

La lettre d'information



du CCHSCT

n° 11 - décembre 2011

SOMMAIRE

FOCUS DU TRIMESTRE

- Travail dans le froid

« LA BOÎTE À OUTILS » : QUELQUES CONSEILS PRATIQUES

- Travaux pénibles : modèle de fiche d'exposition
- Prévenir les TMS : les bons réflexes de manutention

« BON À SAVOIR » : PANORAMA DE L'ACTUALITÉ ET RAPPELS UTILES

- Déclaration d'accident du travail : nouveau formulaire
- Cotisations AT/MP : taux 2012
- Sauveteur Secouriste du Travail et habilitation électrique
- Surcharge des véhicules : durcissement des sanctions
- Jurisprudence : portable au volant ; obligation de sécurité du salarié ; risques psychosociaux

LA PAROLE AU CMB

- « Le Document Unique, démarche fondamentale pour la prévention des risques professionnels », par K. Le Roux, A. Serieys et C. Roux

AVOIR, À LIRE

- Nouveautés sur le site de l'INRS

ANNEXES

- Modèle de fiche d'exposition aux facteurs de pénibilité
- Affiches INRS « Stop aux TMS »

FOCUS du TRIMESTRE

Travail dans le froid



EN BREF :

Certains tournages peuvent exposer les équipes à des basses températures : tournage en extérieur pendant l'hiver, en altitude ou en eau froide, tournage dans certains lieux (cave, grotte, etc).

Il est nécessaire que les employeurs comme les salariés connaissent les risques liés au travail au froid (hypothermie, gelures) et les mesures pouvant être prises pour y pallier (vêtements, mesures techniques, organisation du travail).

I – CONNAISSANCES DE BASE SUR LE FROID

I/A) DÉFINITION DU TRAVAIL AU FROID

Comme pour toute ambiance thermique, il n'existe aucune définition réglementaire de l'ambiance froide. Pour qualifier l'environnement de travail, on va s'appuyer à la fois sur la température mesurée, sur la vitesse du vent et sur l'humidité. Ces deux derniers paramètres jouent en effet fortement sur le ressenti d'une température.

Un environnement froid peut donc être seulement défini comme celui entraînant des **pertes thermiques supérieures à celles habituellement observées**, c'est-à-dire lorsqu'il y a un déséquilibre entre ce que le corps fournit comme énergie et ce que l'environnement lui prend.

On minimise très souvent les risques liés au travail au froid. Pourtant, une sensation d'inconfort thermique peut être ressentie à partir de températures inférieures à **15°C**, notamment pour des postes sédentaires ou de pénibilité légère. Cette zone d'inconfort est variable selon les individus. En revanche, pour des températures inférieures à **5°C** et en particulier dans toutes les situations d'exposition à un froid négatif, il existe un **risque immédiat** vis-à-vis duquel il faut être particulièrement vigilant.

I/B) EFFETS DU FROID SUR L'HOMME

La température corporelle est régulée par le système nerveux central. Dans un environnement neutre, la température corporelle est de 37°C.

Le corps dispose de mécanismes lui permettant de s'adapter aux conditions climatiques. Ainsi, le frisson est une réaction réflexe qui augmente la production de chaleur de l'organisme jusqu'à 500%. Le corps compense la perte de chaleur par des processus métaboliques complexes qui convertissent les aliments en chaleur.

Travailler en environnement froid peut être dangereux pour la santé, voire mortel dans certaines circonstances. Les deux principales pathologies liées à l'exposition directe au froid sont l'hypothermie et l'engelure.

L'hypothermie

L'hypothermie est caractérisée par une chute de la **température interne inférieure à 35°C** et l'apparition de tremblements. Elle est consécutive à un déséquilibre des mécanismes de régulation des échanges thermiques.

Elle survient très vite lorsque les basses températures sont cumulées au vent ou à l'humidité.

L'hypothermie est une urgence. Il importe donc de connaître ses signes les plus importants afin de pouvoir réagir promptement :

Signes d'alerte d'une hypothermie

- ✦ **Signes généraux** : frissons, atonie (manque d'énergie) ou fatigue
- ✦ **Signes cutanés** : peau froide
- ✦ **Signes neuro-sensoriels** : désorientation, confusion, voire perte de conscience

En attendant l'arrivée des secours, les premiers gestes de secours seront réalisés en fonction du niveau de conscience de la personne :

Premiers gestes de secours à suivre en cas d'hypothermie

1/ Si la personne est consciente :

- ✦ la soustraire du froid en l'isolant du sol
- ✦ ôter les vêtements mouillés
- ✦ l'envelopper de couvertures sèches ou d'une couverture de survie (sans oublier la tête)
- ✦ donner une boisson chaude
- ✦ réchauffeur **PRUDEMMENT** (un réchauffement trop rapide provoque un risque de trouble circulatoire important)

2/ Si la personne présente des troubles de la conscience :

- ✦ bilan rapide avec contact auprès des services de secours
- ✦ en cas de perte de connaissance : libérer les voies aériennes supérieures et mettre de façon prudente la personne en position latérale de sécurité
- ✦ déplacement et stipulation douce dans les autres cas
- ✦ isoler du froid, suivre les indications des services de secours afin de débiter un réchauffement lent et progressif

Les engelures et gelures

L'exposition au froid peut tout d'abord entraîner de simples engourdissements avec perte de dextérité. Dans les cas plus graves, elle entraîne des engelures, voire des gelures.

Il s'agit de lésions cutanées dont l'atteinte est plus ou moins marquée en fonction du niveau d'exposition au froid.

L'engelure (sans séquelles) représente le premier degré de la gelure. Les séquelles des gelures les plus graves peuvent être très douloureuses voire permanentes.

Le syndrome de Raynaud

Il s'agit d'une diminution de l'irrigation sanguine des extrémités (doigts et orteils).

Autres effets sur la santé

Outre les douleurs d'intensité variée, le travail au froid peut les effets suivants :

- ✦ **Troubles musculo-squelettiques (TMS)** : différentes études ont mis en évidence la relation entre la survenue de TMS et les situations de travail au froid associées à des mouvements répétitifs, des amplitudes articulaires importantes, des postures pénibles, des vibrations, etc ;
- ✦ **Pénibilité du travail et fatigue accrues** : augmentation de la dépense énergétique, baisse de la dextérité du fait du port de vêtements de protection contre le froid plus ou moins encombrants, difficultés de déplacement dans la neige ou sur des surfaces glissantes ;
- ✦ **Chutes et chocs** causés par l'engourdissement des membres et par les sols glissants ;
- ✦ **Rhumes et infections ORL.**

II – GESTION DES RISQUES

En vertu de son obligation générale de sécurité, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, en y intégrant notamment les conditions climatiques (art.R4225-1 CT). Il doit également veiller à ce que les locaux fermés affectés au travail soient chauffés pendant la saison froide (art.R4223-13 et D4153-19 CT).

