

À la une

Dans ce numéro

2 Informations
réglementaires

5 Actualités de la Branche
AT/MP

8 Du côté des Carsat

9 Nouveautés INRS

12 Rapports /études

14 Actualités

Publication de deux nouveaux référentiels pénibilité p4

Changement des règles d'indemnisation des maladies professionnelles à compter du 1er juillet p3

Nouvelle recommandation : Substitution des solvants chlorés lors des opérations de dégraissage dans le travail des métaux p6

Publication du rapport de la Commission d'enquête sur les maladies et pathologies professionnelles dans l'industrie (risques chimiques, psychosociaux ou physiques) et les moyens à déployer pour leur élimination p12

Fibre céramique réfractaire

Arrêté du 30 mai 2018 relatif aux conditions de mesurage à des fins de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle aux fibres céramiques réfractaires. Jo du 23 juin 2018

Ce texte abroge l'arrêté du 26.10.2007 relatif à la méthode de mesure à mettre en oeuvre pour le contrôle de la valeur limite d'**exposition professionnelle** relative aux fibres céramiques réfractaires.

Amiante

Renforcement, au 1er juillet 2018, du contrôle de l'empoussièrement de l'air inhalé par les travailleurs

Arrêté du 30 mai 2018 modifiant l'arrêté du 14 août 2012 relatif aux conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement, aux conditions de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle aux fibres d'amiante et aux conditions d'accréditation des organismes procédant à ces mesurages. Jo du 29 juin 2018

Les prélèvements d'échantillons doivent dorénavant être obligatoirement effectués conformément à la **norme NF X 43-269 (2017)**.

Afin de mieux protéger les travailleurs susceptibles d'être exposés à l'amiante, notamment lors d'opérations de démolition de bâtiments, un arrêté du 14 août a fixé les conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement de l'air inhalé par ceux-ci et de contrôle du respect de la VLEP aux fibres d'amiante qui, est **passée, depuis le 2 juillet 2015, à 10 f/l sur 8 heures de travail (contre 100 f/l auparavant)**

Cet arrêté modifie, à compter du 1^{er} juillet 2018, certaines modalités de réalisation des mesurages par les organismes accrédités. Il en est ainsi de la procédure à suivre pour prélever les échantillons potentiellement contaminés. **Dorénavant, les prélèvements sont réalisés obligatoirement selon la méthodologie définie par la norme NF X 43-269 (2017)** relative au « prélèvement sur filtre à membrane pour la détermination de la concentration en nombre de fibres par les techniques de microscopie : MOCP, MEBA et META - Comptage par MOCP ». Auparavant, la norme AFNOR XP X 43-269 d'avril 2012 faisait référence mais son application n'était pas exigée selon l'article 4 de l'arrêté d'août 2012.

Le texte détaille, par ailleurs, la stratégie d'échantillonnage nécessaire à l'obtention de prélèvements représentatifs de l'empoussièrement en fibres d'amiante. Cette stratégie est élaborée et validée sur site par le personnel de l'organisme chargé de procéder au mesurage. Sauf exception, elle doit conduire au dénombrement d'au moins 100 fibres d'amiante ou à l'atteinte d'une sensibilité analytique inférieure ou égale à 1 fibre par litre. Des précisions sont également apportées sur le format et le délai de transmission du rapport final du mesurage.

Autre modification : une procédure de recensement des données récoltées par les organismes accrédités est imposée. Ainsi, ils doivent se former, auprès de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), à l'utilisation de la base de données du système de collecte des informations des organismes accrédités (SCOLA).

Maladies professionnelles

Changement des règles d'indemnisation des maladies professionnelles à compter du 1er juillet

[L'article 44 de la loi du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale](#) vient modifier les règles d'indemnisation des maladies professionnelles.

Désormais, pour les maladies professionnelles déclarées à compter du 1er juillet 2018, le point de départ de la maladie professionnelle **est la date de la première constatation médicale de la maladie, et non plus la date du certificat médical qui relie la maladie à l'activité professionnelle du patient.**

Cela implique que l'indemnisation des salariés pourra remonter bien avant la déclaration de la maladie professionnelle auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Cependant, cette indemnisation rétroactive a une limite puisque l'indemnisation ne pourra pas remonter plus de deux ans avant la demande de reconnaissance en maladie professionnelle auprès de la CPAM.

Expert CHSCT /CSE

[Arrêté du 22 juin 2018](#) portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou le comité social et économique peuvent faire appel. *Jo 30 juin 2018*

Publié au journal officiel du 30 juin 2018, un arrêté du 22 juin 2018 donne l'agrément en qualité d'experts auxquels le CHSCT ou le CSE peuvent faire appel à 6 cabinets d'expertise. Ceux-ci sont agréés pour une durée de 2 ans, du 1er juillet 2018 au 30 juin 2020.

Pour rappel, il est prévu que le comité social et économique fasse appel non plus à des experts agréés mais à des experts habilités en qualité du travail et de l'emploi. Cette habilitation sera délivrée par un organisme certificateur dont les modalités de désignation seront fixées par arrêté ministériel. A titre transitoire, les experts agréés le restent jusqu'au 31 décembre 2019.

