

Plan Régional Santé Travail

Lettre d'information santé au travail en Bretagne

Di@rbenn*

Sommaire

LE PRST EN ACTION P2

LA PÉNIBILITÉ P3

PAROLES DE PARTENAIRES P3

ACTUALITÉS P4

Édito

Est-il utopique de s'intéresser à la Santé au Travail en 2014 ?

À l'heure où la question de l'emploi est celle qui apparaît de prime abord lorsque l'on parle du travail...

Cette lettre numéro 2 d'information en santé au travail élaborée par les acteurs de la prévention incite à penser que la qualité de vie au travail, les conditions de travail... sont bien des éléments indissociables de la pérennité de la bonne santé des entreprises et des salariés.

À commencer par les premiers intéressés au travers d'un regard croisé de partenaires sociaux sur un sujet à nouveau dans l'actualité : la pénibilité. Le dispositif à venir en réparation ne doit pas nous faire perdre de vue la nécessité de prévention à la source des facteurs identifiés, dans le contexte de l'allongement des carrières des travailleurs.

La récente recommandation de la HAS sur les manutentions manuelles, un des facteurs de pénibilité, nous éclairera sur les règles de bonnes pratiques reconnues à ce jour.

Dans la suite des précédents travaux du CRPRP, la formation en santé travail est à nouveau à l'honneur avec une convention conclue avec le secteur du BTP sur la sensibilisation en santé au travail dans les parcours de formation.

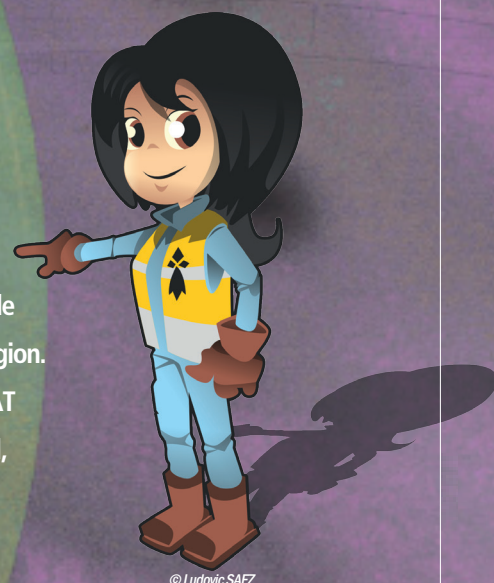
Les RPS ensuite sont dans le monde de l'entreprise un sujet incontournable et diffus mais d'appréhension complexe : c'est pourquoi dans le cadre de notre PRST la charte RPS et son réseau de consultants vise à éclairer les entreprises en fixant « les bonnes pratiques » des interventions en région.

2014 verra la signature des premiers CPOM entre services de santé au travail, DIRECCTE, CARSAT et OPPBTP : un bel enjeu dans le contexte du bilan de la réforme des services de santé au travail, que de donner aux entreprises de la cohérence dans les actions menées.

Gageons que ce numéro leur amène de la lisibilité sur nos actions et l'envie d'avancer sur la santé au travail avec les préventeurs que nous sommes.

Comme le disait Théodore Monod, « L'utopie est simplement ce qui n'a pas encore été essayé ! »

Docteur Laurence Marescaux,
Médecin inspecteur régional du travail



© Ludovic SAEZ

*Diabenn est un mot breton signifiant :
Prévenir, prendre des mesures -
Préventif, renfort.

LE RÉSEAU DES RPS



Florent Arnaud : Chargé de mission à l'ARACT Bretagne, pilote de l'action.

Dans le cadre du Plan Régional Santé au Travail de Bretagne 2010-14, un groupe de travail de préventeurs institutionnels (ARACT, CARSAT, DIRECCTE, MSA et SST) se mobilise pour

promouvoir et soutenir la prévention primaire des risques psycho-sociaux (RPS) en entreprise.

