

Le bulletin de la

prévention

CDG 64
Service Santé
Sécurité au Travail

www.cdg-64.fr

Dans ce numéro :

Officiel : Les évolutions réglementaires concernant les habilitations électriques

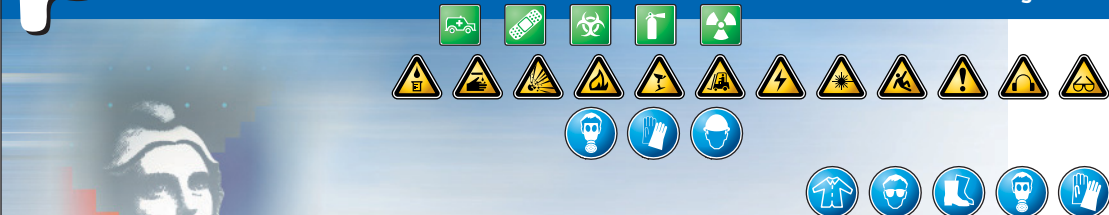
Point pratique : Maintien dans l'emploi

Le point sur...
Les poussières de bois dans les ateliers de menuiserie

En bref : Les modifications concernant le sauvetage secourisme du travail (SST)

Réponses à vos questions

Info Plus



Officiel...

Les évolutions réglementaires concernant les habilitations électriques

Le décret 2010-1118 du 22 septembre 2010 relatif aux opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage indique les modalités d'exécution visant à assurer la sécurité des travailleurs. Ce décret entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2011.

Le point sur les nouvelles règles :

Qu'est-ce qu'une habilitation ?

L'habilitation est la reconnaissance par l'autorité territoriale de la capacité d'un agent à effectuer en sécurité les tâches fixées, présentant des risques professionnels pour lui-même ou pour son environnement. Elle est matérialisée par un document établi par l'autorité territoriale et signé par les deux parties.

L'habilitation doit être révisée chaque fois que cela s'avère nécessaire, l'aptitude médicale est validée tous les ans et un recyclage est recommandé. Pour le travail sous tension, un recyclage annuel est obligatoire.

Quelles sont les évolutions réglementaires en matière d'habilitation électrique ?

Le décret 2010-1118 s'adresse au personnel électricien comme au personnel non électricien, amené à remplacer une ampoule ou à réarmer un disjoncteur par exemple.

Les principales modifications induites par ce texte :

- L'évaluation et l'analyse du risque électrique par l'employeur.
- Clarification de la répartition entre les opérations d'ordre électrique ou non, avec pour application la mise en œuvre de nouveaux indices d'habilitation. À noter : l'ancien indice d'habilitation BOV est remplacé par un nouvel indice BS dont la formation,

d'avantage axée sur la pratique, permet de réarmer un disjoncteur et de remplacer une ampoule, une prise de courant, un interrupteur ou un fusible par exemple.

- Annonce de la mise en place d'une norme d'application obligatoire (NF C 18-510). Cette nouvelle norme fixera le type d'habilitation que tout agent confronté à un risque électrique doit posséder pour exercer son métier à partir du 1^{er} juillet 2011 (Cf. Tableau).

Quelle sera la situation des agents titulaires de l'habilitation BOV ?

Le recyclage des agents habilités BOV respectera la périodicité classique (recommandée tous les trois ans). À l'issue de ce recyclage, les agents seront titulaires de la nouvelle version BS.

Edito

Dans le cadre de la réforme des collectivités territoriales, nos territoires sont amenés à bouger.

Nous, élus locaux, sommes pleinement conscients de notre responsabilité dans le rôle qui est le nôtre pour définir de nouveaux périmètres. La question du « Quel est le niveau le plus pertinent ? » doit aussi être posée en matière de gestion des personnels territoriaux, par exemple en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques s'engage avec le Fonds National de Prévention à accompagner des Communautés de Communes volontaires à structurer des politiques de prévention au niveau intercommunal.

Il me semble que c'est une belle illustration de la nécessaire obligation de penser nos politiques de gestion à tous les échelons. Je ne manquerai pas de vous tenir informés de l'évolution de ce projet.

