



FORUM

PREVENTION

DES RISQUES PROFESSIONNELS

8 / 9
& 23
OCT
HÔTEL LE
MÉRIDIEN



Guide Prévention



Restitution des ateliers

www.cafat.nc



en partenariat avec

DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi



CAFAT
Votre vie, c'est notre quotidien



sommaire



ATELIERS (2 GROUPES DE TRAVAIL)
Le management de la santé
et de la sécurité page 4



ATELIER
Le risque psychosocial page 10



ATELIER
Les chutes de hauteur page 14



ATELIER
La manutention manuelle page 18



ATELIER
Les démarches administratives
de santé et de sécurité au travail page 23



Un événement professionnel
organisé par



en partenariat avec



FORUM PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

ÉDITO

Le 1^{er} Forum Prévention des risques professionnels rassemblait acteurs institutionnels et entreprises et ambitionnait d'offrir :

- ▶ Une **thématique concrète** « l'approche économique de la prévention » développée à partir d'exemples d'actions menées dans les entreprises,
- ▶ Un **programme de conférence innovant** bâti sur des problématiques spécifiques de terrain et faisant intervenir des chefs d'entreprises locaux,
- ▶ Une **opportunité unique de développer des échanges constructifs** au cours d'ateliers de travail.

Au cours de la soirée Ateliers, les entreprises étaient invitées à travailler autour de 5 thématiques :

- ▶ **Le management de la santé et de la sécurité** ou comment faire pour que les consignes de sécurité soient respectées ? Pour que les EPI soient portés ?
- ▶ **Les risques psychosociaux** ou comment gérer le stress, la violence, les rixes entre collègues ?
- ▶ Comment éviter **les chutes de hauteur** (3^{ème} cause d'accident toutes activités professionnelles confondues) ?
- ▶ Quelles solutions pour éviter **les risques liés aux manutentions manuelles** ?
- ▶ Comment simplifier **les démarches administratives de santé et sécurité au travail** ?

Les services prévention de la CAFAT et de la Direction du Travail et de l'Emploi sont heureux, aujourd'hui, de vous remettre ce guide. Il vous présente, le point de vue des entreprises complété par celui des institutions.





ATELIERS (2 GROUPES DE TRAVAIL)

Management de la santé et de la sécurité

► DÉFINITION GÉNÉRALE

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans la pratique, c'est :

- gérer en intégrant systématiquement les questions de sécurité et santé au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise,
- connaître, évaluer et gérer les risques dans son entreprise,
- associer les personnes et les moyens pour améliorer les performances de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail.

► CHIFFRES CLÉS

- En 2013, le nombre total des accidents du travail (hors accidents de trajet) s'établit à 4 151, quelle qu'en soit la gravité ; 3 207 d'entre eux ont entraîné un arrêt de travail. Dans la même année, les huit accidents mortels sont consécutifs à un malaise, une chute de hauteur et au risque routier.
- En 2013, la CAFAT a reconnu 81 cas de maladies professionnelles qui pour 79 % sont constituées par des pathologies de type TMS (troubles musculosquelettiques).

► LES DIFFICULTÉS ET PROBLÉMATIQUES EXPRIMÉES

- Comment faire respecter les consignes et notamment le port des EPI (Équipements de Protection Individuelle) ? Comment inciter les salariés à signaler les presque-accidents ?
- Comment impliquer l'encadrement, y compris le chef d'entreprise, en tant qu'acteurs de la prévention ?
- Les dirigeants de TPE ne sont pas toujours au fait des dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité.
- Quelles sont les limites de l'employeur dans le contrôle de l'alcool et du cannabis sur les lieux de travail ?
- Quels sont les critères de choix pour les EPI et comment les faire accepter par les salariés ?
- Quelles méthodes pour identifier les risques ? Quid du risque « machine » ?
- Comment développer chez les salariés une « culture sécurité » ?

REMARQUE

■ les difficultés exprimées portent pour l'essentiel sur le facteur humain.

► LES 4 PROBLÉMATIQUES TRAITÉES EN ATELIERS

Le point de vue des entreprises complété par celui des institutions

PROBLÉMATIQUE 1

Comment faire respecter les règles de sécurité ?

► Organisation de « ¼ d'heure sécurité »

- Hebdomadaire ou mensuelle (durée : 15 minutes maxi), il a pour objectif de rappeler aux salariés, lors de la prise de poste, les consignes de sécurité dont le port des EPI. Lieu d'échanges, il contribue au développement d'une « culture sécurité ».
- Son animation peut être confiée à un membre de l'encadrement lequel s'appuiera sur des supports pédagogiques conçus par la DTE, l'INRS, l'OPPBTB... Une façon d'impliquer l'encadrement, après formation (communication), dans la démarche de prévention des risques.
- Ces supports sont à disposition gracieusement auprès de la CAFAT et de la DTE, également téléchargeables sur les sites www.inrs.fr et www.oppbtp.fr.

► Afficher les règles et les consignes de sécurité / Mettre des panneaux de signalisation

- Du fait de l'obligation réglementaire de formation à la sécurité reposant sur l'employeur, les consignes, comme la fiche de poste « sécurité » de l'INRS relative à l'utilisation en sécurité d'équipements de travail (positionnement des protecteurs, port d'EPI, etc.), seront apposées directement sur ces équipements et/ou postes de travail.
 - www.inrs.fr > Publication ED 6141 – Santé et sécurité au travail : qui fait quoi ? et 'Dossier WEB' : Formation et information / Article « Travail et Sécurité n° 745 » : Affichages et registres obligatoires.
- Sur la base du plan d'actions défini dans le « dossier EvRP » et notamment celles prescrivant le port d'EPI spécifiques (protecteurs antibruit, masques de protection respiratoire, etc.), il convient de reporter dans les zones à risque spécifique la signalétique « symbole EPI en blanc sur fond bleu » requise.
 - www.inrs.fr > Publication ED 885 – La signalisation de santé et de sécurité au travail.

► Responsabiliser les gens à tour de rôle

- Proposition de désigner sur la semaine ou le mois un salarié en tant qu'« observateur de sécurité » qui aura pour mission, en sus de son activité de production, de consigner dans un registre dédié toutes situations ou manquements à la sécurité qu'il pourrait être amené à observer. Il appartiendra à la hiérarchie, de consulter journalièrement le registre et de lever les défauts observés.
 - www.preventionbtp.fr > Publication n° A1 R07 12 – Registre d'observations.
 - A voir aussi le « relais santé sécurité » (cf. journée mondiale SST 2013 organisée par la DTE) sur www.dtenc.gouv.nc

► Créer une prime sécurité, au même titre que la qualité et la productivité ; la sécurité doit entrer dans le calcul de la prime annuelle

- Il est à noter que cette proposition n'ayant pas fait l'unanimité dans un groupe, il a aussi été fait état de l'« employé du mois » (cf. récompense pour le salarié le plus méritant à la fonction « observateur de sécurité »).
- Dans l'autre groupe, il est question d'une « cagnotte sécurité » attribuée individuellement sur la base des résultats d'audits menés par l'employeur ou l'encadrement afin de vérifier le port d'EPI, le respect des modes opératoires les plus sûrs... En cas de manquements, la prime en serait affectée (minoration de la prime définie en début d'année).
 - **Remarque :** dans le cas d'une « prime sécurité annuelle » basée sur les résultats de l'entreprise en matière de sinistralité, une des dérives à craindre pourrait résulter du non-signallement systématique des accidents à faible gravité.





ATELIERS (2 GROUPES DE TRAVAIL) MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

Former le personnel sur la sécurité / Mettre en place un accueil « sécurité » pour chaque nouveau salarié

- Il s'agit d'une obligation légale, concernant notamment tout nouvel embauché et tout salarié changeant de poste de travail ou de technique, qui porte sur 3 points :
 - les conditions de circulation dans l'entreprise,
 - les conditions d'exécution du travail,
 - la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.
- D'où l'intérêt d'établir une procédure décrivant l'accueil « sécurité » et impliquant dans le cas de TPE et PME l'encadrement intermédiaire notamment dans la séquence « Formation au poste » (formation à l'aide de « fiches de poste » aux modes opératoires les plus sûrs, information sur le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, port des EPI, etc.).
 - www.inrs.fr > Publications « Fiche pratique de sécurité ED 126 : comment constituer des fiches de poste intégrant la sécurité » et ED 832 : Formation à la sécurité/ « Dossier WEB » : Accueillir et intégrer un nouvel embauché.
 - www.ameli.fr > Recommandation R 460 : Fonction d'accueil et d'accompagnement des nouveaux en entreprise.