Afin d'évaluer correctement les risques et y apporter les mesures de prévention adaptées, l'employeur doit avant tout identifier les événements et facteurs pouvant conduire à la survenue de ces risques.

II/A) IDENTIFIER LES FACTEURS DE RISQUE

Facteurs climatiques ou ambiants :

Des températures inférieures à 15°C peuvent générer des situations d'inconfort. Il n'y a que peu d'effets directs sur la santé (en dehors des frissons, engourdissements, rhumes...). Les risques sont surtout indirects (accidents dus notamment à la pénibilité et une fatigue accrues, à une perte de dextérité, survenue de TMS...).

Il convient d'être très vigilant dès que la température ambiante (à l'abri du vent) est inférieure à 5°C.



Pour les travaux **dans l'eau**, le risque est considérablement accru par l'humidité. Le temps moyen de survie est de : 2 à 3h pour une eau calme à 20°C, 1h pour une eau à 17°C, 30 minutes dans une eau à 15°C, et **pas plus de quelques minutes dans une eau à 10°C.**

Pour les travaux en extérieur, le risque est accru par une exposition au vent. Ainsi, une température de -5°C avec un vent de 45km/h peut produire le même refroidissement corporel qu'une température de -15°C sans vent.

Des niveaux de danger d'une exposition au froid peuvent être établis à partir d'un indice appelé « indice de refroidissement éolien », établi par des météorologues canadiens. Une calculatrice (cf lien en fin d'article) permet, à partir de la vitesse du vent et de la température ambiante, de connaître l'indice et prévenir ainsi les risques d'engelures ou d'hypothermie.

Voici un tableau aidant à l'évaluation du risque lié au travail au froid dans le cadre de l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) :

Niveaux de danger d'une exposition au froid	
Risque faible	Peu de danger pour des expositions au froid de moins d'1h00 avec une peau sèche. Risque d'engelure faible. Inconfort. Risque d'hypothermie pour des expositions de longue durée sans protection adéquate.
Risque modéré	Risque croissant pour des températures équivalentes comprises entre -25 et -40°C : la peau exposée peut geler en 10 à 30 minutes, et il faut surveiller tout engourdissement ou blanchissement du visage et des extrémités. Risque d'hypothermie pour des expositions de longue durée sans protection adéquate.
Risque élevé	Risque élevé pour des températures équivalentes comprises entre -40 et -55°C : gelures graves possibles en moins de 10 minutes, surveiller tout engourdissement ou blanchissement du visage et des extrémités. Risque sérieux d'hypothermie pour des expositions de longue durée.
Danger	A des températures équivalentes inférieures à -55°C, la peau exposée peut geler en moins de 2 minutes. Les conditions extérieures sont dangereuses.

Bien que non obligatoire dans les entreprises de moins de 20 salariés, le règlement intérieur peut s'avérer utile à condition de respecter toutes les dispositions légales et réglementaires le concernant.

Facteurs inhérents au poste de travail ou à la tâche à exécuter :

Différents facteurs peuvent augmenter de façon notable les risques dus à une exposition au froid :

- ✦ importance de la durée de l'exposition continue au froid ;
- ✦ travail en extérieur dans les zones non protégées du vent ou de la pluie ;

- ✦ travail à l'intérieur dans des locaux non chauffés en hiver ou dans des conditions de froid artificiel ;
- ✦ absence d'abris ou de salles de repos chauffés ;
- ✦ exécution d'une tâche à des cadences élevées ou d'un travail physique intense générant de la transpiration (la peau humide est plus sensible au froid et des vêtements humides sont inconfortables et isolent mal du froid) ;
- ✦ insuffisance des pauses de récupération ;
- ✦ port de vêtements non adaptés au froid, ou mise à disposition de vêtements de protection ne procurant pas un isolement thermique suffisant ;
- ✦ possibilité de contact direct entre la peau nue et les surfaces métalliques froides, à des températures inférieures à -7°C ;
- ✦ utilisation de gants non adaptés à la tâche à réaliser, dans la mesure où le port de gants réduit la sensibilité et la dextérité manuelle et augmente la force à exercer (pour serrer ou maintenir un outil ou une pièce).

Les facteurs individuels

L'employeur devra tenir compte des caractéristiques individuelles de chaque salarié pour évaluer le risque :

- ✦ âge (les personnes âgées sont plus à risque) ;
- ✦ sexe (la vitesse de refroidissement des pieds et des mains est plus grande chez les femmes, d'où des risques plus importants de lésions des extrémités) ;
- ✦ morphologie (rapport entre la surface et le volume) ;
- ✦ condition physique (les personnes en bonne santé souffrent moins du froid) ;
- ✦ présence de troubles de la circulation et antécédents de lésions dues au froid ;
- ✦ fatigue ;
- ✦ apports alimentaires et liquides insuffisants (contribuant à la production de chaleur par l'organisme et limitant la déshydratation) ;
- ✦ consommation d'alcool ;
- ✦ usage de certaines drogues ou médicaments (comme certains antibiotiques).



Les tournages, mais également les constructions de décors, peuvent constituer autant de cas d'exposition au froid :

- ✦ **Tournage en extérieur** : l'exposition au froid dépend des conditions climatiques du moment ; seules des solutions techniques (cf plus bas) permettent une protection efficace ;
- ✦ **Tournage en altitude** : l'hypoxie (diminution de l'oxygène dans les tissus) provoquée par l'altitude diminue l'efficacité des moyens physiologiques de lutte contre le froid.
- ✦ **Tournage en eau froide** : on a vu plus haut que pour une même température, les pertes de chaleur par unité de temps dans l'eau sont 25 fois supérieures à celles observées dans l'air.

Aussi, le travail en eau froide doit-il être soumis à des procédures d'intervention strictes. Le port de combinaisons isolantes est obligatoire. Pour les plongées de plusieurs

heures (pour un documentaire animalier par exemple), des scaphandres à circulation d'eau et d'air chauds sont même nécessaires.

- ✦ **Locaux très ventilés** : Parfois les lieux de construction de décors, de par leur volume, sont très aérés et/ou ventilés et les températures ne sont pas très élevées en période hivernale.

Il en va de même des bureaux de production et des cantines installés dans des tentes lors de tournages hors studio.

On veillera dans ce cas à assurer un chauffage correct à l'aide d'**appareils adaptés à un usage en intérieur**.

II/B) MESURES DE PRÉVENTION

Mesures techniques :

L'employeur veillera tout d'abord à aménager les situations de travail :

- ✦ mettre à disposition un local chauffé (et non surchauffé) offrant la possibilité de consommer des boissons chaudes et proposant des moyens de séchage des vêtements. Prévoir également des armoires chauffantes permettant de stocker des vêtements de rechange ;
- ✦ poser une signalisation spécifique (entrée dans une zone de froid extrême, contact possible avec des surfaces froides, présence de surfaces glissantes...) ;
- ✦ mettre en place des aides à la manutention manuelle permettant de réduire la charge physique de travail ;
- ✦ isoler les surfaces métalliques et prévoir le port de gants ou mitaines afin de prévenir les accidents par contact avec des surfaces froides ;
- ✦ choisir pour les sols des matériaux adaptés au froid afin de prévenir les risques de glissade ; empêcher la formation de givre au sol en utilisant par exemple des assécheurs d'air ou en répartissant du sable.