Pénibilité

Arrêté du 29 juin 2018 portant approbation du compte financier et transfert des actifs et passifs du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité. *JO du 20.07.2018, texte n° 15*

Un arrêté porte approbation du compte financier et transfert des actifs et passifs du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Deux référentiels professionnels de branche liés au compte professionnel de prévention ont été publiés au Journal Officiel du 28 juillet

Un référentiel pour les dentistes et un à destination des charcutiers

Arrêté du 18 juillet 2018 portant homologation du référentiel professionnel de branche élaboré par la Confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) et la Fédération nationale indépendante des syndicats des prothésistes, assistants et assistantes dentaires (FNISPAD) dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention. *Jo du 28 juillet 2018*

Recommandation

R 501 : Substitution des solvants chlorés lors des opérations de dégraissage dans le travail des métaux.

Cette recommandation a été adoptée par les CTN A, E et F.

Elle porte sur l'utilisation du styrène lors de la fabrication du polystyrène et des polyesters thermodurcissables qui mélangés à d'autres matériaux forme des composites employés dans diverses activités.

Elle concerne la réduction des expositions au styrène dans la mise en œuvre du polyester stratifié mais exclut d'autres types de matériaux composites ainsi que la prévention d'autres risques. Elle s'applique au process les plus courants « moule vert » ou « moule fermé ». Cependant les entreprises qui mettent en œuvre de pultrusion.

Les mesures de prévention visent à améliorer :

L'isolation des zones d'exposition

- en séparant la zone d'application de la préparation des moules et la finition des pièces,
- en privilégiant pour la polymérisation des pièces, des étuves ventilées avec rejet à l'extérieur ou des locaux dédiés ventilés.

La réduction des risques à la source

Il s'agit de **préférer la mise en œuvre du process moule fermé** lors d'une nouvelle production ou pour remplacer le process moule ouvert. Il s'agit d'utiliser du gelcoat et des résines moins émissives en évaluant le risque chimique résiduel.

La mise en œuvre des protections collectives

L'objectif : réduire les expositions au niveau le plus bas possible, les VLEP fixées pour le styrène étant un minimum à respecter

Robotisation / Automatisation :

Etudier l'opportunité de robotiser certaines phases du procédé (exemples : préparation et transfert automatique des résines, automatisation de phases de pulvérisation en utilisant un robot d'application etc.).

Pour les process en moule ouvert non automatisés:

Privilégier la fabrication des pièces, dans une cabine ventilée et adaptée à défaut mettre en œuvre un captage enveloppant sinon un système de ventilation de type « push pull ».
Limiter les émissions aux postes de préparation des résines ou lors du transfert de produits
Nettoyer les équipements (proscrire l'utilisation du dichlorométhane et préférer les solvants moins dangereux que l'acétone) et capter les émissions liées aux déchets
Stocker les matières dangereuses dans un local ou équipement dédié.

A ces mesures s'ajoutent :

Des mesures organisationnelles :

Implanter des zones de production afin de limiter la circulation des pièces émettant du styrène
Maintenir en conformité les installations de ventilation
Identifier et évaluer les risques lors d'interventions d'entreprises extérieures et définir les mesures de prévention
Mettre à disposition des protections individuelles adaptées
Former et informer les salariés, contrôler l'exposition conformément à la réglementation etc.

Conventions nationales d'objectifs

CTN A

Circulaire CNAMTS 25/07/2018 - CIR-15/2018 Avenant n 1 à la convention nationale d'objectifs spécifique aux activités de biens et composants d'équipements et de mécanique industrielle.

Diffusion de l'avenant n 1 à la convention nationale d'objectifs spécifique aux activités de biens et composants d'équipements et de mécanique industrielle.

Cet avenant intègre le code risque 28.1 CB dans le champ d'application de la convention nationale d'objectifs.

CTN D

CIR-16-2018 du 26 juillet 2018 : Avenant n°1 à la convention nationale d'objectifs D042 spécifique aux activités de commerce de gros de boissons.

La convention nationale d'objectifs D042 spécifique aux activités de commerce de gros de boissons, signée le 21 juillet 2015, par la directrice des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie et approuvée par le comité technique national des services, commerces et industries de l'alimentation (CTN D) lors de sa séance du 14 avril 2015 fait l'objet d'un avenant. L'avenant et la convention nationale d'objectifs en pièces jointes remplacent le document publié dans la circulaire CIR-8/2015 du 14 août 2015.

Actualités Eurogip

Vers une normalisation internationale sur le vieillissement de la main-d'œuvre. *Eurogip info, juillet 2018*

L'ISO a mis en place un nouveau Comité technique sur les sociétés vieillissantes qui élaborera un certain nombre de normes internationales. L'une de ces normes sur le vieillissement de la main-d'œuvre est susceptible de contenir des outils pour l'aménagement du lieu de travail, les technologies et les pratiques de travail, afin de maximiser l'employabilité des travailleurs seniors. Une première réunion de l'[ISO/TC 314](#) s'est tenue à Londres du 20 au 22 juin.

