



Lettre d'information

● Numéro 5

Octobre
Novembre
Décembre
2016

Le cinquième numéro de la lettre d'information du SST décrit d'abord l'une des missions réalisées par l'équipe pluridisciplinaire: l'étude de poste.

Le zoom sur un risque professionnel concerne ce trimestre les chutes de hauteur: situations de travail à risque, réglementation, prévention...

Enfin, les principaux axes qui structurent le PST 3 (Plan Santé au Travail n°3 2016-2020) et définissent la politique de santé sont résumés.

Sommaire :

- Une action en milieu de travail : l'étude de poste
- Zoom sur un risque professionnel : les chutes de hauteur
- Le Plan Santé au Travail n°3 (2016-2020)



Le SST vous accueille au
12 avenue Vincent Auriol
31600 Muret,
du lundi au vendredi
08h15 - 12h15
13h30 - 17h00
Tél: 05.61.51.03.88
Mail: contact@sst-muret.fr
<http://www.sst-muret.fr>

Une action en milieu de travail : l'étude de poste

Qu'est-ce qu'une étude de poste ?

Elle consiste à analyser le travail réel d'un salarié à son poste. La situation de travail est observée dans sa globalité, en prenant en compte l'organisation, l'environnement, les contraintes et les moyens d'adaptation développés par l'opérateur.

Elle se base sur des méthodes objectives (mesures, outils de référence...) et des données subjectives recueillies auprès du salarié (ressenti, pratiques de travail...).

Dans quels cas est-elle initiée, et par qui ?

Elle est systématiquement prévue dans le cadre d'une procédure d'inaptitude au poste. Dans ce cas de figure, le médecin du travail s'appuiera sur l'étude pour assortir son avis d'inaptitude de propositions de reclassement, dont l'employeur doit tenir compte afin de rechercher un poste susceptible de convenir.

Elle peut également être demandée par le médecin du travail ou l'entreprise, suite à une problématique supposée.

Comment est-elle réalisée ?

Elle se déroule sur le lieu de travail, par le biais d'observations de l'activité réelle, en identifiant les différentes phases de travail, les tâches accomplies et les contraintes associées, ainsi que les équipements à disposition.

Elle est complétée par des informations issues d'entretiens réalisés avec les salariés concernés et l'employeur.

La méthodologie employée peut inclure l'utilisation d'outils spécifiques d'analyse (référentiels, grilles d'identification des facteurs de risques...), des mesurages (dimensionnements du poste, métrologies d'ambiance...) ou encore la prise de photos ou de vidéos.

Quel est son objectif ?

L'objectif est, selon la demande, d'identifier les différents facteurs de risques:

Facteurs biomécaniques: gestes, postures, manutentions...

Facteurs organisationnels: temps, rythme, espace de travail...

Facteurs environnementaux : ambiance sonore, lumineuse, thermique, chimique...

Facteurs psychosociaux : exigences émotionnelles, relations...

Cette identification conduira à des propositions d'aménagements ou pistes de solutions, en vue de prévenir les risques, améliorer les conditions de travail et assurer le maintien dans l'emploi.

Qui l'effectue ?

Différents membres de l'équipe pluridisciplinaire du Service de Santé au Travail ont les compétences techniques et organisationnelles pour réaliser une étude de poste: médecin du travail, ergonomiste, technicien hygiène et sécurité. Sur des problématiques spécifiques, le SST peut faire appel à des intervenants extérieurs (toxicologue...).

Le compte-rendu de l'étude est communiqué à l'entreprise après validation par le médecin du travail, et sert de base aux échanges entre les différents acteurs.

Pour toute action en milieu de travail, contactez au préalable votre médecin du travail.

Zoom sur un risque professionnel : les chutes de hauteur



Pour en savoir plus sur les chutes de hauteur:

► <http://www.carsat-mp.fr/entreprises/prevenir-vos-risques-professionnels/vous-aider-a-maitriser-vos-risques/chutes-de-hauteur.html>

► <http://www.chutesdehauteur.com/documents-pour-vous-aider/>

► <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206110>

Les chutes de hauteur, 2ème cause d'accidents mortels liés au travail, se distinguent des chutes de plain-pied par l'existence d'une dénivellation.

