis-à-vis des questions de sécurité du fait de la présence d'actions de prévention nécessaires non suivies d'effet. Il n'a pas été sanctionné pour cela mais le chantier sur lequel avait eu lieu l'accident a été suspendu.

Un document réalisé avec l'entreprise

L'erreur la plus souvent commise par ces contrôleurs est de considérer que la réalisation du document unique a été "confiée à un organisme extérieur". C'est oublier le fait que, du moins selon la méthode POS, il ne peut en aucun cas se faire à la place de l'entreprise. Il se fait avec l'entreprise, son responsable, ses salariés.

Un bon document unique ne peut être réalisé qu'avec une réelle implication du chef d'établissement et des salariés concernés. La "non-participation des salariés" est parfois regrettée. De fait, les intervenants POS insistent pour que le chef d'établissement associe réellement les salariés à la démarche, mais ils n'ont aucun moyen de les y contraindre, tant il est vrai que certains salariés sont parfois rétifs à la démarche. Sur ce point, les observations de l'inspection du travail complètent souvent utilement les conseils donnés par l'intervenant POS. Les entreprises gagneraient à trouver cette complémentarité en amont, et non plus lors des seuls contrôles. ■

Chaque mois, l'essentiel de la prévention des risques

● Exposition professionnelle aux pesticides : la MSA lance une enquête épidémiologique

La Mutualité sociale agricole (MSA) a annoncé qu'elle lancera, en novembre, une enquête épidémiologique nationale sur le rôle de l'exposition professionnelle aux pesticides dans la survenue d'une maladie de Parkinson. Menée en collaboration avec l'Inserm et l'Institut de veille sanitaire, cette enquête fait suite à la décision du tribunal des affaires sociales de Bourges (Cher) de considérer, pour la première fois, la maladie de Parkinson, comme une maladie professionnelle [voir l'éditorial d'*Altersecurité* N°13 d'octobre 2006, téléchargeable sur www.altersecurite.com]. Responsable de la médecine du travail à la MSA, le docteur Jean-Pierre Grillet a déclaré au *Monde* du 19 octobre dernier qu'une précédente enquête avait mis en évidence "un risque de faire une maladie de Parkinson multiplié par 1,9 chez les personnes exposées plus de quinze ans aux pesticides". En raison de la complexité du sujet, les résultats de la nouvelle étude ne seront pas connus avant plusieurs années.

● Signature d'un plan d'action pour faciliter la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires

Lors du 113^e Congrès national des sapeurs-pompiers, qui s'est tenu à Pau, le 7 octobre dernier, le ministre de l'Intérieur, la présidente du MEDEF, les présidents de la

CGPME, de l'Union professionnelle artisanale (UPA), des associations d'élus et des associations de sapeurs-pompiers, ont cosigné un plan d'action visant à faciliter la disponibilité des volontaires pendant leur temps de travail et compenser leur absence auprès de l'employeur. "L'engagement citoyen du sapeur-pompier volontaire et l'engagement civique de l'employeur contribuent à assurer la sécurité de l'ensemble de nos concitoyens. J'ajoute qu'avoir un sapeur-pompier volontaire dans son entreprise, c'est avoir la chance de disposer d'un collaborateur différent, je veux dire par là un collaborateur dont l'expérience peut s'avérer décisive sur son lieu de travail", a déclaré le ministre de l'Intérieur. La signature de ce plan d'action intervient alors que les sapeurs-pompiers sont confrontés à une grave crise des vocations.

● Le management des risques s'implante dans les entreprises

Dévoilée lors du séminaire de la Fédération des associations européennes de management des risques (Ferma), une étude réalisée par Ernst & Young et Axa Corporate Solutions, démontre que la politique de management des risques est de plus en plus intégrée dans l'entreprise. Quelque 80 % des 460 entreprises européennes interrogées déclarent avoir défini leur propre politique de management des risques et plus de la moitié l'ont formalisée dans une opération de communication interne, par exemple au moyen d'une charte. Au chapitre de la prospective, Dominique Pageaud, associée chez Ernst & Young, estime que "si

les risques stratégiques et opérationnels demeurent les préoccupations fondamentales, les risques environnementaux et liés aux ressources humaines devraient monter en puissance au cours des prochaines années."