En 2017, employeurs et syndicats européens ont approuvé un [accord-cadre](#) sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle. Le texte vise à garantir un environnement et une organisation du travail sains, sûrs et productifs pour permettre aux travailleurs de tous âges de rester au travail jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Carsat Aquitaine

Parution de la lettre VIGIE Carsat Aquitaine

Au sommaire :

L'impression 3D en entreprise, la prévention des risques professionnels dans les EHPAD, la chute de hauteur, l'agenda et l'effet prévention...

<https://entreprises.carsat-aquitaine.fr/331-actualite/2320-risques-et-fabrication-additive-c-est-pas-qu-une-impression.html>

Carsat Bretagne

Chute

Prévenir le risque de chutes de hauteur - Attention aux toitures en matériaux fragiles :

Carsat Bretagne - MSA - CNRACL - Direccte Bretagne - OPPBTP - AFCO Région Bretagne - 2018 - 12 pages.

[Télécharger le guide de bonnes pratiques](#)

RPS

Rôle et coordination des préventeurs en cas de suicide en lien avec le travail :

CROCT Bretagne - 12/2017 - 30 pages.

Ce guide a été réalisé dans le cadre des travaux du Plan régional Santé Travail 2016-2020 de Bretagne, par les membres du groupe Risques psycho-sociaux (RPS).

[Télécharger le guide](#)

Ce guide a pour objectif

- d'appréhender les idées reçues sur le suicide pour être en capacité d'accompagner l'entreprise et l'inciter à la prévention
- d'Identifier le rôle de chaque intervenant en cas de suicide en lien avec le travail
- de se connaître pour mieux travailler ensemble : favoriser la coopération entre les intervenants
- d'apporter des conseils et outils sur l'intervention à mener en cas de suicide en lien avec le travail

(Guides réalisés en collaboration)



ED 8000 : les objets connectés

Objets connectés, Internet of Things (IoT), Internet des Objets (IdO)... Autant de termes qui peuvent paraître flous pour les moins technophiles, imprécis pour les autres. Ces termes désignent tous la même réalité : la " connexion " d'objets à un réseau plus large, que ce soit directement (par Wi-Fi par exemple), par l'intermédiaire du Smartphone de l'utilisateur (souvent via une connexion Bluetooth) ou grâce à des protocoles de communication qui leur sont propres, et qui permettraient aux objets de communiquer entre eux. Autrement dit, il s'agit d'équipements qui incluent à la fois des capteurs capables d'enregistrer divers phénomènes plus ou moins liés à l'utilisateur (capteur de déplacement, de chaleur, de mouvement, de poids, de son, y compris le cas échéant de conversations) et des mécanismes de transmission et d'échange de données vers des bases de données ou vers d'autres objets connectés qui permettent de réaliser des traitements et calculs algorithmiques de ces données dans une finalité précise ou à définir.

ED 4406 : Synergie pédagogie - Aide à la personne à domicile et en établissement

" Synergie pédagogie Aide à la personne " fait partie d'une collection intitulée " Synergie " qui est centrée sur une approche des risques professionnels par les situations de travail

Ce document est destiné à accompagner la formation des jeunes qui préparent des baccalauréats professionnels en lycée professionnel ou en CFA (centre de formation d'apprentis). À vocation pédagogique, il comprend des rappels méthodologiques des principales notions apprises en cours, la présentation des principaux risques du secteur d'activité ou du métier, la bibliographie. Il comporte également un support d'observation basé sur des questionnaires. L'objectif est de guider l'apprenant dans le repérage des dangers liés aux situations de travail et dans sa proposition de mesures de prévention des risques professionnels.

Un outil complète ce guide : " Synergie accueil Aide à la personne " est destiné à l'accueillant pour lui permettre de vérifier si le nouvel arrivant est en capacité d'observer une situation de travail, de repérer les dangers qui y sont liés et de proposer des mesures de prévention adaptées. Cet outil se présente sous la forme de plusieurs planches illustrées représentant des environnements de travail caractéristiques du secteur d'activité. L'accueillant pourra déterminer en fonction du travail réalisé et de la discussion avec le nouveau s'il y a lieu de renforcer les messages ou la formation à la prévention des risques.