Organisation du travail :

- ✦ planifier les activités en extérieur en tenant compte des conditions et des prévisions météorologiques ;
- ✦ mettre en place un système de communication et de contrôle des équipes exposées et favoriser le travail en binôme ;
- ✦ limiter le travail sédentaire ;
- ✦ limiter le travail intense et le port de charges répétitif, en adaptant les rythmes de travail pour réduire l'astreinte physique et la transpiration ;
- ✦ prévoir un régime de **pause** adapté (une pause toutes les 2h au minimum pour des températures inférieures à -25°C) ;
- ✦ fournir un temps de récupération supplémentaires après des expositions à des températures très basses.

Formation des salariés :

L'employeur veillera à :

- ✦ **Inform** les salariés sur les risques spécifiques au travail au froid ;
- ✦ Mettre à disposition une **documentation** ou des **recommandations** pour les postes les plus à risque ;
- ✦ Entraîner les salariés aux **premiers secours**.

Equipements de protection adaptés :

En ambiance froide, le choix des vêtements et accessoires est important :

- ✦ préférer plusieurs couches de vêtements à un seul vêtement épais ; la couche près du corps doit être isolante et doit éloigner l'humidité de la peau afin de la maintenir sèche ;
- ✦ choisir les vêtements permettant une mobilité et une dextérité optimales et assurant le meilleur compromis possible entre le niveau de protection et les exigences inhérentes à la tâche à effectuer ;
- ✦ choisir les matériaux de vêtement offrant le meilleur isolement vestimentaire ;
- ✦ assurer une bonne protection thermique de la tête : presque 50% de la chaleur corporelle est en effet perdue par la tête chez un sujet habillé ;
- ✦ prévoir des chaussures antidérapantes et pourvues d'une bonne isolation thermique ;
- ✦ pour des travaux par temps de pluie ou de neige, prévoir des vêtements imperméables ;
- ✦ s'assurer de la compatibilité des vêtements et accessoires pour un autre risque (travail en hauteur, protection respiratoire...) ; certains vêtements peuvent générer un inconfort (mobilité réduite, diminution de la dextérité manuelle...) susceptibles de générer d'autres risques (glissades, mauvaise manipulation...) dont il faut tenir compte lors du choix des vêtements.

Liens utiles :

Dossier de l'INRS :

<http://www.inrs.fr/accueil/risques/phenomene-physique/froid.html>

Guide de l'indice de refroidissement éolien :

<http://www.ec.gc.ca/meteo-weather/default.asp?lang=Fr&n=5FBF816A-1#wc4>

Calculatrice du refroidissement éolien :

<http://www.ec.gc.ca/meteo-weather/default.asp?lang=Fr&n=0F42F92D-1>

LA BOÎTE À OUTILS

CONSEILS PRATIQUES ET DOCUMENTS-TYPES

Travaux pénibles : Modèle de fiche d'exposition

Dans la Lettre d'information n°9, nous vous informions de **l'obligation pesant sur les entreprises, à compter du 1er janvier 2012, d'établir des fiches d'exposition aux facteurs de pénibilité définis** par le décret n°2011-354 du 30 mars 2011, **pour chacun de leurs salariés exposés à ces facteurs, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise.**

Ces facteurs de pénibilité sont les suivants (article D4121-5 nouveau du code du travail) :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

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

2° 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 les fumées ;
- 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.

3° Au titre de certains 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 déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Pour chaque travailleur exposé (et pour chaque contrat de travail), la fiche doit mentionner :

- Les conditions habituelles d'exposition, appréciées à partir du Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) ;
- La période durant laquelle cette exposition est survenue ;
- Les mesures de prévention techniques, organisationnelles ou humaines mises en œuvre, ayant permis de supprimer, de réduire ou compenser les effets du niveau potentiel d'exposition ;
- Les événements particuliers survenus, ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition.



Vous trouverez en annexe un **modèle de fiche d'exposition** établi par le CCHSCT Cinéma, sur la base d'un projet d'arrêté, pas encore paru à ce jour. Nous signalerons bien entendu à nos lecteurs toute modification éventuelle du modèle de fiche dans l'arrêté.

Attention ! Contrairement à ce qui avait été annoncé initialement, **la fiche d'exposition spécifique aux agents chimiques dangereux** qui existait jusque là (cf modèle dans la Lettre d'information n°7) **disparaît** désormais et est **remplacée** par la **fiche d'exposition aux facteurs de pénibilité**. De même, l'attestation d'exposition aux agents chimiques qui devait être remise au salariés est abrogée à partir du 1^{er} janvier 2012, mais elle doit être remise pour toute exposition antérieure à 2012.

La fiche de sécurité prévue par le code du travail pour les interventions ou travaux en milieu hyperbare disparaît également et la fiche « Pénibilité » s'y substitue.

Pour les travailleurs exposés à l'amiante, une fiche ad hoc doit être remplie par l'employeur, cette fiche indiquant :

- La nature du travail réalisé, les caractéristiques des produits, les périodes d'exposition et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;
- Les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
- Les procédés de travail utilisés ;
- Les équipements de protection collective et individuelle utilisés.

La fiche « Pénibilité » doit être actualisée lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du salarié.

Pendant la durée de son contrat de travail, le salarié a accès à sa fiche, « sur sa demande auprès de l'employeur » et une copie doit systématiquement lui être remise lors de son départ de l'entreprise ou lors d'un arrêt de travail d'au moins 3 mois. La fiche doit également être transmise au service de santé au travail.

L'employeur qui ne remplit pas cette fiche ou ne l'actualise pas encourt une **amende de 1 500 € maximum** (3 000 € en cas de récidive), **applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés** par ce manquement.

Prévention des TMS :

Les bons réflexes de manutention

Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) : les facteurs de risque

L'apparition de TMS (lombalgie, tendinite, syndrome du canal carpien...) peut être due à plusieurs facteurs:

Facteurs de risque biomécaniques : position articulaires extrêmes, efforts excessifs, répétitivité des gestes, travail en position statique maintenue. Un temps de récupération insuffisant augmente significativement l'effet des facteurs biomécaniques.

Facteurs de risque psychosociaux : pression du temps, manque de contrôle sur le travail, manque de soutien des collègues et de la hiérarchie, incertitude sur l'avenir. Ils favorisent l'apparition de TMS.