Etablir un règlement intérieur / Définir une échelle de sanction / Appliquer les sanctions

- Le document, obligatoire dès lors que l'entreprise occupe au moins 20 salariés, précise l'échelle de sanction depuis l'avertissement à la mise à pied voire le licenciement en cas de non-respect des dispositions relatives à la sécurité dont le port des EPI, l'utilisation des dispositifs de protection sur les machines.
- Rappel s'agissant des EPI :
 - l'employeur fournit et veille au port effectif des EPI,
 - le salarié est responsable de sa sécurité (cf. article Lp261-10).

Mettre en place des contrôles-surprises

- Organisation d'audits, d'inspections à l'initiative de la Direction ou de l'encadrement afin de détecter les situations de non-conformité (défaut du port des EPI, postures dangereuses, défaut de préparation d'une tâche, etc.).
 - www.inrs.fr > « Cahiers de Notes Documentaires n° 2156-184-01 » : Intérêts et limites de l'audit de sécurité.

PROBLÉMATIQUE 2

Comment identifier les risques ?

- Connaître l'entreprise et ses activités et pour chaque activité, lister les tâches correspondantes / Interroger et échanger avec chaque salarié / Rechercher, définir les risques par poste, par métier, par zone / Définir les dangers c'est-à-dire évaluer chaque activité et chaque tâche.

- Nous sommes en plein dans la démarche d'Évaluation des Risques Professionnels avec l'inventaire et l'évaluation des risques par unité de travail réalisés en association avec les opérateurs.
 - www.inrs.fr > Publication ED 6179 – Management de la santé et sécurité au travail : 5 conditions de réussite.
 - www.carsat-pl.fr > Guide généraliste d'évaluation des risques.



- Identifier les presque-accidents : faire établir des rapports par les salariés

- Inciter les salariés à signaler les presque-accidents aux fins d'analyse en vue d'éviter la survenance d'un accident grave.
- Comme l'illustre le schéma de la pyramide de Bird ci-dessous, plus on agit à la base, c'est-à-dire sur l'analyse des presque-accidents, plus on réduit la probabilité d'avoir un accident grave.
 - www.inrs.fr > film d'animation « NAPO » : Travailler ensemble.



Figure - La pyramide des accidents (Bird, 1969)

- Lister les matériels et produits

- Se reporter au « dossier EvRP » faisant l'inventaire des équipements de travail (machines, installations fixes, etc.) et des produits chimiques (rappel : cette liste est normalement communiquée au médecin du travail pour mise en place éventuelle d'une surveillance médicale renforcée).
- Sur la prévention du risque « machine », l'INRS comme l'OPPBTB édite des fiches techniques traitant de la sécurisation. Il en est de même pour la prévention du risque chimique (fiche toxicologique INRS ...) où en plus des publications, ces 2 organismes mettent à disposition des outils d'évaluation (exemple : application « LARA BTP » de l'OPPBTB).

- S'informer sur les obligations et les textes réglementaires

- Consultation du site internet de la DTE : www.dtenc.gouv.nc
- Participer aux matinées et soirées de la prévention organisées par la DTE en partenariat avec la CAFAT.

- Séparer les risques particuliers des risques communs

- La démarche d'EvRP est une démarche globale qui permettra de hiérarchiser les risques ainsi que les actions à mettre en œuvre.

- Prendre des photos de façon régulière pour ne rien oublier

- A lier à la fonction de « relais santé sécurité » décrite précédemment.



PROBLÉMATIQUE 3

Comment faire respecter le port des EPI ?

- Mise en place de casiers de rangement

- Mise à disposition d'armoires-vestiaires comportant deux compartiments distincts (vêtements de travail / vêtements de ville) permettant aux salariés de laisser sur le lieu de travail les EPI notamment.

- Acheter des EPI attractifs et adéquats / Impliquer les salariés dans le choix des EPI / Faire intervenir un préconisateur en EPI (ressource interne ou externe)

- Se reporter aux bancs d'essai de l'INRS.
 - www.inrs.fr > « Dossier WEB » : Protection individuelle.
- Afin de favoriser l'acceptation d'un EPI par le personnel, proposer à l'essai plusieurs modèles puis les associer au choix définitif (cf. évaluation prenant aussi en compte le confort, l'esthétique).
- Assurer une veille auprès des distributeurs d'EPI (amélioration de l'efficacité, diminution des contraintes, prix négociés...).



ATELIERS (2 GROUPES DE TRAVAIL) MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

■ Privilégier la protection collective

- Par principe, les Moyens de Protection Collective (MPC) sont moins contraignants pour le salarié à protéger puisqu'indépendants de lui (exemple : mise en place de garde-corps au lieu du port d'harnais de sécurité qui doit être relié à un point d'ancrage sûr).
➤ www.inrs.fr > « Page éditoriale » : Protection collective.

■ Sensibiliser le personnel avec des images « choc » et des témoignages de victimes d'accidents

- Démarrer par un retour sur vos accidents, en les analysant et en recherchant avec vos collaborateurs des solutions ou pistes de solutions, contribue déjà à sensibiliser le personnel.
➤ www.inrs.fr > Publication ED 833 – Face aux accidents : analyser, agir.

■ Formation au port des EPI et entretien

- Il s'agit d'une obligation réglementaire. Dès lors que la protection d'un salarié est réalisée au moyen d'EPI, il doit être formé à son utilisation. L'entretien est à la charge de l'employeur (cf. notice du fabricant) avec mise en place d'un registre dédié au suivi des EPI (examens, réparations...)
➤ www.inrs.fr > Article « Travail et sécurité N° 636 » : Mise à disposition et port des EPI.

PROBLÉMATIQUE 4

Comment parvenir à impliquer les salariés dans la prévention des risques ?

■ Plus de communication (exemple : ¼ heure sécurité) et affiches « choc »

- Voir précédemment.

■ Formation à la sécurité pour tous

- Il est question de l'exemplarité du chef d'entreprise.

■ « Relais sécurité » dans l'entreprise (volontaire et tournant)

- Se rapprocher de la DTE.
- A voir la journée mondiale SST 2013 organisée par la DTE sur ce thème sur www.dtenc.gouv.nc.

■ Audits sécurité des postes de travail pour actions d'amélioration (relais sécurité + hiérarchie + opérateurs)

- Il s'agit du suivi et de l'évaluation du plan d'actions défini dans le cadre de l'EvRP.

■ Elaboration de support type check-list

- Participation du service « Prévention des risques professionnels-CAFAT » à la conception des documents qui seront utilisables par les opérateurs préalablement à l'exécution d'une tâche.



■ Registre d'observations

- Obligatoire pour permettre aux utilisateurs de véhicules, d'équipements de travail (machines..) de consigner toute anomalie de fonctionnement.
➤ www.preventionbtp.fr > Publication n° A1 R07 12 – Registre d'observations
- Mise en place d'une boîte à idées « Prévention des risques ».

■ Observer les salariés sur le terrain

- Se reporter aux audits organisés à l'initiative de la Direction et de l'encadrement.
- Il est à noter qu'en ateliers, il a été exprimé par des salariés le besoin d'une présence accrue de la hiérarchie sur le terrain.

■ Mise en place d'un tableau de bord « sécurité » (résultats et actualité de l'entreprise)

- Réalisation d'un support de communication interne pouvant être commenté lors des ¼ d'heure sécurité : retour sur un accident avec rappel des règles de sécurité...
➤ www.inrs.fr > Publication ED 6014 – Management de la santé et de la sécurité au travail : Optimisez votre gestion par des objectifs et des indicateurs pertinents.