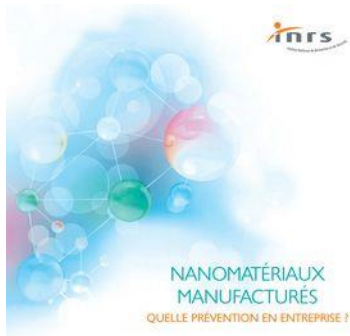




Réduction des émissions
des moteurs diesel sur
les chantiers en espace confiné

ED 6296 : Réduction des émissions des moteurs diesel sur les chantiers en espace confiné

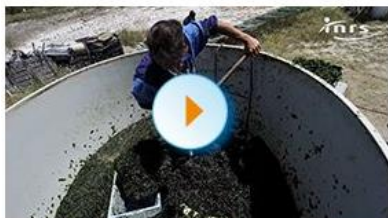
Les moteurs diesel sont largement présents dans les activités des travaux publics avec des utilisations sur des machines fixes ou mobiles (chargeuses, chargeuses-pelleteuses, pelles, nacelles, groupes électrogènes...). Dans les espaces confinés, le défaut ou l'insuffisance d'ouverture limite les échanges d'air avec l'extérieur et augmente l'exposition des salariés aux émissions de ces moteurs, qui sont reconnues comme étant cancérogènes et qui peuvent également favoriser la survenue d'autres pathologies. Ce guide, destiné aux entreprises de travaux publics, présente des solutions de prévention permettant de limiter efficacement les émissions des moteurs diesel en espace confiné.



ED 6309 : Nanomatériaux manufacturés. Quelle prévention en entreprise ?

Ce dépliant propose un bref point des connaissances sur les risques potentiels liés aux nanomatériaux manufacturés et sur les mesures de prévention associées. Son abordé : le repérage des nanomatériaux manufacturés en entreprise, l'identification des situations exposantes, les dangers pour la santé et les moyens de protection collective et individuelle à mettre en œuvre.

VIDÉO 07/2018



Voir la vidéo complète (00:02:19)

Vidéo : Travail et fortes chaleurs

Jennifer Shettle, responsable du pôle juridique à l'INRS fait un point sur les réglementations protégeant les travailleurs exposés à de fortes chaleurs.

Nouvelles affiches

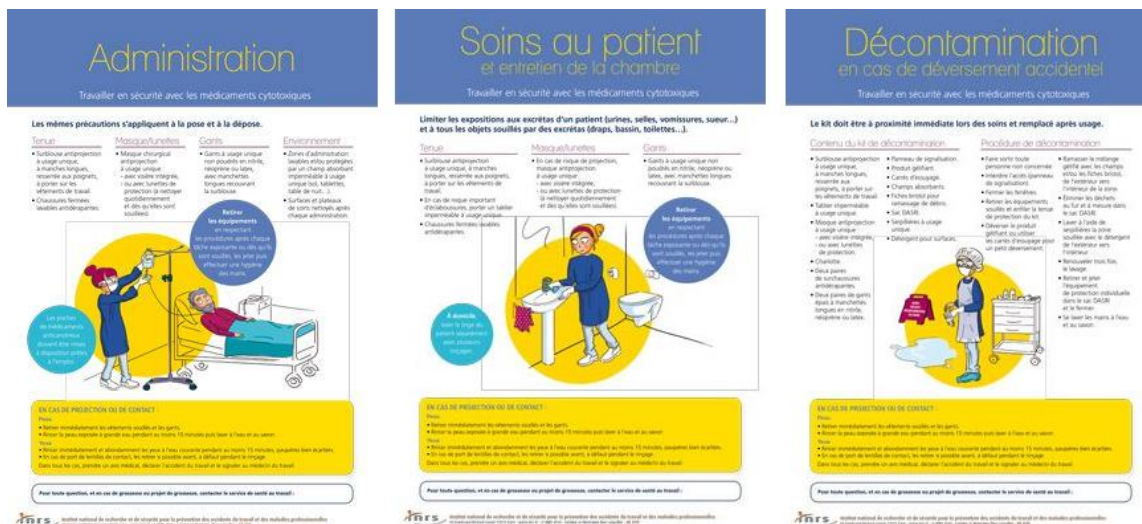
Travailler en sécurité avec les médicaments cytotoxiques

[A 818](#) : Administration.

[A 819](#) : Soins au patient et entretien de la chambre.

[A 820](#) : Décontamination en cas de déversement accidentel

Disponible uniquement en téléchargement



Abandons

- ED 5020 : Le béryllium
- ED 5023 : Horaires atypiques de travail
- ED 5024 : Dioxines et furanes
- ED 5025 : L'asthme professionnel
- ED 5027 : Les rayonnements ionisants
- ED 5006 : substitution de l'amiante
- ED5029 : déchets d'équipements électriques et électroniques
- ED 5032 : Le formaldéhyde
- ED 5021 : le stress au travail
- ED5015 : Les ciments
- ED 5009 : les lasers
- ED 5012 : les légionelles en milieu de travail
- ED 5010 : les phtalates

"Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?" DARES, 28 juin 2018

Cette étude s'appuie principalement sur l'enquête "Emploi" de l'Insee de 2017, qui considère les horaires atypiques sur une période d'observation de quatre semaines, sans distinguer les heures effectuées sur le lieu de travail des heures effectuées à domicile. Elle est complétée par l'enquête "Conditions de travail – Risques psychosociaux" de 2016 de la Dares, qui traite de questions supplémentaires sur les horaires atypiques et sur l'organisation des horaires de travail.

Au regard de ces deux enquêtes, la DARES observe que **le travail du samedi est l'horaire atypique** le plus fréquent et vise davantage les femmes, mais de manière plus générale, les horaires atypiques concernent légèrement plus les hommes que les femmes (44,2 % des hommes contre 43,0 % des femmes). Les hommes, quant à eux, travaillent plus souvent le soir et la nuit. Sachant que le travail de nuit est l'horaire atypique le moins fréquent puisqu'il concerne 9 % des salariés.