Facteurs organisationnels : interruptions fréquentes dans le déroulement du travail, impossibilité de choisir sa façon de faire, formation insuffisante par rapport aux exigences du travail. Il favorisent l'apparition du stress et augmentent les contraintes biomécaniques.

Avant la prise de poste : l'échauffement musculaire est essentiel

Afin de limiter l'usure physique, nombre de préventeurs recommandent aux salariés de s'échauffer avant leur prise de poste. Il semble normal qu'un sportif s'échauffe avant de rentrer sur le terrain, alors pourquoi ne pas appliquer cela au monde professionnel ? Il ne faut pas oublier que la carrière d'un sportif n'excède pas 10 ans en général, alors qu'un salarié doit travailler plus de 40 ans: il y a donc grand intérêt à prendre soin du corps des travailleurs si l'on veut **éviter une usure prématurée et la multiplication de TMS**. D'après les constats des médecins et préventeurs, **c'est lors de la première heure de prise de postes qu'interviennent les accidents** bénins type claquages, courbatures et diverses blessures dues à un défaut d'attention.

Des échauffements musculaires de 10 minutes ont donc été mis en place par des spécialistes (FORAPS, GPS Santé, KALAO...). Ils peuvent également être animés sur le lieu de travail par des salariés volontaires formés par ces mêmes sociétés.

Le but de cet échauffement est de réveiller le corps et l'esprit. Le réveil passe par une **sollicitation des muscles, des articulations et de l'appareil cardio-circulatoire**. On crée ainsi une **montée en température du corps** et un **assouplissement musculaire**.

Les bénéfices de la généralisation d'un échauffement musculaire avant la prise de poste sont les suivants :

Pour les travailleurs : c'est une préparation du corps, on se sent mieux, on fait attention à soi, on se sent plus réveillé et en forme. Souvent les salariés, en prenant conscience de leur corps, adoptent une meilleure hygiène de vie et refont du sport. Ils envisagent le travail sous un angle plus positif.

Pour les entreprises : l'entreprise bénéficie à terme d'une meilleure image, d'une baisse significative des accidents

du travail et des arrêts maladie ainsi que des frais liés au remplacement des salariés et une baisse des primes versées aux caisses d'assurance maladie.



L'INRS vient de créer une collection de 9 affiches de sensibilisation aux risques de TMS, notamment sur les lombalgies. Les visuels et les messages rappellent par exemple qu'il est important d'éviter au maximum les mauvaises postures, le port de charges lourdes, ainsi que l'exposition répétée aux vibrations. Ces affiches sont téléchargeables sur le site de l'INRS et figurent en annexe de la présente Lettre.

Parallèlement, 2 nouvelles brochures de l'INRS proposent des définitions simples des TMS, précisent les multiples facteurs de risque et suggèrent plusieurs pistes simples de prévention.

Enfin, nous informons dans la Lettre d'information n°8 de la publication sur le site du CMB de fiches pratiques sur le port de charges, qui montrent les gestes à bannir et ceux à adopter.

Lien vers les affiches et les brochures de l'INRS :

<http://www.inrs.fr/accueil/header/actualites/outils-sensibilisation-tms.html>

Lien vers les fiches du CMB :

http://www.cmb-sante.fr/_upload/ressources/06_espace_pratique/03_prevention_pratique/depliant_portcharge_20100607.pdf

http://www.cmb-sante.fr/_upload/ressources/06_espace_pratique/03_prevention_pratique/depliant_portchargesatypiques_20100623.pdf

L'importance de la formation

On rappellera également l'importance de la formation pour adopter les bons gestes de manutention.

La formation "Gestes et postures" créée dans les années 1970 n'a pas permis, en 30 ans, d'endiguer l'évolution constante des accidents du travail et des maladies professionnelles. C'est pourquoi le réseau de prévention (CNAMTS, INRS, Carsat et Caisses d'assurance maladie) a décidé de ne plus promouvoir cette formation en tant que telle et a mis en place **le dispositif PRAP** en 2000. Dans un premier temps, beaucoup ont cru que ce dispositif était le nouveau nom de la formation "Gestes et postures", mais depuis les récentes évolutions de PRAP, avec notamment l'obligation de formation pour les formateurs, les réseaux de prévention occupent le terrain et les formations dispensées sont de qualité.

Encore aujourd'hui, on dénombre un accident sur trois lié à une activité physique et plus de 80% des maladies professionnelles qui en découleraient. Les préventeurs ont donc mis en place des formations PRAP impliquant **tous les niveaux hiérarchiques**. Quel que soit le niveau de formation, l'INRS délivre une validation par le biais d'un certificat.

Les préventeurs estiment en effet que la formation PRAP doit dans l'idéal être **suivie par tous les salariés**. Ils seront ainsi **acteurs de leur propre sécurité** et deviendront des sortes de clignotants d'alerte sur lesquels l'entreprise pourra s'appuyer pour améliorer les conditions de travail.

A l'issue de la formation, le salarié sera en mesure de caractériser l'activité physique dans sa situation de travail, situer l'importance des atteintes à sa santé liées à cette activité et caractériser les dommages éventuels de cette dernière. Ainsi, le salarié pourra détecter les risques associés à son activité et proposer des améliorations de sa situation de travail ainsi que de leur mise en œuvre.

BON A SAVOIR

Déclaration d'accident du travail : Nouveau formulaire

Un nouveau modèle de formulaire « Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet » doit être utilisé à compter du 1er janvier 2012.

Il pourra être obtenu auprès des CPAM et des caisses générales de sécurité sociale (CGSS).

Il sera également accessible sur les sites internet www.ameli.fr et www.service-public.fr pour impression et remplissage à l'écran, et sur www.net-entreprises.fr pour télédéclaration.

Cotisation Accident du travail/Maladie professionnelle : Taux 2012

L'arrêté du 29 décembre 2011 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) fixe les nouveaux taux collectifs des cotisations d'AT-MP 2012 des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale.

- ✦ **Personnels techniques intermittents de la production de films** (cinéma et publicité) : 1,30% (au lieu de 1,40% en 2011) et 1,50% pour les entreprises siégeant en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle (idem qu'en 2011) ;
- ✦ **Artistes** : 2,00% soit 1,40% après application du taux réduit de cotisation de 70%, et 2,60% pour les entreprises siégeant en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle (au lieu de 2,50% en 2011) soit 1,82% après application du taux réduit de cotisation de 70% ;
- ✦ **Personnel permanent** :
 - ✦ Salariés de moins de 50 ans : 1,10% et 1,20% pour les entreprises siégeant en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle (idem qu'en 2011) ;
 - ✦ **Salariés âgés d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans** dispensés d'activité et maintenus aux effectifs de l'entreprise au titre d'une convention passée en application de l'article R.5111-1 du code du travail : 1,00% (idem qu'en 2011), même taux pour les entreprises siégeant en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle ;
 - ✦ **Stagiaires des centres de formation professionnelle** : 2,40% (au lieu de 3,70% en 2011), même taux pour les entreprises siégeant en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle.