De plus en plus d'entreprises, en effet, engagent des démarches de prévention des RPS. Certaines, souhaitant être accompagnées, sollicitent les préventeurs institutionnels pour identifier et choisir un consultant pouvant les aider.

Afin d'encourager les démarches de prévention des risques professionnels dans les entreprises et contribuer à développer la qualité de l'offre de conseil en région pour la prévention primaire des RPS, le groupe de travail a élaboré une charte à destination des consultants (voir encart).

Pour les préventeurs institutionnels, la mise en œuvre de cette charte vise à :

- 1 Promouvoir des interventions basées sur des principes méthodologiques préconisés par les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels.
- 2 Mieux connaître l'offre de conseil en région et l'activité des consultants sur le sujet.
- 3 Mieux informer les entreprises sur l'offre de conseil.
- 4 Contribuer à la qualité de l'offre d'accompagnement des démarches de prévention des RPS.

Pour les consultants, cette charte constitue l'opportunité d'être mieux identifiés par les entreprises et les préventeurs institutionnels en région comme prestataires prenant appui sur des principes méthodologiques d'intervention reconnus.

Cette charte n'est pas une habilitation mais un engagement volontaire des consultants vis-à-vis de leurs entreprises clientes et des acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels.

Suite au lancement de la charte auprès des consultants fin 2012, l'information et la promotion de cette initiative, validée par le CRPRP, s'est poursuivie en 2013 auprès de différents acteurs régionaux (Préventeurs institutionnels, Services de Santé au

Travail, Partenaires Sociaux, ANDRH, CNFPT Loire/Bretagne, entreprises, consultants, IUT HSE, Universités/étudiants, ...).

La mise en œuvre opérationnelle de la charte s'est engagée dès le début de l'année 2013. Suite à cette première année de fonctionnement, une réunion de bilan a été organisée entre les membres du groupe régional et les consultants signataires le 14 novembre dernier. A noter par exemple à novembre 2013 : 4184 visites de la page dédiée du site internet de la Direccte Bretagne. Sur le terrain, plus d'une centaine d'entreprises a été accompagnée par une trentaine de consultants signataires. 61% des interventions concernent des entreprises ou établissements de moins de 250 salariés.

L'industrie et le secteur médico-social dominent, représentant chacun 25 % des interventions réalisées ou en cours.

L'année 2014 permettra de poursuivre cette dynamique par le suivi de la liste des consultants signataires et le lancement d'ateliers d'échanges de pratiques avec les consultants volontaires.

Liste mise à jour le 20 février 2014 avec retraits et ajouts de consultants. Pour prendre connaissance de la charte régionale de prévention des RPS et de la liste des consultants signataires :
<http://www.bretagne.direccte.gouv.fr/spip.php?article8859>

PARCOURS VERS L'EMPLOI ET SANTÉ AU TRAVAIL

« Agir ensemble pour une meilleure prise en charge de la santé sécurité au travail dans les parcours vers l'emploi et l'accueil des nouveaux en milieu professionnel », telle est l'ambition que se fixent les organisations professionnelles du secteur du BTP, l'Académie de Rennes, la Direccte Bretagne, l'OPPBTP et la Carsat Bretagne.

Pour acter leurs engagements respectifs, les partenaires ont signé ce mardi 18 février 2014 une convention cadre régionale, actant que les compétences en santé sécurité au travail font partie intégrante des compétences professionnelles. Les signataires ont décidé d'unir leurs efforts pour ren-

forcer les préoccupations de santé – sécurité au travail dans les différents dispositifs de formation professionnelle relevant de leur compétence, quelles que soient les modalités de ces formations (voie scolaire, alternance, voie d'apprentissage et voie de la formation continue). Concrètement, les efforts conjoints des partenaires porteront particulièrement sur la formation des enseignants et formateurs de CFA, des tuteurs et Maîtres d'Apprentissage Confirmés, sur la mise à disposition d'outils pédagogiques adaptés (type « Synergie » et « Zoom chantier »), sur l'accueil et l'accompagnement des apprenants lors des périodes de formation en entreprise.