Les horaires atypiques touchent plus fréquemment les jeunes - le travail du samedi et du dimanche étant particulièrement élevé chez les moins de 30 ans - mais ils diminuent avec l'âge et notamment à partir de 40 ans. Elles diffèrent, selon les catégories socioprofessionnelles, les cadres travaillant davantage le soir et les ouvriers davantage la nuit et avec des horaires habituels alternés.

Les catégories professionnelles qui regroupent les plus gros effectifs de salariés soumis aux horaires atypiques se trouvent dans la fonction publique (infirmiers, sages-femmes, aides-soignants pour la fonction publique hospitalière très féminisée ou encore les militaires, les policiers, les pompiers qui concentrent une population plus masculine). Le privé, n'est pas épargné, et notamment le secteur tertiaire avec 5.2 millions de salariés concernés par les horaires atypiques contre 440000 dans l'industrie (sont principalement touchés : les agents de gardiennage, les conducteurs de véhicules, les cuisiniers, bouchers, charcutiers, boulangers - métiers à forte présence masculine ; mais aussi les métiers à forte présence féminine : vendeurs, caissiers, agents d'entretien, aides à domicile et aides ménagères).

L'étude révèle également que les salariés soumis à au moins un horaire atypique ont une organisation de leurs horaires de travail plus contraignante que les autres salariés. En effet; les horaires sont davantage contrôlés (pointeuse, badge, fiche horaire,...) et la conciliation avec la vie familiale est beaucoup plus difficile.

Cette étude se termine par un focus sur la négociation collective et le travail dominical dans le commerce non alimentaire.

Consulter l'étude [Dares Analyses 2018-030 - Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?](#)

QUELS LIENS ENTRE LES USAGES PROFESSIONNELS DES OUTILS NUMERIQUES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL ? [DARES analyses n° 029, juin 2018](#)

En constante progression depuis la fin des années 1990, l'usage des outils informatiques, messageries et réseaux continue de se généraliser dans le quotidien d'une majorité de salariés, s'accompagnant de modifications notables sur leurs conditions de travail.

Une nouvelle étude du ministère du Travail relève que le taux d'utilisation de ces technologies varie cependant d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre : en 2013, plus de 90 % des cadres sont ainsi connectés contre un peu plus de 10 % des ouvriers.

L'étude pointe du doigt le lien entre usage des nouvelles technologies et dégradation des conditions de travail. Et ce, malgré une « plus grande autonomie » et un « fort sentiment de reconnaissance professionnelle », rendus possibles grâce à ces outils.

[Télécharger l'étude](#) : DARES analyses N°029, juin 2018

COMMISSION D'ENQUETE SUR LES MALADIES ET PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES DANS L'INDUSTRIE (RISQUES CHIMIQUES, PSYCHOSOCIAUX OU PHYSIQUES) ET LES MOYENS A DEPLOYER POUR LEUR ELIMINATION

Président M. Julien BOROWCZYK, Rapporteur, M. Pierre DHARRÉVILLE, juillet 2018

La commission d'enquête sur les maladies professionnelles dans l'industrie a présenté son rapport mercredi 25 juillet. Au programme : 43 propositions, un accent sur la prévention, mais pas de calendrier précis. Ce rapport prend en compte les risques chimiques, psychosociaux ou physiques pour un domaine, l'industrie, qui compte aujourd'hui encore près de 3 millions de travailleurs.

Connaître, reconnaître et prévenir

Les propositions "concrètes" de la commission s'articulent autour de trois grands axes : "connaître, reconnaître et prévenir". L'accent est particulièrement mis sur la prévention qui ressort comme la réponse principale à cette problématique, estime le rapporteur de la commission, Pierre Dharréville.

Ce dernier a ainsi détaillé ces trois axes : "connaître c'est réactiver l'obligation de déclaration des maladies professionnelles, par exemple". "Reconnaître c'est se donner les moyens. Nous avons proposé d'intégrer la dimension santé au travail dans la médecine générale", qui s'accompagne d'une "nécessaire formation des médecins et spécialistes". En effet d'après le Président de la commission, Julien Borowczyk, qui a suivi des études de médecine, "au cours de l'ensemble de leurs formations (environ huit-neuf ans) les médecins étudient seulement 8 heures la médecine du travail".

Enfin, dernier axe, la prévention, au cœur du discours des députés, consisterait en un "service public fort, un réseau unifié". Le rapporteur, sans donner de réels détails quant à la mise en place des propositions, a cependant annoncé : "dans un premier temps, nous mettrons une plate-forme pour mettre les services (tous les services qui gravitent autour de cette question des maladies professionnelles) en cohérence".