Michel HIRIART
Président du Centre de Gestion

Domaine de tension	Opération d'ordre électrique	Opération d'ordre électrique				
		Exécutant	Chargé de travaux	Chargé de consignation	Chargé d'intervention	Chargé d'opérations
Basse Tension	B0	B1 – B1V	B2 – B2V B2V essais	BC	BS – BR	BE + Attribut
Haute Tension	H0 – HOV	H1 – H1V	H2 – H2V H2V essais	HC	–	HE + Attribut

Légende du Tableau :

V : travaux réalisés dans la zone de voisinage

C : pour un chargé de consignation électrique

S : intervention Basse Tension de remplacement et de raccordement

R : intervention Basse Tension d'entretien et de dépannage

E : essai, vérification, mesurage ou manœuvres

Attribut : écriture en clair du type d'opération, de vérification, d'essai, de mesurage ou de manœuvre

Point pratique



La prestation maintien dans l'emploi du CDG

Toutes les collectivités, quelle que soit leur taille, sont confrontées, à un moment donné, à des agents souffrant de pathologies ne leur permettant plus d'exercer leurs tâches comme auparavant.

Ces difficultés peuvent provenir d'accidents de service, de maladies professionnelles ou d'événements de la vie privée et ainsi impacter tout ou partie du poste de l'agent.

La prestation

Depuis 2010, une prestation d'aide au maintien dans l'emploi et au reclassement professionnel est proposée aux collectivités des Pyrénées-Atlantiques.

Cette prestation vise à apporter une aide extérieure par le biais d'une équipe pluridisciplinaire lors de problèmes de santé rencontrés par un agent et ayant un impact sur son poste de travail.

Les collectivités peuvent d'ores et déjà adhérer à cette prestation même si elles ne sont actuellement pas concernées par la présence d'agents en difficulté.

La convention

L'adhésion à la prestation n'entraîne pas de facturation supplémentaire à la collectivité affiliée au Centre de Gestion.

La convention type et un modèle de délibération sont disponibles sur le site www.cdg-64.fr rubrique Maintien dans l'emploi.

En signant la convention, la collectivité s'engage à accepter l'intervention de l'équipe pluridisciplinaire sur les situations pour lesquelles le Centre de Gestion a été saisi.



L'équipe pluridisciplinaire

Elle est composée d'agents aux compétences complémentaires :

- Le médecin de prévention s'appuie sur le dossier de l'agent pour ajuster les tâches de ce dernier et ainsi impacter positivement sur la fiche de poste.
- L'ingénieur prévention propose des modifications techniques (achat de matériel, réaménagement du poste, suivi de formations) en lien avec les pathologies de l'agent.
- Le juriste apporte son expertise sur le statut et la protection sociale tout en faisant le lien avec les instances que sont le Comité Médical Départemental et la Commission de Réforme.
- L'assistant social accompagne l'agent dans toutes les



démarches relatives à sa vie privée (logement, aides, etc.) ou dans l'attribution de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé.

- Le psychologue du travail aide l'agent, si nécessaire, dans la réalisation de bilan professionnel ou d'accompagnement psychologique en lien avec un changement de poste.

Comment saisir l'équipe ?

La saisie de l'équipe peut se faire de deux manières :

- Le médecin de prévention, lors de la visite médicale, s'appuie sur la fiche de poste de l'agent afin d'y déceler des incompatibilités sur tout ou partie du poste en fonction des pathologies de l'agent.
- L'autorité territoriale, lors d'arrêts répétés d'un agent, de pathologies reconnues, de séquelles suite à un accident de service, etc.

Dans ce dernier cas, il s'agit d'alerter le CDG le plus tôt possible après l'apparition du problème de santé afin d'anticiper une reprise.

La fiche de demande d'intervention (voir ci-contre) est disponible sur le site du CDG64 rubrique Maintien dans l'emploi.

Dans les deux cas, l'équipe prend contact avec la collectivité afin de fixer les modalités d'intervention.

Exemples d'actions menées

Depuis la création de la prestation, de nombreuses actions ont été mises en place dont voici quelques exemples :

- Assistance dans le montage de dossier de subventions du FIPHP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) notamment pour l'achat de matériel (bouchons moulés).
- Accompagnement psychologique d'agents reclassés.
- Préconisations pour le réaménagement de postes.
- Révisions de fiches de poste afin de réorganiser les tâches de l'agent en fonction de ses pathologies.
- Mission de conseil en sécurité dans le choix d'Equipements de Protection Individuelle, de matériel adapté à l'agent (sécauteur électrique, débroussailluse spécifique, etc.).



Contact

Pour toute question sur la prestation, vous pouvez contacter Hervé BIDART, coordonnateur de l'équipe au 05 59 90 18 12 ou par mail à handicap@cdg-64.fr.