Les statistiques et la sinistralité sont particulièrement marquées pour les nouveaux embauchés (15% des accidents du travail mortels ont lieu dans les



Les partenaires procédant à la signature de la convention.

3 premiers mois de prise de poste) et pour les moins de 25 ans (deux fois plus d'accidents du travail avec arrêt que la moyenne des salariés). Ce constat renforce la volonté des partenaires de sensibiliser les entreprises pour que les tuteurs et maîtres d'apprentissage qui accueillent les jeunes, quel que soit leur statut et quel que soit le diplôme ou le titre préparé, prennent mieux en charge la dimension « santé – sécurité au travail ».

Pour cela, il est essentiel que les tuteurs soient formés et disposent du temps et des moyens nécessaires. Au regard de leur accord de branche, les organisations professionnelles du BTP sont particulièrement mobilisées pour intégrer les préoccupations de santé sécurité au travail dans les formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage organisées par la profession, notamment dans le cadre des partenariats avec l'Etat.

Au-delà du secteur du BTP, les partenaires sociaux auront certainement à cœur d'étendre la démarche vers d'autres secteurs d'activité. C'est notamment le cas des partenaires sociaux siégeant à la Carsat, qui ont produit fin 2012 des orientations en faveur de l'intégration de la santé – sécurité au travail dans les parcours vers l'emploi et l'accueil des nouveaux embauchés.

Thierry BALANNEC - Carsat Bretagne

« 100 MINUTES POUR LA VIE » ÉDITION 2014 « GARDONS UN ŒIL SUR LE FUTUR »

Pour la 5^{ème} année consécutive, l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) a déployé dans les CFA la campagne nationale de sensibilisation « 100 minutes pour la vie », en partenariat avec le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du BTP (CCCA-BTP), la Fondation BTP PLUS, PRO BTP et les Services de Santé au Travail du BTP.

Pour la Bretagne, les 5 CFA du BTP se sont engagés dans l'action. L'objectif est de sensibiliser les apprentis de 1^{ère} année en les interpellant sur des comportements à avoir lors de situations à risques.

Concernant la forme, un nouveau concept a été créé : le futur différé. Un laboratoire virtuel de physique nucléaire, géré en direct et en arrière plan par un technicien présent dans la salle, visualise et propose aux apprentis des situations à risques 15 à 20 minutes avant que celles-ci se produisent lors de la diffusion de vidéos de situations concrètes filmées sur chantier ou en atelier. Les apprentis doivent alors analyser ces situations et choisir une solution parmi celles proposées. L'objectif est de créer un échange interactif avec l'animateur de l'action, à savoir le conseiller de l'OPPBTP, permettant de hiérarchiser collectivement les meilleures solutions.



Pour en savoir plus <http://100minutespourlavie.fr/>

RÉFORME DES RETRAITES ET PÉNIBILITÉ



Alain CRON, Directeur Retraite CARSAT Bretagne.

La loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites est parue au journal officiel le 21 janvier 2014. Une des principales mesures de cette loi crée, à compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de prévention de la pénibilité.

Ce compte sera ouvert dès lors qu'un salarié sera exposé, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un des facteurs de risques définis par les partenaires sociaux en 2008.

Cette exposition devra être supérieure à des seuils restant à définir par décret. De façon concrète, les salariés «exposés» bénéficieront de points au vu des expositions déclarées par leurs employeurs sur la base des fiches de prévention des expositions. Les salariés pourront utiliser ces points de trois façons : participer à une action de formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé, réduire leur temps de travail avec un maintien de salaire, partir en retraite avant l'âge légal.

Les Carsat gèreront ces comptes : enregistrement des points déclarés par les employeurs via les DADS, notification des points aux salariés,

versement aux employeurs et aux financeurs des actions de formation. Des compétences en matière de contrôle et de contentieux leur seront dévolues.