Cela regroupe donc toutes les chutes de personnes situées en élévation, se trouvant en position très élevée (toitures, terrasses, pylônes...) ou ayant simplement besoin de se surélever légèrement (marchepied, tabouret...). Le travail près d'une tranchée, d'une fouille ou d'une falaise présente les mêmes risques, même si la situation n'est pas identifiée telle qu'un travail en hauteur. De nombreux accidents sont également dus à des chutes de hauteur considérées relativement faibles, comme depuis des échelles ou des escabeaux.

Situations de travail à risque

Les situations à risque sont diverses et concernent tous les secteurs d'activité, exposant ainsi un grand nombre de travailleurs: ouvriers du BTP, agents de réseaux électriques, agents d'entretien et techniciens de maintenance, etc... L'utilisation d'équipements d'accès ou de travail en hauteur inappropriés aux tâches à accomplir peut également engendrer des situations dangereuses.

Réglementation sur le travail en hauteur

La réglementation ne donne pas de définition du travail en hauteur. L'employeur doit donc repérer la présence de risques de chute de hauteur lors de l'évaluation des risques professionnels. Le Code du travail précise les obligations en matière de conception, aménagement et utilisation des lieux de travail, pour la conception et l'utilisation des équipements pour le travail en hauteur, ainsi que les règles particulières applicables au secteur du BTP et à certaines catégories de travailleurs.

Aptitude au travail en hauteur

Les interventions en hauteur doivent être effectuées par des personnes aptes médicalement et ayant reçu une formation. Cependant, il n'existe pas de certificat d'aptitude au travail en hauteur reconnu et obligatoire (voir l'encadré en page 3). L'aptitude médicale est prononcée avant la prise de fonction et vérifiée régulièrement par le médecin du travail dans le cadre de la surveillance médicale réglementaire, qui ne présente pas de spécificité particulière.

Travaux interdits et réglementés pour les jeunes travailleurs

Certaines activités en relation avec les travaux sont interdites aux jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans (des dérogations peuvent être accordées pour les jeunes en formation professionnelle):

- Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs (PEMP: plates-formes élévatrices mobiles de personnel)
- Travaux temporaires en hauteur en milieu professionnel lorsque la prévention des risques de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective

- Montage et démontage d'échafaudages
- Travaux en hauteur portant sur des arbres

Prévention des chutes de hauteur

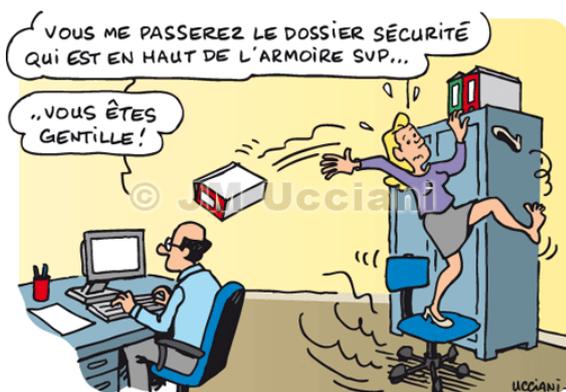
Toutes les situations de travail exposant aux risques de chute doivent être identifiées, afin d'agir le plus en amont possible en proposant des actions permettant d'éviter l'exposition au risque et de respecter les principes généraux de prévention du Code du Travail.

Les locaux de travail doivent être conçus de manière à prévenir les chutes de hauteur. La protection collective des travailleurs est ainsi assurée par des équipements fixes, tels qu'un garde corps permanent sécurisant une passerelle par exemple.

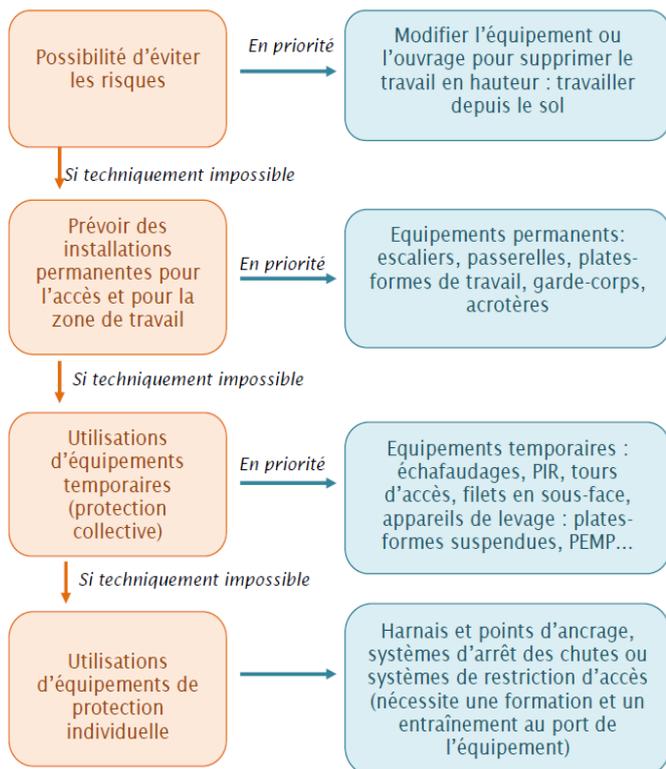
Si une installation permanente n'est pas envisageable, il est possible de sécuriser temporairement une surface, ou de recourir à des équipements de travail adaptés permettant de s'élever au niveau souhaité et d'y travailler dans des conditions adaptées. Il existe 2 types d'équipements:

- Les équipements non mécanisés: plateformes individuelles, échafaudages roulants et échafaudages de pieds,
- Les équipements mécanisés: plateformes élévatrices mobiles de personnel, plateformes sur mâts, plateformes suspendues.

La protection individuelle contre les chutes de hauteur sera réservée aux situations où il est impossible de mettre en place des équipements de protection collective.



Protection contre la chute de hauteur – Logigramme de choix



L'habilitation des salariés au travail en hauteur n'existe pas !

La notion de travail en hauteur est traitée dans le Code du Travail par l'obligation, pour l'employeur, de préserver la santé et la sécurité de ses salariés par la mise en place de mesures de protections avant tout collectives et, en cas d'impossibilité, de protections individuelles (art. R. 4323-58).

Aucun article du Code du Travail n'évoque la nécessité pour le médecin du travail de statuer sur une quelconque « habilitation » au travail en hauteur, ni sur l'aptitude médicale, ni même sur la non contre-indication à celui-ci.

Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer de la mise en place des mesures de prévention collectives ou à défaut individuelles. Aucune « aptitude » ou « habilitation » ne pourra permettre à l'employeur de s'exonérer de ses responsabilités en cas d'accident de chute.

Les mesures techniques et organisationnelles de prévention préconisées par les articles R.4323-58 à R.4323-90 sont:

- Garde-corps, plinthes, main-courantes, lisses...
- Si impossible: protection individuelle avec arrêt de chute
- Equipements de travail adaptés: échafaudages (échelles, marchepieds, cordes...exceptionnellement)
- Moyens d'accès aux poste de travail sécurisés
- Obligation de formation au montage des échafaudages
- Obligation de formation aux EPI en cas de nécessité d'EPI.

Le Plan Santé au Travail n°3 (2016-2020)

Un Plan Santé au Travail est établi tous les 4 ans pour définir la politique de santé au travail partagée entre l'Etat, les partenaires sociaux, la sécurité sociale et les organismes et acteurs de la prévention.

Le PST 3 est structuré autour de 3 axes:

Premier axe stratégique

Donner la priorité à la prévention primaire et au développement de la culture de la prévention.

Cet axe mobilise les leviers essentiels tels que l'information, la formation, l'évaluation des risques et la conception des environnements de travail. Les actions menées s'orientent sur des risques identifiés comme prioritaires: La poursuite des efforts sur plusieurs risques « classiques »

(chutes de hauteur, de plain pied, risque chimique, risque routier professionnel).

La prise en compte des risques organisationnels, qui mobilisent les problématiques de la conception du travail et du management (usure professionnelle et RPS) L'anticipation de risques émergents (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, impact des technologies numériques)

Deuxième axe stratégique

Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise.

Le plan développe une approche positive du travail qui vise à le valoriser.

Ainsi l'amélioration conjointe du bien-être et de la performance est facteur de progrès économique et social.

Les actions à mettre en place s'inscrivent dans la démarche « qualité de vie au travail » et dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'approche adoptée est plus transversale, croisant les politiques publiques (santé au travail et santé publique), afin de prévenir les risques multifactoriels.

Troisième axe « support » transversal

Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention, en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE-PME.

Le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux sont au centre de la démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail.

Les modes d'action visent la simplification de la réglementation, l'adaptation des informations, la diffusion d'outils et de bonnes pratiques et l'offre d'accompagnement des acteurs de l'entreprise, notamment en ciblant les PME-TPE.

L'efficacité réelle des actions déployées sera évaluée afin que celles-ci soient réorientées ou poursuivies.

Les trois axes sont déclinés en dix objectifs opérationnels, lesquels à leur tour sont structurés en actions-cibles.