■ Induction sécurité / Donner les bonnes instructions de travail / Insister sur l'aspect sécurité et les visuels

- Renvoie à la formation à la sécurité.

■ Recyclage sécurité (formation) 15 à 20 minutes par mois sur le poste de travail

- Peut s'intégrer dans un ¼ d'heure sécurité.

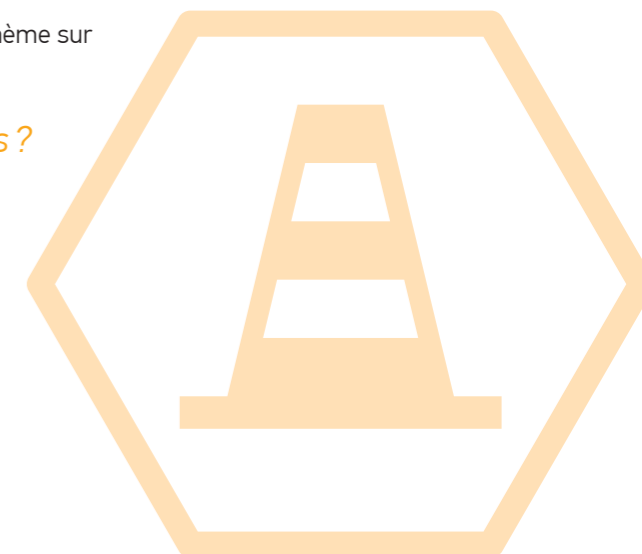
LES AUTRES PROBLÉMATIQUES

■ Quelles sont les limites de l'employeur dans le contrôle de l'alcool et du cannabis sur les lieux de travail ?

- A voir la journée mondiale SST 2012 organisée par la DTE sur ce thème sur www.dtenc.gouv.nc.

■ Quelles méthodes pour identifier les risques ? Quid du risque « machine » ?

- La méthodologie est celle décrite pour l'EvRP. Toutefois, n'hésitez pas à solliciter les techniciens du service de prévention des risques professionnels sur le risque mécanique en particulier.





► DÉFINITION GÉNÉRALE

Violence interne (altercations...), violence externe, **stress**, le sentiment de **mal-être** ou de **souffrance au travail**...

Des **facteurs multiples à l'origine**: le contenu du travail (surcharge ou sous-charge de travail, monotonie...), l'organisation du travail (rythme, interruptions, absence d'objectifs...), les relations de travail (manque de soutien, reconnaissance...), l'environnement physique (bruit, chaleur, manque d'espace...) et socio-économique (concurrence, incertitude sur l'avenir professionnel...).

Des conséquences tout aussi multiples: absentéisme en maladie, en accident du travail, un lien avec le développement des troubles musculo-squelettiques (TMS), des troubles du sommeil, la baisse de vigilance (...), la perte de compétences, le renoncement à la formation....

► **Les risques psychosociaux doivent être gérés au même titre que les autres risques professionnels.**

► CHIFFRES CLÉS

Des conséquences importantes dans le travail:

- **62 % des salariés affirment ressentir un niveau de stress élevé (IPSOS 2010);**
- **Le coût du stress: 2 à 3 milliards d'euros par an (INRS);**
- **Un absentéisme 3 fois plus élevé pour les salariés exposés à des risques psychosociaux (DARES 2013).**
- **En Nouvelle-Calédonie, c'est environ 60 déclarations d'accidents du travail, sur 5 460 en 2013, qui sont liées au risque psychosocial. Pour 47 % d'entre elles, le risque prend sa source majoritairement dans des aspects d'organisation et de management.**



► LES DIFFICULTÉS ET PROBLÉMATIQUES EXPRIMÉES

► **Comment identifier les risques psychosociaux ?**

► **Comment gérer une inadéquation avec le poste de travail ?**

► **Comment aider les salariés en souffrance ?**

► **Comment aborder une démarche objective acceptée par l'ensemble du personnel ?**

► **Problématique du positionnement de la Direction au cœur des relations sociales et des risques psychosociaux.**

► **Un mauvais management est-il un risque psychosocial ?**



► LES 2 PROBLÉMATIQUES TRAITÉES EN ATELIERS

Le point de vue des entreprises complété par celui des institutions

PROBLÉMATIQUE 1

Comment aborder une démarche objective acceptée par l'ensemble du personnel ?

► **La communication sur le cadre réglementaire relatif à l'intérêt de la démarche de prévention de ce risque / Informer et prendre en compte les différents points de vue de l'entreprise (Direction, personnel, représentants du personnel)**

- **Une référence**: les articles Lp113-1 et suivants du CTNC, Code du Travail de Nouvelle-Calédonie qui traitent du droit à tout salarié à des relations empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence, mais également de son devoir de contribuer, par son comportement, au respect de ce droit. Egalement pour l'employeur de son devoir de prendre les mesures nécessaires au respect de ce droit.
- Selon la taille de l'entreprise, objectiver une démarche par la construction et l'analyse d'indicateurs pour mettre en œuvre un plan de prévention adaptée.
- Des indicateurs à définir au mieux en fonction des spécificités de l'entreprise.
- Le guide **Dépister les risques psychosociaux** disponible sur le site www.inrs.fr pour vous y aider.
- Les indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise: les temps de travail (l'absentéisme, mais aussi la typologie des absences peuvent vous informer sur le niveau de désinvestissement...), le turn over, les causes de départ...
- Les indicateurs de l'activité de l'entreprise: les résultats de l'entreprise, le niveau des relations sociales (nombre de réunions avec les représentants du personnel...), le niveau d'information et de communication internes, le nombre d'entretiens individuels, les actes de violences au travail...
- Egalement des indicateurs en santé et sécurité tout aussi importants à regarder: la fréquence et la gravité des accidents du travail, les causes des accidents du travail...
- Des questionnaires types existent pour permettre d'évaluer la nécessité d'aller plus loin dans la démarche. Vous pouvez solliciter le service Prévention des risques professionnels de la CAFAT pour vous orienter sur ces outils.

► **Etablir un plan d'actions avec les représentants du personnel ou le personnel, constituer des groupes de travail sur les risques psychosociaux en intégrant la hiérarchie**

- Il est conseillé, selon l'état des relations sociales au sein de l'entreprise, de faire appel à des prestataires externes, du moins dans un premier temps, pour engager la démarche. L'appel à un consultant externe permet en effet de garantir une neutralité et de rassurer le personnel. Cela répond, notamment, au questionnement relatif au positionnement de la Direction au cœur des relations sociales.
- Le plan d'actions doit être formalisé avec une priorisation des actions et des délais de mise en œuvre. Il est nécessaire de pouvoir suivre aisément ce plan dans le temps.
- Une évaluation régulière, et, intégrée au dossier d'évaluation des risques professionnels, des facteurs de risques psychosociaux est essentielle. Des outils comme la publication INRS, **Évaluer les facteurs des risques psychosociaux** sur le site www.inrs.fr peuvent vous y aider.
- En effet, même si on peut estimer que ses salariés ne sont pas, a priori, confrontés à des risques psychosociaux, il convient de faire l'inventaire, dans le dossier d'Évaluation des Risques Professionnels (EvRP), des facteurs générateurs de ce type de risque. Comme pour l'ensemble des risques professionnels, la règle veut qu'il vaut mieux prévenir que guérir.



■ Déterminer un responsable / référent du plan d'actions

- Quand c'est possible, en fonction de la taille de l'entreprise, il convient de constituer un groupe projet qui va suivre le plan d'actions. Ce groupe doit être composé de membres de la Direction, de salariés de différents services et de représentants du personnel.
- Selon la taille de l'entreprise, ce groupe peut se retrouver restreint ou réduit à une personne comme proposé. Dans tous les cas, un consensus doit être obtenu avec le personnel autour de cette question.

■ La démarche doit être portée par la Direction, elle ne doit pas être obligatoire / imposée

- Même avec un accompagnement externe, si l'employeur engage son entreprise dans une démarche pérenne de prévention des risques psychosociaux, c'est une condition impérative qu'il en soit le premier porteur. Un diagnostic qui serait laissé sans suite risquerait d'engendrer d'importantes frustrations.
- L'employeur doit s'intéresser à ce risque professionnel au même titre que les autres.