Par comparaison, voici les taux applicables aux personnels techniques intermittents des secteurs d'activités voisins pour 2012 :

- ✦ Studios de cinéma : 1,30%
- ✦ Distribution de films et vidéo : 1,30%
- ✦ Développement et tirage de films : 1,30%
- ✦ Projection de films : 1,80%
- ✦ Radiodiffusion et télévision : 1,80%
- ✦ Production de programmes de télévision : 1,30%
- ✦ Salle de concert : 1,80%
- ✦ Production de spectacles : 1,60%
- ✦ Prestataires du spectacle vivant : 2,00%



On rappellera que les taux collectifs s'appliquent à compter de 2012 aux **entreprises de moins de 20 salariés** et non pas aux seules entreprises de moins de 10 salariés (moins de 50 salariés pour les entreprises siégeant en Alsace-Moselle).

Le taux mixte (panache du taux individuel et du taux collectif) sera applicable aux entreprises de 20 à 149 salariés, et le taux individuel aux entreprises de 150 salariés et plus (et non plus aux entreprises de plus de 200 salariés).

Attention ! Pour les sinistres intervenus en 2008 et 2009, ce seront encore les anciens seuils d'effectifs qui s'appliqueront. Ce ne sont que pour les **sinistres intervenus à partir de 2010** que les nouveaux seuils d'effectifs pourront s'appliquer.

Pour les entreprises non soumises à la tarification collective, une autre nouveauté entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2012 : la fixation du taux de cotisation (à 100% pour les entreprises soumises au taux individuel et en partie pour les entreprises soumises au taux mixte) sur la base des dépenses moyennes causées par les sinistres dans le secteur d'activité considéré.

Un arrêté du 1^{er} décembre 2011 fixe ces coûts moyens par secteur d'activité, en distinguant six catégories d'incapacité temporaire et quatre catégories d'incapacité permanente. Voici les coûts moyens pour le secteur d'activité dont relève la production cinématographique :

1/ Catégories d'incapacité temporaire (IT) :

- ✦ Sans arrêt de travail ou arrêt de travail de moins de 4 jours : 286 €
- ✦ Arrêt de travail de 4 à 15 jours : 540 €
- ✦ Arrêt de travail de 16 à 45 jours : 1 645 €
- ✦ Arrêt de travail de 46 à 30 jours : 4 413 €
- ✦ Arrêt de travail de 91 à 150 jours : 8 523 €
- ✦ Arrêt de travail de plus de 150 jours : 27 630 €

2/ Catégories d'incapacité permanente (IP) :

- ✦ IP de moins de 10% : 2 005 €
- ✦ IP de 10 à 19% : 46 999 €
- ✦ IP de 20 à 39% : 91 298 €
- ✦ IP de 40% et plus ou décès : 380 429 €

Ces montants figureront sur le compte employeur et serviront de base au calcul de la cotisation AT/MP des entreprises soumises au taux mixte et au taux individuel.

Enfin, nous vous informions dans la Lettre d'information n°9 que le coût généré par les **départs en retraite anticipée pour pénibilité** (créés par la loi portant réforme des retraites de novembre 2010) sera répercuté sur les cotisations AT/MP des entreprises.

Jusqu'à présent, le taux net de cotisation AT/MP était calculé en appliquant au taux brut 3 majorations. Un arrêté du 29 décembre 2011 fixe ces taux de majoration pour 2012 et en ajoute un quatrième qui correspond au financement de la préretraite pénibilité :

- ✦ M1 : majoration pour « accidents de trajet » : 0,26 % des salaires ;
- ✦ M2 : majoration pour « charges générales » destiné à couvrir les charges de fonctionnement (rééducation, gestion administrative, alimentation de fonds spéciaux) et le reversement à la branche maladie : 43 % ;
- ✦ M3 : majoration pour « charges spécifiques » de compensations internes ou externes (compensations entre régimes, versements au fonds FIVA...) : 0,66 % ;
- ✦ M4 : majoration pour la préretraite pénibilité : 0,02%.

Sauveteur Secouriste du Travail : Doit-il avoir l'habilitation électrique ?

Dans La Lettre d'information n° 4, nous faisons un éclairage sur le Sauveteur Secouriste du Travail. L'article R4224-15 du code du travail prévoit qu'un salarié doit avoir la formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence, dans chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux et dans chaque chantier employant plus de 20 travailleurs au moins pendant plus de 15 jours et où sont réalisés des travaux dangereux.



On rappellera que la DG20 préconise la présence de salariés SST sur les lieux de tournage, particulièrement lorsque des travailleurs sont occupés à des prises de vues ou aux travaux qui les précèdent ou qui les suivent, dans des locaux ou des terrains non destinés à cet effet.

La formation du salarié SST doit donc être **en rapport avec les risques spécifiques de l'entreprise. Un SST ne peut donc pas intervenir sur un accidenté électrique s'il n'est pas formé à ce type de risque et d'intervention** (interruption de la source électrique...).

S'agissant à proprement parler des opérations sur des installations électriques ou dans leur voisinage, les articles R4544-9 et suivants du code du travail (issus du décret n°2010-1118 du 22 septembre 2010 entré en vigueur le 1^{er} juillet 2011) prévoient que ces opérations ne peuvent être effectuées que par des travailleurs habilités. L'habilitation électrique implique donc une formation théorique et pratique qui confère la connaissance nécessaire des risques liés à l'électricité.

Néanmoins, la norme UTE C18-510 - qui demeure pour l'instant la référence en terme d'habilitation, dans l'attente de la future norme homologuée NF C18-510 - prévoit que pour les **manœuvres d'urgence**, c'est-à-dire les opérations imposées par les circonstances pour la sauvegarde des personnes et des biens telles que les coupures d'urgence, celles-ci peuvent « être effectuées par toute personne présente sur les lieux ».

Par conséquent, **dans cette hypothèse-ci, et seulement dans celle-ci, un salarié SST, même non habilité au risque électrique, pourra intervenir.**

Surcharges des véhicules :

Durcissement des sanctions

Le décret n°2011-368 du 4 avril 2011 a modifié le régime des sanctions applicables à certaines infractions au code de la route, notamment celui applicable aux surcharges des véhicules industriels.

Les nouvelles règles sont désormais les suivantes :

Dépassement du PTAC et du PTRA :

1° véhicule dont le PTAC ou le PTRA sont \leq 3,5 tonnes :

- ✦ Dépassement jusqu'à 0,5 tonne : contravention de 4^{ème} classe ;
- ✦ Dépassement de plus de 0,5 tonne : autant de contraventions de 4^{ème} classe qu'il y a de tranches de dépassement de 0,5 tonne.