Les résultats complets de l'enquête sont téléchargeables sur le site www.ferma-asso.org

● Une fibre d'amiante échappe à la liste rouge des Nations unies

Les représentants de plus de cent gouvernements se sont réunis à la mi-octobre à Genève sous l'égide du Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE). Il s'agissait de décider d'ajouter ou non l'amiante chrysotile – qui représente quelque 94% de la consommation totale d'amiante – à une "liste de veille" des échanges commerciaux qui contient déjà 39 substances dangereuses, y compris toutes les autres formes d'amiante. Mais, comme le relate le quotidien *Libération* du 16 octobre, "le lobby de l'amiante a encore gagné." Dans un communiqué du 16 octobre, le PNUE a en effet expliqué que "la décision avait été repoussée à la prochaine convention des parties en 2008, en raison de l'opposition des principaux pays producteurs." Pour Achim Steiner, directeur exécutif du PNUE, "l'absence de décision quant à l'inclusion de l'amiante chrysotile pose un problème pour tous les pays en voie de développement qui ont besoin de protéger leurs concitoyens des risques bien connus de cette substance dangereuse".

Pour en savoir plus, on peut consulter le site Internet du PNUE : www.unep.org/french/

Focus

Quatrième rapport sur l'état de l'environnement en France

L'Ifen constate la performance des industriels

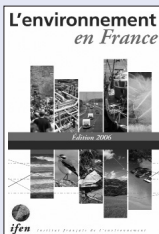
L'Institut Français de l'Environnement (Ifen) vient de publier la 4^e édition de son rapport sur l'environnement en France. Prenant en compte le développement durable, ce rapport présente, tous les quatre ans, les pressions sur l'environnement, les impacts subis par la société et les réponses apportées par celle-ci et les pouvoirs publics.

Cette édition constate notamment la bonne performance de l'industrie sur le front de la lutte contre la pollution. Comme le souligne Philippe Escande, dans un éditorial des

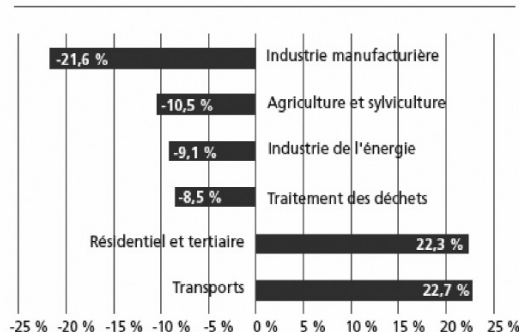
Échos du 18 octobre, « les grandes sources de pollution, industrielle, agricole ou énergétique sont globalement en diminution (pour l'industrie) ou en voie de stabilisation. [...] »

Pour une modification des comportements individuels

Cette évolution résulte certes de la tertiarisation de l'économie, mais aussi des efforts accomplis sous l'impulsion des nouvelles normes françaises et européennes. Ainsi, en quinze ans, les émissions de gaz à effet de serre, ont diminué de 21,6 % dans l'industrie manufacturière et de 9,1 % dans les industries de l'énergie (voir tableau ci-contre). À l'avenir, la pression des pouvoirs publics devrait donc se réorienter vers le comportement des particuliers. Le temps où pollueur rimait avec industriel est désormais révolu. « Le pollueur, résume Marie Cuny-Seguin, coordinatrice de l'étude, ce n'est pas l'autre, c'est tout le monde [...]. L'enjeu est maintenant du côté des sources de pollutions diffuses, celles qui nécessitent l'adhésion de chacun dans ses choix individuels, pour se déplacer, consommer, se chauffer, se loger. » ■



Évolution 1990-2004 des émissions de gaz à effet de serre (France entière)



Note : En pourcentage des émissions de 1990.

Source : Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique (Citepa), format CCNUCC, décembre 2005.

L'étude complète peut être téléchargée sur le site Internet de l'Ifen : www.ifen.fr

Nouvelle réglementation sur le bruit : ce qu'il faut savoir

Le décret N°2006-892 du 19 juillet 2006 a modifié profondément les obligations des employeurs au regard des risques dus au bruit.

Obligations supplémentaires de prévention, responsabilité accrue de l'employeur, interdiction de dépasser les valeurs limites de 87 décibels en moyenne quotidienne (db(A)) et de 140 décibels en crête (db(C)) et rôle renforcé des services de santé au travail constituent les principaux axes de ce décret. Conséquence pratique : certains équipements, procédés, locaux de travail peuvent être devenus illégaux à cause du bruit auquel ils exposent les travailleurs.

Ce décret était prévu depuis 2003 : la directive européenne n° 2003/10/CE du 6 février 2003 aurait dû être transposée avant le 15 février 2006. Il introduit onze articles nouveaux dans le code du travail (de R.231-125 à R.231-135), regroupés sous une « section 10 » créée dans la deuxième partie (Décrets en Conseil d'État), au chapitre 1^{er}, titre III, livre II.