■ Garantir l'anonymat sur la remontée des données

- Le recours à un prestataire externe peut permettre de garantir l'anonymat des remontées, et ce, d'autant plus si l'entreprise est de moyenne, voire petite taille.

► La Direction du Travail et de l'Emploi met, à disposition des entreprises, son réseau de spécialistes compétents dans la réalisation des diagnostics et un financement plafonné à 300 000 F.cfp. Sur le site www.dtenc.gouv.nc, tous les renseignements utiles sur ce dispositif d'aide au diagnostic des relations de travail.

Suivant la taille de l'entreprise, le financement peut donc être partiel ou total :

- Pour les entreprises dont l'effectif est < à 10 salariés, la prise en charge est totale ;
- Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 50, la prise en charge est de 75 % ;
- Pour les entreprises dont l'effectif est > à 50, la prise en charge est de 50 %.

PROBLÉMATIQUE 2

Comment gérer la souffrance des salariés ?

■ Mettre en œuvre des actions préventives :

- Toute démarche de prévention des risques psychosociaux doit comprendre des actions tant préventives que correctives formalisées dans le plan d'actions construit collectivement.
 - Formation des managers aux risques psychosociaux.
- Pour répondre à la question de savoir si un mauvais management est un risque psychosocial, il convient d'affirmer que le management peut être tout autant l'origine des risques psychosociaux que la solution. La question de la formation et de l'accompagnement des salariés à la prise de fonction d'encadrement est donc essentielle.
 - Valeur au niveau de la politique d'entreprise sur la cohésion du personnel ;
 - Entretiens annuels avec une question dédiée aux risques professionnels ;
 - Mener des enquêtes de satisfaction du personnel ;
 - Cellule d'écoute auprès d'un médecin du travail / d'un psychologue du travail ;
 - Développer la communication / la cohésion au sein de l'entreprise ;
 - Mener des réunions d'information du personnel ;
 - Sensibilisation aux risques psychosociaux du personnel ;
 - Mettre en place des journées de cohésion ;
 - Mettre en place des ateliers de discussion.

- Ces mesures constituent, pour l'essentiel, des actions de prévention secondaire, c'est-à-dire qu'elles visent à réduire ou limiter le risque par la formation et l'écoute.
- Elles sont bien évidemment primordiales dans une démarche de prévention. Toutefois, il convient en premier lieu, de rechercher les facteurs favorisant l'apparition des risques psychosociaux dans l'organisation même du travail.
- L'écoute est majeure dans la prévention de ces risques, mais beaucoup prennent leur source dans l'organisation du travail. Aussi, bon nombre de mesures concrètes d'évolution de l'organisation du travail, des temps de travail, des moyens mis à disposition... vont permettre de réduire, voire de supprimer les risques à leur source.
 - Aménager le poste de travail, la charge de travail ;
 - Audit organisationnel sur la répartition du travail (ergonomie).
- Toute démarche de prévention des risques psychosociaux doit en effet questionner :
 - L'organisation du travail (surcharge, ou sous-charge de travail, manque de temps, trop de tâches en même temps...);
 - La reconnaissance au travail ;
 - Les relations de travail avec sa hiérarchie, mais également avec ses collègues ;
 - Les changements au travail, le manque de consignes claires...
- Ces questionnements et ces analyses permettront d'adapter au mieux le travail et de répondre à la question posée en atelier, à savoir « comment gérer l'inadéquation avec le poste de travail ? ».
- En prévention, que ce soit en prévention des risques liés à l'activité physique comme en prévention des risques psychosociaux, le principe général consiste en effet à « adapter le travail à l'homme, et pas l'inverse » (cf. le 4^{ème} principe des 9 principes généraux de prévention).

■ Mettre en œuvre des actions correctives :

- Médiation, coaching, cellule de crise ;
 - Entretien avec le salarié en souffrance pour en connaître les causes, aide intérieure ;
 - Compléter avec un entretien avec un professionnel, une aide extérieure.
- Ce sont, entre autres, les actions de prévention tertiaire, c'est-à-dire les actions de réparation des effets des risques qui n'ont pas pu être évités. Ces actions doivent aussi être définies précisément dans le plan.
 - Une définition de la démarche d'ensemble et des cas pratiques sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr.





► DÉFINITION GÉNÉRALE

On entend par chute de hauteur, toute chute d'une personne située en élévation, que cette élévation soit importante ou non, ou à proximité d'une dénivellation (escalier, tranchée...).

Les situations dangereuses exposant les personnes au risque de chute de hauteur sont par nature très diverses et concernent donc tous les secteurs d'activité; d'ailleurs, une des situations les plus accidentogènes est celle des escaliers.

► CHIFFRES CLÉS

- En 2013, le nombre de chutes de hauteur ayant entraîné un arrêt de travail s'établit à 379 sur 3 207 accidents avec arrêt, soit 11,8 %. C'est donc la 3^{ème} cause d'accidents du travail avec arrêt, après ceux liés à la manutention manuelle de charges et ceux survenant de plain-pied.
- Leur gravité apparaît comme directement subordonnée à la hauteur de la chute et à la nature de la surface d'impact.
- En 2013, ces accidents touchent principalement les pieds : 1 accident sur 3 avec arrêt.
- Elles constituent aussi, avec les malaises, la première cause de décès au travail.

► LES DIFFICULTÉS ET PROBLÉMATIQUES EXPRIMÉES

- *Quelle mesure mettre en place face à une situation dangereuse non abordée par la réglementation ? Comment faire évoluer la réglementation ?*
- *Des difficultés à trouver les équipements appropriés aux situations de travail.*
- *Comment gérer la co-activité sur un chantier ?*
- *Comment se protéger d'une chute lorsqu'on est seul sur le chantier ?*
- *Quelles sont les obligations du donneur d'ordre en matière de prévention vis-à-vis de l'entreprise de travaux ?*



► LES 2 PROBLÉMATIQUES TRAITÉES EN ATELIERS

Le point de vue des entreprises complété par celui des institutions

PROBLÉMATIQUE 1

Gestion de la co-activité sur les chantiers

► Réalisation d'un plan de prévention

- Pour les chantiers visés par la délibération n°207 du 07/08/2012 relative à la santé sécurité sur les chantiers, une coordination en matière de santé et de sécurité doit être organisée dès lors que 2 entreprises interviennent sur le même site et que l'un des ouvrages occupe une superficie d'au moins 500 m² sur un ou plusieurs niveaux. Le coordonnateur santé sécurité désigné par le maître d'ouvrage, élabore le Plan Général de Coordination (PGC). Chaque intervenant devra, avant le début des travaux, établir, sur la base du PGC, un Plan Particulier de Santé Sécurité (PPSS).
- Pour les chantiers n'entrant pas dans ce cadre, l'entreprise peut établir un plan de prévention sur la base de son dossier d'Evaluation des Risques Professionnels (EvRP) pour l'unité de travail « Chantier ».
- www.cram-alsace-moselle.fr > guide d'Evaluation des Risques Professionnels dans le BTP/
- www.cnac.constructiv.be > La sécurité sur les petits chantiers/
- www.inrs.fr > Publications ED 790 – Aide mémoire BTP et ED 6157 – Entreprises artisanales du bâtiment : Comment prévenir les risques professionnels/
- www.preventionbtp.fr > votre espace e-prévention / rédiger votre DU

► Désignation d'un coordinateur pour les petits chantiers

- La mission peut être confiée au maître d'œuvre délégué investi d'une mission santé sécurité financée par le compte prorata du chantier.
- www.preventionbtp.fr > fiches prévention A4 F02 12: Maître d'œuvre et A4 F03 12: Coordonnateur de sécurité et de protection de la santé/
- À noter qu'un projet de modification de la délibération n°207 du 07/08/2012 prévoira l'élargissement de la coordination à des opérations moins importantes.