2° véhicule dont le PTAC ou le PTRA sont $>$ 3,5 tonnes :

- ✦ Dépassement jusqu'à 1 tonne : contravention de 4^{ème} classe ;
- ✦ Dépassement de plus de 1 tonne : autant de contraventions de 4^{ème} classe qu'il y a de tranches de dépassement de 1 tonne.

N.B. : en cas de concours d'infractions réprimées par plusieurs textes, seule l'infraction la plus grave est retenue.

Dépassement du poids de l'essieu :

- ✦ Dépassement jusqu'à 0,3 tonne : contravention de 4^{ème} classe ;
- ✦ Dépassement de plus de 0,3 tonne : autant de contraventions de 4^{ème} classe qu'il y a de tranches de dépassement de 0,3 tonne.

N.B. : en cas de concours d'infractions réprimées par plusieurs textes, seule l'infraction la plus grave est retenue.

Dépassements excessifs :

- ✦ En cas de dépassement excédant 5 % du poids autorisé, l'immobilisation peut être prescrite.
- ✦ En cas de dépassement excédant 20 % du poids autorisé, une contravention de 5^{ème} classe sera délivrée et complémentirement l'employeur sera convoqué devant le tribunal compétent.

Interdiction d'accès à certaines voies :

Un nouvel article R.411-17 a été inséré dans le code de la route.

Il est relatif au non-respect de l'interdiction permanente d'accès à certaines routes à des catégories de véhicules prise par l'autorité investie du pouvoir de police.

Il punit les contrevenants d'une amende de 4^{ème} classe et de 5^{ème} classe si la route comporte une descente dangereuse soit 1500€ d'amende et dans ce cas ils encourent également une peine complémentaire de suspension de permis de conduire d'une durée maximale de 3 ans.

L'immobilisation du véhicule pourra être prononcée.



On rappellera que la surcharge d'un véhicule entraîne son usure prématurée mais surtout une altération de son comportement routier (freinage, tenue de route).

Il est donc utile d'avoir sur le véhicule un détecteur de surcharge.

L'INRS a évalué l'efficacité de trois deux ceux proposés par les équipementiers.

Si les résultats des essais menés par l'INRS montrent l'intérêt de tels dispositifs en termes de prévention du risque routier, il apparaît nécessaire de prendre en compte les recommandations relatives au choix des dispositifs, de vérifier régulièrement leur calibration, de respecter les préconisations du constructeur et d'être attentif aux imprécisions de ces dispositifs lors du chargement afin d'éviter les situations de surcharge et de mauvaise répartition.

On rappellera également que le Délégué du CCHSCT Cinéma dispose désormais d'un outil permettant de peser la charge d'un véhicule. N'hésitez pas à faire appel à lui en cas de doute.

N'hésitez pas non plus à **demandeur au fournisseur des matériels transportés le poids estimé de ces matériels.**

Lien vers les résultats de l'enquête de l'INRS :

<http://www.inrs.fr/accueil/header/actualites/temoins-surcharge.html>

<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206114>

Liste des fabricants d'indicateurs de charge :

<http://www.cramif.fr/applis/erreur404.asp?404;http://w2k.cramif.fr/risques-professionnels/prevention-aide-financiere-simplifiee-afs-fabricants-indicateur-charge.asp>



Dans la Lettre d'information n° 9, nous vous informions de l'existence d'une aide financière proposée par l'Assurance Maladie aux entreprises de moins de 50 salariés : 3000€ peuvent être alloués pour l'achat ou la location longue durée d'un véhicule utilitaire neuf.

Les entreprises ont jusqu'au 31 mai 2012 pour réserver cette aide auprès de la Carsat dont elles dépendent.

Jurisprudence :

Portable au volant interdit même sans téléphoner

Jusque là, les sanctions visaient les conducteurs surpris en train de passer un appel téléphonique tout en conduisant.

Mais la Cour de cassation, dans un arrêt du 13 septembre 2011, est allée plus loin, sur le fondement de l'article R412-6 du code de la route qui prévoit que « l'usage d'un téléphone tenu en main par le conducteur d'un véhicule en circulation est interdit. (...) ». Cette contravention donne lieu de plein droit à la réduction de deux points du permis de conduire. »

En l'espèce, le conducteur ne téléphonait pas mais avait son téléphone en main pour vérifier la réception d'un SMS qu'il venait d'envoyer.

Les juges en ont conclu qu'il y avait bel et bien usage au sens de l'article précité dès lors que le conducteur avait son téléphone en main.



A noter que l'article R412-6 du code de la route ne vise que l'usage d'un téléphone portable... Conclusion : l'utilisation d'un lecteur MP3 au volant ne peut pas être sanctionnée en l'état actuel des textes...

Il est utile de souligner cette jurisprudence compte tenu de l'utilisation très fréquente des téléphones portables dans notre secteur, pendant les trajets divers et variés effectués par les salariés de la production.

Obligation de sécurité du salarié dans les locaux de l'entreprise

Dans un arrêt du 4 octobre 2011, la Cour de cassation affirme l'obligation générale de sécurité qui pèse sur chaque salarié et qui joue, dans l'entreprise, **même si les faits litigieux se produisent en dehors de l'exécution du travail**.

Les juges procèdent ainsi à **un élargissement de l'obligation de sécurité du salarié** prévue par l'article L4122-1 du code du travail : « Conformément aux instructions qui lui sont données, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions. »

En l'espèce, un chauffeur de bus avait laissé son chien dans sa voiture, stationnée sur le parking de l'entreprise, pendant toute la durée de sa tournée. A l'issue de sa journée de travail, en ouvrant la portière de son véhicule, il avait laissé s'échapper l'animal qui avait alors attaqué une salariée sortant de l'entreprise. L'employeur a licencié le chauffeur pour faute grave, pour comportement irresponsable et mise en danger de l'intégrité physique d'autrui. Pour contester ce licenciement, le salarié s'était fondé sur le terrain de la vie personnelle : le fait de laisser son chien dans son véhicule personnel relevait de sa vie privée, de même que l'attaque avait eu lieu de dehors du temps de travail.

Pour la Cour de cassation, le fait de laisser son chien pendant trois heures à l'intérieur de son véhicule stationné sur le parking de l'entreprise et de ne pas avoir été en mesure de l'empêcher d'attaquer une salariée sur ce parking, caractérise un manquement du salarié à son obligation de ne pas mettre en danger, **dans l'enceinte de l'entreprise**, d'autres membres du personnel.

Jusqu'alors, l'obligation de ne pas mettre en danger évoquée par les juges s'inscrivait dans le cadre de l'exécution du travail. Or, dans la présente affaire, le manquement résulte non pas d'une action ou d'une omission concernant les consignes de sécurité en vigueur dans l'entreprise, ou l'usage des équipements ou des machines de travail. Cette faute concerne un chien qui, une fois introduit dans l'entreprise, s'est révélé être source de danger pour les autres salariés. Un fait qui ne se rattache qu'indirectement au travail.