Pour assurer le financement de ce dispositif, un fonds spécifique sera créé pour encaisser les cotisations employeurs (taux fixé par décret) et procéder aux dépenses liées à l'utilisation des points inscrits sur le compte pénibilité. Dans ce cadre, une cotisation de base sera due par tous les employeurs. S'y ajoutera une cotisation additionnelle pour les entreprises ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité.

Propos recueillis par Éric BALCON - MEDEF Bretagne

PAROLES DE PARTENAIRES

« La prévention au quotidien »

POINT DE VUE



Régis LECOEUCE, directeur industriel PRIMEL Gastronomie (activité plats cuisinés surgelés, deux sites dans le 29, un à Plabennec, l'autre à Plougasnou. 350 salariés. Groupe SILL entreprises).

Nous n'avons pas attendu les textes réglementaires pour faire de la prévention de la pénibilité au travail. La prévention constitue pour notre entreprise un enjeu majeur tant sur le plan social, juridique mais aussi économique.

Nous essayons d'intégrer l'ergonomie dès la conception des installations en associant le personnel et leurs représentants au CHSCT. Nous mettons en place des groupes de travail avec les différents services de l'entreprise : achats, production, qualité, maintenance, sécurité... et nous nous appuyons aussi sur des compétences externes pour nous conseiller dans nos choix. Nous avons réalisé un cahier des charges sécurité et ergonomie et nous l'introduisons le plus en amont possible dans nos discussions avec les fournisseurs d'équipements de travail. Pour les situations de travail existantes, nous impliquons aussi le personnel pour détecter les situations à risques et pour étudier ensemble des solu-

tions pour les supprimer ou les limiter, bien que ce soit plus difficile que sur les nouvelles installations. Ainsi, nous plaçons le document unique au centre de notre démarche. Il est le fil conducteur du suivi de nos actions en faveur de la prévention de la pénibilité sur les différents facteurs de risques mais pas seulement ceux-là.

Nous avons le sentiment que nos efforts en faveur de la prévention portent leurs fruits depuis quelques années et que la sécurité et les conditions de travail de nos salariés s'améliorent. Dès que nous pouvons mécaniser des mouvements contraignants et répétitifs, nous le faisons en tenant compte de nos réalités économiques et en maintenant le dialogue social.

C'est pourquoi, le dispositif de réforme des retraites envisagé consistant à mettre en place un compte personnel pénibilité au 1^{er} janvier 2015 à la charge des entreprises, paraît très éloigné de nos réalités quotidiennes.

Nous craignons que les surcoûts induits prévisibles aient un impact sur notre compétitivité déjà fragile par rapport à nos concurrents étrangers. Ces dispositions réglementaires qui induisent une course à la mécanisation ne militent pas en faveur de l'emploi et risquent même d'avoir des effets pervers sur la prévention.

Propos recueillis par Éric BALCON MEDEF Bretagne

POINT DE VUE



Laurent HARDOUIN, membre du CHSCT PRIMEL Gastronomie site de Plougasnou.

Le rôle de notre CHSCT est de plus en plus mis en évidence lors de la mise en place d'actions de prévention de la pénibilité. À l'écoute des opérateurs, dans le cadre de notre mission de membres du CHSCT, nous participons à la démarche de remontée d'informations. Lors de la mise en application des décisions d'aménagements, à notre tour, nous accompagnons les opérateurs dans le changement.