► Référent sécurité par entreprise

- Obligatoire pour chaque entreprise impliquée dans une opération visée par la délibération n°207 du 07/08/2012.
- Par ailleurs, l'article Lp 261-7 prévoit la désignation par l'employeur de un ou plusieurs salariés pour « s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement ».

► Organisation journallement d'une réunion de coordination en prévision des travaux du lendemain

- La fréquence quotidienne paraît difficilement réalisable compte tenu des contraintes des différentes entreprises.
- Les réunions de chantier hebdomadaires permettent de traiter en amont et régulièrement les questions de santé et sécurité liées à l'avancement des travaux.



ATELIER LES CHUTES DE HAUTEUR

■ Sensibiliser le chef d'entreprise à sa responsabilité

- Le code du travail reporte sur l'employeur une obligation de résultat de sécurité vis-à-vis de ses salariés.
- En cas d'accident grave imputable à la faute inexcusable de l'employeur (cf. décision de reconnaissance par le Tribunal du travail), ce dernier assure le paiement de la majoration de rente allouée à la victime du fait de séquelles.
- www.inrs.fr > La faute inexcusable de l'employeur en santé et sécurité au travail/
- Par ailleurs, la CAFAT a la faculté, après avis de la Commission Technique Consultative (CTC), d'appliquer à une entreprise ne donnant pas suite aux recommandations du service « Prévention des risques professionnels-CAFAT », un indice de sécurité se traduisant par une majoration du taux de cotisation AT/MP.

■ Sensibiliser la chaîne hiérarchique

- Associer l'encadrement à la mise en œuvre de la formation sécurité en particulier sur la séquence « Formation à l'exécution du travail », à l'accueil des nouveaux embauchés, à l'animation des ¼ d'heures sécurité.
- S'appuyer sur les différents supports mis à disposition par la DTE sur www.dtenc.gouv.nc, pour ce faire :



PROBLÉMATIQUE 2

Difficultés pour trouver les équipements par rapport aux situations rencontrées

- www.inrs.fr > Publication ED 130 – La prévention des chutes de hauteur
- www.preventionbtp.fr > Publication ED 6110 - Prévention des risques de chute de hauteur

■ Former le personnel à reconnaître et acheter du matériel conforme CE ou NF

Il s'agit d'une obligation à la charge du chef d'entreprise (cf. cahier des charges pour l'acquisition de tout équipement / se reporter aux publications de l'INRS et de l'OPPBTB).

- www.inrs.fr > Publications ED 54 – Les machines neuves 'CE' et ED 6122 – Sécurité des équipements de travail et 'Dossier WEB' – Machines/

■ Liste de fournisseurs (équipements location / vente) agréés par le Gouvernement pour la distribution du matériel conforme CE ou NF

Ce n'est pas de la compétence du Gouvernement. Les fiches et guides présentés à la question précédente doivent vous guider dans le bon choix des équipements.

■ Il faudrait qu'il y ait une réglementation précise sur les équipements et normes applicables

La DTE travaille sur l'élaboration d'un projet de texte portant sur les équipements de travail et notamment les Equipements de Protection Individuelle (E.P.I.).

En matière de normes, vous pourrez trouver tous les renseignements utiles sur :

- www.afnor.fr
- www.inrs.fr
- www.oppbtp.fr

Ces normes, et leur respect, vous garantissent, en tant que chef d'entreprise, l'efficacité des équipements de protection individuelle pour vos salariés.

■ Base de données CAFAT pour les « bonnes idées », équipements...

Se reporter aux campagnes de prévention organisées par la Caisse.

- www.cafat.nc > Employeurs > Les risques professionnels > Les aides financières ou Les événements

Prochainement, suite aux résultats des échanges du forum, un guide d'accès simplifié aux informations et équipements disponibles par corps de métiers sera conçu. Cette base s'appuiera également sur la liste des équipements ayant bénéficié de subventions de la Caisse pour répondre au mieux aux besoins des entreprises locales.

exemple

➤ Matériel diminuant les risques de chutes de hauteur : le SYAM (Système d'Ancrage Mobile)

Le SYAM, structure télescopique de type parapluie, conçu par un professionnel du bâtiment, est un point d'ancrage transportable qui permet de travailler au contact du vide en toute sécurité.



- www.ancragems.fr
- www.preventionbtp.fr > Documentation > Explorer-par-produit-OPPBTB > Terrain > Prévention-et-performance > Matériel-SYAM

■ Forum CAFAT pour trouver des solutions / Conseils par la CAFAT ou DTE sur les normes à appliquer

Définition prochainement d'une foire aux questions (FAQ) sur le site internet de la CAFAT.

- Interroger directement le service « Prévention des risques professionnels-CAFAT » à l'adresse : preventionat@cafat.nc

➤ QUESTIONS DIVERSES

■ Comment se protéger d'une chute lorsqu'on est seul ?

- Un salarié disposant seulement d'un équipement de protection individuelle ne peut travailler seul (cf. délibération 35/CP du 23/02/1989).
- L'employeur doit privilégier la mise en œuvre de moyens de protection collective.

■ Formation des ouvriers affectés aux opérations de montage / démontage des échafaudages

- Bien que la réglementation n'impose pas, aujourd'hui, un référentiel pour la formation aux opérations de montage / démontage des échafaudages, nous préconisons la prise en compte de la recommandation R408 de l'INRS (www.inrs.fr).





» DÉFINITION GÉNÉRALE

On entend par **manutention manuelle**, toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige un effort physique d'un ou plusieurs travailleurs et présente des risques, notamment dorsolombaires, en raison des caractéristiques de la charge.

Les manutentions manuelles restent toujours largement répandues dans de nombreux secteurs d'activités. Nous allons les retrouver aussi bien dans le bâtiment, que dans les industries, mais également dans les commerces de détail. Les risques liés aux manutentions manuelles touchent également les professionnels de santé par exemple.

» **Les secteurs concernés par ces risques sont variés et les salariés qui y sont exposés nombreux.**

» CHIFFRES CLÉS

Des conséquences dans le travail importantes tant en termes d'accidents du travail qu'en termes de maladies professionnelles :

- » En 2013, ce sont 997 accidents du travail avec arrêt qui sont liés aux opérations de manutention manuelle de charges sur un total de 3.207 accidents avec arrêt, soit près de 1 accident sur 3.
- » En 2013, comme chaque année, c'est la 1^{ère} cause d'accident toutes activités professionnelles confondues.
- » En 2013, tout comme les autres années, les maladies professionnelles reconnues liées aux affections périarticulaires représentent 79 % des maladies professionnelles reconnues.

» LES DIFFICULTÉS ET PROBLÉMATIQUES EXPRIMÉES

» **Difficultés à faire respecter les consignes et faire utiliser les moyens existants : tant auprès des « seniors » (comment les convertir aux nouvelles méthodes de travail ? aux bonnes pratiques ?) qu'auprès des jeunes salariés, « forts », qui n'utilisent pas le matériel mis à disposition pour aller plus vite et rentrer tôt, notamment.**

» **Difficultés liées à la manipulation des malades, des personnes ou port de charges de plus de 25 kg. Par exemple, comment manipuler et transporter un malade de plus de 160 kg avec seulement 2 personnes ?**

» **A propos des moyens : quels sont les moyens qui existent par corps de métiers ? Quelles sont les solutions à mettre en place en fonction des situations de travail variées pour un même métier ? Comment faire son travail avec les moyens à disposition dans le respect de la réglementation ? Comment assurer le même niveau de prévention en intervention sur sites multiples et variés ? (ex : déménageurs). Comment solliciter la CAFAT en fonction des spécificités ?**

» **Que peut-on faire pour éviter la manutention manuelle répétitive ?**

» **Comment faire prendre conscience à l'ensemble du personnel des risques encourus lors de la manutention manuelle ?**

» **Comment sensibiliser sa hiérarchie sur l'importance de la prévention et de la communication ?**



» LES 3 PROBLÉMATIQUES TRAITÉES EN ATELIERS

Le point de vue des entreprises complété par celui des institutions

PROBLÉMATIQUE 1

Comment lutter contre les prises de risques et le non-respect des consignes, en particulier les consignes d'utilisation des moyens mis à disposition ?