DEMANDE D'INTERVENTION PRESTATION MAINTIEN DANS L'EMPLOI RECLASSEMENT PROFESSIONNEL	
Date de la demande :	_____
COLLECTIVITE :	_____
Informations concernant l'agent	
Nom :	_____
Prénom :	_____
Date de naissance :	_____
Grade :	_____
Métier :	_____
Informations concernant la demande	
Difficultés rencontrées dans l'exercice des missions :	

Arrêt de travail : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Si oui, date de début : _____	
Cause de l'arrêt : <input type="checkbox"/> Maladie ordinaire <input type="checkbox"/> Accident de travail <input type="checkbox"/> Longue maladie <input type="checkbox"/> Grave maladie <input type="checkbox"/> Maladie professionnelle <input type="checkbox"/> Maladie longue durée	
L'agent a-t-il été arrêté antérieurement pour la même pathologie ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Si oui, date de début : _____ Date de fin : _____	
Date de la dernière visite avec le médecin de prévention : _____	
L'agent bénéficie-t-il de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Suivi de la demande	
Nom de la personne à contacter : _____	
Téléphone : _____	
Adresse Mail : _____	
Signature de l'autorité territoriale	



Le point sur...

Les poussières de bois dans les ateliers de menuiserie



Les poussières de bois sont classées par le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) comme cancérogènes pour l'homme.

Définition et dangers :

Une poussière est une particule dont le diamètre est $\leq 100 \mu\text{m}$ ou dont la vitesse de chute est $\leq 25 \text{ cm/s}$. Elles sont inhalables et peuvent se déposer dans les alvéoles pulmonaires. Concernant les poussières de bois, la taille dépend de la nature du travail (tronçonnage, dégauchissage, toupillage...) et de celle des matériaux (une essence de bois peut contenir jusqu'à 30 agents nocifs : alcaloïdes, colorants, phénols, saponines...). Certaines de ces particules peuvent générer des étouffements répétés, des rhinites aiguës, des saignements de nez, de l'asthme ainsi que des cancers. Ces agents nocifs peuvent également créer des pathologies liées au contact cutané (allergies, eczéma, conjonctivite...). C'est pourquoi les agents exposés sont soumis à une surveillance médicale renforcée.

Comment se protéger des poussières de bois dans les ateliers équipés de machines fixes ?

Concernant l'exposition professionnelle, le code du travail fixe la VLEP¹ à 1 mg/m^3 d'air sur 8h. Des organismes accrédités effectuent ces mesures.

La prévention des risques liés aux poussières de bois impose de prendre, en priorité, des mesures de protection collective, donc d'installer un système d'aspiration adapté.

Afin que la protection soit efficace, il convient de respecter un certain nombre de règles techniques :

- Capter les poussières au plus près de la source : le diamètre de la buse doit tenir compte de son positionnement en condition réelle de travail.
- Affûter régulièrement les outils pour assurer un diamètre constant qui améliorera l'aspiration.
- Dimensionner le système de transport pour éviter les dépôts et les fuites (éviter les tuyauteries souples).
- Assurer un débit d'aspiration constant, adapté à l'installation et limitant les pertes de charge. Ce débit est calculé en fonction du nombre de machines utilisées simultanément.
- Choisir le ventilateur assurant le meilleur rendement : celui des ventilateurs de type centrifuge peut atteindre 90 % en fonction de la forme des pales.
- Installer des targettes asservies au niveau des buses. La fermeture automatique lors de l'arrêt améliore le rendement d'aspiration et évite les bruits parasites.
- Placer des machines à plus grand débit au plus près des collecteurs principaux.

Ajuster au mieux le débit à l'utilisation tout en limitant au maximum les pertes de charges permet d'acquiescer un groupe moins puissant, donc moins coûteux à l'achat et à l'utilisation mais aussi moins bruyant.

- Filtrer les poussières avant rejet ou recycler l'air dans l'atelier : les taux autorisés d'empoussièrement sont différents selon si l'air est filtré ou recyclé.
- Dimensionner la surface filtrante et choisir le type de filtre afin d'éviter des surpressions et des fuites. Les filtres en feutres aiguilletés nécessitent un décolmatage régulier, ceux tissés en coton ou nylon induisent la formation d'un lit de poussière à dépoussiérer régulièrement.
- Placer le ventilateur à l'extérieur de l'atelier afin de limiter la concentration de poussières ainsi que le bruit.
- Organiser l'évacuation des déchets qui doivent aller dans des décharges de classe II.

Si lors de l'évacuation des déchets ou si, à un moment donné, la VLEP¹ n'est pas respectée dans l'atelier, le port d'un masque type FFP3 est obligatoire. Cette mesure doit être réservée à des tâches ponctuelles ou en cas d'urgence : il ne peut en aucun cas s'agir d'une mesure pérenne.

L'installation doit être contrôlée tous les ans. Si un système de recyclage de l'air est en place, des contrôles supplémentaires devront être effectués tous les 6 mois.