En substance, le décret « bruit » introduit la notion de valeur limite d'exposition, déjà présente dans le code du travail pour le risque chimique et les vibrations, ainsi que des valeurs dites « inférieures » et « supérieures » déclenchant des actions de prévention obligatoires (R.231-127). Il impose

une évaluation et, si nécessaire, un mesurage des niveaux de bruit (R.231-128). L'inspecteur du travail peut mettre l'employeur en demeure de faire procéder, aux frais de l'entreprise, à un mesurage par un organisme accrédité (R.231-129). Les obligations de prévention sont considérablement renforcées par rapport à la précédente réglementation (R.231-130 à R.231-133). Le rôle de la médecine du travail est précisé et renforcé : diagnostic audiométrique, surveillance médicale, etc. (R.231-133)

Mieux que de longues explications, le tableau synthétique ci-dessous permet de se faire une idée de ces nouvelles obligations de lutte contre les risques dus au bruit.

De nombreux employeurs peuvent, sans le savoir, être concernés par ces nouvelles obligations : mécanique, carrosserie, transport, travaux de construction ou d'aménagement, démolition, travaux publics, restauration, bars, ou même des centres d'appel pour ne citer que quelques-unes des activités les plus couramment exposées au bruit. ■

Documentation utile à consulter : dossier web de l'INRS sur le bruit à l'adresse suivante : <http://www.inrs.fr/> puis bouton « Se documenter » puis « Dossiers web » puis « le bruit ».

Nouvelles obligations des employeurs	Références code du travail :
Obligations générales des employeurs :	
Evaluation des niveaux de bruit et, si nécessaire, mesurage, avec le concours, le cas échéant, du service de santé au travail.	CT R.231-128
Mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition au bruit : - Mise en œuvre de procédés d'une organisation du travail en vue de supprimer ou de réduire l'exposition au bruit. - Choix d'équipements de travail émettant le moins de bruit possible. - Dans le cas d'équipements de travail utilisés à l'extérieur des bâtiments, possibilité de mettre à disposition des travailleurs des matériels conformes au décret 95-79 du 23 janvier 1995. - Conception et agencement des lieux et postes de travail réduisant le bruit. - Information et formation des travailleurs en vue d'une utilisation correcte des équipements de travail pour réduire au minimum leur exposition au bruit. - Moyens techniques pour réduire le bruit aérien (réduction à la source, écrans, capots, correction acoustique du local, etc.) - Moyens techniques pour réduire le bruit de structure (amortissement, isolation). - Programmes appropriés de maintenance des équipements et des lieux de travail. - Adaptation, en liaison avec le médecin du travail, aux besoins des travailleurs particulièrement sensibles au risque (notamment femmes enceintes).	CT R.231-130
À partir des valeurs d'exposition dites "inférieures" (80 dB(A), 135 dB(C)) :	
Si d'autres moyens ne permettent pas d'éviter le risque, mise à disposition de protecteurs auditifs individuels choisis après avis des travailleurs concernés et du médecin du travail.	CT R.231-131
Information et formation des travailleurs conformément à l'article R.231-133.	CT R.231-133
Diagnostic audiométrique préventif par la médecine du travail.	CT R.231-134
À partir des valeurs d'exposition dites "supérieures" (85 dB(A), 137 dB(C)) :	
Mise en œuvre d'un programme de mesures techniques ou d'organisation du travail en vue de réduire l'exposition.	CT R.231-130
Signalisation et délimitation des lieux de travail concernés et limitation d'accès.	CT R.231-130
Port effectif des protecteurs auditifs individuels (employeur responsable).	CT R.231-131
Surveillance médicale renforcée des travailleurs concernés.	CT R.231-132
Si en dépit des mesures prises les valeurs limites d'exposition sont dépassées (87 dB(A), 140 dB(C)) :	
Mesures immédiates pour réduire l'exposition à un niveau inférieur aux valeurs limites.	CT R.231-132
Détermination des causes de l'exposition excessive et adaptation des mesures de protection et de prévention en vue d'éviter toute récurrence.	CT R.231-132

Jour après jour, les spécialistes de Point Org Sécurité scrutent l'actualité éditoriale en vue de présenter aux lecteurs d'*Altersécurité* un large panorama de ce qui se publie autour des pôles d'intérêt qui sont les nôtres. 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.

● **“Le Bâtiment en perspective”, Numéro spécial de la revue *Constructif* publiée par la Fédération française du bâtiment.** Dans ce numéro spécial consacré aux grands enjeux économiques, sociaux et technologiques du secteur du bâtiment, la revue trimestrielle de la Fédération française du bâtiment (FFB) évoque notamment la question de la santé et de la sécurité au travail. Le président de la sous-commission Santé et Sécurité de la Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC) signe une synthèse très claire des initiatives prises au niveau européen pour réduire le nombre et la gravité des accidents du travail. Outre les normes européennes édictées ou sur le point de l'être, il évoque le projet Leonardo da Vinci *“dont l'objectif est d'établir un réseau européen en matière d'éducation et de formation à la sécurité et à la santé au travail”*. Ce projet qui devrait être finalisé d'ici la fin 2007, *“doit aboutir à la création d'un site Web présentant des bonnes pratiques, des approches innovantes et des boîtes à outils, à destinations des enseignants et de formateur”*.