Au sein de notre entreprise, pour traiter les problèmes de gestes contraignants notamment au dessus des épaules générateurs de TMS pour la palettisation des produits finis à l'atelier portionnable (produits cuisinés en sachets), nous avons été associés au projet de robotisation de la fin de ligne. Accompagnés d'autres opérateurs, nous sommes allés visualiser des installations similaires dans d'autres entreprises. Cette approche participative a permis une adhésion de l'ensemble des opérateurs. Au fil des années, les cadences ont augmenté de manière significative, la faute sans doute à la pression des clients et la rude concurrence dans notre secteur

d'activité. La solution a souvent été la mécanisation qui réduit la pénibilité au travail mais qui génère aussi le sentiment d'une perte de savoir faire et de reconnaissance dans le travail. Il a aussi fallu monter en compétence. Nous avons parfois craint que l'automatisation des lignes soit un frein à l'emploi. Jusqu'à présent, le développement de l'entreprise l'a évité.

Lors la conception de nouvelles lignes, il est essentiel de faire participer toute la chaîne des intervenants (commerce, achats, production, maintenance...) dès l'élaboration du projet.

La mise en place d'un cahier des charges intégrant l'ergonomie, la constitution de groupes de travail pluridisciplinaires, le partage du vécu des situations de travail réelles, sont les clés de la réussite, tant pour l'employeur que pour le salarié, pour la préservation de sa santé et son bien être au travail.

Dans les cas où l'on ne peut que modifier l'existant, les solutions sont souvent à la portée de petits aménagements issus de la concertation. Un document unique bien maîtrisé est une mine d'information lorsqu'il s'agit de planifier des actions de prévention de la pénibilité. Les outils de communication interne fournissent de la même manière un bon moyen d'agir au plus près du terrain. Par exemple lorsqu'il s'agit de modifier un conditionnement ou adapter un outil à une nouvelle situation de travail.

Propos recueillis par Éric BALCON MEDEF Bretagne

RISQUE LOMBAIRE POUR LES TRAVAILLEURS EXPOSÉS À DES MANIPULATIONS DE CHARGES : NÉCESSITÉ D'UNE PRÉVENTION INTÉGRÉE

Les manutentions manuelles de charges (MMC) sont répandues en milieu de travail et sont la principale cause d'accident du travail. Les recommandations de bonne pratique pour la surveillance médico-professionnelle du risque lombaire pour les travailleurs exposés aux MMC ont été validées par la Haute Autorité de Santé en octobre 2013.

Les recommandations de bonne pratique ont été développées selon la méthodologie HAS, à partir d'une synthèse des données de la littérature par 24 experts et 50 relecteurs. Elles s'adressent aux intervenants en santé au travail, et à ceux des soins et du champ médico-social.

La réduction à la source des risques liés aux MMC doit être l'objectif prioritaire, mais, compte tenu des effets modestes des interventions, il est nécessaire de développer des actions pluridisciplinaires

de prévention globale et intégrée chez les travailleurs exposés aux MMC pour :

- limiter l'incidence des lombalgies chez les travailleurs exposés (prévention primaire proprement dite) ;

- faire en sorte que ceux qui en souffrent déjà ne s'aggravent pas (prévention secondaire) ;

- et puissent se maintenir dans l'emploi de manière durable (prévention tertiaire).

Ainsi, même dans les situations où il est difficile de mettre en place des interventions primaires efficaces de prévention des lombalgies, il est possible d'améliorer leur pronostic par des actions portant sur tous les stades de la lombalgie.

Cette approche s'appuie largement sur les concepts de l'ergonomie

La prévention globale et intégrée des risques rachidiens liés aux MMC doit être déclinée à l'échelle de l'entreprise notamment dans TPE par les services de santé au travail, mais aussi à l'échelle de la branche professionnelle ou par secteur d'activité.

Yves Roquelaure, Audrey Petit, Université LUNAM, Laboratoire d'Épidémiologie et d'Études en Santé au Travail, Faculté de Médecine d'Angers,

RECOMMANDATION

LE CHROME HEXAVALENT : APPLICATION DES NOUVELLES VALEURS LIMITES AU 01 JANVIER 2014

La valeur limite du chrome hexavalent est maintenant de 1 microgramme par mètre cube d'air pour 8 heures de travail au lieu de 50 µg précédents.