» **Formation / sensibilisation adaptée à chaque poste avec des rappels réguliers. Et une sensibilisation qui puisse commencer dès la scolarité**

Diffuser des notes internes, des bulletins d'information, vidéos et /ou livrets de sécurité. Bon nombre de supports existent déjà et peuvent vous servir. Le service Prévention des risques professionnels de la CAFAT pourra vous renseigner sur ce point.

- Des **fiches pratiques par métier** peuvent vous aider sur www.bossons-fute.fr.
- Des publications INRS disponibles sur www.inrs.fr comme, entre autres, la publication relative au Travail et lombalgie (ED 6087) et celle relative à la Méthode d'analyse de la charge de travail (ED 6161).
- Les **manutentions manuelles de charges** sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr.
- La **manutention manuelle de charges** du site www.oppbtp.fr.
- Solliciter une intervention du service de prévention des risques professionnels de la CAFAT au sein de l'entreprise pour sensibiliser aux risques encourus pour la santé. Bientôt, un calendrier 2015 de sessions de sensibilisation « P.R.A.P » (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique), organisées par la CAFAT, sera proposé.
- Mettre en place une formation d'acteurs PRAP des salariés par un organisme de formation.
- Afficher et commenter régulièrement les consignes de sécurité aux différents postes de travail.
- Une réflexion va être menée avec le Vice-Rectorat sur la possibilité de mettre en place un module de formation « acteur P.R.A.P » par l'intermédiaire de professeurs formés en vue de dispenser cette formation auprès des élèves des établissements d'enseignement technique.

» **Animer des ¼ d'heure sécurité**

- Organiser régulièrement en interne des ¼ d'heure sécurité sur le thème des manutentions manuelles en vous appuyant sur des outils pédagogiques simples à votre disposition.
- Les vidéos NAPO à disposition sur YouTube comme **Allégez la charge** constituent d'excellents supports d'échanges.
- N'hésitez pas à utiliser les supports d'information (posters ou affiches...) mis à disposition gratuitement par les différentes institutions, comme les affiches suivantes par la DTE (Direction du Travail et de l'Emploi):





ATELIER MANUTENTION MANUELLE

Revoir l'organisation et adapter les temps de travail

- Il convient en effet d'observer chaque poste de travail, d'identifier et d'analyser les situations susceptibles d'entraîner des efforts inutiles ou excessifs, dans le cadre, notamment, de l'évaluation des risques professionnels.
- Adapter les postes de travail aux fins de réduction de la manutention manuelle, notamment, par la mise à disposition d'auxiliaires de manutention ou d'aides mécaniques.
- Etablir, en fonction, un guide de bonnes pratiques à l'utilisation des aides mécaniques.
- Organiser le travail de manière à ne plus permettre aux salariés de terminer leur activité avant l'horaire de fin de poste et supprimer ainsi le travail « fini/parti » qui favorise l'augmentation des risques d'accidents et le non-respect des règles de sécurité.
- Bien définir le travail prescrit : toute activité nécessite, dans des conditions optimales de sécurité, un temps minimal défini. Réaliser une activité dans un temps inférieur signifie donc que l'activité a été menée au détriment de la sécurité et que prise de risques il y a eu.
- La prévention collective comprend de prévoir des temps suffisants pour les opérations à effectuer. Le non-respect de ces derniers constitue alors un des indicateurs qui doit permettre aux chefs d'entreprise d'aller observer et questionner le travail réel.

Impliquer le personnel dans le choix des actions

- Partant de l'analyse des postes de travail, de votre dossier d'évaluation des risques professionnels, informer et solliciter l'avis des salariés sur le plan d'action défini.
- Favoriser la prise d'initiative en proposant d'organiser des groupes de travail réguliers sur la recherche de différentes solutions pratiques en relation avec des situations de travail.
- Pourquoi ne pas créer une boîte à idée ?

Appliquer des sanctions (en dernier recours)

- Mettre en place dans le règlement intérieur une « hiérarchie » des sanctions (avertissement, blâme, mise à pied, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave suite à plusieurs récidives). La Direction du Travail et de l'Emploi peut répondre à vos questions sur ce sujet.

PROBLÉMATIQUE 2

Comment sensibiliser sa hiérarchie sur l'importance de la prévention et la communication ?

Impliquer la Direction et former aussi la hiérarchie pour être sur le même niveau de dialogue

- Mettre en place la formation « acteur P.R.A.P » également pour l'encadrement afin que celui-ci sensibilise en interne les salariés ainsi que les nouveaux embauchés. Cette formation pourrait être intégrée dans un processus d'accueil des nouveaux embauchés.

Analyser les accidents du travail dans son entreprise ou son secteur, communiquer sur les conséquences (humaines, économiques...)

- Décrire et analyser les accidents du travail avec ses collaborateurs, en analyser les causes et les solutions possibles pour que ces accidents ne puissent se reproduire.
- Proposer une analyse de la situation des absences dans l'entreprise puis mettre en place un suivi du taux d'absentéisme et chercher à connaître et comprendre l'origine et les causes des absences (conditions de travail, organisation du travail, ambiance de travail, mode de management...).
- Organiser des entretiens à l'attention des poly accidentés et ceux faisant l'objet de fréquents arrêts de travail au titre de la maladie (développer l'écoute).



- Mettre en place des actions visant à corriger les facteurs en cause de l'absentéisme.

Partant de l'analyse des accidents du travail avec arrêt au sein de l'entreprise, informer sur les coûts liés à ces absences (retards de production, coût des remplacements en termes de recrutement et formation...).

Faire prendre conscience à la hiérarchie d'une nécessaire meilleure organisation générée par plus de présence sur le terrain

- Recenser les besoins et attentes des salariés en vue d'impliquer l'encadrement pour proposer plus de présence sur le terrain.

Rappeler à sa hiérarchie ses responsabilités civiles et pénales vis-à-vis de la santé et de la sécurité des salariés

- Réflexion sur une action conjointe des différents partenaires (CAFAT, DTE, CMA, CCI ...) en vue de démultiplier l'information aux employeurs concernant leurs responsabilités en terme de santé et de sécurité.

PROBLÉMATIQUE 3

Comment manipuler des malades de forte corpulence ou porter des charges de plus de 25 kg ? Quels sont les équipements possibles pour chaque corps de métiers ?

Visite de la CAFAT sur le terrain pour rechercher des solutions

- Le service Prévention des risques professionnels de la CAFAT se tient bien entendu à votre disposition pour toute recherche de solutions.
- En matière de manutention manuelle, la priorité doit systématiquement être donnée à la manutention mécanique.
- De nombreux équipements et dispositifs existent pour chaque secteur d'activité.
- Ci-après des accès à des sites de conseils, d'information mais également de matériels pour vous aider :
 - La rubrique Entrepôt / Appareil de levage du site <http://www.manutan.fr/>.
 - S'agissent du BTP, en particulier, le site www.forsape.fr dans lequel vous pourrez consulter les fiches FAST (du Fichier Actualisé de Situations de Travail) qui peuvent vous aider à identifier les risques et les mesures possibles à mettre en œuvre.

quelques exemples

Camion équipé d'un monte meuble pour les entreprises de déménagement

Un investissement qui peut apparaître lourd mais dont le retour sur investissement peut s'avérer extrêmement favorable à la performance de l'entreprise. Ce matériel peut en effet permettre de générer des gains importants de main-d'œuvre et des gains de temps d'intervention dans la majorité des situations dans lesquelles il pourra être utilisé. Il contribuera à la diminution forte des ports de charges lourdes, donc à la prévention des risques dorso-lombaires et à la satisfaction du personnel.