● **“Les déchets nucléaires - quel avenir ?”, par Stéphane Gin, Dunod, 224 p., 20 €.** Les développements de la crise nucléaire avec l'Iran ont contribué à focaliser le débat nucléaire sur la question de la prolifération. Dans son ouvrage, Stéphane Gin se penche sur un autre dossier difficile : celui des déchets radioactifs issus du nucléaire civil. La production d'électricité par les centrales nucléaires génère en effet de grandes quantités de déchets radioactifs dont certains resteront dangereux pendant des milliers d'années. D'où vient précisément cette radioactivité ? Est-elle différente de celle, naturelle, qui irradie les êtres vivants depuis leurs origines ? Combien produisons-nous de ces fameux déchets ? Qu'en fait-on actuellement ? Qu'envisage-t-on pour leur gestion à long terme ? À quel prix ?

Directeur du Laboratoire d'étude du Comportement à Long Terme des matériaux de conditionnement au Commissariat à l'énergie Atomique (CEA), l'auteur s'efforce de répondre de façon à la fois sérieuse et pédagogique à ces questions qui nous concernent tous. ■

“Un siècle de réformes sociales”

Une histoire du ministère du Travail 1906-2006

Le ministère du Travail fête cette année ses cent ans. Pour saluer cet anniversaire, la Documentation française publie un bel ouvrage sur l'histoire tumultueuse de ce ministère. S'y plonger, c'est retrouver le fil - souvent emberlificoté - de l'histoire sociale de notre pays, depuis les grandes luttes sociales du XIX^e siècle jusqu'aux douloureuses évolutions résultant de la mondialisation économique.

Créé par Clemenceau

Lorsque Georges Clemenceau décide, en octobre 1906, de créer par décret le “ministère du Travail et de la Prévoyance sociale”, l'objectif assigné à cet administration était de veiller à l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés. Le contexte social est alors explosif et la condition ouvrière misérable. En ce début du XIX^e, on est bien loin des 35 heures hebdomadaires, la loi autorisant alors les enfants de plus de huit ans à travailler 16 heures... par jour !

Une histoire mouvementée

Pour autant, on aurait tort de voir dans le ministère du Travail, le pilote exclusif du progrès social. Comme le souligne Michel Lucas, qui a présidé le Comité d'histoire des administrations chargées du travail, dans notre pays, le social s'est construit *“par strates successives et de manière pragmatique”* au gré des besoins et des rapports de force. Loin d'avoir été pensé en amont par des précurseurs, comme on le croit trop souvent, le modèle social français n'est pas davantage immuable. La fluctuation permanente du périmètre d'action dévolu au ministère du

Travail en est l'illustration. “Ministère du Travail et de la Sécurité sociale” en 1945, cette administration prendra ensuite les noms de ministère “des Affaires sociales” (1966), “du Travail et de la Participation” (1978), “du Travail et de la Solidarité nationale” (1982), “du Travail et du dialogue social” (1995), “des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité” (2002), etc.

Un ministère exposé

Comme l'écrit Nicolas Barré, dans *Le Figaro* du 25 octobre, *“depuis un siècle, l'histoire du ministère du Travail est celle d'un équilibre jamais trouvé entre la loi et le contrat, de frontières jamais clairement établies entre ce qui relève de l'État et des partenaires sociaux.”* Tout à la fois garant des conditions de travail, arbitre du dialogue social, pilote malheureux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, tutelle du paritarisme et producteur de normes sociales, ce ministère est, par nature, extrêmement exposé, les uns et les autres estimant tour à tour qu'il intervient trop ou pas assez. Si l'on ajoute à cela le traumatisme du chômage de masse et celui des mutations engendrées par la mondialisation, on comprend que ce ministère catalyse aujourd'hui nombre des désillusions françaises. Raison de plus pour prendre du recul en se plongeant dans sa longue et passionnante histoire. ■

“Un siècle de réformes sociales”, par Boris Danzer Kantov, Véronique Lefèvre, Félix Torres, Michel Lucas, La Documentation française, 264 p, 35€.



altersécurité infos La lettre de
Point Org Sécurité

4, rue Preschez, 92210 Saint-Cloud - Tél : 01 46 02 44 01

Retrouvez-nous sur Internet :

Le site général de POS : www.point-org-securite.com

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

Le site de la lettre : www.altersecurite.org