Le décret a pour origine une expertise de l'ANSES qui a conclu à sa **puissance cancérigène** – La valeur limite actuelle est « réglementaire contraignante » : les mesurages doivent être faits par un organisme accrédité. On admet encore à ce niveau 10 cas de cancers supplémentaires pour 1000 travailleurs exposés. S'agissant d'un « cancérigène sans seuil », il est recommandé d'appliquer le principe « ALARA » (aussi bas que raisonnement possible). Le Chrome hexavalent peut aussi induire des anomalies génétiques et est susceptible de nuire à la fertilité. Selon son état, c'est un irritant respiratoire, il peut induire des perforations de la cloison nasale, des ulcérations cutanées, c'est aussi un sensibilisant.

- Utilisation des dérivés hexavalents du Cr : traitements de surface, chromage électrolytique, de traitement du bois, de pigments et colorants, peintures anticorrosion. Les pathologies dues à ces substances font partie des tableaux de maladies professionnelles.

- Substances contenant du Cr IV : trioxyde de chrome, chromates et dichromates, chromates de zinc.

- Le chrome IV est aussi émis lors du soudage de l'innox.

- Le chrome VI peut être substitué dans, certaines peintures et procédés ; en cas d'impossibilité, vase clos, captation des vapeurs.

*Michel PETITOT- CFE-CGC
Toxicologue industriel ; ergonome*

ACTUALITÉS ÉVÉNEMENTIELLES

LES JOURNÉES SMSTO - 10 et 11 avril 2014 - Brest

La Société de Médecine et de Santé au Travail de l'Ouest (SMSTO) est une « Société savante » qui organise et réunit, dans un cadre scientifique, les professionnels de la Santé au Travail à l'occasion de journées thématiques biannuelles.



Elle organise depuis plus de 50 ans ces journées et les prochaines apporteront un éclairage pluridisciplinaire sur l'« Environnement professionnel des produits de la mer : de l'océan à l'assiette », elles se tiendront à Brest les 10 et 11 avril 2014.

Les communications traiteront des manutentions manuelles, de l'ergonomie dans le travail du crabe au Canada, de la charge cardiaque en criée, des risques en cultures marines, des asthmes aux produits de la mer, des TMS chez les marins, du travail au froid....

Tout ce qui constitue les spécificités de ces métiers passionnants qu'ils soient ancestraux ou nouveaux.

Les échanges autour de ces communications seront à n'en pas douter fructueux et d'une grande convivialité étant donné le thème abordé.

Lieu : Centre de congrès Le Quartz - Brest

Renseignements : contact@smsto.fr

CRPRP - 3 AVRIL 2014

Prochaine réunion du Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels (CRPRP) le 3 avril 2014 toute la journée.

Il sera consacré à la présentation de la politique d'agrément des services de santé au travail interentreprises en région et à la poursuite de la réflexion sur le futur Plan Régional Santé Travail 2015-2019.



ACTUALITÉS AIMT 35

L'AIMT 35, service de santé au travail des Pays de Rennes et de Vitry, regroupe certains de ses centres médicaux sur la zone Beaulieu-Atalante.



Entre le 10 février et le 15 avril 2014, le siège de l'Association ainsi que 7 centres médicaux (voir ci-dessous) déménageront sur la zone Beaulieu Atalante au 3, allée de la Croix des Hêtres à Rennes.

Les centres médicaux qui déménageront :

- Centre Rennes Sud-Est : 3, rue du Chêne Morand à Cesson
- Centre de Vern-sur-Seiche : Allée du Communal à Vern-sur-Seiche
- Centres Rennes Sud : 26 et 105 avenue du Fréville à Rennes
- Centre Rennes-Longs-Champs : 4, square René Cassin à Rennes
- Centre Rennes e-Park : 8, rue de Jouanet à Rennes
- Centre Rennes centre ville "14, rue de Plélo à Rennes