Autres risques à intégrer lors de la mise en place d'un système d'aspiration :

- Le risque d'explosion lié aux poussières : les équipements de l'atelier doivent être conformes à la réglementation ATEX².
- Le risque lié au bruit (ventilateur, frottement dans les conduites...) doit être intégré dès la conception, en fonction de la configuration et l'usage des locaux. À partir de 80 dB des actions doivent être entreprises.

¹VLEP : Valeur Limite d'Exposition Professionnelle
²ATEX : Atmosphère Explosive





En bref...

Les modifications concernant le sauvetage secourisme du travail (SST)

Une réforme du dispositif de formation au sauvetage secourisme du travail est effective depuis le 1^{er} janvier 2011.

La réforme impose un nouveau langage : les moniteurs sont appelés des formateurs en sauve-

tage secourisme du travail et les recyclages deviennent des formations continues.

Au-delà de cette question de vocabulaire, le contenu de la formation des sauveteurs secouristes du travail aborde plus largement la prévention des risques professionnels.

De ce fait, les formateurs en SST doivent avoir validé leurs acquis en prévention des risques professionnels pour animer des formations depuis le 1^{er} janvier 2011. Si cette validation n'a pas été réalisée avant 2011, il est nécessaire que le formateur suive le module « Acquérir des bases en préven-

tion des risques professionnels » proposé par l'INRS (formation de 20h en ligne).

En outre, la formation continue des sauveteurs secouristes du travail passe de 4 heures à 6 heures. En revanche, sa périodicité ne change pas : elle doit s'effectuer au minimum tous les 24 mois.

Réponses à VOS questions

Quelles sont les obligations des collectivités concernant l'emploi de jeunes travailleurs (moins de 18 ans) ?

Visites médicales d'embauche :

L'agent doit passer une visite auprès d'un **médecin agréé(*)** ainsi qu'une visite auprès du **médecin de prévention**. De plus les jeunes travailleurs sont soumis à une surveillance médicale spéciale exercée par le médecin de prévention. Celui-ci est juge au moment de l'embauche de la fréquence et de la nature des examens.



Accueil et formation :

Comme pour tout autre agent la collectivité doit fournir les

équipements de travail adaptés et prévoir une **formation pratique et appropriée** au poste avant toute exposition à un risque. Il doit être informé des risques auxquels il sera exposé et des moyens de prévention prévus.

De plus le Code du Travail interdit un certain nombre de travaux dont principalement :

- pas de travail nécessitant le port de charges de plus de 20 kg,
- pas de travail en nacelle ni guidage au sol du conducteur d'appareils de levage,
- pas d'utilisation d'outils tranchants tels que tronçonneuses, débroussailleuses,

- pas d'utilisation d'engins nécessitant la possession d'un permis de conduire (tracteur par exemple),
- pas de travaux nécessitant la détention d'autorisations ou habilitations particulières (travaux électriques par exemple).

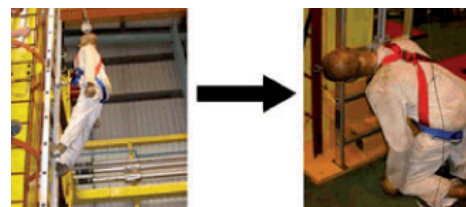
Il est bien entendu fortement recommandé de ne pas laisser cet agent travailler seul. La liste des tâches à faire en équipe peut être établie avant l'accueil du ou des jeune(s) travailleur(s). À noter que la formation à l'embauche doit intégrer une information sur la démarche à suivre en cas d'incident ou d'accident.

* Pour plus d'informations voir note sur : http://www.cdg-64.fr/CDG/GesP/Documents/Note_visite_medicale.pdf

Info Plus...

Un avis au Journal Officiel du 14 avril 2011 interdit la mise sur le marché d'un antichute mobile conçu selon la norme EN 353-1. La commission européenne a en effet considéré que cet antichute (de type HACA Leitern 0529.7102) ne permet pas d'éviter de façon adéquate une chute en arrière créant donc un risque grave pour les utilisateurs.

De façon générale depuis septembre 2010, tout produit (incluant les supports d'assurage rigide installés à demeure : rail ou câble tendu) se référant à cette norme EN 353-1 « *Équipement de protection individuelle contre les chutes de hauteur - Partie 1 : Antichutes mobiles incluant un support d'assurage rigide* » n'est plus présumé conforme ; la collectivité doit assurer une réévaluation de la conformité de ces équipements par un organisme notifié.



Photographies d'un test de l'antichute mobile HACA Leitern 0529.7102 montrant que dans des conditions d'emploi prévisibles, la chute verticale de l'utilisateur n'était pas minimisée de façon à éviter l'impact avec des obstacles et que la force de freinage dépassait le seuil d'occurrence de lésions corporelles. © HSE