Des diables motorisés pour escaliers pour monter et descendre des charges sans effort



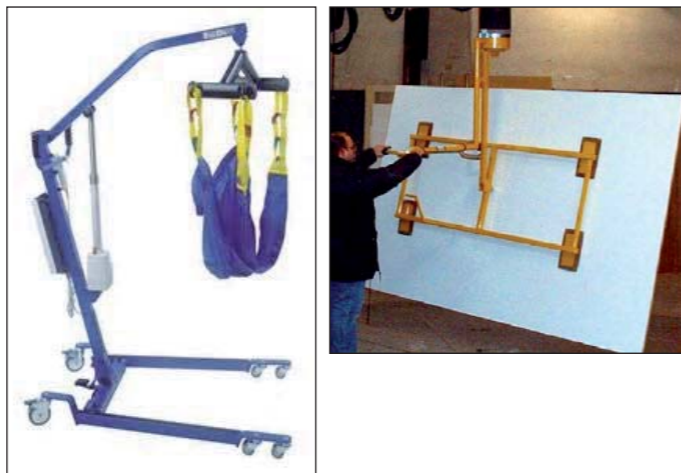


ATELIER MANUTENTION MANUELLE

quelques exemples

- L'aménagement des rampes d'accès
- Pour la manipulation des personnes, des systèmes du type soulève-malade
- Pour manipuler de grands panneaux, des palonniers à ventouse

Un investissement très rentable (étude OPPBTP) qui prévient les risques dorso-lombaires mais aussi les risques liés aux chocs et écrasement de doigts. Ce type d'équipement génère des gains en main d'œuvre non négligeable puisqu'il ne mobilise plus qu'1 seul opérateur au lieu de 2.



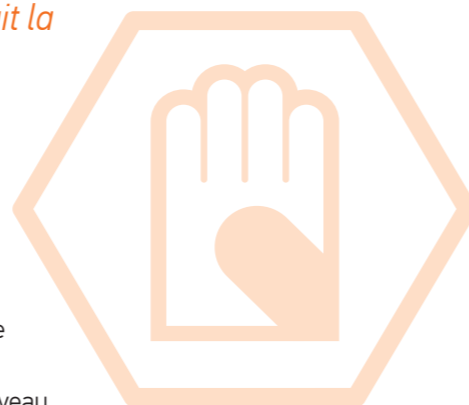
- La manutention mécanique doit être mise en œuvre à chaque fois que c'est possible.
- Lorsque la manutention manuelle ne peut être évitée, l'organisation des postes de travail doit être pensée pour éviter ou réduire au maximum les risques, notamment dorso-lombaires.

Pour répondre à vos questionnements sur les dispositifs types existants par corps de métiers ou secteur d'activité, un guide d'accès simplifié à l'information sur les dispositifs existants va être développé. Dans l'attente, le service Prévention des risques professionnels de la CAFAT se tient à votre disposition pour répondre à vos questions et vous orienter au mieux dans vos choix.

► QUESTIONS DIVERSES

► Quand une entreprise n'a pas d'accident du travail, que fait la CAFAT en ce qui concerne les cotisations ?

- Le système de tarification des accidents du travail et maladies professionnelles actuellement en vigueur (Délibération n°433 du 03/11/1993) prévoit le possible octroi de ristournes sur les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.
- La demande est soumise à l'avis de la Commission Technique Consultative présidée par le Directeur du Travail ou son représentant. Cette commission est composée du Médecin chef du SMIT, d'un représentant de la DASS et de 2 membres du Conseil d'Administration de la CAFAT.
- Pour rendre son avis, la commission tient compte, entre autres, du niveau général de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise, des mesures particulières de prévention prises par l'employeur, des mesures techniques prises et méthodes d'organisation adoptées. Pas uniquement des résultats en termes d'accidents du travail.



À SAVOIR

La Commission Technique Consultative, dans ses orientations, privilégie largement des demandes de subventions pour promouvoir toute initiative en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité et/ou pour faciliter la réalisation d'aménagements destinés à assurer une meilleure protection des salariés.



ATELIER

Démarches de santé et de sécurité au travail



► DÉFINITIONS GÉNÉRALES

► Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

Un accident du travail est un accident survenu à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quel que titre ou en quel que lieu que ce soit, pour un employeur. La définition de l'accident du travail est donnée par l'article L411-1 du Code de la sécurité sociale.

Le caractère professionnel de l'accident est présumé si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- une action soudaine a provoqué une ou plusieurs lésions du corps humain ;
- l'accident est intervenu au temps et au lieu de travail, y compris au titre d'une mission.

Aussi, toute lésion survenant au temps et au lieu de travail doit être considérée comme résultant d'un accident du travail, sauf s'il est rapporté la preuve que cette lésion a une origine totalement étrangère au travail ou que celui-ci n'a joué aucun rôle dans son apparition (notamment n'a pas aggravé son état antérieur).

► Qu'est-ce qu'un accident de trajet ?

Il s'agit d'un accident survenu au cours du trajet aller et retour entre :

- la résidence principale et le lieu de travail ;
- le lieu de travail et le lieu habituel du repas.

Le parcours ne doit être ni interrompu ni détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi.

► Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?

Les maladies professionnelles sont désignées dans un tableau de maladies professionnelles et contractées dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Liste des tableaux disponible sur www.cafat.nc, rubrique Employeurs / Les risques professionnels.

Néanmoins, peuvent également être reconnues d'origine professionnelle, après avis du Comité Territorial de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CTRMP) :

- une maladie telle que désignée dans le tableau lorsqu'une ou plusieurs des conditions prévues (délai de prise en charge, durée d'exposition ou liste limitative des travaux) ne sont pas remplies et qu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime ;
- une maladie caractérisée, non désignée dans le tableau, lorsqu'elle est essentiellement et directement causée par le travail de la victime et qu'elle entraîne le décès ou une incapacité permanente partielle d'au moins 25 %.

► LES DIFFICULTÉS ET PROBLÉMATIQUES EXPRIMÉES

► Quelles solutions alternatives pour les accidents bénins ?

► La dématérialisation des déclarations d'accident du travail.

► Un besoin de mieux connaître les démarches à effectuer en cas d'accident.

► Quelles démarches effectuer pour obtenir des aides financières ?

► Uniformiser les démarches entre fonctionnaires et contractuels.

► Que faire si on est hors délais ?





➤ LES 2 PROBLÉMATIQUES TRAITÉES EN ATELIERS

Le point de vue des entreprises complété par celui des institutions

PROBLÉMATIQUE 1

Quelles solutions alternatives peuvent être adoptées pour les accidents bénins ?

■ Donner une définition d'un accident bénin (comme pour le tableau des maladies professionnelles)

- Un accident bénin semble, a priori, sans grande conséquence sur la santé car il n'a pas entraîné de soin particulier, ni d'arrêt de travail.
- Les soins de première urgence (désinfection d'une plaie par exemple) peuvent être assurés par une personne habilitée dans l'entreprise.

■ Créer un questionnaire type par des médecins d'aide à la classification des accidents bénins

■ S'il y a accident bénin, enregistrement dans un registre CAFAT sur le compte de l'entreprise (par le n° CAFAT) et / ou mettre en place un cahier d'infirmier

- Le registre des accidents bénins, qui nécessite un cadre réglementaire, pourrait être mis à la disposition des entreprises par la CAFAT, sous certaines conditions comme :
 - La présence permanente d'un médecin, ou d'un pharmacien ou d'une infirmière diplômée d'Etat ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, détentrice d'un diplôme national de secourisme ou du certificat de sauveteur-secouriste du travail délivré par des organismes bénéficiant de l'agrément de l'Institut national de recherche et de sécurité;
 - De disposer d'un lieu de repos pouvant accueillir la victime et d'une armoire à pharmacie.
- Les intérêts d'un registre des accidents bénins :
 - Ne pas systématiser la déclaration d'accidents du travail et la consultation d'un médecin en cas d'accident, a priori, sans conséquence sur la santé;
 - Par contre, garantir les droits des salariés et permettre d'établir, ultérieurement, une déclaration d'accident du travail, en cas d'aggravation de l'état de santé;
 - Ce registre constitue, pour l'employeur, comme pour les techniciens de prévention de la Caisse, une source d'information indispensable pour concevoir et améliorer la prévention dans l'entreprise.



IMPORTANT !