Cet arrêt marque donc la consécration d'une véritable obligation générale de sécurité des salariés, en vertu de laquelle ceux-ci doivent, personnellement, s'abstenir de toute mise en danger d'autrui dans l'entreprise, que cette mise en danger soit volontaire ou non (comme en l'espèce), **quel que soit le niveau hiérarchique** desdits salariés (la responsabilité joue **même sans délégation de pouvoirs**, à l'égard de très simples subalternes) et, en fin de compte, **quelles que soient les circonstances**. Tout manquement à cette obligation peut, le cas échéant, donner lieu à un licenciement pour faute grave.

L'employeur doit veiller au bien-être mental des salariés

Lorsqu'un employeur ne fait pas preuve de réactivité devant la dégradation de l'état de santé mentale d'un salarié et en l'absence d'un système de prévention « performant » du stress au travail, il commet une faute inexcusable en cas de suicide. C'est ce qu'a décidé la Cour d'Appel de Versailles dans un arrêt du 19 mai 2011.

En octobre 2006, alors que sa hiérarchie vient de lui confirmer qu'elle limite à une semaine la durée d'une formation qu'il entendait dispenser en trois semaines, un ingénieur du Technocentre de Guyancourt se jette d'une passerelle. Il devait partir le lendemain au Brésil pour les besoins de ce projet.

Le suicide a été reconnu comme accident du travail par l'organisme de sécurité sociale en application de la **présomption d'imputabilité**.

La Cour d'Appel a confirmé la reconnaissance de la faute inexcusable en se fondant, d'une part, sur la nécessaire conscience du danger par l'employeur compte tenu des symptômes de souffrance morale manifestés depuis plusieurs mois par l'ingénieur, et d'autre part, sur l'absence de mesures prises pour préserver la victime de ce danger. A cet égard, elle constate **l'incapacité de la société à évaluer la charge de travail des salariés et l'absence de système de prévention efficace permettant de détecter les risques psychosociaux** dans l'entreprise.

Cette décision doit conduire les employeurs à tirer plusieurs enseignements :

- ✦ Vérifier la capacité de management à mener à bien les actions de détection et de prévention du stress au travail :

La Cour souligne qu'en dépit d'une **situation de stress apparent** (avec des manifestations physiques), l'entourage professionnel n'a pas pris conscience de la gravité de la situation et a fait preuve d'indifférence à l'égard du salarié.

Afin d'y remédier, l'employeur peut faire épauler ses managers par des « préventeurs » chargés de les alerter sur l'apparition du risque, de leur proposer des mesures correctrices et de construire un plan d'actions.

- ✦ Evaluer autant les risques psychosociaux que la charge de travail des salariés :

La Cour rappelle l'obligation pour l'employeur de procéder à l'évaluation des risques psychosociaux. La Cour reproche à l'employeur sa carence dans l'analyse de la charge de travail du salarié victime et l'absence de dispositif d'évaluation de celle des cadres.

- ✦ La nécessité d'associer les différents acteurs dans la protection de la santé mentale (et plus particulièrement le CHSCT et la médecine du travail) :

La complexité des lésions mentales implique de s'orienter vers la mise en place de dispositifs de prévention avec les acteurs compétents en cette matière spécifique. Il semble notamment indispensable d'associer les services de médecine du travail, qui sont seuls compétents pour apprécier l'aptitude des salariés à poursuivre leur activité.

Ainsi, un employeur constatant une situation de souffrance **doit saisir, sans délai, le médecin du travail**, afin d'obtenir un avis médical sur le maintien ou non du salarié à son poste. **Inviter le salarié à s'en rapprocher ne suffit pas.**



Pendant longtemps, les employeurs se sont retranchés derrière la subjectivité, liée aux problèmes de santé mentale, inhérente à la réalité des conditions de travail et à leur appréciation par les salariés.

A la lumière de l'arrêt rendu par la Cour d'Appel de Versailles, cette conception des choses est dépassée. Elle l'est d'autant plus que cette affaire est **exempte de toute reconnaissance d'un quelconque harcèlement moral**, mais plutôt d'un **dysfonctionnement d'ordre collectif qui renvoie à l'organisation même de l'entreprise**.

Aussi, à défaut de savoir répondre d'engagements concrets qu'ils auront pris pour préserver la santé mentale de leurs salariés et compte tenu du mode de prise en charge des AT/MP reposant sur une présomption d'imputabilité, il est à craindre que de nombreux employeurs **supportent in fine la responsabilité de troubles psychologiques qui n'auront pas eu pour cause un caractère professionnel**.

Le Document Unique (DUER), démarche fondamentale pour la prévention des risques professionnels

Par le Kristel LE ROUX et Audrey SERIEYS, Conseillères en prévention des risques professionnels
et Céline ROUX, Responsable des opérations et des projets transverses

LE DOCUMENT UNIQUE : QUE FAUT-IL SAVOIR ?

Institué en France il y a 10 ans, le document unique est devenu l'outil clé de la démarche de prévention. Au-delà de l'obligation légale, cette démarche vise à **réduire le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail des salariés.**

La législation oblige l'employeur à évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés dans le cadre de leur travail (art. R 4121-1 du code du travail : « Tout employeur est tenu de prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »). Depuis 2001, le résultat de cette évaluation doit être retranscrit dans un document unique courant appelé DU. **Ce DU est une obligation pour tout employeur, quelle que soit l'effectif de l'entreprise** (à partir de un salarié qu'il soit permanent ou intermittent). Le DU est notamment tenu à disposition des salariés, du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'Inspecteur du Travail. Il est intéressant d'adresser son document unique au médecin du travail.

Ce document unique n'est pas qu'une démarche administrative de plus, **son intérêt principal est d'être un outil d'aide à la décision pour définir, hiérarchiser et organiser des actions de prévention (programme de prévention) pour éliminer ou réduire les risques identifiés.** Il s'inscrit dans une démarche.

LES POINTS CLÉS DE LA DÉMARCHE

L'employeur s'inscrit dans une démarche dynamique sur le long terme car le document unique n'est **pas un document figé mais un document qui vit.** A chaque mesure de prévention mise en place, l'outil évolue puisque les risques diminuent. Rappelons que le DU doit être mis à jour annuellement ou lors d'un aménagement important modifiant les conditions de travail.

Il doit ainsi être établi **à chaque nouveau tournage, et pour chaque lieu de décors différents pour un même tournage.**

Le DU participe aussi à **mettre en valeur les actions de prévention qui sont déjà réalisées** et à formaliser celles-ci (par exemple : informations sur la feuille de route, consignes/ procédures d'urgence, travail avec un cascadeur professionnel pour les cascades, travail avec un armurier pour les armes à feu).

L'élaboration comporte plusieurs étapes. Il faudra en premier lieu préparer l'évaluation en rassemblant les informations (accident de travail de l'entreprise, fiche d'entreprise du médecin du travail, procès verbal du CHSCT et des délégués du Personnel, actions de prévention déjà effectuées dans l'entreprise...).