Les mesures phares du rapport

- Prendre des initiatives européennes pour faire baisser les valeurs limites d'exposition professionnelle.
- Se donner les moyens de former suffisamment de médecins du travail pour en doubler l'effectif total à un horizon de 10 ans.
- Faire de l'entreprise qui recourt au travail intérimaire ou à la sous-traitance sur site le responsable de l'environnement de travail. Cela se traduirait soit par un devoir de vigilance (obligation de produire des rapports sur actions entreprises), soit par un responsable de second rang de la santé des travailleurs
- Obliger à transmettre systématiquement au travailleur la fiche de risques établie pour chaque poste exposant à des risques de maladies professionnelles et récapitulant l'ensemble des risques, expositions et mesures de prévention et de protection propres à ce poste.
- Créer potentiellement une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSST) dans toute entreprise industrielle d'au moins 50 salariés à risque statistique élevé d'AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles).

-Mettre en place un service public – réseau national unifié de prévention des risques professionnels, adossé aux CARSAT et doter ce service public – réseau national des outils permettant de favoriser une culture de prévention.

Mettre en place un cercle vertueux entre la reconnaissance et la prévention des maladies professionnelles, reposant sur :

- l'identification et l'imputation de chaque cas avéré de maladies professionnelles à un poste de travail et à un responsable de l'environnement de travail ;
- le signalement aux institutions représentatives du personnel de chaque cas et des mesures d'évaluation et de réduction du risque avéré ;
- l'imposition d'un malus pour les entreprises n'ayant pas pris les mesures nécessaires pour éliminer un risque avéré de maladie professionnelle.

Une inégalité de reconnaissance des maladies

Pour ce qui concerne les mesures sur les risques psychosociaux comme les dépressions par exemple, le président de la commission a admis qu'un vrai flou subsistait encore: "il est encore trop compliqué pour les victimes de faire reconnaître l'origine de leurs troubles. Ce débat doit être poursuivi".

Les risques chimiques représentent 30% des maladies professionnelles reconnues en Europe.

Quant aux troubles musculo-squelettiques (TMS), ils sont les maladies professionnelles les plus répandues. Ils représentaient 87% des 48 762 nouvelles maladies professionnelles reconnues recensées en 2016.

[Télécharger le rapport](#)

En région

Toulouse : une clinique propose un programme spécial pour les personnes atteintes de burn-out – *Actu.fr*, 24/06/2018

La clinique Marigny, située à Saint-Loup-Cammas (Haute-Garonne), au nord de la Ville rose, a débuté, le 11 juin 2018, un programme thérapeutique adapté pour les personnes en burn-out. À raison de deux demi-journées par semaine (le mardi et jeudi de 14h30 à 17h30) durant sept semaines, en hôpital de jour, huit personnes y bénéficient d'activités et d'entretiens individuels pour sortir de cette impasse.

La clinique est dotée d'une capacité de 130 lits, dont 117 pour les adultes, (...) Elle observe que les milieux socio-professionnels touchés par le burn-out sont souvent les mêmes. Elle poursuit : « 80% des gens qui seront présents à la première formation sont issus du milieu médical. Ils sont infirmiers ou aides-soignants... Il y a même des ingénieurs et un pilote d'avion. »

Une tendance qui corrobore l'étude de l'Assurance-maladie : en 2016, le secteur médico-social concentré, à lui seul, 20% des accidents psychiques, alors qu'il n'emploie que 10% des salariés.

Le BTP n'est plus le premier secteur accidentogène. *La Dépêche*, 06/07/2018

«Le secteur des soins à la personne, notamment les Ehpad, est devenu le premier en termes de croissance des accidents du travail.» Ce constat, dressé par Michel Niezborala, coordinateur médico-technique d'Astia, le service de santé au travail, en amène un autre : le secteur du BTP, qui est, historiquement, le plus accidentogène est en recul à ce niveau. «En plus des risques concernant les Ehpad et le BTP, on a recensé des risques concernant l'aéronautique et, plus généralement, la désinsertion professionnelle des salariés en situation de handicap», complète Denis

Garin, ingénieur à la Carsat Midi-Pyrénées.

[Consulter le document en ligne](#)

Les étudiants sur le podium de Gim'Eole. *La Dépêche*, 05/07/2018

Neuf étudiants de l'IUT de Blagnac, ont participé, encadrés par 5 enseignants, à la onzième édition du concours Gim'Eole... Un projet national pour ce groupe d'étudiants, parmi les autres sujets du département. «Souvent orientés vers des besoins propres à nos laboratoires ou bien aux travaux liés au projet «maison intelligente» ou encore à des partenaires extérieurs qui nous confient l'étude et la réalisation de maquettes, avant industrialisation, comme la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de santé au travail) pour des dispositifs de prévention des risques». Le prochain millésime de Gim'Eole constituera aussi un palier supplémentaire en valorisant les acquis de cette année...

[Consulter le document en ligne](#)

Nanoparticule

Nanoparticules de dioxyde de titane: les salariés exposés doivent être protégés – *Linfodurable.fr*, 25/06/2018

L'ensemble des personnes pouvant se trouver en contact avec des nanoparticules de dioxyde de titane, en entreprise ou "au voisinage" de sites de production, doivent "faire l'objet de mesures de protection spécifiques", estime lundi le Haut Conseil de la santé publique (HCSP).