- La mise en place d'un registre des accidents bénins nécessite une évolution des textes réglementaires. Un projet de refonte de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles, intégrant un point relatif au registre des accidents bénins est en cours.
- Aujourd'hui, il convient de déclarer tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité afin de garantir les droits du salarié, en cas, notamment d'aggravation de l'état de santé.

PROBLÉMATIQUE 2

Dématérialisation des déclarations accident du travail

■ Mettre en ligne la déclaration d'accident du travail (reprendre la même démarche que la DPAAE, Déclaration Préalable A l'Embauche en ligne), moins de saisie d'informations pour les employeurs, la CAFAT et la Direction du Travail et de l'Emploi

- L'envoi par mail (accidentsdutravail@cafat.nc) à la CAFAT des déclarations d'accidents du travail est d'ores et déjà possible. Cet envoi ne doit pas exclure la transmission, dans les délais prévus par la réglementation, des exemplaires destinés à la Direction du Travail et de l'Emploi.
- La télé déclaration des accidents du travail, lorsqu'elle sera en place, permettra à l'employeur de saisir directement en ligne ses déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles.

■ Dès validation de l'employeur, transmission automatique de la déclaration aux deux instances DTE et CAFAT avec accusé de réception

■ Possibilité de joindre des pièces justificatives à la déclaration en ligne pour une meilleure compréhension de l'accident

- Là encore, bien que la télédéclaration ne soit pas déjà mise en œuvre aujourd'hui, toutes les pièces utiles au dossier d'accident du travail ou de maladie professionnelle peuvent être transmises à la CAFAT par mail (accidentsdutravail@cafat.nc).
- Demain, la télé déclaration permettra de joindre au même moment toutes pièces utiles comme :
 - Le bulletin de salaire du mois qui précède l'accident ou contrat de travail (obligatoire);
 - Les bulletins de salaire des mois à indemniser en cas de maintien de salaire par l'employeur;
 - Le relevé d'identité bancaire de l'entreprise en cas de maintien de salaire;
 - Les certificats médicaux d'arrêt de travail...

■ Utiliser les mêmes codes d'accès que pour la DPAAE (avantage: plus rapide et moins d'erreur car les salariés sont déjà enregistrés)

■ Envoi automatique du triptyque à l'assuré dès validation de la déclaration



IMPORTANT !

- La télédéclaration des déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles nécessite une évolution des textes réglementaires. Un projet de refonte de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles, intégrant un point relatif à cette dématérialisation est en cours.
- Aujourd'hui, vous pouvez déjà transmettre les documents utiles à accidentsdutravail@cafat.nc
- A venir une FAQ (Foire aux Questions) en ligne pour répondre aux questions récurrentes sur les démarches à suivre en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.



► QUESTIONS DIVERSES

► Uniformiser les démarches entre fonctionnaires et contractuels

- Cette évolution relève de la compétence des services du Gouvernement qui ont déjà initié des réflexions sur le sujet (cf. le colloque de la Fonction Publique, Santé et Sécurité au Travail en avril 2012).

► Un besoin de mieux connaître les démarches à effectuer en cas d'accident

Accidents du travail, démarches et formulaires

- Si un accident survient sur le lieu du travail ou pendant le trajet aller-retour (résidence - travail ou lieu de repas - travail) :
 - La victime doit informer son employeur et consulter un médecin le jour même si possible ;
 - L'employeur doit déclarer à la Direction du Travail et de l'Emploi (sous 48 h) l'accident du travail ou de trajet et remettre à la victime une « feuille accident du travail » ;
 - La CAFAT statue sur le caractère professionnel de l'accident et peut, pour ce faire, mener une enquête et / ou solliciter l'avis du Contrôle médical.



LES POINTS D'ATTENTION

- Pour permettre une instruction au mieux de la déclaration d'accident du travail :
 - > Une identification claire de l'employeur, de la victime et des contacts téléphoniques ;
 - > Date, heure, lieu et les circonstances détaillées de l'accident ;
 - > Identité du ou des témoins s'il y en a ;
 - > Identité et fonction de la 1^{ère} personne prévenue et date à laquelle elle a été informée ;
 - > Nom et qualité du signataire de la déclaration.
- Un dépliant vous informe sur ce qui doit être fait en cas d'accident du travail et sous quels délais, disponible sur www.cafat.nc, rubrique Assurés / Accidents du travail.



► Que faire quand on est hors délais ?

- Les textes prévoient la transmission, dans les 48 h, de la déclaration d'accident du travail à la Direction du Travail et de l'Emploi par l'employeur.
- Même en cas de situations hors délais, il convient d'établir les formalités nécessaires à toute déclaration d'accident du travail. L'employeur peut, dans le même temps, émettre toute réserve qu'il jugera utile.
- A noter d'ailleurs, que, réglementairement, la victime peut elle-même faire la déclaration d'accident du travail jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident.
- Dans tous les cas, ce qui est essentiel, c'est que le salarié prévienne aussitôt son employeur ou ses représentants et consulte rapidement un médecin, si possible le jour même.



► Quelles démarches effectuer pour obtenir des aides financières ?

Le principe général :

- Adresser un courrier de demande d'aide financière au Directeur de la CAFAT en précisant en quoi le matériel acquis ou la formation dispensée contribue à une amélioration des conditions de travail des salariés concernés ;
- En cas d'instance représentative du personnel, obtenir leur avis (celui du C.H.S.C.T. ou, à défaut, des délégués du personnel) ;
- Fournir un devis ou une facture acquittée du matériel ou de la formation ;
- Fournir un R.I.B.

LES POINTS D'ATTENTION

■ Pour permettre une instruction au mieux des demandes de subventions :

- > Le dossier de demande de subvention doit être complet ;
- > Une fois la subvention accordée, la facture acquittée doit correspondre au devis ;
- > Le respect du délai de réalisation dans les 6 mois suivant l'accord.



■ Un dépliant vous informe des aides financières qui peuvent être accordées par la CAFAT, disponible sur www.cafat.nc, rubrique Employeurs / Les risques professionnels.

■ Certains équipements et/ou certaines formations font l'objet d'une campagne de prévention spécifique, exemple : les campagnes liées à la sécurisation des véhicules utilitaires légers ou encore l'amiante environnemental...

■ Un dépliant est à votre disposition pour vous informer sur ces campagnes.



► Quel est le rôle de la médecine du travail ?

La médecine du travail :

- Assure les visites médicales pour les salariés assurés CAFAT et apporte son conseil aux acteurs de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail.
 - La visite d'embauche est à l'initiative de l'employeur : prendre contact avec le SMIT une fois la déclaration d'embauche réalisée à la CAFAT ;
 - Possibilité de prise de rendez-vous par internet pour les visites d'embauche et les visites périodiques lorsque l'employeur demande un code d'accès sécurisé auprès du SMIT ;
 - Etablissement d'une fiche d'aptitude au poste à la suite de la visite médicale ;
 - L'employeur peut solliciter son médecin du travail pour des conseils en matière de santé et sécurité au travail.

LES POINTS D'ATTENTION

■ Le salarié vient en visite avec :

- > son carnet de vaccination ;
- > sa fiche de risques professionnels.



CONTACTS

» CAFAT

Service Prévention des risques professionnels
Immeuble Botticelli, 29 rue Georges Clémenceau
BP L5 – 98849 Nouméa Cedex

Tél. : 24 50 05

Email : preventionat@cafat.nc

www.cafat.nc

Service Accidents du travail
4 rue du Général Mangin
BP L5 – 98849 Nouméa Cedex

Tél. : 25 58 26

Email : accidentsdutravail@cafat.nc

www.cafat.nc

» DTE

Service Prévention des risques professionnels
Immeuble Gallieni – 12 rue de Verdun
BP – 141 – 98845 Nouméa Cedex

Tél. : 27 81 65

Emails : isabelle.vernaguete@gouv.nc

philippe.dimaggio@gouv.nc

www.dtenc.gouv.nc

» SMIT

2, rue Martial Danton, Normandie – Nouméa

Tél. : 352 352

Fax : 352 350

Email : smit@smit.nc

www.smit.nc

FORUM
PREVENTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS

*Un événement professionnel
organisé par*



en partenariat avec