Les salariés seront ensuite regroupés par unités de travail (l'unité de travail regroupe des salariés qui sont exposés à des risques professionnels similaires ou qui ont des conditions homogènes d'expositions aux risques) ce qui permet de simplifier l'évaluation.

Les situations dangereuses seront listées et hiérarchisées. Il faudra par la suite élaborer et mettre en œuvre un plan d'action puis les actions seront réévaluées, le document unique participant à une démarche d'amélioration continue.

Une démarche sur le long terme comme le document unique demande une implication de l'employeur et du personnel. Le savoir-faire et les connaissances des salariés sont des informations précieuses pour une meilleure prise en compte de la réalité du travail et la mise en place de mesures adaptées. L'évaluation des risques est également l'occasion de renforcer le dialogue social.

L'AIDE DU CMB AUX ENTREPRISES DU CINÉMA

Aborder le document unique pour les entreprises du cinéma peut être difficile compte tenu des spécificités du secteur : des structures avec peu de permanents, le caractère éphémère des productions, la variété des

métiers et des lieux d'exercices, la mobilité géographique, les rythmes de travail décalés ainsi que la multiplicité des employeurs sur un même lieu de tournage. Tous ces éléments peuvent complexifier l'évaluation des risques professionnels.

La production cinématographique est aussi confrontée à la **nécessité d'élaborer un document unique à chaque changement significatif des conditions de travail**. Ainsi à chaque tournage, un document unique doit être réalisé ; idem si le tournage se déroule en différents endroits (réponse du ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, JO sénat 16/03/2006).

Au vu de ces spécificités, le CMB propose une aide méthodologique adaptée aux entreprises du secteur du cinéma pour les accompagner à réaliser ou à mettre à jour le document unique. Un formulaire de demande d'action en milieu de travail est téléchargeable sur le site du CMB dans l'espace contact.

<http://www.cmb-sante.fr/>

En outre, pour aider les entreprises du cinéma dans leur évaluation des risques, le CMB et le CNPS (Conseil National des Professions du Spectacle) ont travaillé ensemble à l'élaboration de fiches pratiques traitant des risques professionnels du secteur. Ces fiches, issues d'une démarche concertée, ont pour objectif d'aider les employeurs du spectacle à mieux identifier, comprendre et évaluer les risques professionnels rencontrés par leurs salariés intermittents. Il existe 21 fiches qui sont disponibles sur le site du CMB dans l'espace pratique. Nous pouvons citer par exemple la fiche risque liée au travail à l'étranger, la fiche risque liée à la présence d'animaux.

Le CMB a aussi mis en place un questionnaire DU pour pouvoir analyser et connaître les besoins des entreprises du cinéma sur le sujet du document unique. Pour le futur, **le CMB travaille sur un logiciel d'aide au DU** qui sera proposé à toutes les entreprises du cinéma. Ce logiciel se construit avec un travail d'analyse de terrain et avec la validation des partenaires sociaux du spectacle (Conseil de Gestion des Intermittents du CMB, CCHSCT du cinéma).

Pour conclure, le document unique est un outil important pour l'entreprise. La dernière loi sur la prévention de la pénibilité au travail le démontre. Le document unique est un des outils principaux pour identifier les situations de pénibilité. Par ailleurs, c'est aussi dans une des annexes du document unique que doit se trouver la proportion de salariés exposés aux situations de pénibilité.

À VOIR, À LIRE

Nouveautés sur le site de l'INRS : Bien vieillir au travail



Cette brochure de l'INRS se propose d'aider les entreprises à agir sur les conditions de travail par la mise en place, notamment, d'une démarche de prévention des risques professionnels, permettant aux salariés de tous âges de travailler jusqu'à la retraite dans des conditions favorables à leur santé, leur sécurité et leur bien-être.

Lien vers la brochure :

<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206097>

Machines et accessoires de levage d'occasion



En l'absence de directive européenne relative aux équipements de travail d'occasion, de nombreux acheteurs et vendeurs s'interrogent sur les formalités et exigences techniques à respecter.

Lien vers la fiche pratique de sécurité :

<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%20113>

Une fiche pratique de l'INRS précise les dispositions réglementaires applicables en France dans le cas de l'achat et de la vente (sur le marché intérieur ou à l'importation) des équipements de travail d'occasion : accessoires de levage, machines fixes, machines mobiles, appareils de levage.

Atmosphères explosive : réglementation



L'Union européenne a adopté deux directives relatives aux atmosphères explosives (dites "directives ATEX") dont l'entrée en vigueur a eu lieu le 1er juillet 2003. La mise en œuvre de ces deux textes soulève de nombreuses questions.

quelques mesures de prévention ou de protection contre le risque d'explosion.

Lien vers le guide méthodologique :

<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%20945>

L'INRS a publié un guide méthodologique qui a pour objectif de fournir les éléments nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle réglementation en présentant une démarche pour son application, ainsi que

ANNEXES

ANNEXE 1 :

Modèle de fiche d'exposition aux facteurs de pénibilité

FICHE DE PRÉVENTION DES EXPOSITIONS À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Cette fiche doit être actualisée en cas de modification, des conditions d'exposition.

Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail d'au moins 21 jours.

Conformément à l'article L4121-3-1 du code du travail, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Nom et Prénom du salarié exposé :

Unité de travail concernée (source DUER) :

Poste ou emploi occupé :

Date de début de l'exposition :

Facteurs de pénibilité (art.D4121-5-1 CT) :	Risque identifié dans les DUER		Mesures de prévention en place			Données disponibles objectivant le risque résiduel (résultat de mesurage, etc)
	Oui	Non	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention						
Postures pénibles						
Vibrations mécaniques						
ACD*/Poussières/Fumées						
Températures extrêmes						
Bruit						
Travail de nuit						
Travail en équipes successives alternantes						
Travail répétitif						

*ACD = agents chimiques dangereux

Événements particuliers sur la période :

Fiche initiale : OUI

NON

Mise à jour : OUI

NON

Si oui, mise à jour n°

Fait à, le

Nom et Prénom du signataire :

Fonction du signataire :

Signature :

ANNEXE 2 :

Affiches INRS “Stop aux TMS”

Ces affiches sont téléchargeables sur le site de l'INRS (cf article plus haut) et les entreprises peuvent se les procurer gratuitement auprès des Carsat et des CGSS.



A 747 - Attention, pousser des charges trop lourdes fait mal au dos



A 748 - Attention, porter des charges trop lourdes fait mal au dos



A 749 - Attention, trop de vibrations fait mal au dos



A 750 - Attention au dos



A 751 - N'en faites pas des tonnes. Attention à votre dos



A 752 - Tout déséquilibre même léger peut vous mettre à terre



A 753 - Trop lourd



A 754 - Trop lourd



A 755 - Trop de vibrations