Les nanoparticules de dioxyde de titane sont employées pour des usages variés, dans l'agro-alimentaire, les cosmétiques, ou encore les matériaux de construction, rappelle le HCSP dans un communiqué. Leur inhalation "peut provoquer l'inflammation des voies respiratoires et être associée à des maladies pulmonaires. Le lien avec la survenue de cancer du poumon fait l'objet de recherches", ajoute le Haut Conseil.

[Lire l'article](#)

RPS

Le Coct s'oppose à tout projet de norme ISO sur la santé psychologique au travail

"Un tel sujet ne relève non de la normalisation mais de la réglementation et du dialogue social. [...] La normalisation ne peut être mobilisée pour aborder cette thématique", affirment les partenaires sociaux membres du groupe permanent d'orientation (le GPO) du Coct (conseil d'orientation des conditions de travail). Dans un avis émis le 29 juin 2018, ils s'opposent à tout projet de norme sur *"la santé et la sécurité psychologique au travail"*, un chantier que voudrait ouvrir l'ISO en priorité, dans la continuité de l'ISO 45001 sur le management de la santé et de la sécurité au travail, publiée en mars

dernier.

"Les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs à toutes les questions relatives à la normalisation", souligne le secrétariat général du Coct, diffusant cet avis *"qui engage les représentants des organisations représentatives des salariés et des employeurs"* et rappelant qu'ils s'étaient déjà opposés à l'ISO 45001. C'est le même argument qui prévaut : les normes techniques ou pour des procédures mécaniques, oui ; les normes *"pour tout ce qui relève du management des ressources humaines"*, non.

Capéb Rhône : un numéro vert pour prévenir les burn-out – Brefeco.com, 24/07/2018

De plus en plus confrontés à la complexité croissante des réglementations, au respect de normes multiples, avec des difficultés croissantes pour se déplacer en ville, aux modifications des comportements..., pour lesquels ils ne sont souvent pas formés pour s'y adapter, les dirigeants des petites et moyennes entreprises du bâtiment sont de plus en plus en situation d'épuisement professionnel.

(...) Ainsi, depuis la mi-juin, la Capéb du Rhône a mis en service un numéro vert exclusif pour ses adhérents, en partenariat avec les psychologues de l'Observatoire spécialisé dans les suivis psychologiques, Amarok. « Ils bénéficient ainsi d'une aide, d'une assistance et d'un suivi dans les problèmes que nos dirigeants rencontrent », précise Sylvain Fornès.

[Lire l'article](#)

AT/MP

Un « malus » pour lutter contre les maladies professionnelles – Lemonde.fr, 25/07/2018

Pour réduire les maladies causées par le travail, il faut frapper au portefeuille des chefs d'entreprise en leur appliquant un « malus » s'ils restent passifs face au problème. C'est l'une des préconisations les plus marquantes de la commission d'enquête pilotée par le député (LRM) Julien Borowczyk et son collègue communiste Pierre Dharréville – le premier en tant que président, le second rapporteur. Rendues publiques mercredi 25 juillet, leurs conclusions sont centrées sur les « pathologies professionnelles dans l'industrie » et sur les « moyens à

déployer pour leur élimination ». De ce « panorama » ressort la conviction que « le nombre de victimes » peut être diminué, à condition de provoquer « une prise de conscience massive » et de faire émerger « une culture de la prévention ». Les maladies professionnelles s'avèrent tenaces dans le secteur industriel.

(...) M. Dharréville formule quarante-trois recommandations très concrètes qui visent à renouveler la politique de prévention des risques professionnels dans l'industrie. Leur but est d'améliorer « la traçabilité des expositions », par le biais – entre autres – d'un « dossier médical personnel de santé au travail » qui suivrait le salarié tout au long de sa carrière. Les entreprises qui recourent à des sous-traitants et à des intérimaires auraient des devoirs accrus à l'égard de cette main-d'œuvre ponctuelle. Et sitôt qu'une maladie professionnelle serait reconnue, le patron aurait l'obligation de prendre des mesures sur « le poste de travail en cause ». Autant de propositions susceptibles de retenir l'attention de l'exécutif, le thème de la

santé au travail figurant dans l'agenda social qu'Emmanuel Macron veut traiter à partir de la rentrée.

[Lire l'article](#)

En "séminaire", tout accident est accident du travail – *Ladepeche.fr*, 29/06/2018

La Cour de Cassation a donné raison à un salarié, victime d'un accident de ski lors d'un séminaire. La sécurité sociale contestait la qualification d'accident du travail car la décision de faire du ski durant une journée de liberté avait été prise par le salarié seul et non par son employeur.

Au cours d'un séminaire d'entreprise, tout accident qui frappe un salarié est un accident du travail, pour la Cour de cassation. Comme elle l'avait jugé en mai 2018 pour un salarié envoyé en mission, la Cour de cassation considère qu'un salarié envoyé en séminaire demeure en permanence sous l'autorité de son employeur même s'il s'accorde un jour de pause au milieu de la période. Sur ce principe, elle a qualifié d'"accident du travail" un accident de ski dont a été victime un salarié lors d'une journée libre, au cours d'une semaine de séminaire organisée par l'entreprise.

[Consulter l'article](#)

Risque chimique

Prévention de risques : L'Osha-eu sensibilise pressings et blanchisseries aux substances dangereuses – *Entretien-textile.fr*, 24/07/2018

Une campagne de sensibilisation sur l'exposition à des substances dangereuses sur les lieux de travail a été lancée par l'Osha-eu (Agence européenne santé et sécurité au travail), pour la période 2018-2019. Objectif : alerter sur les effets néfastes de ces substances qui sont à l'origine d'une part importante des maladies professionnelles et dont l'issue peut parfois être fatale. Ces maladies, ainsi que les accidents du travail causés par les substances dangereuses, peuvent

s'avérer très coûteuses pour les entreprises. Malgré cela, on constate un manque général de sensibilisation à la nature et à la multitude de substances dangereuses présentes au travail, ainsi

qu'aux risques qu'elles représentent, et les progrès accomplis pour réduire l'exposition des travailleurs ces dernières années ont été limités ou nuls. Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail, la part de travailleurs indiquant avoir été exposés à des produits chimiques pendant au moins un quart de leur temps de travail est restée stable depuis 2000, aux alentours de 17 %.

Par sensibiliser tous les acteurs concernés par cette problématique, l'Osha-eu met à disposition de nombreux outils de sensibilisation et propose différents moyens de prendre une part active à la campagne.

Aide et soins à la personne

[L'Assemblée améliore les droits à la formation pour les aidants](#) – *Sciencesetavenir.fr*, 13/06/2018

L'Assemblée nationale a décidé mercredi à la quasi-unanimité d'améliorer les droits à la formation pour les proches aidants, en adoptant un amendement communiste, vu par la majorité et le (...) Adopté par 88 voix contre une, l'amendement permet d'"inclure l'aide apportée par les proches aidants dans les activités bénévoles et de volontariat permettant d'acquérir des droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF)". Il prévoit que les modalités d'acquisition de ces droits comme leur prise en charge seront déterminées par les négociations de branche.

Un avenant à la convention collective de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile modifie les règles de prise en charge des déplacements des salariés d'intervention de la branche de l'aide à domicile. *Liasons sociales n° 17619 du 25.07.2018, p. 3-4*

L'aide à domicile, représentée par quatre organisations d'employeurs - l'Union nationale des associations d'aide à domicile en milieu rural, l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles, l'Adessa et la Confédération syndicale des familles (Fnaapf-CSF) - et par la fédération syndicale de salariés CFDT, a obtenu, le 5 juin 2018, l'agrément d'un avenant n° 36/2017 du 25 octobre 2017 à la convention collective nationale (CCN) du 21 mai 2010. Celui-ci réorganise le décompte et la prise en charge des temps et frais des déplacements engagés par les salariés d'intervention de la branche, dans le cadre de leur travail. Ce texte, qui comporte une clause suspensive liée à son financement, est en cours d'extension, depuis [un avis paru au Journal officiel du 7 avril 2018](#).

Décompte du temps de déplacement

Les signataires soulignent que « les salariés d'intervention de l'aide à domicile effectuent de nombreux déplacements dans l'exercice de leurs fonctions puisqu'ils peuvent intervenir aux domiciles de plusieurs personnes aidées au cours d'une même journée ».

La question de la prise en charge de ces temps et frais de déplacement « revêt donc une importance majeure et constitue une priorité », ajoute l'avenant.

L'avenant du 25 octobre 2017 fait évoluer le titre V de la CCN du 21 mai 2010 consacré à la durée et l'organisation du temps de travail. L'avenant modifie l'article 14-2 de ce titre consacré au décompte des temps de déplacement, **à partir d'une définition de la demi-journée de travail**.

Il prévoit qu'une demi-journée est constituée soit :

- de la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas ;
- de l'après-midi/soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les temps de déplacement nécessaires entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont assimilés à du temps de

travail effectif et donc rémunérés comme tel, dès lors que ces séquences sont consécutives. Lorsque les séquences successives de travail au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, le temps de déplacement entre deux séquences est reconstitué et considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Indemnisation des frais

L'indemnisation des frais de déplacement est organisée à partir de la même définition de la demi-journée de travail. Les frais de déplacement des salariés entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont pris en charge, dès lors qu'elles sont consécutives.

L'avenant maintient le montant de l'indemnité kilométrique à 0,35 € le kilomètre (0,15 € pour un deux-roues à moteur). Il fait évoluer les règles applicables en cas d'utilisation des transports en commun.

Condition d'application de l'avenant

L'avenant inclut une clause suspensive quant à son application. En effet, il prévoit de subordonner l'application de ses dispositions à un financement effectif. Il ajoute que l'obtention du financement nécessaire est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Les signataires s'engagent à mobiliser les pouvoirs publics sur le sujet.